
COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
ABAB GROEP B.V.



Looptijd: 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017

LIJST VAN AFKORTINGEN

ANW	Algemene Nabestaandenwet
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
OR	Ondernemingsraad
SV	Sociale verzekeringen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	Werkloosheidswet
Wbp	Wet bescherming persoonsgegevens

INHOUDSOPGAVE

Lijst van afkortingen	1
Inhoudsopgave	2
Artikel 1 Algemeen	6
1. Looptijd	6
2. Werkingssfeer	6
3. CAO en de Ondernemingsraad	6
4. Definities	6
5. Toepassing CAO	7
6. Parttime werknemer	7
7. Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling	7
8. Bijlagen	7
- salarisschalen 2017 (bijlage 1 CAO)	7
- handleiding performance management (bijlage 2 CAO)	7
- pensioenreglement Flexibel Renteniers Plan (bijlage 3 CAO)	7
- duurzame inzetbaarheid (bijlage 4 CAO)	7
- pensioenreglement Extra Werknemer Pensioen (bijlage 5 CAO)	7
Artikel 2 Relatie werkgever – werknemer	8
1. Verplichtingen van de werkgever	8
2. Verplichtingen van de werknemer	8
3. De individuele arbeidsovereenkomst	9
4. Proeftijd	9
5. Schorsing	9
6. Op non-actiefstelling	9
7. Opzegtermijn	10
8. Contractwijzigingen	10
Artikel 3 Arbeidsduur, werktijden en verlof	11
1. Arbeidsduur	11
2. Arbeidsduurverkorting	11

3.	Werktijden	11
4.	Meeruren	11
5.	Overwerk	11
6.	Vakantie-uren en vervaltermijn	12
7.	Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid	12
8.	Vakantie bij ontslag	13
9.	Buitengewoon verlof	13
10.	Onbetaald verlof	13
11.	Feestdagen	13
12.	Vakbondsverlof	13
13.	Thuiswerken	13
Artikel 4 Beloning		15
1.	Functie beschrijven en -waarderen	15
2.	Salarisschalen	15
3.	Performance management	15
4.	Variabele beloning/winstdeling	15
5.	Mogelijkheden tot bezwaar/beroep	15
6.	Plaatsing in een lagere functie	15
Artikel 5 Toeslagen		17
1.	Vakantietoeslag	17
Artikel 6 Pensioen		18
1.	Deelneming aan basispensioenregeling	18
2.	Deelneming Extra Werknemer Pensioen	18
Artikel 7 Vrijwillige Pensioen Aanvulling		18
1.	Deelneming aan de aanvullende pensioenregeling	18
Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid		18
1.	Aanspraak	18
2.	Betaling	18
3.	Begrip maandinkomen	18

4.	Loondoorbetaling	18
5.	WIA	19
6.	WGA-hiaat en WGA-excedent	19
7.	ANW-hiaat	19
8.	Gedifferentieerde WGA premie	20
Artikel 9 Voorzieningen		21
1.	Zorgverzekering	21
2.	Gratificatie bij jubileum	21
3.	Uitkering bij overlijden	21
Artikel 10 Duurzame inzetbaarheid		22
1.	Doelstelling	22
2.	Duurzame inzetbaarheid faciliteiten	22

Tussen de ondergetekenden:

ABAB Groep B.V. te Tilburg (voor zich alsmede voor haar dochtermaatschappijen als bedoeld in artikel 2:24a BW waarvan zij alle aandelen middellijk of onmiddellijk houdt)

als partij ter ene zijde

en

De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Copyright

© 2017 Cao-partijen.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

ARTIKEL 1 ALGEMEEN

1. LOOPTIJD

De CAO treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt van rechtswege op 31 december 2017 zonder dat enige opzegging is vereist.

2. WERKINGSSFEER

De CAO geldt voor alle werknemers van werkgever van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen A tot en met J3.

De CAO is niet van toepassing op:

- de leden van de Hoofddirectie;
- stagiaires;
- uitzendkrachten;
- Ingehuurde ZZP'ers;
- vakantiewerkers;
- werknemers met een afroepcontract;
- werknemers met een onderwijsarbeidsovereenkomst (coöpers) dan wel een leerwerkovereenkomst (dualers en BBL'ers).

3. CAO EN DE ONDERNEMINGSRAAD

- a. Doel
Cao-partners dienen de Ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium te informeren over de voorgenomen besluiten met betrekking tot deze CAO, teneinde met betrekking tot de medezeggenschap en de ontwikkeling van het arbeidsvoorwaardenbeleid een optimaal resultaat te bereiken zulks in het belang van de onderneming en haar werknemers.
- b. Inhoudelijke punten
Cao-partners informeren de Ondernemingsraad met betrekking tot de onderwerpen vernoemd in deze CAO en welke in principe te rangschikken zijn onder de noemer van primaire arbeidsvoorwaarden.
- c. Overleg
Teneinde het gestelde doel te realiseren zullen er per kalenderjaar twee bijeenkomsten worden georganiseerd tussen de Cao-partners en de Ondernemingsraad, waarbij ook tijdens de Ondernemingsraad agendapunten kunnen worden aangedragen.
- d. Initiatief en Planning
Cao-partners nemen het initiatief om de onder c genoemde bijeenkomsten te organiseren. Tijdens de Ondernemingsraad kunnen tot 7 dagen voor aanvang van een bijeenkomst eveneens agendapunten worden aangedragen.

4. DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:
partij ter ene zijde.
- b. vakverenigingen:
partijen ter andere zijde.
- c. werknemer:
iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen A t/m J3 als genoemd in bijlage 1 van deze CAO; als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd leden van de hoofddirectie, stagiaires, uitzendkrachten, vakantiewerkers, werknemers met een afroepcontract en werknemers met een onderwijsarbeidsovereenkomst (coöpers) dan wel een leerwerkovereenkomst (dualers en BBL'ers).
- d. partner:
 - echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner;
 - een persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- e. OR:
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
- f. CAO:
deze Collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
- g. BW:
Burgerlijk Wetboek.

- h. dienstrooster:
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen.
- i. maand:
een kalendermaand.
- j. maandsalaris:
het jaarsalaris gedeeld door 12 zoals geregeld in bijlage 1 van deze CAO.
- k. uursalaris:
het maandsalaris gedeeld door de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per maand. Het uursalaris wordt verkregen door het fulltime maandsalaris te delen door de factor 173,33.
De factor is als volgt berekend: 52 weken * 40 uur gedeeld door 12 maanden.
- l. maandinkomen:
het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- m. jaarinkomen:
twaalf keer het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- n. fulltime dienstverband:
een dienstverband aangegaan voor de normale arbeidsduur per jaar (zoals vermeld in artikel 3 lid 1 sub a van deze CAO).
- o. parttime dienstverband:
een dienstverband aangegaan voor minder dan de normale arbeidsduur per jaar.

5. TOEPASSING CAO

De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. In individuele gevallen kan door de werkgever in positieve zin voor de werknemer worden afgeweken van deze CAO.

6. PARTTIME WERKNEMER

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een volledig dienstverband, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

7. FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING

Werkgever hanteert een Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling welke bestaat uit een keuzesysteem op het gebied van arbeidsvoorwaarden. De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Flexibele Arbeidsvoorwaarden en maakt onderdeel uit van de Aanvullende arbeidsvoorwaarden ABAB Groep B.V.

8. BIJLAGEN

De volgende bijlagen maken integraal onderdeel uit van deze Collectieve arbeidsovereenkomst:

- SALARISSCHALEN 2017 (BIJLAGE 1 CAO)
- HANDLEIDING PERFORMANCE MANAGEMENT (BIJLAGE 2 CAO)
- PENSIOENREGLEMENT FLEXIBEL RENTENIERS PLAN (BIJLAGE 3 CAO)
- DUURZAME INZETBAARHEID (BIJLAGE 4 CAO)
- PENSIOENREGLEMENT EXTRA WERKNEMER PENSIOEN (BIJLAGE 5 CAO)

ARTIKEL 2 RELATIE WERKGEVER – WERKNEMER

1. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

Uitreiking CAO

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken.

Vakverenigingen

De werkgever zal de vakverenigingen, indien zij de wens daartoe te kennen geven, twee keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

Privacy

Werknemer en werkgever hebben recht op privacy. Dit betekent onder meer dat de werknemer alle gegevens over hem of zijn functioneren mag inzien. De werkgever zorgt er voor dat dergelijke persoonlijke gegevens niet zonder toestemming van de werknemer bij derden terecht komen.

Registratie persoonlijke gegevens

De persoonlijke gegevens van de werknemer worden opgeslagen en bewaard bij de personeelsadministratie van de werkgever. De gegevens worden bewaard in een digitaal personeelsdossier.

Werkgever maakt gebruik van interne communicatiesystemen zoals e-mail, internet en adresbeheer in Word. Hiervoor worden de privé-naam, adres en woonplaatsgegevens en telefoonnummers van werknemer gebruikt. Indien werknemer niet wenst dat zijn/haar gegevens of een deel daarvan beschikbaar wordt gesteld, dient werknemer de afdeling Personeel & Organisatie schriftelijk op de hoogte te stellen. Werkgever zal zich houden aan de regels van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

2. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen. Tevens verplicht de werknemer zich in overleg werkzaamheden te verrichten in een andere plaats dan waar gewoonlijk arbeid wordt verricht en ook op andere tijd dan gewoonlijk, tenzij zulks wegens bijzondere omstandigheden niet van de werknemer kan worden verlangd.

Geheimhouding

Voor de inhoud van dit beding verwijzen wij naar het van toepassing zijnde beding zoals opgenomen in uw individuele arbeidsovereenkomst.

Nevenwerkzaamheden

Voor de inhoud van dit beding verwijzen wij naar het van toepassing zijnde beding zoals opgenomen in uw individuele arbeidsovereenkomst.

Concurrentiebeding

Voor de inhoud van dit beding verwijzen wij naar het van toepassing zijnde beding zoals opgenomen in uw individuele arbeidsovereenkomst.

Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- Andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- Zonder toestemming goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

Intellectuele eigendom

- De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, modellen, rekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken;
- De werkgever is niet verplicht een andere bescherming aan te vragen voor de in het eerste lid bedoelde rechten, bijvoorbeeld octrooirechten, auteursrechten, merkenrechten, enz.;
- In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

Medewerking vordering tot schadevergoeding

In geval de werkgever als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

3. DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

- a. Op de individuele arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen met betrekking tot de duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 667 tot en met 679 boek 7 van het BW) van toepassing behoudens voor zover hierop in lid 3 en lid 7 uitdrukkelijk van wordt afgeweken. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk type arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze perioden – inclusief onderbrekingen van minder dan 3 maanden – worden aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor wat betreft hetgeen in artikel 668a lid 1 BW is bepaald.
- c. Op grond van artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever verplicht om bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer, minimaal één maand voor het einde van het dienstverband de medewerker schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd, en zo ja onder welke voorwaarden? De aanzegplicht geldt voor alle opvolgende tijdelijke contracten, dus niet alleen voor bijvoorbeeld de eerste of de laatste in de keten.

4. PROEFTIJD

Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd. De duur van de proeftijd bedraagt:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden maar korter dan twee jaren: één maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij het einde niet op een kalenderdatum is bepaald: één maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaren of langer: twee maanden;
- Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd twee maanden.

5. SCHORSING

- a. De werknemer kan worden geschorst door de hoofddirectie indien een dringende (wettelijke) reden is om de werknemer op staande voet te ontslaan. Voordat de hoofddirectie tot schorsing overgaat, wordt hoor en wederhoor toegepast.
- b. Een schorsing duurt maximaal 14 dagen en mag ten hoogste met 14 dagen worden verlengd. Indien de werkgever tijdens de schorsing bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend, mag de schorsing duren tot het moment waarop de rechter beslist.
- c. Tijdens de schorsing houdt de werknemer recht op salaris.
- d. Het besluit tot schorsing en het eventuele besluit tot verlenging ervan worden schriftelijk, onder opgaaf van redenen en met vermelding van de duur ervan, bevestigd.
- e. Mocht uiteindelijk blijken dat de schorsing van een werknemer ongegrond was, dan moet de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren.

6. OP NON-ACTIEFSTELLING

- a. De werknemer kan op non-actief worden gesteld indien de voortgang van de werkzaamheden van de werknemer ernstig wordt belemmerd of in het uitdrukkelijke belang van de werkgemeenschap. Een op non-actiefstelling is geen strafmaatregel.
- b. Een op non-actiefstelling duurt maximaal 4 weken en mag, in onderling overleg, één keer met 4 weken worden verlengd. Het doel van deze periode van op non-actiefstelling is dat de werkgever de gerezen problemen met voortvarendheid oplost. Zodra de problemen zijn opgelost, eindigt de op non-actiefstelling. Indien de werkgever tijdens de op non-actiefstelling bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend, mag de op non-actiefstelling duren tot het moment waarop de rechter beslist.
- c. Tijdens de op non-actiefstelling behoudt de werknemer recht op salaris.
- d. Het besluit tot op non-actiefstelling en het eventuele besluit tot verlenging ervan worden schriftelijk, onder opgaaf van redenen en met vermelding van de duur ervan, bevestigd door de hoofddirectie.

7. OPZEGTERMIJN

- a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 4, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de salarisschalen a t/m c dat zowel de werknemer als de werkgever een opzegtermijn van één maand in acht dienen te nemen (artikel 7:672 lid 2 juncto lid 5 BW, en 7:672 lid 3 BW). Voor de salarisschalen d t/m j3 geldt dat zowel de werknemer als de werkgever een opzegtermijn van twee maanden in acht dienen te nemen (artikel 7:672 lid 3 juncto lid 6 en lid 8 BW, en artikel 7:672 lid 2 juncto lid 5 BW)
- b. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.
- c. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag waarop de werknemer aanspraak kan maken op een AOW-uitkering.

8. CONTRACTWIJZIGINGEN

Contractwijzigingen op grond van functie- en of arbeidsduurwijziging worden pas rechtsgeldig nadat de wijziging en de daarmee gepaard gaande aanpassing van de arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd zowel door werkgever als door werknemer akkoord bevonden.

ARTIKEL 3 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

1. ARBEIDSDUUR

- a. De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers met een fulltime dienstverband gemiddeld 40 uur per week.
- b. Per week bedraagt de arbeidsduur maximaal 45 uur.
- c. Indien en voor zover gewenst, kunnen in overleg tussen een disciplinedirecteur/stafhoofd en een werknemer flexibeler afspraken over arbeidstijdpatronen, begin- en eindtijden van een werkdag worden gemaakt. Hierbij zal op basis van de benodigde bezetting zoveel als mogelijk rekening worden gehouden met de bereikbaarheid van de werkplek en de wensen en mogelijkheden van de werknemer en de klant.

2. ARBEIDSDUURVERKORTING

- a. De werknemer ontvangt 64 uur arbeidsduurverkortung op jaarbasis.
- b. Deze arbeidsduurverkortung zal worden geëffectueerd:
- c. Door middel van toekenning van 32 roostervrije uren die de werknemer in de tweede helft van het betreffende kalenderjaar in overleg met de werkgever kan inroosteren;
- d. Door middel van toekenning van 32 flexuren.
- e. In geval van verhindering (bijvoorbeeld in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid) als bedoeld in artikel 8 van deze CAO op een vastgesteld roostervrij uur/ uren, bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkortung.
- f. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgesteld roostervrij uur/ uren moet worden gewerkt, geldt dit niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkortung vastgesteld.
- g. ADV-dagen en flexdagen dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij worden toegekend. Bij uitdiensttreding worden derhalve slechts naar rato die ADV-rechten uitbetaald voor zover deze niet genoten zijn en zij betrekking hebben op het lopende kalenderjaar.

3. WERKTIJDEN

Normaliter wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag waarbij in overleg met de betreffende manager de exacte werktijden worden vastgesteld. Bij de vaststelling van het arbeidspatroon zal werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van haar kan worden geveerd, rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

In afwijking van het bovenstaande werkt een parttime werknemer volgens een individueel rooster. Daarin wordt aangegeven hoeveel uren of delen van uren en op welke dagen van de week de werknemer ingeroosterd is.

4. MEERUREN

Wanneer de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever over het afgelopen kalenderjaar gemiddeld meer uren werkt dan de met hem overeengekomen contracturen, (maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst), wordt over deze meeruren een toeslagpercentage van 35% boven op het bruto uurloon betaald. De opbouw van vakantietoeslag, extra vakantiedagen en pensioen wordt geacht hierin te zijn inbegrepen.

5. OVERWERK

1. Overwerk

- a. Wanneer door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de gemiddelde arbeidsduur op basis van het afgelopen kalenderjaar wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
- b. Van overwerk is voor een parttime werknemer eerst sprake, indien de werknemer over het afgelopen kalenderjaar gemiddeld meer uren werkt dan de met hem overeengekomen contracturen én wanneer de normale arbeidsduur op basis van het afgelopen kalenderjaar van een werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
- c. Indien overwerk vanwege bedrijfsomstandigheden noodzakelijk wordt geacht, dit ter beoordeling van de eindverantwoordelijke directeur, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten. Bij het opdragen van overwerk zal zoveel als mogelijk rekening worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zie hiertoe ook sub 6, 'Hardheidsclausule'
- d. De verplichting tot overwerken geldt gedurende maximaal 6 maanden per jaar en bedraagt niet meer dan maximaal 10% van de normale arbeidsduur. De eindverantwoordelijke directeur bepaalt in welke (niet per definitie aaneengesloten) maanden de verplichting tot overwerken geldt. Voor werknemers van 60 jaar of ouder geldt deze verplichting tot overwerken niet. Dit betekent overigens niet dat werknemers van 60 jaar of ouder geen overwerk meer mogen verrichten.

- e. De periode waarin verplicht overwerk dient te worden verricht, wordt door de eindverantwoordelijke directeur ten minste een maand vóór aanvang in de discipline/regio meegedeeld aan de werknemers.
 - f. Gedurende de resterende zes maanden van het kalenderjaar geldt er geen verplichting tot het verrichten van overwerk.
2. **Compensatie**
Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de directeur toelaten, zullen de overuren van werknemers in de schalen A t/m H worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet binnen het kalenderjaar worden opgenomen.
3. **Uitbetaling**
- a. Indien compensatie van overuren in enig kalenderjaar niet mogelijk is, ontvangt de werknemer ingedeeld in de salarisschaal A t/m F per gewerkt overuur het normale uursalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer ingedeeld in de salarisschaal A t/m F per gewerkt overuur een toeslagpercentage van 35% boven op het bruto uurloon.
 - b. Indien compensatie van overuren in enig kalenderjaar niet mogelijk is, ontvangt de werknemer ingedeeld in de salarisschalen G en H per gewerkt overuur het normale uursalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer ingedeeld in de salarisschaal G en H per gewerkt overuur een toeslagpercentage van 35% boven op het bruto uurloon. Uitbetaling van overuren geschiedt onder de voorwaarde dat de werknemer zijn facturabele percentage en omzetdoelstelling in dat jaar heeft behaald.
4. **Bestedingsruimte Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling**
Meer- en overwerkuren kunnen slechts worden omgezet in bestedingsruimte binnen de Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling indien daar op basis van het werkaanbod en de stand werkzaamheden door de Hoofddirectie goedkeuring voor wordt gegeven. In geval van goedkeuring zal deze mogelijkheid in de Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling worden opengesteld.
5. **Uitsluiting compensatie**
Een werknemer welke in aanmerking komt voor de participatieregeling, komt niet in aanmerking voor het onder sub 2 en sub 3 bepaalde. Een werknemer welke is ingedeeld in de salarisschalen G en H en werkzaam is op het Hoofdkantoor komt niet in aanmerking voor het onder sub 3b bepaalde.
6. **Hardheidsclausule**
In gevallen waarin toepassing van de regeling inzake overwerk zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, kan de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin afwijken van deze maatregel.

6. VAKANTIE-UREN EN VERVALTERMIJN

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 160 uur per jaar. Daarenboven heeft de werknemer recht op 40 bovenwettelijke vakantie-uren.
- c. Van de in sub b genoemde vakantie zullen als basisregel twee weken aaneengesloten worden verleend en genoten.
- d. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld uiterlijk binnen vier weken na aanvraag overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De overige vakantie-uren worden door de werknemer opgenomen na overleg met de werknemer tenzij gewichtige redenen zich verzetten tegen de opname van deze vakantie-uren.
- e. De werknemer kan maximaal 40 uren aan vakantie meenemen naar het volgende jaar. Indien de werknemer hiervan gebruik wenst te maken, dient hij uiterlijk in de maand november van het jaar van opbouw zijn leidinggevende hiervan in kennis te stellen. De overige meegenomen uren dienen via de Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling te worden omgezet in bestedingsruimte of alsnog te worden opgenomen voor 1 september van het nieuwe kalenderjaar.
- f. Indien de werknemer de in sub e bedoelde uren niet via de Flexibele Arbeidsvoorwaardenregeling omzet in bestedingsruimte, noch voor 1 september van het nieuwe kalenderjaar opneemt, is de werkgever bevoegd deze overgebleven vakantie-uren vast te stellen.
- g. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen. Eén maal per vijf jaar zal 5 mei worden aangemerkt als verplichte vrije dag. De overige roostervrije tijd wordt individueel na overleg met de werknemer vastgesteld.
- h. Werknemers die op peildatum 31 december 2012 recht hadden op de 8 extra bovenwettelijke vakantie-uren gerelateerd aan salaris (jaarsalaris van meer dan € 42.472), behouden deze 8 extra bovenwettelijke vakantie-uren. Per 1 januari 2013 zal deze extra verlofdag bij het bereiken van deze salarisgrens niet meer worden toegekend.

7. VAKANTIE-UREN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of tijdens een vakantiedag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd als gevolg van door de werknemer schriftelijke geleverde bewijsvoering.

8. VAKANTIE BIJ ONTSLAG

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

9. BUITENGEWOON VERLOF

In de navolgende gevallen (a t/m j) kan de werknemer, naar rato van het dienstverband, doorbetaald verlof opnemen mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de werknemer tenminste één dag van te voren de werkgever van zijn afwezigheid kennis geeft, onder overlegging van bewijsstukken als daarom wordt gevraagd;
 - de werknemer de gebeurtenis in het desbetreffende geval daadwerkelijk bijwoont;
 - de gebeurtenis ook daadwerkelijk/ feitelijk plaatsvindt op de ingeroosterde werkdag.
- a. bij huwelijk van de werknemer of geregistreerd partnerschap: 5 dagen;
 - b. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste graad of in de tweede graad: 1 dag;
 - c. bij bevalling van de partner van de werknemer: 2 dagen;
 - d. bij overlijden van de partner of bloed- en aanverwanten in de eerste graad: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie met een maximum van 4 dagen;
 - e. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: 1 dag;
 - f. bij 25-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer: 1 dag;
bij 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - g. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag met een maximum van 1 keer per jaar;
 - h. bij het doen van examens voor studie die van belang is voor werkgever: de daarvoor benodigde tijd met een maximum van twee keer per jaar voor hetzelfde examen;
 - i. bij het leiden van een vakantiecamp voor jeugd, gehandicapten, bejaarden, etc.: maximaal 50% van het aantal benodigde werkdagen met een maximum van één dag per jaar;
 - j. bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van (schoon) ouders en (schoon) grootouders: 1 dag.

10. ONBETAALD VERLOF

Over de periode van onbetaald verlof ontvangt de werknemer geen salaris en voor zover van toepassing geen onkostenvergoedingen en bouwt de werknemer geen vakantiedagen op. Deelname aan de pensioenregelingen en de collectieve ziektekostenverzekering blijven voortduren. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen in de vorm van ouderschaps-/ levensloopverlof alsmede in de vorm van studieverlof binnen werktijd. Uitgewerkte regelingen voor deze vormen van onbetaald verlof zijn opgenomen in de aanvullende arbeidsvoorwaarden ABAB Groep B.V. Indien en voor zover er verzoeken worden gedaan voor onbetaald verlof in verband met eventuele overcapaciteit, dan zal na goedkeuring dit onbetaald verlof geen consequenties hebben voor de ziektekostenverzekering.

11. FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koningsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
4. De werknemer, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

12. VAKBONDSVERLOF

Maximaal vier werknemers, zijnde kaderleden van de vakbond de Unie, kunnen voor het verrichten van vakbondswerkzaamheden en/of bijwonen van vakbondsvergaderingen gebruik maken van betaald vakbondsverlof. De maximale verlofduur bedraagt per kaderlid drie dagen per jaar.

13. THUISWERKEN

Werkgever en de Unie onderkennen de dat thuiswerken steeds vaker voorkomt in de maatschappij. Werkgever zal ook in 2017, indien gewenst, op individueel niveau initiatieven van werknemers op het gebied van thuiswerken ondersteunen.

ARTIKEL 4 BELONING

1. FUNCTIE BESCHRIJVEN EN -WAARDEREN

Er wordt met de systematiek van HayGroup gewerkt voor wat betreft het onderwerp functie beschrijven en -waarderen.

2. SALARISSCHALEN

De salarisschalen per 1 januari 2017 zijn salarisschalen per functieschaal. De salarisschalen voor 2017 zijn met 0,75% verhoogd. Hierin staat het instapniveau en het normniveau (Relatieve Salarispositie = 100) weergegeven. Zie bijlage 1.

Leidend voor de collectieve loonstijging is het SRA advies. De commissie SRA HRM adviseert aan het eind van ieder jaar haar leden, waaronder begrepen werkgever, over de collectieve loonstijging voor het komende jaar. Deze commissie komt tot haar advies nadat zij de volgende zaken in overweging heeft genomen:

- a. Wat zijn de consumentenprijsindexcijfers van het CBS?
- b. Wat zijn SRA-kantoren voornemens te geven aan collectieve loonsverhogingen?
- c. Wat zijn collega-kantoren voornemens te geven aan collectieve loonsverhogingen?
- d. Welke ontwikkelingen signaleert de commissie SRA-HRM, die invloed (kunnen) hebben op de loonontwikkelingen?

Het SRA adviseert voor 2017 een collectieve loonsverhoging van 0,75%, incidenteel dan wel structureel.

3. PERFORMANCE MANAGEMENT

Werknemers worden beoordeeld volgens de Performance Managementsystematiek. Indien het functioneren van een werknemer met de kwalificatie '5' wordt beoordeeld, zullen werkgever en betrokken werknemer zich naast de Performance Managementcyclus maximaal inspannen om te komen tot verbetering van het functioneren. Mocht er desondanks sprake zijn van een tweede opeenvolgende beoordeling op niveau '5', dan zal betrokken werknemer niet in aanmerking komen voor de collectieve verhoging in dat jaar.

Voor uitgebreide informatie zie bijlage 2.

4. VARIABELE BELONING/WINSTDELING

Zie bijlage 2. Performance Management bij "ABAB" handleiding 2017, Hoofdstuk: belonen.

5. MOGELIJKHEDEN TOT BEZWAAR/BEROEP

Indien de werknemer bezwaar wil maken tegen de beoordeling kan dat in eerste instantie kenbaar gemaakt worden bij de direct leidinggevende. De werknemer en de direct leidinggevende plannen in dat geval een nieuw gesprek waarin het bezwaar van de werknemer ofwel ontvankelijk wordt verklaard dan wel de oorspronkelijke beoordeling wordt geaccepteerd. Indien het bezwaar niet wordt opgelost, kunnen partijen zich wenden tot de naast hogere leidinggevende. Indien en zover partijen ook in dit geval niet in staat zijn het bezwaar op te lossen, dient het bezwaar voorzien van schriftelijke onderbouwing te worden voorgelegd aan de Hoofddirectie en Manager P&O.

Tegen de beslissing van dit gremium is geen intern beroep / bezwaar meer mogelijk. In de eerste twee fasen van de beroep- / bezwaarprocedure is de adviseur P&O aanwezig tenzij één van beide partijen daartegen bezwaar heeft.

6. PLAATSING IN EEN LAGERE FUNCTIE

1. *Wegens onvoldoende functioneren of op eigen verzoek*

- a. De werknemer die wegens onvoldoende functioneren of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld op de datum waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- b. Bij indeling in de lagere salarisschaal, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen. Indien en voor zover het salaris na deze correctie nog uitstijgt boven de 100% RSP van de nieuwe schaal dan wordt het salaris gelijkgesteld aan het niveau van 100% RSP.

2. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden (bijv. herstructurering, reorganisatie etc.)*

- a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld op de datum waarop de overplaatsing plaatsvindt.
- b. Bij indeling in de lagere salarisschaal, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn

oorspronkelijke salaris. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan 100% RSP van de nieuwe schaal, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag.

- c. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met 2% van het salaris (exclusief persoonlijke toeslag) tenzij de algemene verhoging lager is dan 2%, in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. Onderstaande een voorbeeld berekening bij demotie als gevolg van bedrijfsomstandigheden:

Voorbeeldberekening

Werknemer assistent accountant op E-niveau met een salaris van € 38.000 per jaar wordt op grond van bedrijfsomstandigheden een functie op D-niveau aangeboden. De beloning op D-niveau 100% RSP bedraagt maximaal € 35.367 per jaar.

De inschaling van E naar D-niveau is als volgt:

Salaris op D-niveau (100% RSP)	€	35.367,00	per jaar
Persoonlijke toeslag	€	<u>2.896,00</u>	per jaar
Uit te betalen salaris	€	38.000,00	per jaar

Per 1 januari worden de salarissen met 3% verhoogd.

Salaris op D-niveau (maximum) was	€	35.367,00	per jaar
Verhoging met 3% van € 35.367,00	€	<u>1.061,01</u>	per jaar
	€	36.428,01	per jaar

Persoonlijke toeslag was	€	2.896,00	
Af: 2% van € 35.367,00	€	<u>707,34</u>	
Uit te betalen persoonlijke toeslag	€	2.188,66	per jaar

Totaal uit te betalen salaris	€	38.616,67	per jaar
-------------------------------	---	-----------	----------

Het volgende jaar worden de salarissen met 1% verhoogd.

Salaris op D-niveau was	€	36.428,01	per jaar
Verhoging met 1% van € 36.428,01	€	<u>364,28</u>	per jaar
	€	36.792,29	per jaar

Persoonlijke toeslag was	€	2.188,66	
Af: 1% van € 36.428,01	€	<u>364,28</u>	
Uit te betalen persoonlijke toeslag	€	1.824,38	per jaar

Totaal uit te betalen	€	38.616,67	per jaar
-----------------------	---	-----------	----------

3. Op grond van medische redenen

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst,

- is rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten;
- de afbouwregeling als genoemd in dit artikel onder lid 6 sub 2b op overeenkomstige wijze van toepassing. Dit onder de voorwaarde dat er geen sprake is van samenloop met lid 6 sub 1a. (onvoldoende functioneren of op eigen verzoek).

ARTIKEL 5 TOESLAGEN

1. VAKANTIETOESLAG

- a. Het vakantiejaar loopt voor de vakantietoeslag vanaf de eerste dag van juni van enig jaar tot en met de laatste dag van mei van het daarop volgende jaar.
- b. In de maand mei ontvangt u een vakantietoeslag van 8% van u dan geldende jaarsalaris met uitzondering van:
 - bijdrage ziektekostenverzekering;
 - gebruteerde kostenvergoedingen;
 - gebruteerde jubileumuitkeringen.
- c. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsperiode van één maand, waarvoor nog geen vakantietoeslag werd gegeven, deze alsnog uitgekeerd.

ARTIKEL 6 PENSIOEN

1. DEELNEMING AAN BASISPENSIOENREGELING

De basispensioenregeling geldt voor alle werknemers die met de werkgever een pensioenovereenkomst zijn aangegaan waarin deze pensioenregeling is opgenomen. Het pensioenreglement Flexibel Renteniërs Plan ABAB Groep B.V. is opgenomen in bijlage 3.

2. DEELNEMING EXTRA WERKNEMER PENSIOEN

Het Extra Werknemer Pensioen is een vrijwillige pensioenregeling voor werknemers die op of na 1 januari 2017 in dienst zijn en meer verdienen dan € 103.317 (op basis van voltijdssalaris). Deze werknemers hebben de keuze om wel of niet deel te nemen aan de regeling voor netto pensioen. Voor werknemers die gaan deelnemen vraagt de pensioenverzekeraar geen medische waarborgen bij aanvang van de regeling. Als een werknemer in eerste instantie niet meedoet aan de verzekering voor het nabestaandenpensioen en daarna, op een 'niet natuurlijk toetredingsmoment', kiest om toch mee te doen, kunnen er medische waarborgen worden gevraagd. Het pensioenreglement Extra Werknemer Pensioen ABAB Groep B.V. is opgenomen in bijlage 5.

ARTIKEL 7 VRIJWILLIGE PENSIOEN AANVULLING

1. DEELNEMING AAN DE AANVULLENDE PENSIOENREGELING

Deze vrijwillige pensioen aanvulling geldt voor alle werknemers die deelnemer zijn volgens de basispensioenregeling van de werkgever. De voorwaarden voor de vrijwillige pensioen aanvulling zijn opgenomen in hoofdstuk 3 van het pensioenreglement Flexibel Renteniërs Plan ABAB Groep B.V.

ARTIKEL 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. AANSPRAAK

Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling zijn arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. BETALING

- a. Wettelijke loondoorbetaling
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
- a. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling
Boven op de bovengenoemde loondoorbetaling ontvangt de werknemer in het:
 - eerste halfjaar van arbeidsongeschiktheid, een aanvulling tot 30% van het maandinkomen;
 - tweede halfjaar van arbeidsongeschiktheid, een aanvulling tot 20% van het maandinkomen;
 - derde halfjaar van arbeidsongeschiktheid, een aanvulling tot 10% van het maandinkomen;
 - vierde halfjaar van arbeidsongeschiktheid, geen aanvulling.

3. BEGRIP MAANDINKOMEN

Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. LOONDOORBETALING

1. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW leeftijd hebben bereikt.
2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij bij aanstelling valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - c. misbruik maakt van de voorziening;
 - d. weigert inspanningen te verrichten om passende arbeid binnen of buiten de onderneming te vinden.
5. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats door het door de ondernemingsraad goedgekeurde verzuimprotocol.

5. WIA

- a. 80% - 100% arbeidsongeschikt (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)

De werknemer welke een restverdiencapaciteit heeft van < 20% van zijn laatstverdiende loon en waarvan geen herstel te verwachten is, valt in de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Deze IVA voorziet tot aan de pensioendatum in een loongerelateerde uitkering van 75% van het laatstverdiende salaris. Hieraan is wel een maximum verbonden: het maximumdagloon.

Werkgever zal geen extra aanvulling doen bovenop de loongerelateerde uitkering van 75%. De excedent verzekering (ter aanvulling bovenop het maximum premieloon) zal worden gehandhaafd en is ondergebracht bij een verzekeraar. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid zonder uitzicht op herstel eindigt uiterlijk na 104 weken arbeidsongeschiktheid de arbeidsrelatie.

- b. 35% - 80% arbeidsongeschikt (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten)

In de loongerelateerde periode (afhankelijk van lengte dienstverband) geldt het volgende:

- Inkomen \geq restverdiencapaciteit 70% x (oude loon – nieuwe loon), gemaximeerd;
- Inkomen \geq 50% restverdiencapaciteit 70% x (oude loon – restverdiencapaciteit).

- c. 0% - 35% arbeidsongeschikt (niet arbeidsongeschikt in het kader van WIA)

Afbouw in 3e tot en met 6e jaar ziektejaar:

- 3e jaar 70% x (70% inkomen – restverdiencapaciteit)
- 4e jaar 50% x (70% inkomen – restverdiencapaciteit)
- 5e jaar 30% x (70% inkomen – restverdiencapaciteit)
- 6e jaar 10% x (70% inkomen – restverdiencapaciteit)

6. WGA-HIAAT EN WGA-EXCEDENT

Werkgever heeft bij een verzekeraar een collectieve verzekering afgesloten ter dekking van het WGA-hiaat en het WGA-excedent, waaraan werknemers vrijwillig en op (gedeeltelijk)eigen kosten kunnen deelnemen. Voor de WGA-hiaat verzekering is de premie volledig voor rekening van de werknemer, terwijl voor de WGA-excedent verzekering de premieverdeling 26,2% van de premie voor de werknemer en 73,8% van de premie voor de werkgever is. Voor meer informatie verwijzen wij naar de Aanvullende arbeidsvoorwaarden ABAB Groep B.V.

7. ANW-HIAAT

De werknemer kan via een pensioenverzekering een aanvullende dekking regelen voor het ANW-hiaat, welke direct ingaat bij overlijden. De werknemer kan de verzekering slechts afsluiten op zijn eigen leven. Voor deelname wordt geen medische waarborg gevraagd, mits de werknemer vanaf het moment van indiensttreding deelneemt en binnen twee maanden door werkgever is aangemeld.

Het bedrag dat de werknemer kan verzekeren is € 15.007 per jaar. De premie is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Voor meer informatie verwijzen wij naar de Aanvullende arbeidsvoorwaarden op de Collectieve Arbeidsovereenkomst ABAB Groep B.V.

8. GEDIFFERENTIEERDE WGA PREMIE

Werkgever maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheid om maximaal 50% van de gedifferentieerde WGA premie door te berekenen aan de werknemer. Dit op basis van het uitgangspunt dat verzuim en arbeidsongeschiktheid tot de verantwoordelijkheid behoren van zowel werkgever als van de werknemer. De premie zal in mindering worden gebracht op het nettoloon van de werknemer.

ARTIKEL 9 VOORZIENINGEN

1. ZORGVERZEKERING

Werkgever heeft een collectief contract gesloten met zorgverzekeraar CZ. De collectieve korting op de premies van de basisverzekering bedraagt 9%. De collectieve korting op de premies van de aanvullende verzekeringen bedraagt 12%. Daarnaast ontvangt de werknemer die verzekerd is bij CZ een korting van nog eens 2%, omdat werkgever de premie jaarlijks vooraf zal betalen.

Werkgever komt tevens de voormalig particulier verzekerde, die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst was, gedeeltelijk tegemoet (zie Aanvullende arbeidsvoorwaarden ABAB Groep B.V.). De voormalig ziekenfonds verzekerde werknemer ontvangt in principe geen tegemoetkoming.

2. GRATIFICATIE BIJ JUBILEUM

Aan de werknemer die 25 jaar of 40 jaar in dienst is van de werkgever wordt een netto jubileumgratificatie toegekend van:

- één maandsalaris bij 25 jaar;
- anderhalf maandsalaris bij 40 jaar.

Bij de bepaling van het aantal dienstjaren worden jaren die zijn doorgebracht bij de rechtsvoorganger van de werkgever betrokken.

3. UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- a. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
- b. Deze uitkering is gelijk aan twee maandsalarissen. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet werk en inkomen naar vermogen en de Toeslagenwet. Daarnaast vindt een reguliere eindafrekening plaats.
- c. De werkgever is geen uitkering verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid b.
- d. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - De langstlevende partner;
 - Bij ontstentenis van de partner: de minderjarige kinderen waartoe de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
 - Bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

ARTIKEL 10 DUURZAME INZETBAARHEID

1. DOELSTELLING

De doelstelling van duurzame inzetbaarheid is de ouder wordende werknemer door motivatie en blijvende inzetbaarheid, op een gezonde en verantwoorde wijze, de eindstreep bij het pensioen te laten halen. De faciliteiten die dit beleid biedt, helpt werknemers bewuster te worden van de eigen verantwoordelijkheid in het maken van keuzes voor het vormgeven van de loopbaan in de (latere) loopbaanfasen.

Hiertoe biedt werkgever aan werknemers van 40 tot 55 jaar (of zoveel eerder indien zij ten minste 5 jaar bij werkgever werkzaam zijn) de mogelijkheid om de vervolgroute in hun loopbaan nader uit te stippelen met ondersteuning van een gespecialiseerd bureau. Werkgever wil hiermee haar werknemers tijdig inzicht geven in keuzemogelijkheden voor de verdere loopbaan.

Werknemers vanaf 35 jaar kunnen op eigen initiatief aangeven of zij belangstelling hebben om door de bedrijfsarts te worden uitgenodigd voor een medische keuring.

Daarnaast biedt werkgever de werknemer van 55 jaar naast de reguliere medische keuring een belastbaarheidstest aan. De bedoeling is om zo optimaal mogelijk te blijven functioneren tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Om optimaal te kunnen functioneren, wordt aan de werknemers van 50 jaar en ouder tevens de mogelijkheid geboden de kennis en vaardigheden van diverse computerapplicaties bij te spijkeren door extra trainingsfaciliteiten.

Daarnaast worden werknemers periodiek via een bijeenkomst "Pensioen Wijzer" op de hoogte gesteld van pensioen gerelateerde zaken, zodat er meer kennis en bewustzijn ontstaat op het gebied van pensioen.

Tenslotte wordt werknemers van 63 jaar en ouder en hun partners de mogelijkheid geboden deel te nemen aan de cursus "Pensioen in Zicht" om zich goed voor te bereiden op een leven na het werken.

Verdere informatie is te vinden in bijlage 5.

2. DUURZAME INZETBAARHEID FACILITEITEN

Faciliteit	Wanneer	Voor wie
Medische keuring	doorlopend	35 – 55 jaar
Medische keuring en belastbaarheidstest	doorlopend	55 jaar en ouder
Doorlopende maatwerkafspraken	doorlopend	55 jaar en ouder
Loopbaanscan	doorlopend	Vanaf 40 jaar of minimaal 5 jaar in dienst
Groep coaching	doorlopend	Alle medewerkers
ICT cursussen	najaar	50 jaar en ouder
Pensioenwijzer	4 ^e kwartaal	50- en 50+
Pensioen In Zicht	Vanaf 2014	63 jaar en ouder

HANDLEIDING
PERFORMANCE MANAGEMENT

INHOUDSOPGAVE

	Inhoudsopgave.....	2
1	Performance Management	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Definities	3
1.3	Wat is Performance Management.....	4
1.4	Doelstellingen en uitgangspunten	4
1.5	Performance Management, het systeem	5
2	Plannen	6
2.1	De afspraken.....	6
2.2	De gesprekken	6
3	Beoordelen	7
3.1	De kwalificaties.....	7
4	Belonen.....	8
4.1	Koppeling met beloning.....	8
5	Beoordeling: mogelijkheid tot een bezwaar	9
5.1	De procedure	9

1 PERFORMANCE MANAGEMENT

1.1 INLEIDING

ABAB hanteert het systeem van Performance Management.

Met dit systeem van Performance Management is ABAB beter in staat om de strategische doelen te realiseren en is het mogelijk meer resultaatgericht te beoordelen en te belonen.

Met betrekking tot de beloning betekent een en ander dat ABAB, naast het vaste beloningssysteem, tevens een winstdelingsregeling en participatieregeling kent.

1.2 DEFINITIES

Alvorens in te gaan op de inhoudelijke aspecten van Performance Management, definiëren we in deze paragraaf allereerst enkele frequent voorkomende begrippen. Dit zijn overigens de definities zoals ABAB ze hanteert.

Performance Management:

Performance Management is een continu proces van planning, coaching, beoordeling en beloning, gericht op het bevorderen van het succesvol presteren van medewerkers. Performance Management is gericht op de ontwikkeling van de medewerker (**competentiemanagement**) en op het bevorderen van specifieke resultaten van de medewerker (**resultaatsturing**);

Competenties & Competentiemanagement:

Competenties zijn de vaardigheden en het gedrag die nodig zijn om de doelstellingen van een bepaalde functie of rol te kunnen realiseren en die bepalend zijn voor succesvol functioneren.

Onder competentie management verstaat men vervolgens het sturen op deze competenties.

Oftewel: competentie management is het deel van Performance Management dat zich richt op het sturen van kennis, vaardigheden en gedrag van medewerkers.

Resultaatsturing:

Resultaatsturing is het vertalen van de doelstellingen van de organisatie naar doelstellingen van individuele medewerkers en het maken van afspraken over het realiseren van die resultaten, over de manier waarop en de middelen waarmee.

ABAB heeft ervoor gekozen om de vertaling van de organisatiedoelstellingen naar disciplinedoelstellingen en vervolgens naar individuele doelstellingen, vorm te geven door middel van de Balanced Score Card.

Balanced Score Card:

De Balanced Score Card (**BSC**) is een meet- en verbetersysteem dat zich richt op het vertalen van strategie naar concrete actie. Om strategische doelstellingen te kunnen vertalen naar de juiste actie, worden deze doelstellingen structureel vanuit vier verschillende perspectieven bekeken, te weten: vanuit een **financieel** perspectief, vanuit een **klant/ markt** perspectief, vanuit het perspectief van de **interne organisatie** en vanuit het perspectief van **leren & groeien**.

De BSC geeft de strategie "handen en voeten" door het formuleren van concrete doelstellingen op deze, voor de organisatie belangrijke, aandachtsgebieden. Doelstellingen worden vervolgens voorzien van indicatoren (een meetlat) en normen (een target), zodat het sturen en het monitoren van de realisatie ook daadwerkelijk gevolgd kan worden. Met behulp van de BSC kan de kloof worden overbrugd van de nog in abstracte termen geformuleerde strategie naar concrete doelstellingen voor organisatie-onderdelen en van daaruit naar de bijdrage van management en medewerkers.

1.3 WAT IS PERFORMANCE MANAGEMENT

Performance Management is een uitstekend hulpmiddel voor een professionele organisatie die resultaatgericht wil werken. Performance Management is één van de instrumenten om medewerkers zodanig te sturen, te motiveren en te belonen dat ABAB haar resultaten beter weet te realiseren.

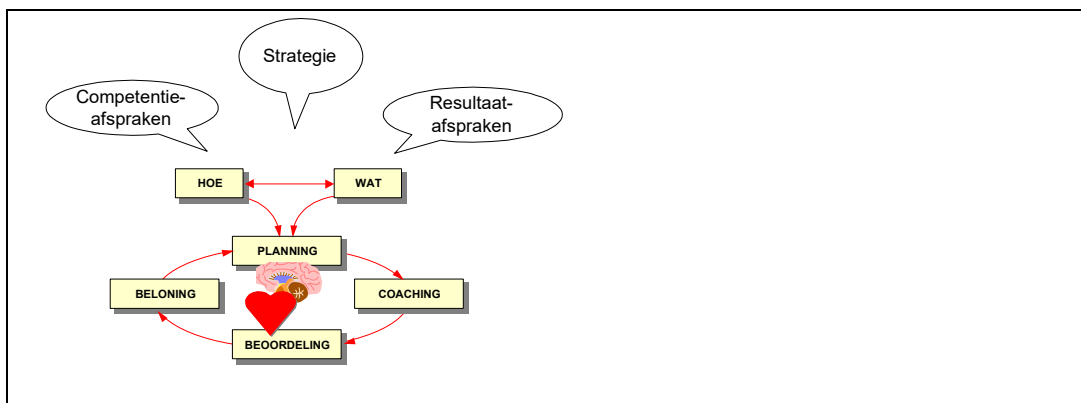
De resultaten van ABAB hangen voor het grootste deel af van onze medewerkers: hoe beter de medewerkers functioneren, hoe beter het resultaat. In een resultaatgerichte organisatie bepaalt het topmanagement (lees hoofddirectie) concrete doelstellingen (zoals vastgelegd in de BSC op organisatieniveau). In het verlengde daarvan zijn disciplinedoelstellingen (zoals vastgelegd in de diverse BSC's op disciplineniveau), teamdoelstellingen en vervolgens individuele doelstellingen af te leiden. Dit is de basis voor afspraken met de individuele medewerkers. Het beoordelen van deze afspraken is daarmee een hulpmiddel voor leidinggevend en bij het sturing geven aan een vakdiscipline of team.

Voor leidinggevend is het systeem van Performance Management een instrument om de criteria waaraan medewerkers moeten voldoen, helder en duidelijk te communiceren. Die criteria mogen niet zomaar uit de lucht komen vallen. 'Goed je best doen' is bijvoorbeeld een prima waarde in een organisatie, maar is onvoldoende specifiek voor sturing en beoordeling. Verwachtingen ten aanzien van de invulling en uitvoering van de functie dienen helder te zijn beschreven alvorens je ze kunt beoordelen. Hieruit voortvloeiende opleidingsbehoeften (vaktechnische – en/of vaardigheidstrainingen) zijn tevens een onderdeel van de beoordeling (zie hieromtrent ook de loopbaanontwikkelingspaden).

Bekend is dat erkenning en waardering voor prestaties mensen meer plezier geven in het werk en dat dit weer leidt tot betere resultaten. Het is dan noodzakelijk dat medewerkers duidelijk weten wat er van hen verwacht wordt en de middelen krijgen om dit te realiseren. Performance Management is in deze zin niet een éénmalig gebeuren; vanuit een open houding zullen leidinggevende en medewerker door het jaar heen regelmatig met elkaar over het werk moeten spreken, om zodoende tot een goed beeld en een gefundeerd eindoordeel te kunnen komen. Hierover meer in de volgende paragrafen.

1.4 DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN

Bij Performance Management staan **de ontwikkeling van de medewerkers en het sturen van hun prestaties** in de gewenste richting (zoals neergelegd in de strategie van ABAB) centraal. Een en ander wordt weergegeven in het volgende plaatje:



Performance Management is grofweg onder te verdelen in sturing van enerzijds gedrag en anderzijds de resultaten van dat gedrag. Beide onderdelen kennen een eigen methodiek en werkwijze. De optelsom van **gedragsafspraken ('hoe')** en **resultaatafspraken ('wat')** vormt de basis voor de verschillende gesprekken die bij het systeem van Performance Management horen.

Deze zijn het planningsgesprek, het coachingsgesprek en het beoordelingsgesprek (inhoudelijk gaan we in de volgende paragrafen hier nader op in).

Voorwaarde is dat afspraken, die tijdens de gesprekken worden gemaakt, moeten passen binnen de doelstellingen van ABAB én de inhoud van de functie. Performance Management heeft als doel leidinggevend en medewerkers behulpzaam te zijn in het **beoordelings-, ontwikkelings-, en coachingsproces** binnen ABAB.

Met behulp van Performance Management krijgt de medewerker beter inzicht in de **beoordeling** van zijn prestaties en zijn functioneren. Dit als onderbouwing voor de aan hem toegekende **beloning**.

Daarnaast moet het systeem van Performance Management het management en de medewerkers in staat stellen om samen informatie tot stand te brengen omtrent de gerealiseerde en gewenste **ontwikkeling** van de medewerkers. Dit ten behoeve van de medewerker zelf, het management en P&O.

1.5 PERFORMANCE MANAGEMENT, HET SYSTEEM

ABAB wil alle medewerkers een reële waardering geven voor de door hem of haar geleverde prestaties. Verschillen in prestaties betekenen namelijk verschillen in de beoordelingen en vervolgens verschillen in de beloningen. Tevens zullen prestaties ook bij de voorstellen voor promoties, trainingen, opleidingen en bij de loopbaanontwikkeling een rol spelen.

Dat het waarderen van de geleverde prestaties zorgvuldig dient te gebeuren, mag duidelijk zijn.

Om deze zorgvuldigheid in de praktijk te kunnen waarmaken, moet de beoordelaar samen met de beoordeelde **jaarlijks**:

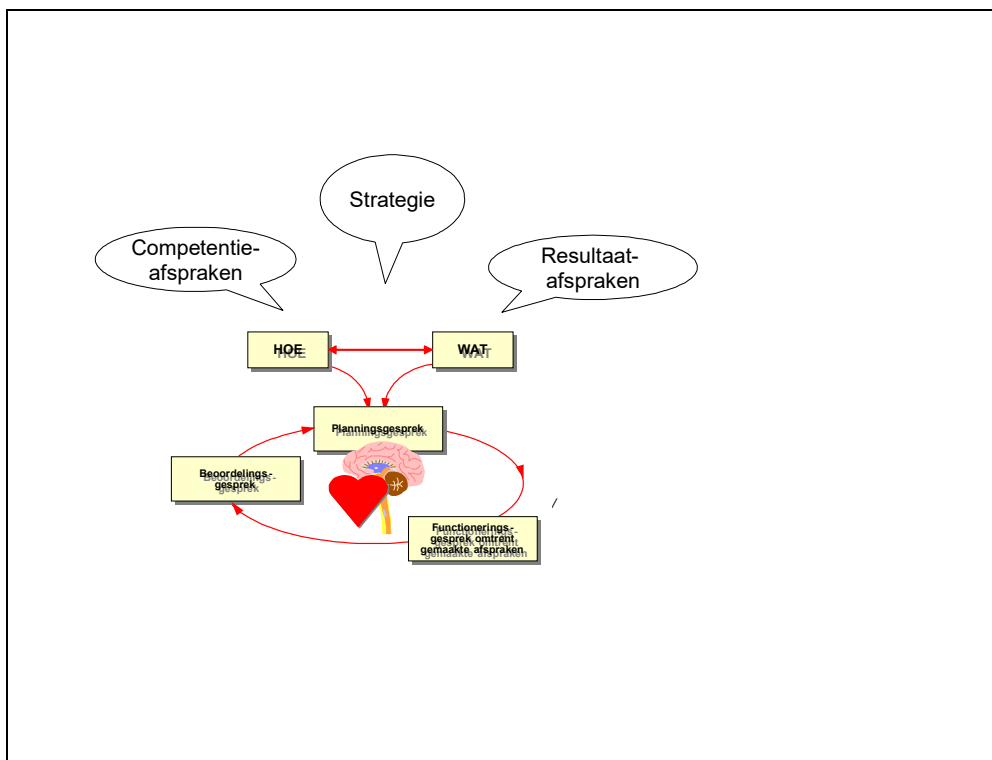
1. Afspraken maken over de te verwachten prestaties in het komende jaar;
2. Gesprekken voeren over de realisatie daarvan.

Vervolgens moet de beoordeelde:

3. Worden beoordeeld waarbij tevens de consequenties op het gebied van onder andere salaris, opleiding en loopbaanontwikkeling aan bod zullen komen.

De uitwerking van punt 1 vindt plaats in het **planningsgesprek**, van punt 2 in het **coachingsgesprek** en van punt 3 in het **beoordelingsgesprek**. Dit is een doorlopend, cyclisch proces. Coaching vindt uiteraard tussentijds op continue basis plaats, dit afgestemd op de behoefte.

Het geheel vormt de zogenaamde "**Performance Management Cyclus**", zoals onderstaand weergegeven.



Conform het bovenstaande plaatje gaan we in de volgende twee paragrafen inhoudelijk in op de elementaire onderdelen van de Performance Management Cyclus, te weten:

- de te maken afspraken (zowel de resultaat- als de competentieafspraken);
- de verschillende gesprekken.

2 PLANNEN

2.1 DE AFSPRAKEN

Het Performance Management systeem is gericht op de beoordeling van prestaties die in een functie worden verwacht. Het uitgangspunt daarbij is dat het plaatsvindt tegen de achtergrond van de huidige functie. Daarbij worden de volgende twee soorten afspraken onderscheiden:

Output: vertaald in **resultaatafspraken** (*wat* is het resultaat van het functioneren van de medewerker). Deze resultaatafspraken zijn een afgeleide van de geformuleerde doelen in de BSC's);

Competenties: vertaald in **competentieafspraken** (*hoe* of op welke wijze komt de medewerker tot zijn prestaties en *hoe* ontwikkelt de medewerker zich).

Resultaatafspraken

Betreft: alle medewerkers
Met: direct leidinggevende

Elke medewerker heeft een planningsgesprek met zijn leidinggevende waarin de verwachte taakuitvoering in concrete resultaatafspraken (output) wordt vastgelegd. Deze resultaatafspraken dienen een logische afgeleide te zijn van de desbetreffende BSC op discipline niveau. Per perspectief (financieel, klant/ markt, interne organisatie, leren & groeien) zullen er op individueel niveau enkele afspraken worden vastgelegd. Met deze afspraken beogen we de focus van ABAB te versterken door het stellen van prioriteiten, deze vast te leggen en deze te belonen als men ze realiseert.

Competentieafspraken

Betreft: alle medewerkers
Met: direct leidinggevende

De centrale vraag bij competenties is: 'Wanneer is een medewerker succesvol in zijn of haar functie?'. Competenties zijn "de persoonlijke kenmerken" die ten grondslag liggen aan succes in een bepaalde positie. Competenties geven inzicht in welk gedrag in een bepaalde functie wordt verwacht dat kenmerkend is voor succes. Het is dan ook een belangrijk onderwerp tijdens de gesprekscyclus. De competenties zijn vastgesteld per functiecluster. Een functiecluster is een groep van functies die hun activiteiten op dezelfde wijze uitvoeren en dus met gelijksoortig gedrag tot hun resultaten komen.

Per functie is een competentieprofiel opgesteld. Een competentieprofiel bestaat uit een aantal competenties. De competenties zijn beschreven in gedragsgerichte termen. Per competentie is een aantal niveaus beschreven met voorbeelden van gedrag dat hoort bij die specifieke competentie. Voor elke functie is vastgesteld welke competentie relevant is en welk niveau daarbij hoort.

Periodiek dienen we voor iedere medewerker te bepalen wat zijn of haar niveau is en hoe hij of zij zich kan ontwikkelen tot het gewenste (hogere) niveau.

2.2 DE GESPREKKEN

Het Planningsgesprek

De start van de beoordelingscyclus is het maken van afspraken (zowel met betrekking tot het 'hoe' oftewel de gewenste competenties als tot het 'wat' oftewel de resultaten). In dit eerste gesprek wordt afgesproken wat er moet worden bereikt in het komende jaar. Deze afspraken gaan niet alleen over het werkinhoudelijke, maar ook over de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker. Afspraken maken doen leidinggevende en medewerker gezamenlijk. Samen bekijkt men welke doelen gerealiseerd moeten worden. Het gaat hierbij dus

ook over de wijze waarop de resultaten behaald worden en welke voorwaarden daarvoor nodig zijn. Zijn er bijvoorbeeld voldoende middelen voorhanden, heeft de medewerker de juiste vaardigheden of moet daaraan worden gewerkt?

De mogelijkheid bestaat om concrete werkafspraken te maken, die veelal vastgelegd worden onder het kopje 'overige (afspraken)' op het formulier. Deze aanvullende werkafspraken zijn bedoeld om de vertaalslag te maken van de competentie afspraken naar de concrete praktijk. Met andere woorden: realisatie van deze werkafspraken draagt bij aan de realisatie van de competentie afspraken. Deze aanvullende werkafspraken zijn functie afhankelijk en kunnen jaarlijks wijzigen in zowel aantal als inhoud.

Gemaakte afspraken worden vastgelegd in het daarvoor bestemde planningsformulier.

Het Coachingsgesprek

Een beoordeling kan alleen tot stand komen als de beoordelaar in de beoordelingsperiode regelmatig heeft geobserveerd hoe de medewerker functioneert. Daarom vindt halverwege de beoordelingsperiode een coachingsgesprek tussen leidinggevende en medewerker plaats. Dit gesprek gebeurt tegen de achtergrond van de gemaakte afspraken aan het begin van de periode. Ook de ontwikkeling van de medewerker (in professionele en in persoonlijke zin) komt in dit gesprek aan bod.

Tussentijds wordt dus nagegaan of alles volgens plan verloopt. Indien medewerker of leidinggevende gedurende het lopende jaar aan een goede voortgang twijfelt, zullen er meerdere gesprekken plaatsvinden.

De vastgestelde voortgang, nog te verbeteren zaken en eventuele afspraken worden vast gelegd in het daarvoor bestemde coachingsformulier

Het Beoordelingsgesprek

Aan het einde van de beoordelingscyclus vindt er een beoordelingsgesprek plaats. Het is een officiële toets onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Het nakomen van de afspraken die aan het begin van de cyclus zijn gemaakt, wordt dan beoordeeld. Omdat gedurende het jaar informeel en formeel met elkaar is gesproken, kan de uitkomst van het gesprek nooit een verrassing zijn voor de medewerker. De leidinggevende en de medewerker kunnen zich beiden op het gesprek voorbereiden omdat de criteria bekend zijn waarop de beoordeling plaatsvindt.

Bij een goed uitgevoerde beoordeling weet de beoordeelde hoe zijn prestaties gezien en gewaardeerd worden. De beoordeling wordt vastgelegd op het daarvoor bestemde beoordelingsformulier. De diverse kwalificaties die bij een beoordeling kunnen worden gegeven, worden in de volgende paragraaf nader toegelicht.

De competenties en het functioneren kunnen naast de hierboven genoemde momenten periodiek ook aan de orde komen tijdens individuele gesprekken en kunnen voorts onderdeel zijn van verslagen, brieven en/of mails tussen de leidinggevende en werkgever.

3 BEOORDELEN

3.1 DE KWALIFICATIES

Bij de beoordeling van de gemaakte afspraken wordt in feite een vergelijking gemaakt tussen de gemaakte afspraken en de behaalde resultaten. Per afspraak wordt aangegeven wat het oordeel is. Dit wordt op aparte formulieren zowel voor de competentieafspraken als voor de resultaatafspraken gedaan.

Op het beoordelingsformulier geeft de beoordelaar, als toelichting op het beoordelingsresultaat kort, bondig en concreet de motivatie van de beoordeling aan.

Eindbeoordeling: kwalificaties binnen de eindbeoordeling

Na het beoordelen van de afzonderlijke afspraken volgt het eindoordeel. Voor de eindbeoordeling van de competenties wordt gebruikgemaakt van een beoordelingskwalificatie. De eindbeoordeling is geen simpele rekensom. Het ene aspect kan zwaarder wegen dan het andere.

De eindbeoordeling moet herkenbaar volgen uit de toegekende waarderingen, het belang van de afspraak en de daarbij gegeven toelichtingen. Deze staan hieronder beschreven:

Beoordelingskwalificatie 1

De medewerker functioneert ruim boven de gestelde eisen. Performance is in *alle* opzichten uitzonderlijk.

Beoordelingskwalificatie 2

De medewerker functioneert boven de gestelde eisen. Performance is boven verwachting ten opzichte van de norm voor de functie.

Beoordelingskwalificatie 3

De medewerker functioneert volgens de gestelde eisen. Performance is conform verwachting ten opzichte van de norm voor de functie.

Beoordelingskwalificatie 4

De medewerker functioneert niet geheel volgens de gestelde eisen. Performance is niet geheel conform verwachting ten opzichte van de norm voor de functie. Het functioneren is ontwikkelbaar naar de gewenste norm.

Indien het functioneren van een medewerker met de kwalificatie '4' wordt beoordeeld, zullen ABAB en betrokken medewerker zich naast de Performance Managementcyclus maximaal inspannen om te komen tot verbetering van het functioneren. Hiervoor zal een verbeterplan gemaakt worden, naast de reguliere planningsafspraken.

Beoordelingskwalificatie 5

De medewerker functioneert duidelijk niet volgens de gestelde eisen. Performance is ruim beneden de norm voor de functie. Het functioneren is niet ontwikkelbaar naar de gewenste norm.

4 BELONEN

4.1 KOPPELING MET BELONING

Elk jaar worden er targets vastgesteld per perspectief (zie 1.2 bij Balanced Score Card) in de BSC op ABAB niveau en vervolgens op discipline niveau. Deze zijn te vinden op IRIS onder 'Personeel' en vervolgens 'Balanced Scorecard'. De individuele targets zoals vastgelegd in de resultaatafspraken (schaal G en hoger) zijn hier een afgeleide van.

De mate waarin deze targets worden gerealiseerd, zal bij de beoordeling worden meegenomen. Afhankelijk van de zwaarte van de functie zal naast de mate van realisatie van de individuele targets tevens worden gekeken naar de mate van realisatie van de groepstargets (team, discipline en ABAB niveau).

Over het jaar zal een winstdelingsregeling gelden voor alle medewerkers van ABAB, mits ze een eindbeoordeling hebben gekregen met tenminste de beoordelingskwalificatie '3' (zie paragraaf 3.1), op het moment van uitkeren in dienst zijn bij ABAB. Medewerkers welke in aanmerking komen voor de participatieregeling komen niet in aanmerking voor de winstdelingsregeling.

Langdurig zieke en frequent zieke medewerkers (totale cumulatieve ziekte duur langer dan 14 kalenderdagen per jaar) en "nieuwe medewerkers" zullen naar rato van hun aanwezigheid in het betreffende jaar, meedelen in de winstdeling.

De winstdeling over een jaar wordt in april van het daarop volgende jaar uitgekeerd aan medewerkers die conform de voorwaarden in de winstdelingsregeling in aanmerking komen voor een winstdeling.

De eindbeoordeling zal gevolgen hebben voor:

1. De individuele verhoging van het vaste salaris
2. Het al dan niet in aanmerking komen voor de collectieve verhoging van het vaste salaris
3. De hoogte van de winstdeling (uit te keren in april van het volgende jaar)

De individuele verhoging van het vaste salaris

De Hoofddirectie stelt elk jaar een totaalbedrag vast wat maximaal beschikbaar gesteld kan worden aan individuele salarisstijgingen (exclusief collectieve verhoging). Er is geen vaste methode voor de bepaling van de omvang van de individuele salarisverhogingen. Afhankelijk van de beoordelingscore en de relatieve salarispositie (RSP) kan worden besloten tot een individuele salarisverhoging. Hierbij gelden de volgende spelregels:

- Bij een beoordelingscore van '4' of '5' is er geen individuele verhoging mogelijk
- Bij een beoordelingscore van '3' is een maximale RSP van 100% mogelijk
- Bij een beoordelingscore van '2' is een maximale RSP van 110% mogelijk
- Bij een beoordelingscore van '1' is een maximale RSP van 120% mogelijk

De hoogte van de winstdeling is afhankelijk van:

- de beoordelingskwalificatie (deze moet minimaal op niveau "3" liggen);
- de behaalde winst in het betreffende jaar . Het beschikbare budget voor winstdeling wordt in maart van het daarop volgende jaar door de Hoofddirectie bepaald, afgeleid van de vastgestelde winst. Gegarandeerd 20% van de vastgestelde winst is beschikbaar voor winstdeling;
- de functie die men uitoefent ("gewicht van de functie");
- het eventuele parttime percentage, inclusief wijziging parttime percentage gedurende het betreffende jaar;
- de datum van indiensttreding (in het betreffende jaar);
- de omvang van het ziekteverzuim (indien > 14 kalenderdagen);
- eventueel opgenomen onbetaald verlof of studieverlof.

5 BEOORDELING: MOGELIJKHEID TOT EEN BEZWAAR

5.1 DE PROCEDURE

Indien de werknemer bezwaar wil maken tegen de beoordeling dan dient de werknemer dat uiterlijk één maand na het gevoerde beoordelingsgesprek kenbaar te maken bij de direct leidinggevende. De werknemer en de leidinggevende plannen in dat geval een nieuw gesprek waarin het bezwaar van de werknemer ofwel ontvankelijk wordt verklaard dan wel de oorspronkelijke beoordeling wordt geaccepteerd. Indien het bezwaar niet wordt opgelost, kunnen partijen zich wenden tot de naast hogere leidinggevende. Indien en zover partijen ook in dit geval niet in staat zijn het bezwaar op te lossen, dient het bezwaar voorzien van schriftelijke onderbouwing te worden voorgelegd aan de Hoofddirectie en Manager P&O

Tegen de beslissing van dit gremium is geen intern beroep / bezwaar meer mogelijk. In de eerste twee fasen van de beroep- / bezwaarprocedure is de P&O-adviseur aanwezig tenzij één van beide partijen daartegen bezwaar heeft.

Pensioenreglement

Flexibel Renteniers Plan

VOOR

ABAB Groep B.V.

PENSIOENREGLEMENT Flexibel Renteniers Plan

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen algemeen
Hoofdstuk 2	Verplicht Pensioen
Paragraaf 2.1	Begripsbepalingen
Paragraaf 2.2	Pensioenaanspraken
Paragraaf 2.3	Pensioensoorten
Paragraaf 2.4	Toeslagverlening
Paragraaf 2.5	Verzekering en de financiering van de aanspraken
Paragraaf 2.6	Gebeurtenissen en Wijzigingen
Hoofdstuk 3	Vrijwillig Pensioen Aanvulling
Paragraaf 3.1	Begripsbepalingen
Paragraaf 3.2	Pensioenaanspraken
Paragraaf 3.3	Pensioensoorten
Paragraaf 3.4	Toeslagverlening
Paragraaf 3.5	Verzekering en de financiering van de aanspraken
Paragraaf 3.6	Gebeurtenissen en Wijzigingen
Hoofdstuk 4	Keuzemogelijkheden
Hoofdstuk 5	Pensioeningang
Hoofdstuk 6	Algemene bepalingen
Hoofdstuk 7	Overgangsbepalingen

Hoofdstuk 1

Begripsbepalingen algemeen

Begripsbepalingen algemeen

Artikel 1.1

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. AOW Algemene Ouderdomswet
2. beleggingsfonds een fonds dat belegt in 1 beleggingscategorie. Als beleggingsfondsen komen in aanmerking:
 - Achmea wereldwijd aandelen fonds
 - Achmea opkomende markten aandelen fonds
 - Achmea euro staatsobligaties fonds
 - Achmea investment grade bedrijfsobligaties fonds
 - Achmea high yield bedrijfsobligaties fonds
 - Achmea opkomende markten staatsobligaties fonds
 - Achmea indirect vastgoed fonds
 - Achmea langlopende obligaties fonds
 - Achmea grondstoffen fonds
3. beleggingsopbrengsten gerealiseerde koersresultaten, ontvangen dividenden en rentevergoeding na aftrek van kosten en eventuele belastingen;
4. beleggersprofiel de uitkomst van de door de (gewezen) deelnemer beantwoorde vragen, aan de hand waarvan de pensioenuitvoerder het bijbehorende risicoprofiel kan bepalen;
5. beursdag een dag waarop de officiële markt van de effectenbeurs van Euronext N.V. en de banken in Nederland geopend zijn voor het (laten) uitvoeren van effectentransacties;
6. CAO Collectieve Arbeidsovereenkomst;
7. deelnemer de werknemer die:
 - de leeftijd van 15 jaar heeft bereikt;

als deelnemer wordt ook beschouwd de arbeidsongeschikte werknemer voor wie de pensioenuitvoerder, na uitdiensttreding of na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst, vrijstelling van premiebetaling verleent;

8. deeltijdpensionering het in de flexperiode met instemming van de werkgever een aantal uren per week minder gaan werken en het naar rato van de vermindering van de arbeidsduur gelijktijdig opnemen van een deel van het opgebouwde pensioenkapitaal voor flexibele pensionering;
9. deeltijdpercentage de verhouding tussen het met de werkgever aantal overeengekomen uren dat de werknemer per week werkt en het aantal uren per week dat bij de werkgever hoort bij een volledige werkweek voor de betreffende categorie werknemers. Het deeltijdpercentage is maximaal 100;
10. einde deelname het beëindigen van de opbouw van pensioenkapitaal anders dan door het overlijden van de deelnemer of het ingaan van het ouderdomspensioen;
11. flexperiode de periode gelegen tussen 10 jaar voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een AOW-uitkering en 5 jaar na het ontstaan van die uitkering;
12. fraude bewust onjuiste of onvolledige informatie verstrekken dan wel verzwijgen van informatie met als gevolg het verkrijgen of behouden van een verzekeringsuitkering of verzekeringsdekking dan wel het onder gunstiger condities verkrijgen of behouden van een verzekeringsuitkering of verzekeringsdekking;
13. gemiddeld deeltijdpercentage het gemiddelde van de deeltijdpercentages berekend over de totale periode vanaf datum opname in de pensioenregeling tot de pensioenrichtdatum. Hierbij wordt er van uitgegaan dat het laatstelijk geldende deeltijdpercentage tot de pensioenrichtdatum niet wijzigt. Het gemiddelde deeltijdpercentage is maximaal 100;
14. gepensioneerde de pensioengerechtigde voor wie het ouderdomspensioen is ingegaan;
15. gewezen deelnemer de (gewezen) werknemer door wie op grond van het pensioenreglement geen pensioenkapitaal jegens de pensioenuitvoerder meer wordt verworven en die bij het beëindigen van de deelname een opgebouwd pensioenkapitaal behoudt;
16. kind het kind dat in familierechtelijke betrekking staat tot de (gewezen) deelnemer alsmede stief- en pleegkinderen die door de (gewezen) deelnemer als eigen kinderen worden onderhouden en opgevoed;

17. loonindexcijfer
- het eerst gepubliceerde indexcijfer van de CAO-lonen per maand van alle werknemerscategorieën in het particulier bedrijf, inclusief bijzondere beloningen, berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op de meest recente tijdsbasis. Voor de toepassing van dit reglement wordt jaarlijks per 1 januari voor het betreffende kalenderjaar uitgegaan van het indexcijfer zoals dit door het CBS voor de maand oktober daaraan voorafgaand is gepubliceerd.
- De wijziging van het loonindexcijfer is gelijk aan de wijziging van het indexcijfer zoals dat laatstelijk voor de maand oktober is vastgesteld ten opzichte van de maand oktober van het voorafgaande jaar.
- Indien genoemd indexcijfer niet meer door het CBS wordt berekend en/of wordt gepubliceerd zal van een hiermee zoveel mogelijk corresponderend indexcijfer worden uitgegaan;
18. marge
- inhouding op de rentevergoeding;
19. nabestaandenpensioen
- partner- en/of wezenpensioen;
20. oproepkracht
- de werknemer waarvan het aantal werkzame uren vooraf niet is vastgesteld;
21. opting out
- beleggingssystematiek waarbij de verantwoordelijkheid voor de beleggingskeuze ligt bij de (gewezen) deelnemer;

22. partner
- de echtgen(o)ot(e) van de (gewezen) deelnemer, of
 - de man of de vrouw met wie de (gewezen) deelnemer een geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, is aangegaan, of
 - de man of vrouw met wie:
 - de (gewezen) deelnemer staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen en
 - geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat, en:
 - de (gewezen) deelnemer en de man of vrouw zijn beiden noch gehuwd noch een geregistreerd partnerschap aangegaan, en
 - de (gewezen) deelnemer heeft aangetoond dat er gedurende 6 maanden een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd óf
 - er is sprake van een tussen beiden gesloten notarieel verleden samenlevingscontract.
- Voor de bepaling van de gezamenlijke huishouding is de inschrijving in de Basisregistratie Personen uitgangspunt.
- Er kan sprake zijn van maximaal 1 partner;
23. pensioendatum
- de datum waarop het levenslange ouderdomspensioen van de (gewezen) deelnemer feitelijk ingaat. Deze datum is altijd de 1^e dag van een maand;
24. pensioengerechtigde
- de persoon voor wie op grond van een pensioenovereenkomst het pensioen is ingegaan;
25. pensioenkapitaal
- het kapitaal dat is ontstaan op basis van de betaalde premie en waarmee een pensioenuitkering moet worden aangekocht. De hoogte van het pensioenkapitaal is niet gegarandeerd maar afhankelijk van onder andere de beleggingsresultaten;
26. pensioenovereenkomst
- hetgeen tussen de werkgever en zijn werknemer(s) is overeengekomen betreffende pensioen;
27. pensioenuitvoerder
- Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen N.V., mede handelend onder de merknaam Centraal Beheer Achmea;
28. premie
- 1 of meerdere betaling(en) voor de financiering van het Flexibel Renteniërs Plan;
29. premieovereenkomst
- een pensioenovereenkomst inzake een vastgestelde premie die uiterlijk op de pensioendatum wordt omgezet in een pensioenuitkering;

30. reële waarde het pensioenkapitaal in een renterekening;
31. scheiding
- a. echtscheiding;
 - b. ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek;
 - c. beëindiging van het geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek anders dan door dood, vermissing of omzetting van het geregistreerd partnerschap in een huwelijk;
 - d. beëindiging van de gezamenlijke huishouding, anders dan door dood, vermissing of omzetting van de gezamenlijke huishouding in een huwelijk of een geregistreerd partnerschap.
- Als scheidingsdatum met betrekking tot de onderdelen a, b en c geldt de datum van inschrijving in de Basisregistratie Personen. Als datum beëindiging van de gezamenlijke huishouding zoals omschreven onder d, geldt de datum met ingang waarvan in de Basisregistratie Personen is geregistreerd dat de (gewezen) deelnemer en de partner niet meer op hetzelfde adres wonen. Als de Basisregistratie Personen geen uitsluitel biedt, geldt de datum vermeld op een door de (gewezen) deelnemer en de partner ondertekend schriftelijk stuk waarin het einde van de gezamenlijke huishouding is opgenomen;
32. staffelpremie een premie, gebaseerd op een leeftijdsafhankelijk beschikbaar premiestelsel, voor tijdsevenredige opbouw van een pensioen;
33. switchen herverdelen van opgebouwd pensioenkapitaal over beleggingsfondsen en/of renterekeningen op initiatief van de (gewezen) deelnemer;
34. TER de Total Expense Ratio, zijnde het totaal van de kosten van het beleggingsfonds uitgedrukt in een percentage van de waarde van het beleggingsfonds. De TER van de fondsen kan jaarlijks fluctueren;
35. uitvoeringsovereenkomst de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van een of meer pensioenovereenkomsten;
36. U-rendement het rendement dat maandelijks wordt gepubliceerd door het Centrum Verzekeringsstatistiek van het Verbond van Verzekeraars;

37. verlof de periode van verlof waarover de deelnemer op basis van de geldende wet- en regelgeving pensioen mag opbouwen;
38. WAO Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
39. werkgever ABAB Groep B.V., gevestigd te Tilburg;
40. werknemer degene die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht voor de werkgever. De directeur-groootaandeelhouder als bedoeld in de Pensioenwet valt hier niet onder;
41. WIA Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Hoofdstuk 2

Verplicht Pensioen

Paragraaf 2.1 **Begripsbepalingen**

Artikel 2.1.1

1. arbeidsongeschikt(heid) de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, die geacht wordt aanwezig te zijn, indien en zolang de deelnemer recht heeft op een uitkering krachtens de WIA of de WAO.

Hierbij geldt dat, indien periodes van arbeidsongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, deze als 1 periode worden beschouwd;
2. deelnemingsjaar elke ononderbroken periode van een jaar gelegen tussen de datum van inwerkingtreding van deze regeling of de latere datum aanvang van het dienstverband en de pensioenrichtdatum gemaximeerd op 52 deelnemingsjaren.

Het aantal deelnemingsjaren wordt in jaren en maanden vastgesteld, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend;
3. deeltijder de deelnemer die per week minder werkt dan het aantal uren dat bij de werkgever geldt bij een volledige werkweek voor de betreffende categorie werknemers;
4. eerste ziektedag de eerste dag waarop de deelnemer wegens ziekte niet werkt of het werken tijdens de werktijd staakt. Hierbij geldt dat, indien periodes van ziekte elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, deze als 1 periode worden beschouwd;
5. franchise het deel van het salaris waarover geen pensioenaanspraken op basis van dit pensioenreglement worden opgebouwd;
6. franchise opbouw pensioenkapitaal voor het jaar 2016: € 15.628,-

Deze franchise wordt niet aangepast;
Als deze franchise op enig moment lager uitkomt dan de fiscaal minimaal toegestane franchise, dan wordt deze franchise gesteld op de wettelijk minimale franchise voor een pensioenregeling op basis van het beschikbare premiestelsel. Deze franchise geldt dan als basis voor de toekomstige verhogingen;

- De franchise wordt afgerond op euro's naar boven.
7. franchise nabestaandenpensioen voor het jaar 2016: € 15.628,-;
- Deze franchise wordt niet aangepast;
 Als deze franchise op enig moment lager uitkomt dan de fiscaal minimaal toegestane franchise, dan wordt deze franchise gesteld op de wettelijk minimale franchise voor een pensioenregeling op basis van het eindloonstelsel. Deze franchise geldt dan als basis voor de toekomstige verhogingen;
 De franchise wordt afgerond op euro's naar boven;
8. life cycle beleggingssystematiek waarbij rendement en risico door de pensioenuitvoerder op elkaar worden afgestemd, op basis van het risicoprofiel van de (gewezen) deelnemer;
9. pensioengevend salaris pensioengevend salaris opbouw pensioenkapitaal en/of pensioengevend salaris nabestaandenpensioen;
10. pensioengevend salaris opbouw pensioenkapitaal het salaris zoals met de werknemer is overeengekomen en bestaat uit:
- 1 maal het bruto jaarsalaris;
 - 8% vakantietoeslag;
- De vakantietoeslag wordt berekend over het jaarsalaris;
 Voor het pensioengevend salaris wordt ten hoogste het bedrag in aanmerking genomen als opgenomen in art. 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964;
- Voor de deeltijder worden de salarisonderdelen omgerekend naar een fulltime salaris op jaarbasis;
11. pensioengevend salaris nabestaandenpensioen het salaris zoals met de werknemer is overeengekomen en bestaat uit:
- 1 maal het bruto jaarsalaris;
 - 8% vakantietoeslag;
- De vakantietoeslag wordt berekend over het jaarsalaris;
 Voor het pensioengevend salaris wordt ten hoogste het bedrag in aanmerking genomen als opgenomen in art. 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964;
- Voor de deeltijder worden de salarisonderdelen omgerekend naar een fulltime salaris op jaarbasis;
12. pensioengrondslag opbouw pensioenkapitaal pensioengevend salaris opbouw pensioenkapitaal minus de franchise opbouw pensioenkapitaal;

13.	pensioengrondslag nabestaandenpensioen	pensioengevend salaris nabestaandenpensioen minus de franchise nabestaandenpensioen;
14.	pensioenrichtdatum	de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 67 jaar wordt;
15.	rebalancing	herverdeling van het opgebouwde pensioenkapitaal en de verdeling van de te beleggen premie over de beleggingscategorieën. De (her)verdeling vindt plaats op basis van de bij het risicoprofiel behorende life cycle;
16.	risicoprofiel	de categorisering naar risico waarin de (gewezen) deelnemer door de pensioenuitvoerder wordt ingedeeld op basis van het beleggersprofiel;
17.	te beleggen premie	de beschikbare premie;
18.	unitkoers	de slotkoers van een beleggingsfonds op een beursdag, op basis waarvan units worden toegewezen en worden afgerekend. De unitkoers is gelijk aan de waarde in euro's van het beleggingsfonds gedeeld door het aantal units in het beleggingsfonds en wordt afgerond op honderdsten;
19.	units	de waarde-eenheden waarin de beleggingsfondsen zijn opgesplitst;
20.	uitkeringsovereenkomst	een pensioenovereenkomst inzake een vastgestelde pensioenuitkering;
21.	ziekte	een lichamelijke of psychische toestand die de deelnemer verhindert zijn arbeid te verrichten, niet zijnde arbeidsongeschiktheid.

Paragraaf 2.2 **Pensioenaanspraken**

Pensioenovereenkomst

Artikel 2.2.1

De deelnemer verwerft op grond van de pensioenovereenkomst aanspraken op pensioen zoals is vastgelegd in dit reglement. De pensioenovereenkomst betreft voor:

- het levenslang ouderdomspensioen en het levenslang partnerpensioen ingaand bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of na de pensioendatum, een premieovereenkomst;
- het levenslang partnerpensioen ingaand bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, een uitkeringsovereenkomst;
- het wezenpensioen ingaand bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, een uitkeringsovereenkomst.

Pensioenaanspraken voor de deelnemer

Artikel 2.2.2

1. De deelnemer verwerft voor zichzelf een aanspraak op een beschikbare premie voor de opbouw van een pensioenkapitaal. Op de pensioendatum moet het dan opgebouwde pensioenkapitaal worden gebruikt om een ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen aan te kopen.
Het levenslang partnerpensioen gaat in bij overlijden van de deelnemer op of na de pensioendatum.
2. De beschikbare premie bedraagt een percentage van de pensioengrondslag opbouw pensioenkapitaal. Dit percentage vloeit voort uit de navolgende premiestaffel:
Leeftijd van 15 tot 20 jaar: 7,2%
Leeftijd van 20 tot 25 jaar: 8%
Leeftijd van 25 tot 30 jaar: 9,30%
Leeftijd van 30 tot 35 jaar: 10,8%
Leeftijd van 35 tot 40 jaar: 12,5%
Leeftijd van 40 tot 45 jaar: 14,6%
Leeftijd van 45 tot 50 jaar: 17%
Leeftijd van 50 tot 55 jaar: 19,8%
Leeftijd van 55 tot 60 jaar: 23,3%
Leeftijd van 60 tot 65 jaar: 27,7%
Leeftijd van 65 tot 67 jaar: 31,5%
van de pensioengrondslag opbouw pensioenkapitaal.
3. De beschikbare premie wordt gebaseerd op de leeftijd van de deelnemer op 1 januari van het jaar waarin de verwerving of de verhoging van de aanspraak plaatsvindt.

4. Als de deelname aan de pensioenregeling begint of eindigt in de loop van een jaar wordt de beschikbare premie voor dat jaar naar rato vastgesteld. Hierbij geldt dat, indien de deelname of beëindiging in de loop van een maand plaatsvindt, de maand waarin de deelname aan de pensioenregeling begint niet in aanmerking wordt genomen en de maand waarin de deelname eindigt wel in aanmerking wordt genomen.
5. De te beleggen premie wordt belegd conform hetgeen is opgenomen in dit reglement onder Beleggingen.
6. De deelnemer heeft voor zijn partner en/of kinderen aanspraak op een:
 - partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum;
 - wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum.

Risicoacceptatie nabestaandenpensioenen

Artikel 2.2.3

1. Verhogingen van het pensioengevend salaris worden geaccepteerd tot een maximum van € 25.277,- per kalenderjaar (2015). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de wijziging van het loonindexcijfer.

Maximaal pensioen

Artikel 2.2.4

Het aan te kopen pensioen inclusief indexaties voor het pensioenkapitaal is nooit hoger dan het per jaar of in totaal op te bouwen middelloonpensioen binnen de kaders van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. Hiertoe zal door de pensioenuitvoerder op de hierna genoemde momenten een fiscale toetsing worden uitgevoerd. De fiscale toetsing wordt uitgevoerd op basis van het actuele loon van de deelnemer op het toetsmoment. Het actuele loon voldoet aan de grenzen van artikel 10b van het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965.

De pensioenuitvoerder zal ten minste op de volgende momenten fiscale toetsing uitvoeren:

- bij iedere waardeoverdracht
- bij onderlinge ruil van pensioen
- bij overlijden van de deelnemer
- bij echtscheiding of beëindiging van de partnerrelatie
- bij emigratie van de deelnemer
- bij een relevante wijziging van de fiscale regelgeving
- op de ingangsdatum van het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen

Op het moment van de fiscale toetsing valt het fiscaal niet toelaatbare opgebouwde pensioenkapitaal toe aan de pensioenuitvoerder. Vanaf dat moment kan de deelnemer geen verdere rechten meer daaraan ontlenen.

Afkoopverbod

Artikel 2.2.5

De aan dit reglement te ontlene pensioenaanspraken kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.

Vaststelling pensioengevend salaris en pensioengrondslag

Artikel 2.2.6

1. Het pensioengevend salaris wordt door de werkgever vastgesteld per de datum waarop de verwerving van de pensioenaanspraken ingevolge dit reglement voor de eerste maal plaatsvindt en vervolgens jaarlijks per 1 januari.
2. Een wijziging van het pensioengevend salaris en/of het deeltijdpercentage die leidt tot een verlaging van de pensioenaanspraken wordt, in afwijking van het vorige lid, in aanmerking genomen per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarin de wijziging plaatsvindt.
3. De pensioengrondslag opbouw pensioenkapitaal voor de deeltijder wordt vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage.
4. De pensioengrondslag nabestaandenpensioen voor de deeltijder wordt vermenigvuldigd met het gemiddelde deeltijdpercentage.

Vaststelling pensioengevend salaris en pensioengrondslag voor oproepkrachten

Artikel 2.2.7

1. Voor de oproepkracht vindt vaststelling van de pensioenaanspraken op de volgende wijze plaats:
 - a. bij de start van de deelname aan de pensioenregeling en vervolgens jaarlijks worden de pensioenaanspraken vastgesteld op basis van het door de werkgever aan de pensioenuitvoerder doorgegeven in enig kalenderjaar te verwachten deeltijdpercentage en pensioengevend salaris;
 - b. in afwijking van het voorgaande sublid, worden gedurende het kalenderjaar pensioenaanspraken opnieuw vastgesteld indien het te verwachten deeltijdpercentage niet meer aansluit op het werkelijke deeltijdpercentage in dat jaar, nadat en op voorwaarde dat de werkgever een gewijzigde te verwachten deeltijdpercentage aan pensioenuitvoerder heeft opgegeven;
 - c. bij overlijden of bij arbeidsongeschiktheid van de oproepkracht wordt uitgegaan van de in sublid a opgenomen methodiek;
 - d. jaarlijks achteraf vindt herrekening plaats van het in het vorige kalenderjaar opgebouwde pensioenkapitaal en de risicoverzekeringen op basis van het gecorrigeerde deeltijdpercentage, de werkelijk gewerkte uren en het pensioengevend salaris. Bij einde deelname of pensionering gedurende enig kalenderjaar dient de werkgever het deeltijdpercentage te corrigeren op basis van de in dat jaar werkelijk gewerkte uren en het pensioengevend salaris. De herrekening wordt uitgevoerd met inachtneming van het gestelde onder "wijzigingsdatum" en "ontvangstdatum" in het onderdeel "Beleggingen".

Verlaging pensioengevend salaris als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de deelnemer

Artikel 2.2.8

Een verlaging van het pensioengevend salaris wordt buiten beschouwing gelaten, voor zover deze verlaging het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Paragraaf 2.3

Pensioensoorten

Levenslang ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of na de pensioendatum

Artikel 2.3.1

1. Het aan te kopen pensioen is afhankelijk van de hoogte van het op de pensioendatum aanwezige pensioenkapitaal, de rentestand en de tarieven van de pensioenuitvoerder. Er is tot het moment van aankoop op de pensioendatum geen garantie voor de hoogte van de pensioenuitkeringen. Het pensioen bedraagt nooit meer dan de uitkomst op basis van de fiscale toets in het onderdeel "Maximale pensioenen" van dit reglement.
2. Voor het pensioenkapitaal wordt op de pensioendatum, bij een door de (gewezen) deelnemer aan te wijzen pensioenuitvoerder, een direct ingaand levenslang ouderdomspensioen en een levenslang partnerpensioen op het leven van de (gewezen) deelnemer en zijn partner aangekocht.
3. Het levenslang ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen tot en met de laatste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.
4. Het jaarlijks levenslang partnerpensioen bedraagt 70% van het levenslang ouderdomspensioen. Dit partnerpensioen wordt afgeleid van het levenslang ouderdomspensioen dat op de pensioendatum kan worden aangekocht.
5. Het jaarlijks levenslang partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de gepensioneerde overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.
6. Indien op de pensioendatum het aan te kopen ouderdomspensioen en partnerpensioen meer bedraagt dan is toegestaan op grond van de fiscale wetgeving en de fiscale besluiten, zal het meerdere pensioenkapitaal zoals beschreven in het onderdeel "Maximale pensioenen" van dit reglement, op de pensioendatum toekomen aan de pensioenuitvoerder. Er volgt geen restuitkering.

Partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum

Artikel 2.3.2

1. Het jaarlijks partnerpensioen bedraagt 1,16% per deelnemingsjaar van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag nabestaandenpensioen vermenigvuldigd met het aantal deelnemingsjaren dat de deelnemer maximaal kan bereiken indien de deelnemer tot de pensioenrichtdatum in dienst van de werkgever blijft.

2. Het jaarlijks partnerpensioen wordt verhoogd met een bedrag dat wordt vastgesteld bij een inkomende waardeoverdracht. Het bedrag heeft betrekking op de extra deelnemingsjaren toegekend bij de inkomende waardeoverdracht en is het verschil tussen:
 - het partnerpensioen behorend bij de inkomende waardeoverdracht, en
 - het partnerpensioen over de extra deelnemingsjaren zoals bepaald volgens het eerste lid.

Het vastgestelde verhogingsbedrag wordt jaarlijks per 1 januari getoetst aan fiscale wet- en regelgeving en indien noodzakelijk aangepast.

3. Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.

Partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum

Artikel 2.3.3

1. De gewezen deelnemer kan bij einde deelname aan deze pensioenregeling hebben gekozen om een risicoverzekering van een levenslang partnerpensioen te sluiten. De gewezen deelnemer kan de keuze voor de verzekering van het levenslang partnerpensioen maken op basis van de in dit reglement omschreven "Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum".
2. Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.

Wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum

Artikel 2.3.4

1. Het jaarlijks wezenpensioen bedraagt 0,232% per deelnemingsjaar van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag nabestaandenpensioen vermenigvuldigd met het aantal deelnemingsjaren dat de deelnemer maximaal kan bereiken indien de deelnemer tot de pensioenrichtdatum in dienst van de werkgever blijft.
2. Het jaarlijks wezenpensioen wordt verhoogd met een bedrag dat wordt vastgesteld bij een inkomende waardeoverdracht. Het bedrag heeft betrekking op de extra deelnemingsjaren toegekend bij de inkomende waardeoverdracht en is het verschil tussen:
 - het wezenpensioen behorend bij de inkomende waardeoverdracht, en
 - het wezenpensioen over de extra deelnemingsjaren zoals bepaald volgens het eerste lid.

Het vastgestelde verhogingsbedrag wordt jaarlijks per 1 januari getoetst aan fiscale wet- en regelgeving en indien noodzakelijk aangepast.

3. Het wezenpensioen wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand waarin het kind ouderloos wordt. Een kind is ouderloos (volle wees) als beide ouders of pleegouders dan wel de enige ouder of pleeg- of stiefouder is overleden.
4. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd zolang het kind de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, echter uiterlijk tot en met de laatste dag van de maand waarin het kind overlijdt. Indien en zolang het kind studerend is krachtens de bepalingen van de Wet op de studiefinanciering 2000 of de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten geldt er een eindleeftijd van 27 jaar.
5. Het wezenpensioen, toekomende aan het kind geboren binnen 307 dagen na het overlijden van de deelnemer gaat in op de dag van geboorte.

Paragraaf 2.4 **Toeslagverlening**

Artikel 2.4.1

Op de volgende pensioenen worden geen toeslagen verleend:

- het levenslang ouderdomspensioen;
- het levenslang partnerpensioen bij overlijden van de gepensioneerde;
- het levenslang partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum;
- het wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum;
- het levenslang partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum dat is verzekerd als gevolg van de keuze van de gewezen deelnemer bij einde deelname.

Paragraaf 2.5

Verzekering en de financiering van de aanspraken

Artikel 2.5.1

1. De werkgever heeft met de pensioenuitvoerder een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Het doel van de uitvoeringsovereenkomst is om de in het onderdeel "Pensioenaanspraken" vermelde aanspraken te verzekeren.
2. De verzekeringen zijn onderworpen aan het bepaalde in de uitvoeringsovereenkomst en aan het bepaalde bij of krachtens de Pensioenwet. De (gewezen) deelnemer kan een exemplaar van de uitvoeringsovereenkomst bij de pensioenuitvoerder opvragen.
3. Voor zover de werkgever de voor de verzekering(en) verschuldigde premies aan de pensioenuitvoerder heeft voldaan, is de werkgever ontheven van elke pensioenverplichting.
4. De pensioenuitvoerder verzekert geen risico indien en voor zover het risico door de pensioenuitvoerder niet is aanvaard.

Aanvang van de verzekeringen

Artikel 2.5.2

1. De toekenning van de beschikbare premie voor de opbouw van pensioenkapitaal, vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarop de werknemer een deelnemer is in de zin van dit reglement.
2. Als de deelnemer bij aanvang van deelname aan de pensioenregeling een partner heeft, gaan de risicoverzekeringen voor de uitkering bij overlijden van de deelnemer in op de dag waarop de werknemer deelnemer is geworden. Dit geldt voor de volgende risicoverzekering(en):
 - de verzekering van het levenslang partnerpensioen voor de deelnemer.De verzekering van het wezenpensioen bestaat vanaf de in gangsdatum van dit pensioenreglement. Op de dag waarop de werknemer deelnemer is geworden verkrijgt deze deelnemer aanspraak op wezenpensioen.
3. Als de deelnemer bij aanvang van deelname aan de pensioenregeling geen partner en/of kind(eren) heeft, gaat de betreffende verzekering in voorgeand lid, in op de dag waarop sprake is van een partner en/of kind(eren).
4. De verzekering voor vrijstelling van premiebetaling, vangt aan op de datum van deelname aan deze pensioenregeling en eindigt op de vroegste van:
 - de eerste dag van de maand waarin de AOW ingaat, zoals die geldt op de ingangsdatum van de vrijstelling van premiebetaling;
 - de pensioenrichtdatum;
 - de overlijdensdatum van de deelnemer;
 - de dag waarop de dienstbetrekking eindigt;

- de dag waarop de uitvoeringsovereenkomst eindigt.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking of bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst, worden de volgende bepalingen in acht genomen:
- "De dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd";
 - "De dienstbetrekking met de zieke deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd".

Financiering van de pensioenregeling

Artikel 2.5.3

1. De pensioenregeling wordt gefinancierd door middel van een staffelpremie voor de opbouw van pensioenkapitaal voor de deelnemer.
2. De beschikbare premie wordt vastgesteld per de datum waarop de verwerving van de pensioenaanspraken ingevolge dit reglement voor de eerste maal plaatsvindt vastgesteld en vervolgens telkens wanneer de pensioengrondslag opbouw pensioenkapitaal wordt gewijzigd.
3. De pensioenuitvoerder verleent vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer. De hoogte van de risicopremie voor de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling, wordt bepaald aan de hand van de pensioenrichtdatum en op basis van de staffelpremie.
4. De deelnemer draagt een werknemersbijdrage bij. De werknemersbijdrage wordt in overleg met de deelnemer vastgesteld. De werknemersbijdrage wordt vastgesteld op basis van objectieve maatstaven.
5. De werkgever houdt (het deel van) de premie dat voor rekening komt van de deelnemer in op het salaris van de deelnemer in dezelfde termijnen als waarin het salaris wordt uitbetaald.
6. Bepaalde kosten en vergoedingen worden bij de werkgever in rekening gebracht. Dit geldt voor de:
 - procentuele administratiekosten.
7. De pensioenuitvoerder zet bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer, de betaling van in voorgaand lid genoemde kosten en/of vergoedingen voort.
8. Naast de beschikbare premie voor de opbouw van pensioenkapitaal betaalt de werkgever risicopremies voor de volgende risicoverzekering(en), als deze risicoverzekering(en) van toepassing is/zijn voor de deelnemer:
 - Levenslang partnerpensioen;
 - Wezenpensioen;
 - Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid;

9. Voor de in voorgaand lid genoemde overlijdensrisicoverzekering(en) verleent de pensioenuitvoerder vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer. De hoogte van de risicopremie voor de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling, wordt bepaald aan de hand van de pensioenrichtdatum en de tarieven van de pensioenuitvoerder.
10. De hoogte van de risicopremie wordt maandelijks vastgesteld en bepaald aan de hand van de leeftijd van de deelnemer, de hoogte van de verzekerde aanspraken en de tarieven van de pensioenuitvoerder.
11. In afwijking van het voorgaande lid, is de hoogte van de risicopremie voor de verzekering van de aanspraak op het wezenpensioen afhankelijk van de pensioenrichtdatum en de hoogte van het wezenpensioen. Het betreft een doorsneepremie die voor mannen en vrouwen gelijk is, ongeacht hun leeftijd.
12. De premie voor de pensioenregeling is maandelijks bij vooruitbetaling verschuldigd tot de pensioenrichtdatum, respectievelijk tot en met de maand waarin:
 - de deelnemer overlijdt;
 - de deelname aan de pensioenregeling wordt beëindigd;
 - de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd;
 - de partner overlijdt of er sprake is van scheiding. Dit geldt voor de risicoverzekering(en) van pensioenaanspraken ten behoeve van de partner.
13. Alle betalingen die de pensioenuitvoerder voortzet uit hoofde van de verzekering van vrijstelling van premiebetaling, eindigen op de vroegste van:
 - de pensioenrichtdatum;
 - de eerste dag van de maand waarin de AOW ingaat, zoals die geldt op de ingangsdatum van de vrijstelling van premiebetaling;
 - de overlijdensdatum van de deelnemer;
 - de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is gedaald beneden de 35%.
14. Indien de gebeurtenis plaatsvindt op de eerste dag van de maand dan is de premie voor die maand niet verschuldigd.

Betalingsachterstand

Artikel 2.5.4

1. Indien de verschuldigde premies niet zijn voldaan per de overeengekomen vervaldatum, is er sprake van een betalingsachterstand.
2. Als de werkgever de premie niet tijdig aan de pensioenuitvoerder voldoet, zal de pensioenuitvoerder, de werkgever aanmanen om de verschuldigde premies, vermeerderd met de rente volgens het bepaalde in de Betalingsvoorwaarden Flexibel Renteniërs Plan te voldoen.

3. In geval na het verstrijken van de in de aanmaning(en) gestelde termijn de werkgever in gebreke is gebleven om de verschuldigde premies te betalen, is de pensioenuitvoerder op grond van de Pensioenwet verplicht de deelnemer te informeren als de betalingsachterstand het noodzakelijk maakt om de verzekeringen premievrij te maken en de risicoverzekering(en) zonder waarde te laten vervallen. Voordat de pensioenuitvoerder de deelnemer informeert, stelt hij de werkgever op de hoogte van de betalingsachterstand.
4. De pensioenuitvoerder maakt de verzekering voor de opbouw pensioenkapitaal voor de deelnemer niet eerder premievrij en laat de risicoverzekeringen(en) voor de deelnemer niet eerder vervallen dan 3 maanden nadat de werkgever en de deelnemer over de betalingsachterstand zijn geïnformeerd.
5. De pensioenuitvoerder maakt de verzekering voor de opbouw van pensioenkapitaal op zijn vroegst premievrij per de datum die is gelegen 5 maanden vóór het tijdstip waarop de deelnemer daarover is geïnformeerd. Hierbij worden achterstallig gebleven risicopremies, rente en kosten van premievrijmaking niet verrekend met het reeds opgebouwde pensioenkapitaal.

Betalingsvoorbehoud

Artikel 2.5.5

1. De werkgever heeft bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden eenzijdig het recht de betaling van de door hem verschuldigde premie te verminderen of te beëindigen. In dat geval wordt de toekomstige opbouw van pensioenkapitaal verminderd of beëindigd.
2. Zodra de werkgever de voor de risicoverzekering(en) verschuldigde premie niet meer (volledig) betaald komt/komen deze te vervallen of wordt/worden deze verminderd.
3. Voordat hiertoe wordt overgegaan, informeert de pensioenuitvoerder de deelnemer hierover.

Wijziging van de uitvoeringsovereenkomst

Artikel 2.5.6

1. De pensioenuitvoerder heeft te allen tijde het recht om het bepaalde bij of krachtens de uitvoeringsovereenkomst te wijzigen ten aanzien van de hierna genoemde onderdelen en/of situaties. Als de pensioenuitvoerder de wijziging doorvoert geldt deze voor de hele groep van verzekeringen waartoe de verzekeringen behoren die zijn gesloten op basis van deze uitvoeringsovereenkomst.
2. De situaties waarin de pensioenuitvoerder beroep kan doen op zijn bevoegdheid tot wijziging van de uitvoeringsovereenkomst zijn:
 - aanpassingen in het beleggings- of fondsbeleid, waaronder tevens wordt verstaan de aanpassing van de TER en vervanging van beleggingsfondsen of beleggingscategorieën door vergelijkbare fondsen of categorieën;

- aanpassingen in de voorwaarden van de renterekeningen;
 - omzetting van het Flexibel Renteniërs Plan naar een ander inhoudelijk vergelijkbare verzekering in een al dan niet ander administratiesysteem van de pensioenuitvoerder;
 - nieuwe en/of gewijzigde wet- en regelgeving;
 - gewijzigde marktomstandigheden, zoals wijzigingen in het langlevensrisico of de rekenrente.
3. Als voorgaand lid van toepassing is, heeft de werkgever het recht om de uitvoeringsovereenkomst per de dag waarop de wijziging in werking treedt door schriftelijke opzegging te beëindigen, mits de opzegging plaatsvindt binnen 2 maanden nadat de wijziging aan de werkgever is meegedeeld.
- Het voorgaande is niet van toepassing als:
- a. de wijziging het gevolg is van tussentijds gewijzigde of nieuwe wet- en regelgeving van dwingend rechtelijke aard;
 - b. de wijziging geen materieel nadeel oplevert of een verbetering inhoudt;
 - c. de wijziging het beleggings- of fondsbeleid (waaronder de TER) of de renterekening betreft.
4. Een wijziging is ook van toepassing op de ten tijde van het van kracht worden van die wijziging lopende- en premievrije verzekeringen. Een wijziging zal niet leiden tot een verlaging van het tot dat moment opgebouwd pensioenkapitaal. Een wijziging heeft geen gevolgen voor de tot de wijzigingsdatum betaalde premies en verleende kortingen.

Tarief

Artikel 2.5.7

Voor de krachtens de uitvoeringsovereenkomst te sluiten verzekeringen gelden de tarieven als omschreven in het Tarief Flexibel Renteniërs Plan, welke onderdeel uitmaakt van de uitvoeringsovereenkomst.

De pensioenuitvoerder kan de tarieven (waaronder hier niet wordt verstaan de TER) tijdens de contractperiode van de uitvoeringsovereenkomst niet wijzigen, tenzij wijzigingen in wet- of regelgeving hiertoe aanleiding geven. Als de pensioenuitvoerder de tariefswijziging doorvoert geldt deze voor de hele groep van verzekeringen waartoe de verzekeringen behoren die zijn gesloten op basis van deze uitvoeringsovereenkomst. De tariefswijziging is ook van toepassing op premievrije verzekeringen gesloten onder deze of een voorafgaande uitvoeringsovereenkomst. De pensioenuitvoerder brengt de werkgever van de wijziging op de hoogte. Lid 3 van voorgaand artikel is van overeenkomstige toepassing. Een wijziging van de tarieven beïnvloedt niet de voor de wijziging gefinancierde pensioenaanspraken, mits er na de wijziging geen risicopremie meer ten laste of ten gunste van het gefinancierde deel wordt gebracht.

Beleggingen

Artikel 2.5.8

Beleggingsmogelijkheden

1. Op basis van de pensioenovereenkomst ligt de verantwoordelijkheid van de beleggingen bij de pensioenuitvoerder. De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid zelf zijn beleggingskeuzes te maken (opting out).
2. Bij beleggen volgens de life cycle vindt maandelijks rebalancing plaats per de eerste beursdag van de maand.
3. De (gewezen) deelnemer kan gedurende de periode tot de pensioenrichtdatum de keuze voor opting out of life cycles herzien.
4. Als de (gewezen) deelnemer overstapt van opting out naar life cycles dan vervallen alle beleggingskeuzes in opting out.

Beleggingsfondsen

5. Voor een beleggingsfonds geldt het volgende:
 - a. voor de berekening van het aandeel van een verzekering in een beleggingsfonds wordt elk beleggingsfonds verdeeld in units;
 - b. alle beleggingsopbrengsten van een beleggingsfonds komen ten goede aan het desbetreffende beleggingsfonds;
 - c. alle op het beleggingsfonds betrekking hebbende belastingen en kosten worden ten laste van het fonds gebracht;
 - d. voor elke toevoeging aan een beleggingsfonds worden units toegekend. Daartoe wordt het te beleggen bedrag omgerekend in units van het desbetreffende beleggingsfonds;
 - e. beleggen in beleggingsfondsen vindt plaats voor rekening en risico van de (gewezen) deelnemer.
6. Wijzigingen in beleggingsfondsen vinden niet plaats in geval van een overmachtsituatie veroorzaakt door zodanige omstandigheden waardoor op de beurs niet gehandeld kan worden. Wijzigingen in beleggingsfondsen vinden plaats zodra de handel wordt hervat.

Life cycles

Artikel 2.5.9

1. Voor het toekennen van een bepaalde life cycle aan de (gewezen) deelnemer, heeft de pensioenuitvoerder een beleggersprofiel nodig. Aan de hand van dat beleggersprofiel bepaalt de pensioenuitvoerder het bijbehorende risicoprofiel. De pensioenuitvoerder kent de volgende risicoprofielen:
 - a. **Ambitieuus:**
de (gewezen) deelnemer is gericht op een hoog rendement en accepteert het daarbij behorende risico dat het gewenste pensioenkapitaal niet wordt gehaald;

- b. Voorzichtig:
de (gewezen) deelnemer is gericht op het bereiken van het gewenste pensioenkapitaal en accepteert weinig tot geen beleggersrisico;
 - c. Gemiddeld:
de risicobereidheid van de (gewezen) deelnemer ligt tussen "Ambitieuus" en "Voorzichtig" in.
2. De pensioenuitvoerder hanteert standaard de life cycle behorende bij het risicoprofiel "Gemiddeld", tenzij de pensioenuitvoerder een ingevuld beleggersprofiel heeft ontvangen.
 3. Op de door de pensioenuitvoerder opgegeven website staan:
 - het door de (gewezen) deelnemer in te vullen beleggersprofiel;
 - de life cycles.
 4. De pensioenuitvoerder bepaalt jaarlijks of het nodig is de life cycles aan te passen. Op grond van marktontwikkelingen kan de fondsverdeling binnen de life cycles worden gewijzigd. Een gevolg kan zijn dat 1 of meer beleggingsfondsen aan de life cycles worden toegevoegd of uit de life cycles worden verwijderd. De actuele fondsverdeling binnen de life cycles staat op de door de pensioenuitvoerder opgegeven website.

Beleggen volgens Opting out

Artikel 2.5.10

1. Opting out is alleen mogelijk als de pensioenuitvoerder een beleggersprofiel van de (gewezen) deelnemer heeft ontvangen.
2. De (gewezen) deelnemer neemt zelf de verantwoordelijkheid van de beleggingen en kan uit de volgende beleggingsmogelijkheden kiezen:
 - Basisgarant rekening
 - Achmea wereldwijd aandelen fonds
 - Achmea opkomende markten aandelen fonds
 - Achmea euro staatsobligaties fonds
 - Achmea investment grade bedrijfsobligaties fonds
 - Achmea high yield bedrijfsobligaties fonds
 - Achmea opkomende markten staatsobligaties fonds
 - Achmea indirect vastgoed fonds
 - Achmea langlopende obligaties fonds
 - Achmea grondstoffen fonds

De pensioenuitvoerder behoudt zich het recht voor om fondsen niet langer aan te bieden bij opting out. De pensioenuitvoerder zal de deelnemer daarover informeren. De waarde in het betreffende beleggingsfonds wordt dan overgeheveld naar 1 of meer andere beleggingsfondsen met een zo goed mogelijk vergelijkbaar risico.

3. De pensioenuitvoerder toetst jaarlijks of de door de (gewezen) deelnemer gekozen beleggingen aansluiten bij het risicoprofiel van de (gewezen) deelnemer, zoals dat op 31 december van het voorgaande kalenderjaar bij de pensioenuitvoerder bekend is. Sluiten de gekozen beleggingen daar niet bij aan dan adviseert de pensioenuitvoerder de (gewezen) deelnemer te beleggen volgens de lifecycle die wel past bij het risicoprofiel van de (gewezen) deelnemer.
4. Elke switch kost € 25,- (2015).
5. Een switch heeft betrekking op het opgebouwde pensioenkapitaal.
6. Bij een switch bestaan er ten aanzien van het pensioenkapitaal op een renterekening de volgende mogelijkheden:
 - het pensioenkapitaal op een renterekening blijft ongewijzigd;
 - het pensioenkapitaal op een renterekening wordt verhoogd;
 - het pensioenkapitaal op een renterekening wordt volledig opgeheven.

Het pensioenkapitaal op een renterekening blijft ongewijzigd na een switch

7. Voor de switch worden eerst de units in alle beleggingsfondsen verkocht. Vervolgens worden switchkosten in mindering gebracht op de verkoopwaarde. Het resultaat is het switchbedrag.
8. Met het switchbedrag worden units in beleggingsfondsen gekocht, volgens de door de (gewezen) deelnemer opgegeven fondsverdeling.

Het pensioenkapitaal op een renterekening wordt verhoogd na een switch

9. Voor de switch worden eerst de units in alle beleggingsfondsen verkocht. Vervolgens worden switchkosten in mindering gebracht op de verkoopwaarde. Het resultaat is het switchbedrag.
10. Met het switchbedrag worden volgens de door de (gewezen) deelnemer opgegeven verdeling het volgende aangekocht:
 - units in beleggingsfondsen;
 - de verhoging van het pensioenkapitaal op een renterekening.

Het pensioenkapitaal op een renterekening wordt volledig opgeheven na een switch

11. Voor de switch worden eerst de units in alle beleggingsfondsen verkocht. Vervolgens wordt de verkoopwaarde van alle beleggingsfondsen vermeerderd met de reële waarde van het pensioenkapitaal op een renterekening en verminderd met switchkosten. Het resultaat is het switchbedrag.
12. Met het switchbedrag worden units in beleggingsfondsen gekocht, volgens de door de (gewezen) deelnemer opgegeven fondsverdeling.
13. De (gewezen) deelnemer heeft na het opheffen van een renterekening de mogelijkheid om in de toekomst opnieuw naar een renterekening te switchen.
14. De (gewezen) deelnemer moet een switch doorgeven via de door de pensioenuitvoerder opgegeven website dan wel schriftelijk.

15. De deelnemer kan voor de te beleggen pensioenpremie enerzijds en voor een incidenteel te beleggen pensioenpremie anderzijds verschillende beleggingscategorieën kiezen, al dan niet in combinatie met een renterekening.
16. Voor een uitgaande waardeoverdracht en voor afkoop is de waarde uit een beleggingsfonds gelijk aan de opbrengst van de units per de dag volgend op de dag dat aan de door de pensioenuitvoerder gestelde voorwaarden is voldaan.

Unitkoers

17. Bij het verschuldigd worden van de premie en bij herverdeling van het opgebouwde pensioenkapitaal op basis van de life cycle, geldt de unitkoers van de eerste beursdag van de maand waarin dit plaatsvindt.
18. Wijzigingen kunnen van invloed zijn op de belegging van het pensioenkapitaal:
 - a. Voor verzoeken tot wijzigingen die zijn ontvangen vóór of op de wijzigingsdatum, geldt de unitkoers van de wijzigingsdatum. Als de wijzigingsdatum geen beursdag is dan geldt de unitkoers van de eerstvolgende beursdag;
 - b. Voor verzoeken tot wijzigingen die zijn ontvangen na de wijzigingsdatum, geldt de unitkoers van de ontvangstdatum. Als de ontvangstdatum geen beursdag is dan geldt de unitkoers van de eerstvolgende beursdag.
19. In afwijking op het voorgaande lid geldt voor een switch, een wijziging van het risicoprofiel en een uitgaande waardeoverdracht, de unitkoers van de eerste beursdag volgend op de dag van de ontvangst van het verzoek tot wijziging.
20. Bij het overlijden van een (gewezen)deelnemer geldt de unitkoers van de overlijdensdatum. Als de overlijdensdatum geen beursdag is dan geldt de unitkoers van de eerstvolgende beursdag.
21. Bij scheiding geldt de unitkoers van de scheidingsdatum. Als de scheidingsdatum geen beursdag is dan geldt de unitkoers van de eerstvolgende beursdag.
22. Bij pensionering geldt de unitkoers van de laatste beursdag voorafgaande aan de pensioendatum.
23. De ontvangstdatum is de dag waarop de pensioenuitvoerder het verzoek voor de wijziging heeft ontvangen via de door de pensioenuitvoerder opgegeven website dan wel schriftelijk.

Renterekening

24. Op basis van de pensioenovereenkomst belegt de pensioenuitvoerder premies op een renterekening voor de opbouw van pensioenkapitaal, voor zover door de deelnemer is aangegeven. Een renterekening is een rekening waarbij de rente maandelijks wordt vergoed. De rentevergoeding is gebaseerd op het gemiddeld U-rendement van de afgelopen 10 jaar.

25. Voor rentevergoeding geldt het volgende:
- a. over het pensioenkapitaal op een renterekening wordt maandelijks rente vergoed, in dagen nauwkeurig;
 - b. wijzigingen die zijn ontvangen vóór of op de datum waarop de wijziging betrekking heeft, worden, voor de vaststelling van de rente, verondersteld te zijn toegevoegd aan het pensioenkapitaal, op de datum waarop de wijziging betrekking heeft;
 - c. wijzigingen die zijn ontvangen na de datum waarop de wijziging betrekking heeft, worden, voor de vaststelling van de rente, verondersteld op de ontvangstdatum te zijn toegevoegd aan het pensioenkapitaal;
 - d. de pensioenuitvoerder houdt, voor de renterekening, op de renteopbrengsten een marge in, zoals opgenomen in de bijlage "Tarief", van de uitvoeringsovereenkomst;
 - e. De pensioenuitvoerder garandeert dat het netto rendement, na aftrek van kosten, op jaarbasis niet negatief is. Aan het einde van ieder kalenderjaar en op de pensioendatum stelt de pensioenuitvoerder het netto rendement vast over dat jaar. Als blijkt dat het netto rendement negatief is, stelt de pensioenuitvoerder het nettorendement op nul, mits de deelnemer aan het einde van het kalenderjaar of op de pensioendatum pensioenkapitaal op een renterekening heeft.
26. Bij switchen, waardeoverdracht of afkoop is de over te dragen waarde uit een renterekening gelijk aan het opgebouwde pensioenkapitaal.
27. Een opgebouwd pensioenkapitaal op een renterekening kan tussentijds uitsluitend volledig worden aangewend voor de aankoop van units in 1 (of meerdere) beleggingsfonds(en).

Ex-partner

28. Voor de ex-partner die, als gevolg van scheiding, recht heeft op een premievrij pensioenkapitaal voor een aanspraak op bijzonder partnerpensioen, gelden, voor zover van toepassing op de aanspraak, de voorgaande artikelen onder "Beleggingen".

Paragraaf 2.6

Gebeurtenissen en wijzigingen

Opnemen van onbetaald verlof door de deelnemer

Artikel 2.6.1

1. Gedurende een periode van onbetaald verlof wordt de aanspraak op beschikbare premie aangepast door toepassing van een verlaagd pensioengevend salaris en/of deeltijdpercentage.
2. Gedurende een periode van onbetaald verlof wordt de aanspraak op wezenpensioen aangepast door toepassing van een verlaagd pensioengevend salaris en/of deeltijdpercentage. Hierbij geldt:
 - indien sprake is van een verlofperiode van 1 jaar of langer dan wordt de aanspraak verminderd op basis van de resterende deelnemingsjaren tot aan de pensioenrichtdatum;
 - indien sprake is van een verlofperiode korter dan 1 jaar wordt de aanspraak verminderd op basis van de duur van de overeengekomen verlofperiode.
3. De aanspraak op partnerpensioen blijft gedurende de verlofperiode tot een maximum van 18 maanden ongewijzigd verzekerd. Duurt de verlofperiode langer dan 18 maanden dan wordt direct na de periode van 18 maanden de aanspraak op partnerpensioen gebaseerd op het dan van toepassing zijnde pensioengevend salaris en deeltijdpercentage.
4. Onbetaald verlof kan worden opgenomen voor de verlofvormen zoals vermeld in het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Het betreft de volgende verlofvormen:
 - ouderschapsverlof als bedoeld in Hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
 - sabbatsverlof op basis van een schriftelijk vastgelegde regeling van de werkgever gedurende ten hoogste 12 maanden;
 - studieverlof, beroepshalve en door de werkgever gefinancierd;
 - levensloopverlof als bedoeld in Hoofdstuk IIC van de Wet op de loonbelasting 1964.

Wijzigingsdatum

5. De voor de pensioenregeling te hanteren wijzigingsdatum verschilt per soort wijziging. Hierna volgt een opsomming van de soorten wijzigingen en de voor de pensioenregeling te hanteren wijzigingsdata.

6. De wijzigingsdatum is gelijk aan de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum van:
- een wijziging van het pensioengevend salaris conform het pensioenreglement;
 - aanvang of wijziging deeltijd dienstverband;
 - uitdiensttreding van de deelnemer;
 - einde deelname;
 - indiensttreding van een werknemer;
 - vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid of de wijziging hierop.
7. De voor de pensioenregeling te hanteren wijzigingsdatum is gelijk aan de datum:
- van de wijziging van de burgerlijke staat;
 - van inwerkingtreding van een notarieel samenlevingscontract;
 - waarop de samenleving 6 maanden heeft geduurd;
 - waarop de samenleving is beëindigd;
 - van ontvangst van een overdrachtswaarde;
 - waarop het verzoek om een uitgaande waardeoverdracht is ontvangen en aan alle overige voorwaarden is voldaan;
 - waarop een kind is geboren;
 - van overlijden van de (gewezen) deelnemer, de partner of een kind;
 - van ontvangst van een incidentele premie;
 - waarop het pensioen ingaat;
 - waarop een switch door de (gewezen) deelnemer is doorgegeven;
 - waarop een risicoprofiel of een wijziging daarop is doorgegeven;
 - waarop de (gewezen) deelnemer de verdeling van de beleggingen wijzigt.

Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer

Artikel 2.6.2

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer vindt vrijstelling van premiebetaling plaats. De werkgever blijft premie verschuldigd voor het deel waarvoor geen sprake is van vrijstelling van premiebetaling door de pensioenuitvoerder.
2. Vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid vindt plaats vanaf de eerste dag van de maand waarin de deelnemer een WIA-uitkering ontvangt, maar niet eerder dan 104 weken na de eerste ziektedag en op basis van:
 - de mate van arbeidsongeschiktheid, vastgesteld door het UWV;
 - de beschikbare premie voor de opbouw van pensioenkapitaal voor de deelnemer op de dag voorafgaand aan de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA-uitkering.
 - het verzekerd nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA-uitkering. Indien de AOW ingaat voor de pensioenrichtdatum vindt vrijstelling van premiebetaling plaats op basis van de deelnemingsjaren tot de AOW- ingangsdatum.
3. Salarisverhogingen boven € 25.277,- per kalenderjaar (2015), worden voor de vrijstelling van premiebetaling niet in aanmerking genomen. Deze beperking geldt voor de periode:
 - vanaf de eerste ziektedag tot de datum waarop de deelnemer recht heeft op vrijstelling van premiebetaling;
 - gedurende 3 jaar voorafgaande aan de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid.
4. De pensioenuitvoerder verleent vrijstelling van premiebetaling op basis van de premiestaffel. De verhoging van de premie door het stijgen van de leeftijd van de deelnemer, wordt in aanmerking genomen.
5. Daarnaast verleent de pensioenuitvoerder vrijstelling van de volgende administratiekosten:
 - procentuele administratiekosten.
6. Als bij aanvang van de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling de deelnemer recht heeft op een WIA-uitkering dan is vrijstelling van premiebetaling beperkt verzekerd. Vrijstelling van premiebetaling is verzekerd voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van het percentage arbeidsongeschiktheid waarop de hiervoor bedoelde WIA-uitkering is gebaseerd.
7. Als bij aanvang van de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling de deelnemer ziek is en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering dan is vrijstelling van premiebetaling beperkt verzekerd. Vrijstelling van premiebetaling is verzekerd voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van de mate van arbeidsongeschiktheid bij de eerste toekenning van de WIA-uitkering.

8. Indien de deelnemer volledig revalideert, dat wil zeggen dat de WIA-uitkering voor een periode van meer dan 4 weken is ingetrokken vanwege het feit dat de mate van arbeidsongeschiktheid is gedaald beneden 35%, vervalt de beperking in de bovengenoemde leden. De vrijstelling van premiebetaling wordt dan verleend op basis van de feitelijke mate van arbeidsongeschiktheid.
9. Vrijstelling van premiebetaling vindt plaats zolang de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer tenminste 35% bedraagt.
10. bij een mate van arbeidsongeschiktheid van
- | | |
|-------------|---|
| 35 tot 45% | bedraagt het percentage vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid 40% |
| 45 tot 55% | 50% |
| 55 tot 65% | 60% |
| 65 tot 80% | 72,5% |
| 80 tot 100% | 100% |
11. Als het feitelijk uitkeringspercentage van de WIA lager is dan het percentage dat behoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer dan vindt vrijstelling van premiebetaling plaats overeenkomstig dit lagere percentage. De pensioenuitvoerder stelt dit percentage vast.
12. Bij een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt de pensioenuitvoerder de vrijstelling van premiebetaling met ingang van:
- de eerste dag van de maand, waarin het recht op een verhoogde WIA-uitkering ingaat;
 - de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin het recht op een verlaagde WIA-uitkering ingaat.
13. Een vermeerdering en een vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid heeft gevolgen voor de vrijstelling van premiebetaling. Er kan sprake zijn van de volgende situaties:
- vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer nog in dienst is en de uitvoeringsovereenkomst nog niet is beëindigd;
 - vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer uit dienst is of de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd;

Vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer nog in dienst is en de uitvoeringsovereenkomst nog niet is beëindigd

14. Bij vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer is de premie die de pensioenuitvoerder betaalde, direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgangspunt.

Deze premie wordt vermeerderd met de uitkomst van a.

- a uitkomst van b gedeeld door de uitkomst van c, waarin b en c zijn:
 - b de premie die de werkgever betaalde direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, vermenigvuldigd met de toename van het percentage vrijstelling van premiebetaling;
 - c 100% minus het percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid

15. Bij vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer is de premie die de pensioenuitvoerder betaalde, direct voor de afname van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgangspunt. Deze premie wordt vermenigvuldigd met de factor a gedeeld door b, waarin a en b zijn:

- a percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de afgenomen mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de afgenomen mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering;
- b percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de afname van de mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de afname van de mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering.

Vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer uit dienst is of de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd

16. Bij vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer is de premie die de pensioenuitvoerder betaalde, direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgangspunt. Deze premie wordt vermenigvuldigd met de factor a gedeeld door b, waarin a en b zijn:

- a percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de toegenomen mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de toegenomen mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering;
 - b percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering.
17. Bij aanpassing kan de vrijstelling van premiebetaling nooit hoger worden dan de vrijstelling van premiebetaling die hoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid die gold per de datum van beëindiging van de dienstbetrekking of per de datum van beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst.

Premievrijgestelde aanspraken op nabestaandenpensioen

18. De vermeerdering of de vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid heeft gevolgen voor de pensioenaanspraken waarvoor de pensioenuitvoerder vrijstelling van premiebetaling verleent. De wijziging van de vrijstelling wordt bepaald zoals hiervoor is beschreven voor de volgende situaties:
- a. vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer nog in dienst is en de uitvoeringsovereenkomst nog niet is beëindigd;
 - b. vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - c. vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer uit dienst is of de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd
- Niet de vrijgestelde premie maar de pensioenaanspraak waarvoor de pensioenuitvoerder vrijstelling van premiebetaling verleent, is daarbij uitgangspunt.

De dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd

19. Indien de dienstbetrekking of de uitvoeringsovereenkomst eindigt, blijft een reeds verleende premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid gehandhaafd voor zover en zolang de arbeidsongeschiktheid daarna onafgebroken blijft voortduren.

De dienstbetrekking met de zieke deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd

20. De deelnemer die op de dag voorafgaand aan de uitdiensttreding of einde uitvoeringsovereenkomst recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of die een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, behoudt het recht op vrijstelling van premiebetaling. De vrijstelling van premiebetaling kan nooit hoger worden dan de vrijstelling van premiebetaling die hoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid die gold op de aanvangsdatum van de vrijstelling. Indien de deelnemer volledig revalideert, dat wil zeggen dat de WIA-uitkering voor een periode van meer dan 4 weken is ingetrokken vanwege het feit dat de mate van arbeidsongeschiktheid is gedaald beneden 35%, komt de vrijstelling van premiebetaling volledig te vervallen.

Informatie over arbeidsongeschiktheid

21. Voor de (gewezen) deelnemer gebruikt de pensioenuitvoerder de informatie uit de elektronische aanlevering van het UWV voor het vaststellen van:
- a. de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - b. het uitkeringspercentage.
22. Het gebruik van de elektronische gegevensaanlevering door het UWV geldt uitsluitend voor informatie die betrekking heeft op de aanvang of wijziging van (de mate van) arbeidsongeschiktheid of het uitkeringspercentage op of na 1 januari 2016. Is de aanvang of wijziging gelegen per een datum vóór 1 januari 2016, dan is de werkgever verplicht de pensioenuitvoerder binnen 1 maand daarover te informeren, onder overlegging van de betreffende uitkeringsbescheiden.

Reglementswijzigingen

23. Als er sprake is van een reglementswijziging wordt voor de deelnemer met een dienstverband die vrijstelling van premiebetaling heeft, de toekomstige vrijstelling omgezet naar een vrijstelling volgens het nieuwe pensioenreglement. De actuariële waarde van de vrijstelling blijft daarbij gelijk. De vrijstelling is echter gemaximeerd op de aanspraken volgens de nieuwe pensioenregeling.

Wijziging AOW-leeftijd

24. Bij wijziging van de AOW-leeftijd wordt voor de deelnemer die vrijstelling van premiebetaling heeft, de toekomstige vrijstelling omgezet naar een vrijstelling op basis van de nieuwe AOW-leeftijd, voor zover de ingangsdatum van de AOW voor de pensioenrichtdatum ligt. De actuariële waarde van de vrijstelling blijft daarbij gelijk.

WAO

25. Indien de deelnemer recht heeft op een WAO-uitkering dient voor het begrip "WIA", het begrip "WAO" gelezen te worden.

Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum

Artikel 2.6.3

1. Bij het einde van de deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum, wordt de verzekering van pensioenkapitaal premievrij gemaakt. Dit vindt plaats per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarop de deelname wordt beëindigd. Het opgebouwde pensioenkapitaal blijft belegd tot de pensioendatum.
2. De volgende risicoverzekering(en) vervallen bij einde deelname:
 - de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling;
 - de verzekering van het levenslang partnerpensioen voor de deelnemer;
 - de verzekering van het wezenpensioen voor de deelnemer.
3. De risicoverzekering(en) vervallen per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarop de deelname wordt beëindigd.
4. De gewezen deelnemer dient het beschikbare pensioenkapitaal op de pensioendatum aan te wenden voor de aankoop van een levenslang ouderdompensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdompensioen.
5. Naast het op de pensioendatum aanwezige pensioenkapitaal zijn de rentestand en de tarieven van de pensioenuitvoerder mede bepalend voor de hoogte van de aan te kopen pensioenen.
6. De gewezen deelnemer met een partner heeft de keuze om bij einde deelname voor de pensioendatum een levenslang partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum te verzekeren.
7. Als de gewezen deelnemer op het moment van einde deelname een partner heeft en partnerpensioen was verzekerd, gaat de pensioenuitvoerder ervan uit dat de gewezen deelnemer gekozen heeft voor de verzekering van levenslang partnerpensioen.
8. De pensioenuitvoerder stelt de hoogte van het te verzekeren levenslang partnerpensioen vast en informeert de gewezen deelnemer over het te verzekeren levenslang partnerpensioen en de financiering daarvan.
9. Het levenslang partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de gewezen deelnemer voor de pensioendatum overlijdt en wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.
10. De gewezen deelnemer kan het verzekerd levenslang partnerpensioen laten vervallen en maakt dit kenbaar op de door de pensioenuitvoerder aangegeven wijze. De pensioenuitvoerder laat dan het partnerpensioen vervallen vanaf datum einde deelname. De keuze om het levenslang partnerpensioen te laten vervallen is onherroepelijk.

11. De pensioenuitvoerder gaat ervan uit dat de gewezen deelnemer geen levenslang partnerpensioen wil verzekeren als direct voor einde deelname geen partnerpensioen was verzekerd.
12. De gewezen deelnemer met partner, voor wie direct voor einde deelname geen partnerpensioen was verzekerd, heeft de keuze om het levenslang partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum wel te verzekeren. De gewezen deelnemer kan dit kenbaar maken op de door de pensioenuitvoerder aangegeven wijze. De pensioenuitvoerder verzekert dan voor de gewezen deelnemer een partnerpensioen.
13. Voor het kenbaar maken van het al dan niet verzekeren van het levenslang partnerpensioen, geldt een periode van 3 maanden, te rekenen vanaf de dag dat de pensioenuitvoerder de gewezen deelnemer schriftelijk hierover heeft geïnformeerd.
14. De gedeeltelijke arbeidsongeschikte deelnemer met wie de dienstbetrekking wordt beëindigd, heeft de keuze zoals in voorgaande leden beschreven. Het te verzekeren levenslang partnerpensioen is het deel van het verzekerd levenslang partnerpensioen waarvoor de pensioenuitvoerder geen vrijstelling van premiebetaling verleent.
15. De gewezen deelnemer die direct aansluitend aan het einde van zijn dienstbetrekking een werkloosheidsuitkering, in de zin van de Werkloosheidswet, ontvangt, heeft voor zijn partner, indien en zolang deze uitkering voortduurt, recht op een aanspraak op levenslang partnerpensioen, op basis van het aantal deelnemingsjaren dat hij in de pensioenregeling op basis van dit reglement heeft doorgebracht. Dit recht bestaat alleen indien en voor zover er op de dag voorafgaande aan de datum van uitdiensttreding een levenslang partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum was verzekerd.

Bijzonder levenslang partnerpensioen bij scheiding (gewezen) deelnemer

Artikel 2.6.4

1. Bij scheiding komt (komen) de volgende risicoverzekering(en) voor uitkering bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum te vervallen:
 - het levenslang partnerpensioen voor de deelnemer.
2. Bij scheiding verkrijgt de ex-partner van de deelnemer een aanspraak op dekking van een bijzonder levenslang partnerpensioen bij het overlijden van de deelnemer op of na de pensioenrichtdatum.
3. De aanspraak op dekking van bijzonder levenslang partnerpensioen wordt gebaseerd op het premievrije pensioenkapitaal dat zou worden vastgesteld als de deelnemer op de datum van scheiding de deelname zou beëindigen, zoals beschreven in de "Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum". Door toepassing van deze regeling is er bij scheiding een dekking voor bijzonder partnerpensioen in de vorm van een premievrij pensioenkapitaal bij in leven zijn van de deelnemer op de pensioenrichtdatum.

4. Op de pensioenrichtdatum dient het dan beschikbare pensioenkapitaal te worden aangewend om een bijzonder partnerpensioen aan te kopen.
5. Voor de gewezen deelnemer die gaat scheiden is de dekking van het bijzonder levenslang partnerpensioen gelijk aan de reeds bij einde deelname vastgestelde dekking op levenslang partnerpensioenen.
6. De door de ex-partner, als gevolg van scheiding verkregen aanspraak op bijzonder partnerpensioen kan tezamen met een of meer partnerpensioenen(en) voor een of meer opvolgende partners nooit meer bedragen dan hetgeen over de hoogte van partnerpensioenen is bepaald in wet- en regelgeving.
7. Bij scheiding van de gepensioneerde verkrijgt de ex-partner, indien er sprake is van een aanspraak op levenslang partnerpensioen, een aanspraak op een bijzonder partnerpensioen bij het overlijden van de gepensioneerde. Het bijzonder partnerpensioen voor de ex-partner is gelijk aan het levenslang partnerpensioen dat de partner zou ontvangen als er geen sprake zou zijn geweest van een scheiding.
8. Het bijzonder partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gepensioneerde/gewezen) deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de ex-partner overlijdt.
9. Van het recht op een dekking van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen kan worden afgezien in huwelijkse voorwaarden, in de voorwaarden geregistreerd partnerschap of de samenlevingsovereenkomst, een echtscheidingsconvenant of andere schriftelijke vastlegging met het oog op de scheiding, indien dat uitdrukkelijk is opgenomen. In dat geval dient de pensioenuitvoerder een gewaarmerkte kopie van dit schriftelijke stuk te ontvangen.
10. Zodra de ex-partners zijn geïnformeerd over de aanspraak op bijzonder partnerpensioen, is deze aanspraak onherroepelijk.
11. Indien de deelnemer opnieuw een partner krijgt en er sprake is van een bijzonder partnerpensioen voor een ex-partner, wordt de dekking van de aanspraak op levenslang partnerpensioen ten behoeve van deze nieuwe partner bepaald op basis van de deelnemingsjaren vanaf de datum van scheiding tot de pensioenrichtdatum.
12. Bij overlijden van de ex-partner voor de pensioenrichtdatum wordt de waarde van het premievrije pensioenkapitaal voor de dekking van het bijzonder partnerpensioen weer toegevoegd aan het pensioenkapitaal van de deelnemer.

Verevening bij scheiding deelnemer

Artikel 2.6.5

1. Bij scheiding verkrijgt de ex-echtgeno(o)t(e), echtgeno(o)t(e) (in geval van scheiding van tafel en bed) of voormalig geregistreerd partner op grond van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding op de pensioendatum het recht op uitkering van een verevend deel van het per de datum van scheiding op basis van het opgebouwde pensioenkapitaal gedekte ouderdomspensioen.
2. Er is sprake van scheiding van tafel en bed zodra het vonnis is ingeschreven in het huwelijksgoederenregister van de rechtbank waar de gemeente onder valt waar het huwelijk gesloten is.
3. Het bepaalde in het eerste lid is niet van toepassing voor de situatie dat er sprake is van beëindiging van een duurzaam gezamenlijke huishouding.
4. Voor de uitvoering van de verevening, wordt op de pensioendatum het tijdens de huwelijkse periode of de periode van geregistreerd partnerschap opgebouwde pensioenkapitaal bij in leven zijn van de (gewezen) deelnemer aangewend voor de aankoop van een levenslang ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen ter grootte van 70% van bedoeld ouderdomspensioen. De ex-echtgeno(o)t(e) of voormalig geregistreerd partner verkrijgt recht op uitkering van de helft van het alsdan vastgestelde ouderdomspensioen. Dit is de standaardverdeling op basis van genoemde wet.
5. De (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en diens ex-echtgeno(o)t(e) of voormalig geregistreerd partner kunnen een andere dan de standaardverdeling overeenkomen in de huwelijkse voorwaarden, een echtscheidingsconvenant, in de voorwaarden geregistreerd partnerschap of een geschrift dat is gesloten met het oog op het beëindigen van het geregistreerd partnerschap. Deze overeenkomst is slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van de pensioenuitvoerder is gehecht, waarin is vastgelegd dat de pensioenuitvoerder bereid is een uit de afwijking voortvloeiend pensioenrisico te dekken.
6. De (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde en/of de ex-echtgeno(o)t(e) of voormalig geregistreerd partner dienen de pensioenuitvoerder, binnen 2 jaar na de scheidingsdatum, van de verevening op de hoogte te stellen door middel van het formulier "Mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioen".
7. De Wet verevening pensioenrechten bij scheiding kan worden uitgesloten, indien dat is opgenomen in de huwelijkse voorwaarden, een echtscheidingsconvenant of in de voorwaarden geregistreerd partnerschap dan wel een geschrift dat is gesloten met het oog op het beëindigen van het geregistreerd partnerschap. In dat geval dient de pensioenuitvoerder een gewaarmerkte kopie van dit schriftelijke stuk te ontvangen.

Waardeoverdracht naar deze pensioenregeling

Artikel 2.6.6

1. Een voormalige pensioenuitvoerder van de deelnemer is verplicht om na een verzoek tot waardeoverdracht van de deelnemer, de overdrachtswaarde van diens pensioenaanspraken, over te dragen naar deze pensioenregeling.
2. Het verzoek dient aan de pensioenuitvoerder te worden gedaan.
3. Indien deelname aan de pensioenregeling plaatsvond voor 1 januari 2015 dan moet het verzoek tot waardeoverdracht binnen 6 maanden na de aanvangsdatum van de deelname aan de regeling te zijn gedaan. Buiten deze termijn zijn pensioenuitvoerders niet verplicht om mee te werken aan waardeoverdracht.
4. De overdrachtswaarde wordt door de pensioenuitvoerder toegevoegd aan het pensioenkapitaal.
5. Als de overdrachtswaarde ook betrekking heeft op een premievrij partnerpensioen dan worden er extra deelnemingsjaren vastgesteld voor het nabestaandenpensioen, ingaande bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum.
6. Voor de waardeoverdracht is schriftelijke toestemming van de partner nodig.

Waardeoverdracht naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever

Artikel 2.6.7

1. De pensioenuitvoerder is verplicht om na een verzoek tot uitgaande waardeoverdracht van de gewezen deelnemer, de overdrachtswaarde van diens pensioenkapitaal over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever.
2. Het verzoek van de gewezen deelnemer dient te worden gedaan bij de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever.
3. Voor de waardeoverdracht is schriftelijke toestemming van de partner nodig.

Waardeoverdracht naar een nieuwe pensioenregeling bij dezelfde werkgever

Artikel 2.6.8

1. Als de werkgever een andere pensioenovereenkomst met de deelnemer aangaat en de deelnemer toetreedt tot een nieuwe pensioenregeling dan is de pensioenuitvoerder verplicht om, na een verzoek tot uitgaande waardeoverdracht van de gewezen deelnemer, de overdrachtswaarde van diens pensioenkapitaal over te dragen naar de nieuwe pensioenregeling van de werkgever.
2. Voor de waardeoverdracht is schriftelijke toestemming van de partner nodig.

Hoofdstuk 3

Keuzemogelijkheden

Keuzemogelijkheden

Flexibele pensionering

Artikel 3.1

1. Onder flexibele pensionering wordt verstaan het binnen de flexperiode met pensioen gaan, de gehele of gedeeltelijke onderlinge ruil van levenslang partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum en levenslang ouderdomspensioen dan wel deeltijdpensionering.
2. De mogelijkheden van flexibele pensionering worden gerealiseerd op basis van algemeen actuariael aanvaarde sekseneutrale grondslagen, zoals die door de pensioenuitvoerder worden vastgesteld.
3. Voor de vaststelling van de grenzen van uitkeringsflexibiliteit wordt, met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving, uitsluitend rekening gehouden met de salariselementen, opgenomen in dit pensioenreglement en met het gemiddelde deeltijdpercentage.
4. Flexibele pensionering is niet van toepassing op:
 - a de aanspraken op dekking van een bijzonder partnerpensioen;
 - b aanspraken op beschikbare premie of nabestaandenpensioen van de (gewezen) deelnemer die of voor of na toepassing van flexibilisering op de pensioendatum gelijk is aan of minder dan het in de Pensioenwet opgenomen toegestane bedrag voor afkoop van een gering pensioen.
5. De deelnemer voor wie vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid door de pensioenuitvoerder wordt verleend, kan gebruikmaken van flexibele pensionering. De vrijstelling wordt, voor het deel waarop de flexibilisering betrekking heeft, beëindigd op ingangsdatum van de flexibele pensionering.
6. Alle beslissingen van de (gewezen) deelnemer met betrekking tot de uitkeringsflexibiliteit zijn onherroepelijk na ontvangst van de schriftelijke kennisgeving hiervan door de pensioenuitvoerder.
7. In de navolgende artikelen worden de verschillende mogelijkheden van flexibele pensionering nader uitgewerkt.

Vervroegen van het levenslang ouderdomspensioen

Artikel 3.2

1. De (gewezen) deelnemer heeft het recht om het ouderdomspensioen eerder in te laten gaan dan de pensioenrichtdatum binnen de geldende fiscale voorwaarden.
2. Het ouderdomspensioen kan zonder meer ingaan in de periode van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-ingangsdatum van de deelnemer.

3. Het laten ingaan van pensioen vóór de periode van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-ingangsdatum van de deelnemer is uitsluitend mogelijk als en voor zover het dienstverband van de deelnemer bij de werkgever op dezelfde datum is beëindigd. De gewezen deelnemer dient zorg te dragen voor een verklaring van zijn laatste werkgever dat er geen sprake meer is van een dienstbetrekking.
4. Bij het vervroegen van het ouderdomspensioen wordt het dan beschikbare pensioenkapitaal aangewend voor aankoop van een direct ingaand levenslang ouderdomspensioen in combinatie met levenslang partnerpensioen. Het levenslang partnerpensioen bedraagt 70% van het levenslang ouderdomspensioen.
5. De kennisgeving voor vervroeging dient ten minste 3 maanden voor de ingangsdatum van het pensioen in het bezit van de pensioenuitvoerder te zijn.

Uitstellen van het levenslang ouderdomspensioen

Artikel 3.3

1. Uitstellen is alleen mogelijk binnen het aanbod van de pensioenuitvoerder.
2. Het levenslang ouderdomspensioen dient uiterlijk in te gaan 5 jaar na ingang van de AOW van de (gewezen) deelnemer.
3. De kennisgeving voor uitstel van het levenslang ouderdomspensioen dient voor de pensioenrichtdatum in het bezit van de pensioenuitvoerder te zijn. Bij het ontbreken van de tijdige schriftelijke kennisgeving, reserveert de pensioenuitvoerder het beschikbare pensioenkapitaal met in achtneming van het onderdeel "Pensioeningang".
4. De deelnemer die het levenslange ouderdomspensioen later wil laten ingaan wordt beschouwd als een gewezen deelnemer op wie het onderdeel "Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum" van toepassing is. De gewezen deelnemer heeft derhalve het recht om te kiezen voor de verzekering van een levenslang partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum.
5. Het uitstellen van het levenslang ouderdomspensioen is mogelijk indien de deelnemer werkzaamheden blijft verrichten bij dezelfde werkgever of:
 - a werkzaam is in een andere dienstbetrekking of
 - b als ondernemer doorwerkt.Uitstel van de pensioenuitkering is telkens voor een periode van maximaal 1 jaar mogelijk.
6. De gewezen deelnemer dient jaarlijks door middel van een in te vullen verklaring, te verstrekken door de pensioenuitvoerder, aan te tonen dat de gewezen deelnemer werkzaam is in een dienstbetrekking dan wel werkzaamheden verricht in de eigen onderneming.

7. De gewezen deelnemer dient de pensioenuitvoerder een vermindering van de arbeidsuren tenminste 1 maand voorafgaande aan de wijziging mede te delen. Hierbij wordt bedoeld op de vermindering van het aantal arbeidsuren ten opzichte van het aantal arbeidsuren bij de werkgever ingevolge deze pensioenregeling.
8. Bij het uitstellen van het levenslang ouderdomspensioen wordt het op het moment van feitelijke pensionering beschikbare pensioenkapitaal aangewend voor aankoop van een direct ingaand levenslang ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen.
9. Indien in de uitstelperiode het aan te kopen levenslang ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen de norm bereiken van 100% respectievelijk 70% van het laatste pensioengevend salaris verminderd met de fiscaal minimale AOW-franchise, dient er een direct ingaand levenslang ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen aangekocht te worden.
10. Indien, zodra en voor zover de dienstbetrekking van de deelnemer met de werkgever tijdens de uitstelperiode wordt beëindigd, dient er een direct ingaand levenslang ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen aangekocht te worden voor het deel waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Deeltijdpensioenen

Artikel 3.4

1. Deeltijdpensioen is mogelijk overeenkomstig de bepalingen in het reglement onder "Vervroegen van het levenslang ouderdomspensioen" en "Uitstellen van het levenslang ouderdomspensioen". Het bij deeltijdpensionering beschikbare pensioenkapitaal wordt naar rato van het deel dat er geen sprake is van een dienstbetrekking aangewend voor aankoop van een pensioenuitkering.
2. Indien het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen wordt verlaagd, wordt naar rato van het deel dat er geen sprake is van een dienstbetrekking het beschikbare pensioenkapitaal aangewend voor de aankoop van een pensioenuitkering. Met de aangekochte pensioenuitkering worden de bestaande pensioenuitkeringen verhoogd. Hierbij geldt dat een verlaging van het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen, tenminste 1 maand voorafgaande aan de verlaging door de werkgever aan de pensioenuitvoerder dient te worden gemeld.
3. Een verhoging van het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen heeft geen gevolgen voor het ingegane deeltijdpensioen en de voortgezette deelname aan de pensioenregeling.
4. Gedurende de periode van deeltijdpensionering blijven de eventuele risicoverzekeringen, voor het deel dat de werknemer in dienstbetrekking is, in stand.

5. Indien de gewezen deelnemer niet in dienst is van de werkgever en die gewezen deelnemer gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van deeltijdpensionering dient de gewezen deelnemer, indien het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen wordt verlaagd deze verlaging tenminste 1 maand voorafgaande aan de verlaging aan de pensioenuitvoerder schriftelijk te melden. Na ontvangst van de melding zal, op basis van de in de schriftelijke melding aangegeven wijzigingsdatum het naar rato van het deel dat de dienstbetrekking niet wordt voortgezet, met het beschikbare pensioenkapitaal, de pensioenuitkering worden verhoogd.

Ruil van pensioen bij pensioeningang

Artikel 3.5

1. Op de pensioendatum kan het levenslang ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen onderling (gedeeltelijk) worden uitgeruild.
2. Voor zover dit het gevolg is van de ruil van levenslang partnerpensioen naar levenslang ouderdomspensioen mag het levenslang ouderdomspensioen meer bedragen dan 100% van het laatste pensioengevend salaris verminderd met de fiscaal minimale AOW-franchise.
3. Een door ruil, als bedoeld in het voorgaande lid, ontstaan verlies aan pensioen kan niet worden gecompenseerd.
4. Voor uitruil van levenslang partnerpensioen naar levenslang ouderdomspensioen, is schriftelijke toestemming van de partner nodig.

Variabilisering van de pensioenuitkeringen

Artikel 3.6

1. Dit artikel is toepassing als het beschikbare pensioenkapitaal op de pensioendatum bij de pensioenuitvoerder wordt aangewend voor de aankoop van pensioen.
2. De deelnemer heeft éénmalig het recht om op de pensioendatum een variatie te laten aanbrengen in de hoogte van de uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen. De laagste uitkering mag niet lager zijn dan 75% van de hoogste uitkering.
3. Als het ouderdomspensioen eerder ingaat dan op de AOW-gerechtigde leeftijd dan wordt tussen de vervroegde ingangsdatum van het ouderdomspensioen en de ingangsdatum van de AOW voor het toetsen van de verhouding zoals hiervoor bedoeld een bedrag van maximaal tweemaal de AOW-uitkering voor gehuwde personen zonder toeslag als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en zesde lid onderdeel b, van de Algemene Ouderdomswet, vermeerderd met de vakantietoeslag buiten beschouwing gelaten.
4. Voor zover dit het gevolg is van variabilisering van de uitkeringen, mag het levenslange ouderdomspensioen meer bedragen dan 100% van het laatste pensioengevend salaris verminderd met de fiscaal minimale AOW-franchise.

Medische waarborgen

Artikel 3.7

Medische waarborgen zijn niet van toepassing als de (gewezen) deelnemer gebruik maakt van de hierboven genoemde keuze mogelijkheden.

Hoofdstuk 4

Pensioeningang

Pensioeningang

Pensioeningang

Artikel 4.1

1. Zes maanden voor de pensioenrichtdatum informeert de pensioenuitvoerder de pensioengerechtigde over de mogelijkheden rondom de pensionering. Een aanbieding voor feitelijke pensioeningang kan 3 maanden voor de pensioenrichtdatum worden verstrekt. In de aanbieding staat hoe hoog het jaarlijks uit te keren pensioen is dat kan worden aangekocht op basis van het te verwachten pensioenkapitaal, rekening houdend met kosten, risicopremies en rendement.
2. De uitkeringstermijnen van de pensioenen zijn afhankelijk van de frequentie van de termijnen.
3. De pensioengerechtigde is verplicht binnen redelijke termijn de pensioenuitvoerder alle inlichtingen en bescheiden te verschaffen welke voor deze van belang zijn om zijn uitkeringsplicht te beoordelen. Dit geldt ook als de pensioengerechtigde voor een andere pensioenuitvoerder kiest om de pensioenuitkeringen aan te kopen op basis van het beschikbare pensioenkapitaal.
4. Als de pensioengerechtigde niet reageert op de aanbieding van de pensioenuitvoerder dan reserveert de pensioenuitvoerder het aanwezige pensioenkapitaal voor een periode van maximaal 6 maanden, te rekenen vanaf de pensioenrichtdatum. Er vindt geen rentebijbeschrijving plaats.
5. Als na verloop van de termijn van 6 maanden, de pensioengerechtigde nog niet heeft gereageerd dan wendt de pensioenuitvoerder het beschikbare pensioenkapitaal aan voor de aankoop van pensioenuitkeringen op basis van dit pensioenreglement.
6. Als door de pensioengerechtigde een verplichting als hiervoor bedoeld niet is nagekomen, kan de pensioenuitvoerder de uitkering verminderen met de schade die hij daardoor lijdt.
7. De pensioenuitvoerder keert elk door hem verschuldigd verzekerd bedrag uit, indien en voor zover hij de rechtmatigheid van de vordering uit de daartoe door haar verlangde stukken heeft geconstateerd.
8. De pensioenuitvoerder vergoedt geen rente over door hem verschuldigde bedragen, waarvan de betaling is vertraagd als gevolg van het niet ontvangen van de benodigde stukken dan wel ten gevolge van overmacht.
9. Voor een eventueel beschikbaar kapitaal bij overlijden van de (gewezen) deelnemer voor de pensioendatum, bestemd voor de aankoop van nabestaandenpensioen,, gelden de voorgaande leden, voor een periode van 12 maanden.

Inhoudingen

Artikel 4.2

Alle pensioenuitkeringen worden door de pensioenuitvoerder gedaan onder aftrek van de wettelijke inhoudingen. De door de pensioenuitvoerder gereserveerde pensioenuitkeringen worden, zodra dat mogelijk is, uitgekeerd in de vorm van een eenmalig bedrag, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen.

Pensioen in het buitenland

Artikel 4.3

Indien de pensioengerechtigde in het buitenland woont, kan de pensioenuitvoerder kosten in rekening brengen voor het overmaken van de termijnen van de pensioenen die naar dat land worden uitgekeerd. Tevens verlangt de pensioenuitvoerder dat de pensioengerechtigde aan de pensioenuitvoerder periodiek een bewijs van in leven zijn verstrekt. Het bewijs van in leven zijn moet voldoen aan de eisen die de pensioenuitvoerder stelt.

Hoofdstuk 5

Algemene bepalingen

Algemene bepalingen

Verplichtingen van de (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde

Artikel 5.1

De (gewezen) deelnemer en de pensioengerechtigde zijn verplicht om tijdig alle informatie te verstrekken die nodig is voor de uitvoering van dit pensioenreglement. De deelnemer verstrekt, zolang hij in dienst is bij de werkgever, deze informatie aan de werkgever. De deelnemer die geen dienstbetrekking meer heeft met de werkgever, de gewezen deelnemer en de pensioengerechtigde verstrekken deze informatie aan de pensioenuitvoerder. Feiten of omstandigheden die van belang zijn mogen niet worden verzwegen of onjuist of onvolledig weergegeven worden.

In geval van fraude heeft de pensioenuitvoerder het recht:

- de verzekeringsuitkering of verzekeringsdekking te weigeren;
- eventueel al uitgekeerde bedragen en onderzoekskosten terug te vorderen ;
- de fraude te registreren in het tussen verzekeraars gangbare signaleringssysteem;
- aangifte te doen bij de politie.

Handelingen in strijd met doel en strekking van de pensioenverzekering

Artikel 5.2

De pensioenuitvoerder kan besluiten een verzekeringsuitkering niet (langer) uit te betalen, een verzekeringsdekking te eindigen en/of reeds uitbetaalde bedragen terug te vorderen in geval die pensioenuitkering of verzekeringsdekking in strijd wordt geacht met het doel en/of de strekking waarvoor de pensioenverzekering is gesloten.

Onjuiste informatie verstrekking

Artikel 5.3

Indien blijkt dat de gegevens omtrent de geboortedatum en het geslacht van een te verzekeren persoon niet juist zijn verstrekt, welke onjuistheid heeft geleid tot het in rekening brengen van te weinig premie dan kan aan de begunstigde een lager pensioenkapitaal worden uitgekeerd. Eventueel koersverlies is voor rekening van de (gewezen) deelnemer. Een te hoog verzekerd nabestaandenpensioen wordt binnen de fiscale regelgeving verlaagd.

Wijziging of intrekking van de pensioenregeling

Artikel 5.4

1. De werkgever heeft eenzijdig het recht de pensioenovereenkomst aan te passen dan wel in te trekken als sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de deelnemer naar redelijkheid en billijkheid hiervoor moet wijken. Van een zodanig zwaarwichtig belang kan onder andere sprake zijn ingeval:
 - a. wettelijke regelingen ter zake van ouderdoms-, partner- en/of wezenpensioen worden ingevoerd of gewijzigd, waaronder begrepen fiscale wet- en regelgeving;
 - b. andere wettelijke regelingen in brede zin op pensioengebied worden ingevoerd of gewijzigd;
 - c. de verplichtstelling van enig bedrijfstakpensioenfonds op de betrokken werknemers van toepassing wordt of de van toepassing zijnde regeling van het bedrijfstakpensioenfonds wijzigt;
 - d. de werkgever door een verslechterde financiële positie niet meer in staat is om de pensioenregeling te financieren.
2. Een wijziging van de pensioenregeling heeft geen gevolgen voor het tot op het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenkapitaal.
3. In geval van intrekking van de pensioenregeling wordt de aanspraak op opgebouwd pensioenkapitaal bepaald alsof de deelname eindigt op de datum van de intrekking van de pensioenregeling.

Afwijkende regeling

Artikel 5.5

1. In gevallen waarin dit pensioenreglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de pensioenuitvoerder.

Klachten

Artikel 5.6

1. Klachten kunnen telefonisch worden voorgelegd aan de Adviesgroep Pensioen via telefoonnummer 055 579 4488. Of per email via de website www.centraalbeheer.nl/ klantenservice (meld uw klacht) of schriftelijk naar Centraal Beheer Achmea, t.a.v. Adviesgroep Pensioenen, Postbus 700, 7300 HC Apeldoorn.
2. Als de (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde vindt dat de pensioenuitvoerder er onvoldoende in geslaagd is om zijn ontevredenheid weg te nemen, dan kan hij zich wenden tot de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KiFiD), Postbus 93257, 2509 AG Den Haag, www.kifid.nl, (0900-3552248).
3. De (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde kan geschillen met de pensioenuitvoerder ook voorleggen aan een bevoegde rechter.

Registratie persoonsgegevens

Artikel 5.7

1. De pensioenuitvoerder is onderdeel van de Achmea Groep. Binnen de Achmea Groep is Achmea B.V. de verantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens. De pensioenuitvoerder vraagt persoonsgegevens en andere gegevens van (aspirant) deelnemers als bij de pensioenuitvoerder een financiële dienst wordt aangevraagd zoals een verzekering of een bancaire product. De pensioenuitvoerder gebruikt de gegevens binnen de Achmea Groep om overeenkomsten aan te gaan en uit te voeren. Ook geeft de pensioenuitvoerder informatie over producten en diensten die belangrijk voor betrokkenen kunnen zijn.
2. De pensioenuitvoerder gebruikt de persoonsgegevens daarnaast om:
 - het bestand van relaties te beheren;
 - fraude te voorkomen en te bestrijden;
 - statistisch onderzoek te doen;
 - te voldoen aan de wet.
3. Als de pensioenuitvoerder persoonsgegevens gebruikt, houdt de pensioenuitvoerder zich aan de regels die hiervoor gelden, zoals bijvoorbeeld:
 - de Wet bescherming persoonsgegevens;
 - de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen.
4. Als betrokkene niet wil dat de pensioenuitvoerder zijn e-mailadres gebruikt dan kan hij een brief of e-mail sturen naar de pensioenuitvoerder.
5. Het is belangrijk dat de pensioenuitvoerder de juiste informatie heeft. De persoonsgegevens van de (aspirant) deelnemers worden door de pensioenuitvoerder actueel gehouden.

Als de (aspirant) deelnemer wil weten of alle gegevens die de pensioenuitvoerder van hem heeft, juist zijn dan kan hij een brief of e-mail met een kopie van zijn identiteitsbewijs (bijvoorbeeld een rijbewijs of paspoort) naar de pensioenuitvoerder sturen. De (aspirant) deelnemer krijgt binnen vier weken na ontvangst van het bericht een overzicht van zijn gegevens. Op verzoek van de (aspirant) deelnemer past de pensioenuitvoerder onjuiste gegevens aan.
6. De pensioenuitvoerder kan de persoonsgegevens van (aspirant) deelnemers opvragen of laten opnemen in de bestanden van de Stichting CIS in Den Haag. Dit is het centrale informatiesysteem van de verzekeringsmaatschappijen die in Nederland werken. Het doel is om risico's te beheersen en fraude te voorkomen.

Bijvoorbeeld in de situatie dat belangrijke informatie niet aan de pensioenuitvoerder is doorgegeven en de pensioenverzekering wordt beëindigd.

Meer informatie vindt de (aspirant) deelnemer op www.stichtingcis.nl. Hier leest de (aspirant) deelnemer ook hoe de stichting met persoonsgegevens omgaat.

Verhoogd risico

Artikel 5.8

In een aantal gevallen, zoals overlijden of arbeidsongeschiktheid door opzet of bewuste roekeloosheid van de deelnemer of door burgeroorlogen en munitie, bestaat geen of beperkt recht op een pensioenuitkering of voortgezette pensioenopbouw en risicoverzekering wegens arbeidsongeschiktheid. Alle gevallen zijn opgenomen in de bijlage "Arbeidsongeschiktheid en overlijden" bij de uitvoeringsovereenkomst, die opvraagbaar is bij de pensioenuitvoerder.

Inwerkingtreding

Artikel 5.9

De in dit reglement omschreven pensioenregeling is in werking getreden op 1 januari 2014 en is laatstelijk gewijzigd op 1 januari 2015.

Hoofdstuk 6

Overgangsbepalingen

Overgangsbepaling partnerpensioen

Artikel 6.1

Het jaarlijks partnerpensioen wordt verhoogd met een bedrag dat voor het eerst is vastgesteld per 1 januari 2015. Het bedrag heeft betrekking op de deelnemingsjaren tot genoemde datum en is het verschil tussen het partnerpensioen op basis van:

- het pensioenreglement zoals dat gold tot 1 januari 2015, en
- dit pensioenreglement.

Het vastgestelde verhogingsbedrag wordt jaarlijks per 1 januari getoetst aan fiscale wet- en regelgeving en indien noodzakelijk aangepast.

Overgangsbepaling wezenpensioen

Artikel 6.2

Het jaarlijks wezenpensioen wordt verhoogd met een bedrag dat voor het eerst is vastgesteld per 1 januari 2015. Het bedrag heeft betrekking op de deelnemingsjaren tot genoemde datum en is het verschil tussen het wezenpensioen op basis van:

- het pensioenreglement zoals dat gold tot 1 januari 2015, en
- dit pensioenreglement.

Het vastgestelde verhogingsbedrag wordt jaarlijks per 1 januari getoetst aan fiscale wet- en regelgeving en indien noodzakelijk aangepast.

Aanhangsel op het pensioenreglement ABAB Groep B.V.
Overeenkomstnummer 2043

Pensioenreglement, in werking getreden op 1 januari 2014 en laatstelijk gewijzigd op 1 januari 2016.

Onderstaand artikel, zoals opgenomen bij inwerkingtreding van de pensioenregeling, blijft van toepassing.

Paragraaf 2.6

Gebeurtenissen en wijzigingen

Opnemen van onbetaald verlof door de deelnemer

Artikel 2.6.1

- 1 Perioden van onbetaald verlof worden als deelnemingsjaren in aanmerking genomen. Er wordt daarbij rekening gehouden met het deeltijdpercentage zoals dat geldt op de dag voorafgaande aan de dag dat er sprake is van onbetaald verlof.

Onbetaald verlof kan worden opgenomen voor de verlofvormen zoals vermeld in het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Het betreft de volgende verlofvormen:

- ouderschapsverlof als bedoeld in Hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
- sabbatsverlof op basis van een schriftelijk vastgelegde regeling van de werkgever gedurende ten hoogste 12 maanden;
- studieverlof, beroepshalve en door de werkgever gefinancierd;
- levensloopverlof als bedoeld in Hoofdstuk IIC van de Wet op de loonbelasting 1964.

- 2 Gedurende het verlof wordt de premiebetaling voortgezet zoals opgenomen onder "Verzekering en de financiering van de aanspraken".

Plaats: Apeldoorn

Datum: 8/12/2016

Namens:
Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen N.V.

P.G. Mulder

Manager Productmanagement Pensioenen
Divisie Pensioen & Leven

Plaats: Apeldoorn

Datum: 9/12/16

Namens: ABAB Groep B.V.

ABAB Groep B.V.
mr. J.P.M. Verhagen
Voorzitter Hoofddirectie

<.....functie>

Pensioenreglement

Extra Werknemer Pensioen

voor

ABAB Groep B.V.

Inhoudsopgave

PENSIOENREGLEMENT EXTRA WERKNEMER PENSIOEN

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen algemeen
Hoofdstuk 2	Extra Werknemer Pensioen
Paragraaf 2.1	Begripsbepalingen
Paragraaf 2.2	Pensioenaanspraken
Paragraaf 2.3	Pensioensoorten
Paragraaf 2.4	Verzekering en de financiering van de aanspraken
Paragraaf 2.5	Gebeurtenissen
Hoofdstuk 3	Keuzemogelijkheden
Hoofdstuk 4	Pensioeningang
Hoofdstuk 5	Algemene bepalingen

Begripsbepalingen Algemeen

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen algemeen

Begripsbepalingen algemeen

Artikel 1.1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|-----------------------|---|
| 1. | AOW | Algemene Ouderdomswet |
| 2. | beleggingsfonds | een fonds dat belegt in 1 beleggingscategorie. Als beleggingsfondsen komen in aanmerking: <ul style="list-style-type: none">- Achmea wereldwijd aandelen fonds;- Achmea opkomende markten aandelen fonds;- Achmea euro staatsobligaties fonds;- Achmea investment grade bedrijfsobligaties fonds;- Achmea high yield bedrijfsobligaties fonds;- Achmea opkomende markten staatsobligaties fonds;- Achmea indirect vastgoed fonds;- Achmea langlopende obligaties fonds;- Achmea grondstoffen fonds; |
| 3. | beleggingsopbrengsten | gerealiseerde koersresultaten, ontvangen dividenden en rentevergoeding na aftrek van kosten en eventuele belastingen; |
| 4. | beursdag | een dag waarop de officiële markt van de effectenbeurs van Euronext N.V. en de banken in Nederland geopend zijn voor het (laten) uitvoeren van effectentransacties; |
| 5. | CAO | Collectieve Arbeidsovereenkomst; |
| 6. | deelnemer | de werknemer die <ul style="list-style-type: none">- een hoger pensioengevend salaris heeft waarover pensioen opgebouwd mag worden volgens hoofdstuk IIB, Wet op de loonbelasting 1964. Voor 2015 is dat € 100.000;- de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt;- gekozen heeft om deel te nemen aan deze nettopensioenregeling; |

7. deeltijdpensioering
- als deelnemer wordt ook beschouwd de arbeidsongeschikte werknemer voor wie de pensioenuitvoerder, na uitdiensttreding of na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst, vrijstelling van premiebetaling verleent;
- het in de flexperiode met instemming van de werkgever een aantal uren per week minder gaan werken en het naar rato van de vermindering van de arbeidsduur gelijktijdig opnemen van een deel van het opgebouwde pensioenkapitaal voor flexibele pensioering;
8. deeltijdpercentage
- de verhouding tussen het met de werkgever aantal overeengekomen uren dat de werknemer per week werkt en het aantal uren per week dat bij de werkgever hoort bij een volledige werkweek voor de betreffende categorie werknemers. Het deeltijdpercentage is maximaal 100;
9. einde deelname
- het beëindigen van het verwerven van enige vorm van pensioen door:
- niet voldoen aan deelnemersbegrip;
 - lager salaris dan de franchise van dit reglement;
 - overlijden van de deelnemer;
 - einde dienstbetrekking;
 - ingaan van het ouderdomspensioen;
10. flexperiode
- de periode gelegen tussen 10 jaar voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een AOW-uitkering en 5 jaar na het ontstaan van die uitkering;
11. fraude
- bewust onjuiste of onvolledige informatie verstrekken dan wel verzwijgen van informatie met de bedoeling het verkrijgen of behouden van een verzekeringsuitkering of verzekeringsdekking dan wel het onder gunstiger condities verkrijgen of behouden van een verzekeringsuitkering of verzekeringsdekking;
12. gepensioneerde
- de pensioengerechtigde voor wie het ouderdomspensioen is ingegaan;

13. gewezen deelnemer

de (gewezen) werknemer door wie op grond van dit pensioenreglement geen pensioen meer verwerft en die bij het beëindigen van de deelname een pensioenaanspraak behoudt;

14. kind

het kind dat in familierechtelijke betrekking staat tot de (gewezen) deelnemer alsmede stief- en pleegkinderen die door de (gewezen) deelnemer als eigen kinderen worden onderhouden en opgevoed;

15. loonindexcijfer

het eerst gepubliceerde indexcijfer van de CAO-lonen per maand van alle werknemerscategorieën in het particulier bedrijf, inclusief bijzondere beloningen, berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op de meest recente tijdsbasis. Voor de toepassing van dit reglement wordt jaarlijks per 1 januari voor het betreffende kalenderjaar uitgegaan van het indexcijfer zoals dit door het CBS voor de maand oktober daaraan voorafgaand is gepubliceerd.

De wijziging van het loonindexcijfer is gelijk aan de wijziging van het indexcijfer zoals dat laatstelijk voor de maand oktober is vastgesteld ten opzichte van de maand oktober van het voorafgaande jaar.

Indien genoemd indexcijfer niet meer door het CBS wordt berekend en/of wordt gepubliceerd zal van een hiermee zoveel mogelijk corresponderend indexcijfer worden uitgegaan;

16. netto-nabestaandenpensioen

Netto-partner- en/of netto-wezenpensioen;

17. partner

- de echtgen(o)ot(e) van de (gewezen) deelnemer, of
- de man of de vrouw met wie de (gewezen) deelnemer een geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, is aangegaan, of
- de man of vrouw met wie:
 - de (gewezen) deelnemer staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen en
 - geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat, en:

- de (gewezen) deelnemer en de man of vrouw zijn beiden noch gehuwd noch een geregistreerd partnerschap aangegaan, en
- de (gewezen) deelnemer heeft aangetoond dat er gedurende 6 maanden een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd óf
- er is sprake van een tussen beiden gesloten notarieel verleden samenlevingscontract.

Voor de bepaling van de gezamenlijke huishouding is de inschrijving in de Basisregistratie Personen uitgangspunt.

Er kan sprake zijn van maximaal 1 partner.

18.	pensioenaanspraak	het recht op een nog niet ingegaan pensioen.
19.	pensioendatum	de datum waarop het levenslange netto-ouderdomspensioen van de (gewezen) deelnemer feitelijk ingaat. Deze datum is altijd de 1 ^e dag van een maand;
20.	pensioengerechtigde	de persoon voor wie op grond van een pensioenovereenkomst het pensioen is ingegaan;
21.	pensioenkapitaal	het kapitaal dat is ontstaan op basis van de betaalde premie minus risicopremies. Hiervoor moet een pensioenuitkering worden aangekocht. De hoogte van het pensioenkapitaal is niet gegarandeerd maar afhankelijk van onder andere de beleggingsresultaten;
22.	pensioenovereenkomst	hetgeen tussen de werkgever en zijn werknemer(s) is overeengekomen betreffende pensioen;
23.	pensioenuitvoerder	Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen N.V., mede handelend onder de merknaam Centraal Beheer Achmea;
24.	premie	1 of meerdere betaling(en) voor de financiering van het Extra Werknemer Pensioen

25. premieovereenkomst

een pensioenovereenkomst inzake een vastgestelde premie die uiterlijk op de pensioendatum wordt omgezet in een pensioenuitkering;

26. scheiding

a echtscheiding;
b ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek;
c beëindiging van het geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek anders dan door dood, vermissing of omzetting van het geregistreerd partnerschap in een huwelijk;
d beëindiging van de gezamenlijke huishouding, anders dan door dood, vermissing of omzetting van de gezamenlijke huishouding in een huwelijk of een geregistreerd partnerschap.

Als scheidingsdatum met betrekking tot de onderdelen a, b en c geldt de datum van inschrijving in de Basisregistratie Personen. Als datum beëindiging van de gezamenlijke huishouding zoals omschreven onder d., geldt de datum met ingang waarvan in de Basisregistratie Personen is geregistreerd dat de (gewezen) deelnemer en de partner niet meer op hetzelfde adres wonen. Als de Basisregistratie Personen geen uitsluitsel biedt, geldt de datum vermeld op een door de (gewezen) deelnemer en de partner ondertekend schriftelijk stuk waarin het einde van de gezamenlijke huishouding is opgenomen;

27. staffelpremie

een premie, gebaseerd op een leeftijdsafhankelijk beschikbaar premiestelsel, voor tijdsevenredige opbouw van een pensioen;

28. uitvoeringsovereenkomst

de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van een of meer pensioenovereenkomsten;

29. U-rendement

het rendement dat maandelijks wordt gepubliceerd door het Centrum Verzekeringsstatistiek van het Verbond van Verzekeraars;

- | | | |
|-----|-----------|--|
| 30. | verlof | de periode van verlof waarover de deelnemer op basis van de geldende wet- en regelgeving pensioen mag opbouwen; |
| 31. | werkgever | ABAB Groep B.V., gevestigd te Tilburg; |
| 32. | werknemer | degene die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht voor de werkgever. De directeur-grootaandeelhouder als bedoeld in de Pensioenwet valt hier niet onder; |
| 33. | WIA | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen; |

Begripsbepalingen Productspecifiek

Hoofdstuk 2

Extra Werknemer Pensioen

Paragraaf 2.1 Begripsbepalingen

Artikel 2.1.1

1. arbeidsongeschikt(heid) de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, die geacht wordt aanwezig te zijn, indien en zolang de deelnemer recht heeft op een uitkering krachtens de WIA.

Hierbij geldt dat, indien periodes van arbeidsongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, deze als 1 periode worden beschouwd;
2. deelnemingsjaar een periode van 12 maanden, waarin sprake is van deelname aan de regeling. In het vaststellen van het aantal deelnemingsjaren wordt de lengte van elke deelnemingsperiode betrokken. Het aantal deelnemingsjaren wordt in jaren en maanden vastgesteld;
3. deelnemingsperiode Elke ononderbroken periode, die gelegen is tussen:
 - de startdatum regeling of
 - de latere datum aanvang van het dienstverband of
 - (latere) keuze tot deelnameen
 - de pensioenrichtdatum of
 - eerdere einde deelname of
 - (eerdere) keuze volledige beëindiging deelname.De lengte van een deelnemingsperiode wordt in jaren en maanden nauwkeurig vastgesteld, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. Hierbij geldt tevens dat een bepaalde maand niet voor meerdere deelnemingsperioden meegeteld wordt;

4. eerste ziektedag

de eerste dag waarop de deelnemer wegens ziekte niet werkt of het werken tijdens de werktijd staakt. Hierbij geldt dat, indien periodes van ziekte elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, deze als 1 periode worden beschouwd;

5. franchise

het deel van het salaris waarover geen pensioenaanspraken op basis van dit pensioenreglement worden opgebouwd. Deze franchise is gelijk aan het wettelijke fiscale pensioengevend loon waarover pensioen kan worden opgebouwd zonder heffing van loonbelasting zoals vermeld in hoofdstuk IIB van de wet op de loonbelasting 1964. Deze franchise volgt de mogelijke jaarlijkse aanpassing. Voor 2015 is de franchise is € 100.000,-. De franchise wordt afgerond op euro's naar boven;

6. life cycle

beleggingssystematiek waarbij rendement en risico door de pensioenuitvoerder op elkaar worden afgestemd;

7. pensioengevend salaris voor netto-pensioen

het salaris zoals met de werknemer is overeengekomen en bestaand uit:

- 12 maal het brutosalarisperiodiek;
- 8% vakantietoeslag;

Het pensioengevend salaris heeft voor de risicodekkingen partnerpensioen en wezenpensioen voor pensioendatum een maximum van € 249.995,- (2015) per jaar; Het maximumsalaris wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de wijziging van het loonindexcijfer; Voor de deeltijder worden de salarisonderdelen omgerekend naar een fulltime salaris op jaarbasis;

8. pensioengrondslag netto-pensioen

pensioengevend salaris minus de franchise;

9. pensioenrichtdatum

de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 67 wordt;

- | | | |
|-----|------------------------|--|
| 10. | rebalancing | herverdeling van het opgebouwde pensioenkapitaal en de verdeling van de investeringspremie over de beleggingscategorieën; |
| 11. | investeringspremie | de beschikbare premie minus premies risicodekkingen zoals nabestaandenpensioen voor pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid; |
| 12. | unitkoers | de slotkoers van een beleggingsfonds op een beursdag, op basis waarvan units worden toegewezen en worden afgerekend. De unitkoers is gelijk aan de waarde in euro's van het beleggingsfonds gedeeld door het aantal units in het beleggingsfonds en wordt afgerond op honderdsten; |
| 13. | units | de waarde-eenheden waarin de beleggingsfondsen zijn opgesplitst; |
| 14. | uitkeringsovereenkomst | een pensioenovereenkomst inzake een vastgestelde pensioenuitkering; |
| 15. | ziekte | een lichamelijke of psychische toestand die de deelnemer verhindert zijn arbeid te verrichten, niet zijnde arbeidsongeschiktheid. |

Pensioenaanspraken

Paragraaf 2.2

Pensioenaanspraken

Pensioenovereenkomst

Artikel 2.2.1

De deelnemer verwerft op grond van de netto-pensioenovereenkomst aanspraken op netto-pensioen zoals is vastgelegd in dit reglement.

De deelnemer heeft de volgende keuzemogelijkheden:

- deelname aan levenslang netto-ouderdompensioen met daarbij, als op de pensioendatum sprake is van een partner, levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum of;
- deelname aan levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum of;
- deelname aan levenslang netto-partnerpensioen en netto-wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum of;
- een combinatie van de eerstgenoemde mogelijkheid met één van de andere 2 mogelijkheden, dus naast deelname aan levenslang netto-ouderdompensioen ook deelname aan levenslang netto-partnerpensioen en eventueel deelname aan netto-wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

Daarnaast beslist de deelnemer bij keuze voor deelname aan levenslang netto-ouderdompensioen of 50% dan wel 100% van de beschikbare premie, na aftrek van de eventuele risicopremies, geïnvesteerd wordt.

De werknemer of deelnemer heeft per 1 januari van ieder jaar en op de momenten die beschreven zijn bij "Risicoacceptatie", de keuze om één van bovenstaande keuzemogelijkheden te starten of te beëindigen.

Als hierdoor sprake is van een risicotoename voor de verzekeraar, worden er medische waarborgen gesteld. Deze medische waarborgen worden niet gevraagd bij een keuze voor deelname op de momenten die beschreven zijn bij "Risicoacceptatie" en de keuze wordt gemaakt binnen 3 maanden.

Indien de werknemer geen keuze maakt, wordt de werknemer geacht te hebben gekozen voor het netto-pensioen met deelname aan de pensioenvormen:

- levenslang netto-ouderdompensioen;
- indien partner aanwezig aangevuld met een levenslang netto-partnerpensioen en een netto-wezenpensioen.

De pensioenovereenkomst betreft voor:

- het levenslang netto-ouderdomspensioen en het levenslang netto-partnerpensioen ingaand bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of na de pensioendatum, een premieovereenkomst;
- het levenslang netto-partnerpensioen ingaand bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, een uitkeringsovereenkomst;
- het netto-wezenpensioen ingaand bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, een uitkeringsovereenkomst;

Pensioenaanspraken voor de deelnemer

Artikel 2.2.2

1. De beschikbare premie bedraagt een percentage van de pensioengrondslag. Dit percentage komt uit de volgende premiestaffel:

Leeftijd van 21 tot 25	4,6%
Leeftijd van 25 tot 30	5,3%
Leeftijd van 30 tot 35	6,0%
Leeftijd van 35 tot 40	6,9%
Leeftijd van 40 tot 45	8,0%
Leeftijd van 45 tot 50	9,2%
Leeftijd van 50 tot 55	10,6%
Leeftijd van 55 tot 60	12,2%
Leeftijd van 60 tot 65	14,0%
Leeftijd van 65 tot 67	15,3%
2. Als de deelname aan de pensioenregeling begint of eindigt in de loop van een jaar wordt de beschikbare premie voor dat jaar naar rato vastgesteld. Hierbij geldt dat, indien de deelname of beëindiging in de loop van een maand plaatsvindt, de maand waarin de deelname aan de pensioenregeling begint en de maand waarin de deelname eindigt wel in aanmerking worden genomen.
3. De werknemer kan kiezen voor het verzekeren van de risicodekking van het netto-nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum. Dan wordt de risicopremie voor het netto-nabestaandenpensioen en de risicopremie voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid eerst betaald uit de beschikbare premie. Het restant van de beschikbare premie is dan beschikbaar voor de opbouw van pensioenkapitaal.
4. De werknemer kan kiezen voor alleen het verzekeren van netto-nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum. Dan wordt alleen die risicopremie en de risicopremie voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid betaald uit de beschikbare premie.
5. De hoogte van de risicopremie voor het netto-nabestaandenpensioen is gemaximeerd op de beschikbare premie.

6. Als de werknemer kiest voor het verzekeren van het netto-nabestaandenpensioen, dan heeft de deelnemer aanspraak op een:
 - Levenslang netto-partnerpensioen voor zijn/haar partner bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum; en bij de keuze daarvoor ook
 - Netto-wezenpensioen voor zijn/haar kinderen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum.
7. Uitkeringen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum zijn uitsluitend verzekerd indien de partner en/of kinderen aangemeld zijn bij de pensioenuitvoerder.
8. Op basis van de beschikbare premie verwerft de deelnemer voor zichzelf een aanspraak op een investeringspremie voor de opbouw van een pensioenkapitaal. De deelnemer kan bij keuze voor deelname aan levenslang netto-ouderdompensioen kiezen om de investeringspremie volledig of voor 50% te gebruiken voor opbouw van pensioenkapitaal. Op de pensioendatum moet het dan opgebouwde pensioenkapitaal worden gebruikt om een netto-pensioen aan te kopen.
9. De investeringspremie, of afhankelijk van de keuze 50% hiervan, wordt belegd conform hetgeen is opgenomen in dit reglement onder Beleggingen.

Risicoacceptatie

Artikel 2.2.3

1. Verhogingen van het pensioengevend salaris worden voor de verzekering van de risicodekkingen geaccepteerd tot een maximum van € 24.995,- per kalenderjaar (2015). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de wijziging van het loonindexcijfer.
2. De pensioenuitvoerder stelt medische waarborgen als de deelnemer meer dan 3 maanden na:
 - aanvang van de regeling;
 - in aanmerking komen voor de regeling door stijging salaris boven de franchise;
 - indiensttreding;
 - een huwelijk;
 - het aangaan van een geregistreerd partnerschap;
 - het gaan samenwonen met een partner;
 - de geboorte van een kind

Maximale pensioenen

Artikel 2.2.4

De aan te kopen netto-pensioenen inclusief indexaties voor het pensioenkapitaal zijn nooit hoger dan het per jaar of in totaal op te bouwen middelloonpensioen binnen de kaders van hoofdstuk 5, afdeling 5 van de Wet op de Inkomstenbelasting 2001 tezamen met hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. Hiertoe zal door de pensioenuitvoerder op de hierna genoemde momenten een fiscale toetsing worden uitgevoerd.

De fiscale toetsing gaat uit van het feitelijke salaris van de deelnemer op het toetsmoment en een opbouwpercentage van 1,646% ouderdomspensioen vermenigvuldigd met de nettofactor, zoals opgenomen in de Wet op de Inkomstenbelasting 2001. De toets geldt alleen voor het salaris hoger dan het wettelijke fiscaal pensioengevend loon waarover pensioen kan worden opgebouwd zonder heffing van loonbelasting zoals vermeld in hoofdstuk IIB van de wet op de loonbelasting 1964.

De pensioenuitvoerder zal ten minste op de volgende momenten fiscaal toetsen:

- bij iedere waardeoverdracht
- bij onderlinge ruil van pensioen
- bij overlijden van de deelnemer
- bij echtscheiding of beëindiging van de partnerrelatie
- bij emigratie van de deelnemer
- bij een relevante wijziging van de fiscale regelgeving
- op de ingangsdatum van het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen

Op het moment van de fiscale toetsing valt het fiscaal niet toelaatbare opgebouwde pensioenkapitaal toe aan de pensioenuitvoerder. Vanaf dat moment kan de deelnemer daaraan geen verdere rechten meer ontfemen.

De in dit hoofdstuk genoemde pensioenaanspraken zullen nooit meer bedragen dan de in de fiscale wet- en regelgeving vastgestelde maxima.

Afkoopverbod

Artikel 2.2.5

De aan dit reglement te ontlene pensioenaanspraken kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.

Vaststelling pensioengevend salaris en pensioengrondslag

Artikel 2.2.6

1. Het pensioengevend salaris wordt door de werkgever vastgesteld per de datum waarop de verwerving van de pensioenaanspraken ingevolge dit reglement voor de eerste maal plaatsvindt en vervolgens jaarlijks per 1 januari.
2. Een wijziging van het pensioengevend salaris en/of het deeltijdpercentage wordt door de werkgever direct doorgegeven aan de pensioenuitvoerder. Het nieuwe pensioengevend salaris en/of deeltijdpercentage wordt in aanmerking genomen per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarin de wijziging plaatsvindt.
3. De pensioengrondslag opbouw pensioenkapitaal voor de deeltijder wordt vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage.

Verlaging pensioengevend salaris als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de deelnemer

Artikel 2.2.6

Een verlaging van het pensioengevend salaris wordt buiten beschouwing gelaten, voor zover deze verlaging het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Pensioensoorten

Paragraaf 2.3

Pensioensoorten

Levenslang netto-ouderdompensioen en levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of na de pensioendatum

Artikel 2.3.1

1. Het aan te kopen pensioen is afhankelijk van de hoogte van het op de pensioendatum aanwezige netto-pensioenkapitaal, de rentestand en de tarieven van de pensioenuitvoerder. Er is tot het moment van aankoop op de pensioendatum geen garantie voor de hoogte van de pensioenuitkeringen. Het pensioen bedraagt tijdens de opbouw nooit meer dan de uitkomst op basis van de fiscale toets in het onderdeel "Maximale pensioenen" van dit reglement.
2. Voor het netto-pensioenkapitaal wordt op de pensioendatum, bij een door de (gewezen) deelnemer aan te wijzen pensioenuitvoerder, een direct ingaand levenslang netto-ouderdompensioen en een levenslang netto-partnerpensioen op het leven van de (gewezen) deelnemer en zijn partner aangekocht.
3. Het levenslang netto-ouderdompensioen gaat in op de pensioendatum en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen tot en met de laatste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.
4. Het jaarlijks levenslang netto-partnerpensioen bedraagt 70% van het levenslang netto-ouderdompensioen. Dit netto-partnerpensioen wordt afgeleid van het levenslang netto-ouderdompensioen dat op de pensioendatum kan worden aangekocht.
5. Het jaarlijks levenslang netto-partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de gepensioneerde overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.
6. Indien op de pensioendatum het aan te kopen ouderdompensioen en partnerpensioen meer bedraagt dan is toegestaan op grond van de fiscale wetgeving en de fiscale besluiten, zal het meerdere pensioenkapitaal zoals beschreven in het onderdeel "Maximale pensioenen" van dit reglement, op de pensioendatum toekomen aan de pensioenuitvoerder. Er volgt geen restuitkering.

Netto-partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum

Artikel 2.3.2

1. Het jaarlijks netto-partnerpensioen bedraagt:
 - per verstreken deelnemingsjaar 0,63% van de vastgestelde pensioengrondslagen netto-pensioen gedurende de verstreken deelnemingsjaren (middelloon); verhoogd met:
 - 0,63% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag netto-pensioen, vermenigvuldigd met het aantal nog niet verstreken deelnemingsjaren dat de deelnemer maximaal kan bereiken indien de deelnemer tot de pensioenrichtdatum in dienst van de werkgever blijft.
2. Het netto-partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.

Partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum

Artikel 2.3.3

1. Als de gewezen deelnemer ervoor heeft gekozen zowel netto-ouderdompensioen als netto-partnerpensioen op te bouwen, dan kan bij einde deelname aan deze pensioenregeling worden gekozen om een risicoverzekering van een levenslang netto-partnerpensioen te sluiten. De gewezen deelnemer kan deze keuze voor de verzekering van het levenslang netto-partnerpensioen maken op basis van de in dit reglement omschreven "Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum". Indien alleen netto-partnerpensioen of netto-partnerpensioen en netto-wezenpensioen is gekozen voor pensioendatum, dan is deze keuze niet van toepassing.
2. Het netto-partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.

Wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum

Artikel 2.3.4

1. Het jaarlijks netto-wezenpensioen bedraagt:
 - per verstreken deelnemingsjaar 0,126% van de vastgestelde pensioengrondslagen netto-pensioen gedurende de verstreken deelnemingsjaren (middelloon);

verhoogd met:

- 0,126% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag netto-pensioen, vermenigvuldigd met het aantal nog niet verstreken deelnemingsjaren dat de deelnemer maximaal kan bereiken indien de deelnemer tot de pensioenrichtdatum in dienst van de werkgever blijft.
- 2. Het netto-wezenpensioen wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand waarin het kind ouderloos wordt. Een kind is ouderloos (volle wees) als beide ouders of pleegouders dan wel de enige ouder of pleeg- of stiefouder is overleden.
- 3. Het netto-wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd zolang het kind de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, echter uiterlijk tot en met de laatste dag van de maand waarin het kind overlijdt. Indien en zolang het kind studerend is krachtens de bepalingen van de Wet op de studiefinanciering 2000 of de Wet tegemoetkoming studiekosten geldt er een eindleeftijd van 27 jaar.
- 4. Het netto-wezenpensioen, toekomende aan het kind geboren binnen 307 dagen na het overlijden van de deelnemer gaat in op de dag van geboorte.

Verzekering en Financiering van de Aanspraken

Paragraaf 2.4

Verzekering en de financiering van de aanspraken

Artikel 2.4.1

1. De werkgever heeft met de pensioenuitvoerder een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Het doel van de uitvoeringsovereenkomst is om de in het onderdeel "Pensioenaanspraken" vermelde aanspraken te verzekeren.
2. De verzekeringen zijn onderworpen aan het bepaalde in de uitvoeringsovereenkomst en aan het bepaalde bij of krachtens de Pensioenwet. De (gewezen) deelnemer kan een exemplaar van de uitvoeringsovereenkomst bij de pensioenuitvoerder opvragen.
3. Voor zover de werkgever de voor de verzekering(en) verschuldigde premies aan de pensioenuitvoerder heeft voldaan, is de werkgever ontheven van elke betalingsverplichting aan de pensioenuitvoerder.
4. De pensioenuitvoerder verzekert geen risico indien en voor zover het risico door de pensioenuitvoerder niet is aanvaard.

Aanvang van de verzekeringen

Artikel 2.4.2

1. De toekenning van de investeringspremie voor de opbouw van pensioenkapitaal, kan aanvangen op de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum na afloop van een periode van 2 maanden, te rekenen vanaf de dag dat de pensioenuitvoerder de deelnemer schriftelijk heeft geïnformeerd over mogelijkheden tot deelname. Hiervan is sprake als de werknemer ervoor kiest een netto-ouderdomspensioen te verzekeren volgens dit reglement.
2. Als de deelnemer bij aanvang van deelname aan de pensioenregeling een partner heeft en voor de risicoverzekering heeft gekozen, gaat de verzekering voor de uitkering bij overlijden van de deelnemer in op de dag waarop de werknemer deelnemer is geworden. Dit geldt voor de volgende verzekeringen:
 - de verzekering van het netto-partnerspensioen voor de deelnemer;
 - de verzekering van het netto-wezenpensioen voor de deelnemer;
3. Als de deelnemer bij aanvang van de deelname aan de pensioenregeling geen partner heeft, kan de verzekering in voorgaand lid pas ingaan op de dag waarop sprake is van een partner.

4. Indien de deelnemer na aanvang van de deelname kiest voor de risicoverzekering(en) in lid 2, gaan de verzekeringen in op de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarop de pensioenuitvoerder het risico heeft geaccepteerd. De pensioenuitvoerder kan medische waarborgen vragen met inachtneming van het onderdeel "Risicoacceptatie".
5. De deelnemer kan afzien van een vrijwillige risicoverzekering. Dit kan kenbaar worden gemaakt op de door de pensioenuitvoerder aangegeven wijze.
6. Indien de deelnemer wil afzien van een risicoverzekering die standaard bij aanvang deelname is verzekerd en dit kenbaar maakt binnen 2 maanden, te rekenen vanaf de dag dat de pensioenuitvoerder de deelnemer schriftelijk heeft geïnformeerd over mogelijkheden tot deelname, vervalt de risicoverzekering vanaf datum aanvang deelname en wordt de betaling van de risicopremies ongedaan gemaakt.
7. De verzekering voor vrijstelling van premiebetaling, vangt aan op de datum van deelname aan deze pensioenregeling en eindigt op de vroegste van:
 - de eerste dag van de maand waarin de AOW ingaat, zoals die geldt op de ingangsdatum van de vrijstelling van premiebetaling;
 - de pensioenrichtdatum;
 - de overlijdensdatum van de deelnemer;
 - de dag waarop de dienstbetrekking eindigt;
 - de dag waarop de uitvoeringsovereenkomst eindigt.
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking of bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst, worden de volgende bepalingen in acht genomen:
 - "De dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd";
 - "De dienstbetrekking met de zieke deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd".

Financiering van de pensioenregeling

Artikel 2.4.3

1. De pensioenregeling wordt gefinancierd door middel van een beschikbare premie voor:
 - de opbouw van pensioenkapitaal voor de deelnemer en/of
 - risicoverzekering van het levenslang netto-partnerpensioen of netto-partnerpensioen en netto-wezenpensioen en
 - risicoverzekering voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
2. De beschikbare premie wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld.
3. De beschikbare premie komt volledig voor rekening van de deelnemer.

4. De werkgever houdt de beschikbare premie in op het netto-salaris van de deelnemer in dezelfde termijnen als waarin het salaris wordt uitbetaald. De werkgever is verantwoordelijk voor de betaling van de beschikbare premie aan de pensioenuitvoerder. Wanneer de werknemer ervoor kiest niet de gehele beschikbare premie te gebruiken voor premie in nettopensioen, wordt het restant door de werkgever aan de werknemer als netto-salaris uitgekeerd.
5. Voor de risicoverzekeringen:
 - Levenslang netto-partnerpensioen
 - Netto-wezenpensioen
 - Premievrijstelling bij Arbeidsongeschiktheidworden de benodigde risicopremies ingehouden op de beschikbare premie.
6. Indien gekozen is voor deelname aan het levenslang netto-partnerpensioen en eventueel het netto-wezenpensioen, worden de risicopremies voor deze verzekering(en) eerst gefinancierd uit de beschikbare premie. Ook de risicopremies voor de verzekering van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid worden eerst gefinancierd uit de beschikbare premie. Het restant van de beschikbare premie is dan beschikbaar voor de opbouw van pensioenkapitaal.
7. De pensioenuitvoerder verleent vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer naar rato van de mate van de arbeidsongeschiktheid, zoals omschreven in dit reglement. De hoogte van de risicopremies voor de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling wordt bepaald aan de hand van de pensioenrichtdatum, de gekozen nabestaandenrisicodekking(en) en de investeringspremie, of afhankelijk van de keuze, 50% hiervan. De risicopremies worden ingehouden op de beschikbare premie.
8. De premies voor de pensioenregeling zijn maandelijks bij vooruitbetaling verschuldigd tot de pensioenrichtdatum, respectievelijk tot en met de maand waarin:
 - de deelname aan de pensioenregeling eindigt;
 - de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd;
 - de partner overlijdt of er sprake is van scheiding. Dit geldt voor de risicoverzekering(en) van pensioenaanspraken ten behoeve van de partner;
 - het kind overlijdt. Dit geldt alleen voor de premie voor het wezenpensioen.
9. Alle betalingen die de pensioenuitvoerder voortzet uit hoofde van de verzekering van vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid, eindigen op de vroegste van:
 - de pensioenrichtdatum;
 - de eerste dag van de maand van de AOW-ingangsdatum, zoals die geldt op de ingangsdatum van de vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid;
 - de overlijdensdatum van de deelnemer;
 - de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is gedaald beneden de 35%.
10. Indien de gebeurtenis plaatsvindt op de eerste dag van de maand dan is de beschikbare premie voor die maand niet verschuldigd.

Uitblijven financiering

Betalingsachterstand

Artikel 2.4.4

1.

Indien de verschuldigde premies niet zijn voldaan per de overeengekomen vervaldatum, is er sprake van een betalingsachterstand.

2. Als de werkgever de premie niet tijdig aan de pensioenuitvoerder voldoet, zal de pensioenuitvoerder, de werkgever aanmanen om de verschuldigde premies, vermeerderd met de rente volgens het bepaalde in de Betalingsvoorwaarden Extra Werknemer Pensioen te voldoen.
3. In geval dat na het verstrijken van de in de aanmaning(en) gestelde termijn de werkgever in gebreke is gebleven om de verschuldigde premies te betalen, is de pensioenuitvoerder op grond van de Pensioenwet verplicht de deelnemer te informeren als de betalingsachterstand het noodzakelijk maakt om de verzekeringen premievrij te maken en de risicoverzekering(en) zonder waarde te laten vervallen. Voordat de pensioenuitvoerder de deelnemer informeert, stelt hij de werkgever op de hoogte van de betalingsachterstand.
4. De pensioenuitvoerder maakt de verzekering voor de opbouw van pensioenkapitaal voor de deelnemer niet eerder premievrij en laat de risicoverzekering(en) voor de deelnemer niet eerder vervallen dan 3 maanden nadat de werkgever en de deelnemer over de betalingsachterstand zijn geïnformeerd.
5. De pensioenuitvoerder maakt de verzekering voor de opbouw van pensioenkapitaal op zijn vroegst premievrij per de datum die is gelegen 5 maanden vóór het tijdstip waarop de deelnemer daarover is geïnformeerd. Hierbij worden achterstallig gebleven risicopremies, rente en kosten van premievrijmaking niet verrekend met het reeds opgebouwde pensioenkapitaal.

Wijziging van de uitvoeringsovereenkomst

Artikel 2.4.5

1. De pensioenuitvoerder heeft te allen tijde het recht om het bepaalde bij of krachtens de uitvoeringsovereenkomst te wijzigen voor de hierna genoemde onderdelen en/of situaties. Als de pensioenuitvoerder de wijziging doorvoert geldt deze voor de hele groep van verzekeringen waartoe de verzekeringen behoren die zijn gesloten op basis van deze uitvoeringsovereenkomst.
2. De situaties waarin de pensioenuitvoerder beroep kan doen op zijn bevoegdheid tot wijziging van de uitvoeringsovereenkomst zijn:
 - aanpassingen in het beleggings- of fondsbeleid, waaronder tevens wordt verstaan de aanpassing van de TER en vervanging van beleggingsfondsen of beleggingscategorieën door vergelijkbare fondsen of categorieën;

- omzetting van het Extra Werknemer Pensioen naar een ander inhoudelijk vergelijkbare verzekering in een al dan niet ander administratiesysteem van de pensioenuitvoerder;
 - nieuwe en/of gewijzigde wet- en regelgeving;
 - gewijzigde marktomstandigheden, zoals wijzigingen in het langlevensrisico of de rekenrente.
3. Als voorgaand lid van toepassing is, heeft de werkgever het recht om de uitvoeringsovereenkomst per de dag waarop de wijziging in werking treedt door schriftelijke opzegging te beëindigen, mits de opzegging plaatsvindt binnen 2 maanden nadat de wijziging aan de werkgever is meegedeeld.
Het voorgaande is niet van toepassing als:
- a de wijziging het gevolg is van tussentijds gewijzigde of nieuwe wet- en regelgeving van dwingend rechtelijke aard;
 - b de wijziging geen materieel nadeel oplevert of een verbetering inhoudt;
 - c de wijziging het beleggings- of fondsbeleid (waaronder de TER) betreft.
4. Een wijziging is ook van toepassing op de ten tijde van het van kracht worden van die wijziging lopende- en premievrije verzekeringen. Een wijziging zal niet leiden tot een verlaging van het tot dat moment opgebouwd pensioenkapitaal. Een wijziging heeft geen gevolgen voor de tot de wijzigingsdatum betaalde premies en verleende kortingen.

Tarief

Artikel 2.4.6

Voor de krachtens de uitvoeringsovereenkomst te sluiten verzekeringen gelden de tarieven als omschreven in het Tarief Extra Werknemer Pensioen, welke onderdeel uitmaakt van de uitvoeringsovereenkomst.

De pensioenuitvoerder kan de tarieven (waaronder hier niet wordt verstaan de TER) tijdens de contractperiode van de uitvoeringsovereenkomst niet wijzigen, tenzij wijzigingen in wet- of regelgeving hiertoe aanleiding geven. Als de pensioenuitvoerder de tariefswijziging doorvoert geldt deze voor de hele groep van verzekeringen waartoe de verzekeringen behoren die zijn gesloten op basis van deze uitvoeringsovereenkomst. De tariefswijziging is ook van toepassing op premievrije verzekeringen gesloten onder deze of een voorafgaande uitvoeringsovereenkomst. De pensioenuitvoerder brengt de werkgever van de wijziging op de hoogte. Lid 3 van voorgaand artikel is van overeenkomstige toepassing. Een wijziging van de tarieven beïnvloedt niet de voor de wijziging gefinancierde pensioenaanspraken, mits er na de wijziging geen risicopremie meer ten laste of ten gunste van het gefinancierde deel wordt gebracht.

Beleggingen

Beleggingen

Artikel 2.4.7

Beleggingen in de life cycle

1. Op basis van de pensioenovereenkomst belegt de pensioenuitvoerder de investeringspremie in de life cycle "Gemiddeld".
2. De pensioenuitvoerder bepaalt jaarlijks of het nodig is de life cycle aan te passen. Op grond van marktontwikkelingen kan de fondsverdeling binnen de life cycle worden gewijzigd. Een gevolg kan zijn dat 1 of meer beleggingsfondsen aan de life cycle worden toegevoegd of uit de life cycle worden verwijderd.

Beleggingsfondsen

3. Voor een beleggingsfonds geldt het volgende:
 - a voor de berekening van het aandeel van een verzekering in een beleggingsfonds wordt elk beleggingsfonds verdeeld in units;
 - b alle beleggingsopbrengsten van een beleggingsfonds komen ten goede aan het desbetreffende beleggingsfonds;
 - c alle op het beleggingsfonds betrekking hebbende belastingen en kosten worden ten laste van het fonds gebracht;
 - d voor elke toevoeging aan een beleggingsfonds worden units toegekend. Daartoe wordt het te beleggen bedrag omgerekend in units van het desbetreffende beleggingsfonds;
 - e beleggen in beleggingsfondsen vindt plaats voor rekening en risico van de (gewezen) deelnemer.
4. Wijzigingen in beleggingsfondsen vinden niet plaats in geval van een overmachtsituatie veroorzaakt door zodanige omstandigheden waardoor op de beurs niet gehandeld kan worden. Wijzigingen in beleggingsfondsen vinden plaats zodra de handel wordt hervat.
5. Voor een uitgaande waardeoverdracht en voor afkoop is de waarde uit een beleggingsfonds gelijk aan de opbrengst van de units per de dag volgend op de dag dat aan de door de pensioenuitvoerder gestelde voorwaarden is voldaan.

Unitkoers

6. Bij het verschuldigd worden van de premie en bij herverdeling van het opgebouwde pensioenkapitaal op basis van de life cycle, geldt de unitkoers van de eerste beursdag van de maand waarin dit plaatsvindt.
7. Voor een uitgaande waardeoverdracht geldt de unitkoers van de eerste beursdag volgend op de dag van de ontvangst van het verzoek tot daadwerkelijke overdracht.

8. Bij het overlijden van een (gewezen) deelnemer geldt de unitkoers van de overlijdensdatum. Als de overlijdensdatum geen beursdag is dan geldt de unitkoers van de eerstvolgende beursdag.
9. Bij scheiding geldt de unitkoers van de scheidingsdatum. Als de scheidingsdatum geen beursdag is dan geldt de unitkoers van de eerstvolgende beursdag.
10. Bij pensionering geldt de unitkoers van de laatste beursdag voorafgaande aan de pensioendatum.
11. De ontvangstdatum is de dag waarop de pensioenuitvoerder het verzoek voor de wijziging heeft ontvangen via de door de pensioenuitvoerder opgegeven wijze dan wel schriftelijk.

Ex-partner

12. Voor de ex-partner die, als gevolg van scheiding, recht heeft op een premievrij pensioenkapitaal voor een aanspraak op bijzonder netto-partnerpensioen, gelden, voor zover van toepassing op de aanspraak, de voorgaande artikelen onder "Beleggingen".

Gebeurtenissen

Paragraaf 2.5 Gebeurtenissen en Wijzigingen

Opnemen van onbetaald verlof door de deelnemer

Artikel 2.5.1

1. Elke periode van onbetaald verlof wordt als deelnemingsperiode in aanmerking genomen. Er wordt daarbij rekening gehouden met het deeltijdpercentage zoals dat geldt op de dag voorafgaande aan de dag dat er sprake is van onbetaald verlof. Onbetaald verlof kan worden opgenomen voor de verlofvormen zoals vermeld in het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Het betreft de volgende verlofvormen:
 - ouderschapsverlof als bedoeld in Hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
 - sabbatsverlof op basis van een schriftelijk vastgelegde regeling van de werkgever gedurende ten hoogste 12 maanden;
 - studieverlof, beroepshalve en door de werkgever gefinancierd;
 - levensloopverlof als bedoeld in Hoofdstuk IIC van de Wet op de loonbelasting 1964.
2. Gedurende het verlof wordt de premiebetaling alleen voor de risicodekkingen voortgezet zoals opgenomen onder "Verzekering en de financiering van de aanspraken".

Wijzigingsdatum

3. De voor de pensioenregeling te hanteren wijzigingsdatum verschilt per soort wijziging. Hierna volgt een opsomming van de soorten wijzigingen en de voor de pensioenregeling te hanteren wijzigingsdata.
4. De wijzigingsdatum is gelijk aan de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum van:
 - indiensttreding van een werknemer;
 - een salariswijziging;
 - aanvang of wijziging deeltijd dienstverband;
 - uitdiensttreding van de deelnemer;
 - einde deelname;
 - Indien aanwezig, vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid of de wijziging hierop;
 - het bereiken van de eindleeftijd wezenpensioen;
 - de keuze van de deelnemer voor deelname aan het levenslange netto-ouderdomspensioen, een risicodekking of de wijziging hierop.

5. De voor de pensioenregeling te hanteren wijzigingsdatum is gelijk aan de datum:
- van de wijziging van de burgerlijke staat;
 - van inwerkingtreding van een notarieel samenlevingscontract;
 - waarop de samenleving 6 maanden heeft geduurd;
 - waarop de samenleving is beëindigd;
 - van ontvangst van een overdrachtswaarde;
 - waarop het verzoek om een uitgaande waardeoverdracht is ontvangen en aan alle overige voorwaarden is voldaan;
 - waarop een kind is geboren;
 - van overlijden van de (gewezen) deelnemer, de partner of een kind;
 - waarop het pensioen ingaat.

Premievrijstelling bij AO

Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer

Artikel 2.5.2

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer vindt vrijstelling van premiebetaling plaats. Op basis van de uitvoeringsovereenkomst blijft de werkgever premie verschuldigd voor het deel waarvoor geen sprake is van vrijstelling van premiebetaling door de pensioenuitvoerder. Dat deel van de premie wordt door de werkgever verrekend met het netto-loon van de werknemer.
2. Vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid vindt plaats vanaf de eerste dag van de maand waarin de deelnemer een WIA-uitkering ontvangt, maar niet eerder dan 104 weken na de eerste ziekte dag en op basis van:
 - de mate van arbeidsongeschiktheid, vastgesteld door het UWV;
 - de investeringspremie voor de opbouw van pensioenkapitaal voor de deelnemer op de dag voorafgaand aan de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA-uitkering;
 - het verzekerd nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA-uitkering.
3. Salarisverhogingen boven € 24.995,- per kalenderjaar (2015) worden voor de vrijstelling van premiebetaling niet in aanmerking genomen. Deze beperking geldt voor de periode:
 - vanaf de eerste ziekte dag tot de datum waarop de deelnemer recht heeft op vrijstelling van premiebetaling;
 - gedurende 3 jaar voorafgaande aan de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid.
4. De pensioenuitvoerder verleent vrijstelling van premiebetaling op basis van de premiestaffel en de keuze van de deelnemer. Wijzigingen in deelname tijdens de 2 jaar wachttijd, voorafgaande aan intreding in de WIA, zijn niet verzekerd voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De verhoging van de premie door het stijgen van de leeftijd van de deelnemer, wordt in aanmerking genomen.

5. Als bij aanvang van de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling de deelnemer recht heeft op een WIA-uitkering dan is vrijstelling van premiebetaling beperkt verzekerd. Vrijstelling van premiebetaling is verzekerd voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van het percentage arbeidsongeschiktheid waarop de hiervoor bedoelde WIA-uitkering is gebaseerd.
6. Als bij aanvang van de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling de deelnemer ziek is en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering dan is vrijstelling van premiebetaling beperkt verzekerd. Vrijstelling van premiebetaling is verzekerd voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van de mate van arbeidsongeschiktheid bij de eerste toekenning van de WIA-uitkering.
7. Indien de deelnemer volledig revalideert, dat wil zeggen dat de WIA-uitkering voor een periode van meer dan 4 weken is ingetrokken vanwege het feit dat de mate van arbeidsongeschiktheid is gedaald beneden 35%, vervalt de beperking in de bovengenoemde leden. De vrijstelling van premiebetaling wordt dan verleend op basis de feitelijke mate van arbeidsongeschiktheid.
8. Vrijstelling van premiebetaling vindt plaats zolang de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer ten minste 35% bedraagt.
- 9.
- | | |
|--|---|
| bij een mate van arbeidsongeschiktheid van | bedraagt het percentage vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid |
| 35% tot 45% | 40% |
| 45% tot 55% | 50% |
| 55% tot 65% | 60% |
| 65% tot 80% | 72,5% |
| 80% of meer | 100% |
10. Als het feitelijk uitkeringspercentage van de WIA lager is dan het percentage dat behoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer dan vindt vrijstelling van premiebetaling plaats overeenkomstig dit lagere percentage. De pensioenuitvoerder stelt dit percentage vast.
11. Bij een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt de pensioenuitvoerder de vrijstelling van premiebetaling met ingang van:
- de eerste dag van de maand, waarin het recht op een verhoogde WIA-uitkering ingaat;
 - de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin het recht op een verlaagde WIA-uitkering ingaat.
12. Een vermeerdering en een vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid heeft gevolgen voor de vrijstelling van premiebetaling.
Er kan sprake zijn van de volgende situaties:
- vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer nog in dienst is en de uitvoeringsovereenkomst nog niet is beëindigd;
 - vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer uit dienst is of de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd;

- d De dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd;
- e De dienstbetrekking met de zieke deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd.

Vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer nog in dienst is en de uitvoeringsovereenkomst nog niet is beëindigd

13. Bij vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer is de premie die de pensioenuitvoerder betaalde, direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgangspunt.

Deze premie wordt vermeerderd met de uitkomst van a.

- a uitkomst van b gedeeld door de uitkomst van c, waarin b en c zijn:
- b de premie die de werkgever betaalde direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, vermenigvuldigd met de toename van het percentage vrijstelling van premiebetaling;
- c 100% minus het percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid

14. Bij vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer is de premie die de pensioenuitvoerder betaalde, direct voor de afname van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgangspunt. Deze premie wordt vermenigvuldigd met de factor a gedeeld door b, waarin a en b zijn:
- a percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de afgenomen mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de afgenomen mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering;
 - b percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de afname van de mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de afname van de mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering.

Vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer uit dienst is of de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd

15. Bij vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer is de premie die de pensioenuitvoerder betaalde, direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgangspunt. Deze premie wordt vermenigvuldigd met de factor a gedeeld door b, waarin a en b zijn:
- a percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de toegenomen mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de toegenomen mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering;
 - b percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid minus het percentage vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering. Indien de deelnemer bij aanvang van de verzekering recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling dat gold direct voor de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met het percentage van vrijstelling van premiebetaling behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid bij toekenning van de eerste WIA-uitkering.
16. Bij aanpassing kan de vrijstelling van premiebetaling nooit hoger worden dan de vrijstelling van premiebetaling die hoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid die gold per de datum van beëindiging van de dienstbetrekking of per de datum van beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst.

Premievrijgestelde pensioenaanspraken

17. De vermeerdering of de vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid heeft gevolgen voor de pensioenaanspraken waarvoor de pensioenuitvoerder vrijstelling van premiebetaling verleent. De wijziging van de vrijstelling wordt bepaald zoals hiervoor is beschreven voor de volgende situaties:
- a vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer nog in dienst is en de uitvoeringsovereenkomst nog niet is beëindigd;
 - b vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid;

- c vermeerdering van de mate van arbeidsongeschiktheid terwijl de deelnemer uit dienst is of de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd.

Niet de vrijgestelde premie maar de pensioenaanspraak waarvoor de pensioenuitvoerder vrijstelling van premiebetaling verleent, is daarbij uitgangspunt.

De dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd

- 18. Indien de dienstbetrekking of de uitvoeringsovereenkomst eindigt, blijft een reeds verleende premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid gehandhaafd voor zover en zolang de arbeidsongeschiktheid daarna onafgebroken blijft voortduren.

De dienstbetrekking met de zieke deelnemer of de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd

- 19. De deelnemer die op de dag voorafgaand aan de uitdiensttreding of einde uitvoeringsovereenkomst recht heeft op loondoorbetaling door ziekte of die een uitkering ontvangt volgens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, behoudt het recht op vrijstelling van premiebetaling. De vrijstelling van premiebetaling kan nooit hoger worden dan de vrijstelling van premiebetaling die hoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid die gold op de aanvangsdatum van de vrijstelling. Indien de deelnemer volledig revalideert, dat wil zeggen dat de WIA-uitkering voor een periode van meer dan 4 weken is ingetrokken vanwege het feit dat de mate van arbeidsongeschiktheid is gedaald beneden 35%, komt de vrijstelling van premiebetaling volledig te vervallen.

Informatieverplichtingen als de deelnemer arbeidsongeschikt is

- 20. Bij arbeidsongeschiktheid gelden de volgende informatieverplichtingen:
 - a 104 weken na de eerste ziekte dag moet de pensioenuitvoerder direct van de arbeidsongeschiktheid in kennis worden gesteld;
 - b de deelnemer dient de uitkeringsbescheiden van de WIA, binnen 1 maand na ontvangst aan de pensioenuitvoerder te verstrekken;
 - c de pensioenuitvoerder moet op de hoogte worden gesteld van het gehele of het gedeeltelijke herstel dan wel van de gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden. Deze informatie dient uiterlijk binnen 1 maand na het herstel dan wel hervatting te worden doorgegeven;
 - d de pensioenuitvoerder moet worden geïnformeerd over wijzingen in de uitkeringsverplichtingen volgens de WIA, onder overlegging van de daarop betrekking hebbende uitkeringsbescheiden van de WIA. Deze informatie dient uiterlijk binnen 1 maand na het bekend worden van de wijziging worden doorgegeven.
- 21. De gewezen deelnemer die bij einde deelname recht heeft op loondoorbetaling wegens ziekte of een uitkering ontvangt krachtens de Ziektewet en in aansluiting daarop een WIA-uitkering ontvangt, dient binnen 1 maand na het verkrijgen van een WIA-uitkering de pensioenuitvoerder te informeren.
De pensioenuitvoerder stelt een formulier voor de melding ter beschikking.

22. Als de pensioenuitvoerder de uitkeringsbescheiden bij aanvang - of vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid niet ontvangt binnen de genoemde termijnen dan wordt de vrijstelling van premiebetaling uitgesteld met de termijn van de te late melding.

Reglementswijzigingen

23. Als er sprake is van een reglementswijziging wordt voor de deelnemer met een dienstverband die vrijstelling van premiebetaling heeft, de toekomstige vrijstelling omgezet naar een vrijstelling volgens het nieuwe pensioenreglement. De actuariële waarde van de vrijstelling blijft daarbij gelijk. De vrijstelling is echter gemaximeerd op de aanspraken volgens de nieuwe pensioenregeling.

Wijziging AOW-leeftijd

24. Bij wijziging van de AOW-leeftijd wordt voor de deelnemer die vrijstelling van premiebetaling heeft, de toekomstige vrijstelling omgezet naar een vrijstelling op basis van de nieuwe AOW-leeftijd, voor zover de ingangsdatum van de AOW voor de pensioenrichtdatum ligt. De actuariële waarde van de vrijstelling blijft daarbij gelijk.

Einde Deelname

Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum

Artikel 2.5.3

1. Bij het einde van de deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum, wordt de verzekering van pensioenkapitaal premievrij gemaakt. Dit vindt plaats per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarop de deelname wordt beëindigd. Het opgebouwde pensioenkapitaal voor het netto-ouderdompensioen blijft belegd tot de pensioendatum.
2. De volgende risicoverzekering(en) vervallen bij einde deelname:
 - de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling;
 - de verzekering van het levenslang netto-partnerpensioen voor de deelnemer;
 - de verzekering van het netto-wezenpensioen voor de deelnemer.
3. De risicoverzekering(en) vervallen per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum waarop de deelname wordt beëindigd.
4. De gewezen deelnemer dient het beschikbare pensioenkapitaal op de pensioendatum aan te wenden voor de aankoop van een levenslang netto-ouderdompensioen eventueel in combinatie met een levenslang netto-partnerpensioen ter grootte van 70% van het netto-ouderdompensioen.
5. Naast het op de pensioendatum aanwezige pensioenkapitaal zijn de rentestand en de tarieven van de pensioenuitvoerder mede bepalend voor de hoogte van de aan te kopen pensioenen.

6. Als er een pensioenkapitaal is opgebouwd en er geen netto-partnerpensioen was verzekerd, heeft de gewezen deelnemer met een partner de keuze om bij einde deelname voor de pensioendatum een levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum te verzekeren.
7. Als de gewezen deelnemer op het moment van einde deelname een partner heeft en netto-partnerpensioen was verzekerd, gaat de pensioenuitvoerder ervan uit dat de gewezen deelnemer gekozen heeft voor de verzekering van levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum.
8. De pensioenuitvoerder stelt de hoogte van het te verzekeren levenslang netto-partnerpensioen vast en informeert de gewezen deelnemer over het te verzekeren levenslang netto-partnerpensioen en de financiering daarvan.
9. Het levenslang netto-partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de gewezen deelnemer voor de pensioendatum overlijdt en wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.
10. De gewezen deelnemer kan het verzekerd levenslang netto-partnerpensioen laten vervallen en maakt dit kenbaar op de door de pensioenuitvoerder aangegeven wijze. De pensioenuitvoerder laat dan het netto-partnerpensioen vervallen vanaf datum einde deelname. De keuze om het levenslang netto-partnerpensioen te laten vervallen is onherroepelijk.
11. De pensioenuitvoerder gaat ervan uit dat de gewezen deelnemer geen levenslang netto-partnerpensioen wil verzekeren als direct voor einde deelname geen partnerpensioen was verzekerd.
12. Indien er pensioenkapitaal is opgebouwd, heeft de gewezen deelnemer met partner de keuze om het verzekerd levenslang netto-partnerpensioen wel te verzekeren. De gewezen deelnemer kan dit kenbaar maken op de door de pensioenuitvoerder aangegeven wijze. De pensioenuitvoerder verzekert dan voor de gewezen deelnemer een partnerpensioen.
13. Voor het kenbaar maken van het al dan niet verzekeren van het levenslang partnerpensioen, geldt een periode van 3 maanden, te rekenen vanaf de dag dat de pensioenuitvoerder de gewezen deelnemer schriftelijk hierover heeft geïnformeerd.
14. De gedeeltelijke arbeidsongeschikte deelnemer met wie de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan kiezen voor een verzekerd levenslang netto-partnerpensioen zoals in voorgaande leden beschreven.
Het te verzekeren levenslang netto-partnerpensioen is het deel van het verzekerd levenslang netto-partnerpensioen waarvoor de pensioenuitvoerder geen vrijstelling van premiebetaling verleent.
15. De gewezen deelnemer die direct aansluitend aan het einde van zijn dienstbetrekking een werkloosheidsuitkering, in de zin van de Werkloosheidswet, ontvangt, heeft voor zijn partner, indien en zolang deze uitkering voortduurt, recht op een aanspraak op levenslang netto-partnerpensioen, op basis van de deelnemingsperioden die hij in de pensioenregeling op basis van dit reglement heeft doorgebracht. Dit recht bestaat alleen indien en voor zover er op de dag voorafgaande aan de datum van uitdiensttreding een levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum was verzekerd.

Beëindiging deelname aan ouderdompensioen en/of nabestaandenpensioen

Artikel 2.5.4

1. Bij de beëindiging van de deelname aan het netto-ouderdompensioen wordt de verzekering van pensioenkapitaal premievrij gemaakt. Dit vindt plaats per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum van beëindiging deelname. Het opgebouwde pensioenkapitaal voor het netto-ouderdompensioen blijft belegd tot de pensioendatum.
2. Bij beëindiging deelname aan netto-ouderdompensioen vervalt de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling voor netto-ouderdompensioen.
3. De volgende risicoverzekering(en) vervallen bij beëindiging deelname aan netto-nabestaandenpensioen:
 - de verzekering voor vrijstelling van premiebetaling voor netto-nabestaandenpensioen;
 - de verzekering van het levenslang netto-partnerpensioen voor de deelnemer;
 - de verzekering van het netto-wezenpensioen voor de deelnemer.
4. De risicoverzekering(en) vervallen per de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de datum van beëindiging deelname.
5. De gewezen deelnemer dient het beschikbare pensioenkapitaal op de pensioendatum aan te wenden voor de aankoop van een levenslang netto-ouderdompensioen eventueel in combinatie met een levenslang netto-partnerpensioen ter grootte van 70% van het netto-ouderdompensioen.
6. Naast het op de pensioendatum aanwezige pensioenkapitaal zijn de rentestand en de tarieven van de pensioenuitvoerder mede bepalend voor de hoogte van de aan te kopen pensioenen.

Scheiding

Bijzonder levenslang partnerpensioen bij scheiding (gewezen) deelnemer

Artikel 2.5.5

1. Bij scheiding komt (komen) de volgende risicoverzekering(en) voor uitkering bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum te vervallen:
 - het levenslang netto-partnerpensioen voor de deelnemer;
 - het netto-wezenpensioen voor de deelnemer.

2. Bij scheiding verkrijgt de ex-partner van de deelnemer een aanspraak op dekking van een bijzonder levenslang netto-partnerpensioen bij het overlijden van de deelnemer op of na de pensioenrichtdatum, voor zover er sprake is van een opgebouwd pensioenkapitaal op moment van de scheiding.
3. De aanspraak op dekking van bijzonder levenslang netto-partnerpensioen wordt gebaseerd op het premievrije pensioenkapitaal dat zou worden vastgesteld als de deelnemer op de datum van scheiding de deelname zou beëindigen, zoals beschreven in de "Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum". Door toepassing van deze regeling is er bij scheiding een dekking voor bijzonder netto-partnerpensioen in de vorm van een premievrij pensioenkapitaal bij in leven zijn van de deelnemer op de pensioenrichtdatum.
4. Op de pensioenrichtdatum dient het dan beschikbare pensioenkapitaal te worden aangewend om een bijzonder netto-partnerpensioen aan te kopen.
5. Voor de gewezen deelnemer die gaat scheiden is de dekking van het bijzonder levenslang netto-partnerpensioen gelijk aan de reeds bij einde deelname vastgestelde dekking op levenslang netto-partnerpensioen.
6. De door de gewezen partner, als gevolg van scheiding verkregen aanspraak op bijzonder netto-partnerpensioen kan tezamen met een of meer netto-partnerpensioen(en) voor een of meer opvolgende partners nooit meer bedragen dan hetgeen over de hoogte van netto-partnerpensioen is bepaald in wet- en regelgeving.
7. Bij scheiding van de gepensioneerde verkrijgt de ex-partner, indien er sprake is van een aanspraak op levenslang netto-partnerpensioen, een aanspraak op een bijzonder netto-partnerpensioen bij het overlijden van de gepensioneerde. Het bijzonder netto-partnerpensioen voor de ex-partner is gelijk aan het levenslang netto-partnerpensioen dat de partner zou ontvangen als er geen sprake zou zijn geweest van een scheiding.
8. Het bijzonder netto-partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gepensioneerde/gewezen) deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de ex-partner overlijdt.
9. Van het recht op een dekking van de aanspraak op bijzonder netto-partnerpensioen kan worden afgezien in huwelijkse voorwaarden, in de voorwaarden geregistreerd partnerschap of de samenlevingsovereenkomst, een echtscheidingsconvenant of andere schriftelijke vastlegging met het oog op de scheiding, indien dat uitdrukkelijk is opgenomen. In dat geval dient de pensioenuitvoerder een gewaarmerkte kopie van dit schriftelijke stuk te ontvangen.
10. Zodra de ex-partners zijn geïnformeerd over de aanspraak op bijzonder netto-partnerpensioen, is deze aanspraak onherroepelijk.
11. Indien de deelnemer opnieuw een partner krijgt en er sprake is van een bijzonder partnerpensioen voor een ex-partner, wordt de dekking van de aanspraak op levenslang netto-partnerpensioen ten behoeve van deze nieuwe partner bepaald op basis van de deelnemingsperioden vanaf de datum van scheiding tot de pensioenrichtdatum.

Verevening bij scheiding deelnemer

Artikel 2.5.6

1. Bij scheiding, waaronder ook wordt verstaan scheiding van tafel en bed, op of na 1 mei 1995, verkrijgt de ex-echtgeno(o)t(e), echtgeno(o)t(e) (in geval van scheiding van tafel en bed) of voormalig geregistreerd partner op grond van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding op de pensioendatum het recht op uitkering van een verevend deel van het per de datum van scheiding op basis van het opgebouwde pensioenkapitaal gedekte netto-ouderdomspensioen.
2. Er is sprake van scheiding van tafel en bed zodra het vonnis is ingeschreven in het huwelijksgoederenregister van de rechtbank waar de gemeente onder valt waar het huwelijk gesloten is.
3. Het bepaalde in het eerste lid is niet van toepassing voor de situatie dat er sprake is van beëindiging van een duurzaam gezamenlijke huishouding.
4. Voor de uitvoering van de verevening, wordt op de pensioendatum het tijdens de huwelijksperiode of de periode van geregistreerd partnerschap opgebouwde pensioenkapitaal bij in leven zijn van de (gewezen) deelnemer aangewend voor de aankoop van een levenslang netto-ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang netto-partnerspensioen ter grootte van 70% van bedoeld netto-ouderdomspensioen.
De ex-echtgeno(o)t(e) of voormalig geregistreerd partner verkrijgt recht op uitkering van de helft van het alsdan vastgestelde netto-ouderdomspensioen. Dit is de standaardverdeling op basis van genoemde wet.
5. De (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en diens ex-echtgeno(o)t(e) of voormalig geregistreerd partner kunnen een andere dan de standaardverdeling overeenkomen in de huwelijksvoorwaarden, een echtscheidingsconvenant, in de voorwaarden geregistreerd partnerschap of een geschrift dat is gesloten met het oog op het beëindigen van het geregistreerd partnerschap. De bepaling van de overeenkomst is ten opzichte van de pensioenuitvoerder slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van de pensioenuitvoerder is gehecht, waarin is vastgelegd dat de pensioenuitvoerder bereid is een uit de afwijking voortvloeiend pensioenrisico te dekken.
6. De (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde en/of de ex-echtgeno(o)t(e) of voormalig geregistreerd partner dienen de pensioenuitvoerder, binnen 2 jaar na de scheidingsdatum, van de verevening op de hoogte te stellen door middel van het formulier "Mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioen".

7. De Wet verevening pensioenrechten bij scheiding kan worden uitgesloten, indien dat is opgenomen in de huwelijkse voorwaarden, een echtscheidingsconvenant of in de voorwaarden geregistreerd partnerschap dan wel een geschrift dat is gesloten met het oog op het beëindigen van het geregistreerd partnerschap. In dat geval dient de pensioenuitvoerder een gewaarmerkte kopie van dit schriftelijke stuk te ontvangen.

Waardeoverdracht

Waardeoverdracht

Artikel 2.5.7

1. Een voormalige pensioenuitvoerder van de deelnemer is verplicht om na een verzoek tot wettelijk waardeoverdracht van de deelnemer, de overdrachtswaarde van diens pensioenaanspraken, over te dragen naar deze pensioenregeling. Het verzoek van de deelnemer dient na de aanvangsdatum van de deelname aan deze regeling, aan de pensioenuitvoerder te worden gedaan. Dit wettelijk recht uit de Pensioenwet geldt alleen bij een individuele beëindiging van de voormalige pensioenregeling.
2. De overdrachtswaarde, afkomstig van een voormalige pensioenuitvoerder, wordt door de pensioenuitvoerder toegevoegd aan het pensioenkapitaal.
3. Als de overdrachtswaarde ook betrekking heeft op een premievrij netto-partnerpensioen dan worden er extra deelnemingsjaren vastgesteld voor het netto-nabestaandenpensioen, ingaande bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum.
4. De pensioenuitvoerder is verplicht na een individuele beëindiging van de deelname, om na een verzoek tot uitgaande waardeoverdracht van de gewezen deelnemer, de overdrachtswaarde van diens netto-pensioenkapitaal over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Het verzoek van de gewezen deelnemer dient binnen de daarvoor wettelijke termijnen na de aanvangsdatum van de deelname aan de pensioenregeling te worden gedaan bij de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Voor de waardeoverdracht is schriftelijke toestemming van de partner nodig.
5. Waardeoverdracht is eveneens van toepassing als er sprake is van een andere pensioenovereenkomst met dezelfde werkgever.



Keuzemogelijkheden

**Hoofdstuk 3
Keuzemogelijkheden**

Keuzemogelijkheden

Flexibele pensionering

Artikel 3.1

1. Onder flexibele pensionering wordt verstaan het binnen de flexperiode met pensioen gaan, de gehele of gedeeltelijke onderlinge ruil van levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum en levenslang netto-ouderdompensioen dan wel deeltijdpensionering.
2. De mogelijkheden van flexibele pensionering worden gerealiseerd op basis van algemeen actuarieel aanvaarde sekseneutrale grondslagen, zoals die door de pensioenuitvoerder worden vastgesteld.
3. Voor de vaststelling van de grenzen van uitkeringsflexibiliteit wordt, met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving, uitsluitend rekening gehouden met de salariselementen, opgenomen in dit pensioenreglement en met het gemiddelde deeltijdpercentage.
4. Flexibele pensionering is niet van toepassing op:
 - a de aanspraken op dekking van een bijzonder netto-partnerpensioen;
 - b aanspraken op beschikbare premie of netto-nabestaandenpensioen van de (gewezen) deelnemer die of voor of na toepassing van flexibilisering op de pensioendatum gelijk is aan of minder dan het in de Pensioenwet opgenomen toegestane bedrag voor afkoop van een gering pensioen.
5. De deelnemer voor wie vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid door de pensioenuitvoerder wordt verleend, kan gebruikmaken van flexibele pensionering. De vrijstelling wordt, voor het deel waarop de flexibilisering betrekking heeft, beëindigd op ingangsdatum van de flexibele pensionering.
6. Alle beslissingen van de (gewezen) deelnemer met betrekking tot de uitkeringsflexibiliteit zijn onherroepelijk na ontvangst van de schriftelijke kennisgeving hiervan door de pensioenuitvoerder.

Vervroegen van het levenslang netto-ouderdompensioen

Artikel 3.2

1. In de navolgende artikelen worden de verschillende mogelijkheden van flexibele pensionering nader uitgewerkt.
2. De (gewezen) deelnemer heeft het recht om het netto-ouderdompensioen eerder in te laten gaan dan de pensioenrichtdatum binnen de geldende fiscale voorwaarden.
3. Het netto-ouderdompensioen kan zonder meer ingaan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd of latere leeftijd.

4. Het laten ingaan van pensioen vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd is uitsluitend mogelijk als en voor zover het dienstverband van de deelnemer bij de werkgever op dezelfde datum is beëindigd. De gewezen deelnemer dient zorg te dragen voor een verklaring van zijn laatste werkgever dat er geen sprake meer is van een dienstbetrekking.
5. Bij het vervroegen van het netto-ouderdomspensioen wordt het dan beschikbare pensioenkapitaal aangewend voor aankoop van een direct ingaand levenslang netto-ouderdomspensioen in combinatie met levenslang partnerpensioen. Het levenslang netto-partnerpensioen bedraagt 70% van het levenslang netto-ouderdomspensioen.
6. De kennisgeving voor vervroeging dient ten minste 3 maanden voor de ingangsdatum van het pensioen in het bezit van de pensioenuitvoerder te zijn.

Uitstellen van het levenslang netto-ouderdomspensioen

Artikel 3.3

1. Uitstellen is alleen mogelijk binnen het aanbod van de pensioenuitvoerder.
2. Het levenslang netto-ouderdomspensioen dient uiterlijk in te gaan 5 jaar na ingang van de AOW van de (gewezen) deelnemer.
3. De kennisgeving voor uitstel van het levenslang netto-ouderdomspensioen dient voor de pensioenrichtdatum in het bezit van de pensioenuitvoerder te zijn. Bij het ontbreken van de tijdige schriftelijke kennisgeving, reserveert de pensioenuitvoerder het beschikbare pensioenkapitaal met in achtneming van het onderdeel "Pensioeningang".
4. De deelnemer die het levenslange netto-ouderdomspensioen later wil laten ingaan wordt beschouwd als een gewezen deelnemer op wie het onderdeel "Regeling bij einde deelname anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum" van toepassing is. De gewezen deelnemer heeft derhalve het recht om te kiezen voor de verzekering van een levenslang netto-partnerpensioen bij overlijden van de gewezen deelnemer voor de pensioendatum.
5. Het uitstellen van het levenslang netto-ouderdomspensioen is mogelijk indien de deelnemer werkzaamheden blijft verrichten bij dezelfde werkgever of:
 - a werkzaam is in een andere dienstbetrekking of
 - b als ondernemer doorwerkt.Uitstel van de pensioenuitkering is telkens voor een periode van maximaal 1 jaar mogelijk.
6. De gewezen deelnemer dient jaarlijks door middel van een in te vullen verklaring, te verstrekken door de pensioenuitvoerder, aan te tonen dat de gewezen deelnemer werkzaam is in een dienstbetrekking dan wel werkzaamheden verricht in de eigen onderneming.
7. De gewezen deelnemer dient de pensioenuitvoerder een vermindering van de arbeidsuren ten minste 1 maand voorafgaande aan de wijziging mede te delen. Hierbij wordt bedoeld op de vermindering van het aantal arbeidsuren ten opzichte van het aantal arbeidsuren bij de werkgever ingevolge deze pensioenregeling.

8. Bij het uitstellen van het levenslang netto-ouderdomspensioen wordt het op het moment van feitelijke pensionering beschikbare pensioenkapitaal aangewend voor aankoop van een direct ingaand levenslang netto-ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang netto-partnerspensioen ter grootte van 70% van het netto-ouderdomspensioen.
9. Indien in de uitstelperiode het aan te kopen levenslang netto-ouderdomspensioen en levenslang netto-partnerspensioen de norm bereiken van 100% respectievelijk 70%, vermenigvuldigd met de nettofactor zoals opgenomen in de Wet op de Inkomstenbelasting 2001, van het laatste pensioengevend salaris verminderd met de dan geldende franchise, dient er een direct ingaand levenslang netto-ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang netto-partnerspensioen aangekocht te worden.
10. Indien, zodra en voor zover de dienstbetrekking van de deelnemer met de werkgever tijdens de uitstelperiode wordt beëindigd, dient er een direct ingaand levenslang netto-ouderdomspensioen in combinatie met een levenslang netto-partnerspensioen aangekocht te worden voor het deel waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Deeltijdpensioen

Artikel 3.4

1. Deeltijdpensioen is mogelijk overeenkomstig de bepalingen in het reglement onder "Vervroegen van het levenslang netto-ouderdomspensioen" en "Uitstellen van het levenslang netto-ouderdomspensioen". Het bij deeltijdpensionering beschikbare pensioenkapitaal wordt naar rato van het deel dat er geen sprake is van een dienstbetrekking aangewend voor aankoop van een pensioenuitkering.
2. Indien het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen wordt verlaagd, wordt naar rato van het deel dat er geen sprake is van een dienstbetrekking het beschikbare pensioenkapitaal aangewend voor de aankoop van een pensioenuitkering. Met de aangekochte pensioenuitkering worden de bestaande pensioenuitkeringen verhoogd. Hierbij geldt dat een verlaging van het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen, ten minste 1 maand voorafgaande aan de verlaging door de werkgever aan de pensioenuitvoerder dient te worden gemeld.
3. Een verhoging van het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen heeft geen gevolgen voor het ingegane deeltijdpensioen en de voortgezette deelname aan de pensioenregeling.
4. Gedurende de periode van deeltijdpensionering blijven de eventuele risicoverzekeringen, voor het deel dat de werknemer in dienstbetrekking is, in stand, zolang de deelnemer daarvoor kiest. Dit geldt ook voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

5. Indien de gewezen deelnemer niet in dienst is van de werkgever en die gewezen deelnemer gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van deeltijdpensionering dient de gewezen deelnemer, indien het aantal werkzame uren in dienstbetrekking na ingang van het deeltijdpensioen wordt verlaagd deze verlaging ten minste 1 maand voorafgaande aan de verlaging aan de pensioenuitvoerder schriftelijk te melden. Na ontvangst van de melding zal, op basis van de in de schriftelijke melding aangegeven wijzigingsdatum het naar rato van het deel dat de dienstbetrekking niet wordt voortgezet, met het beschikbare pensioenkapitaal, de pensioenuitkering worden verhoogd.

Ruil van pensioen bij pensioeningang

Artikel 3.5

1. Op de pensioendatum kan het levenslang netto-ouderdompensioen en indien aanwezig, het levenslang netto-partnerpensioen onderling (gedeeltelijk) worden uitgeruild.
2. Voor zover dit het gevolg is van de ruil van levenslang netto-partnerpensioen naar levenslang netto-ouderdompensioen mag het levenslang netto-ouderdompensioen meer bedragen dan 75% van het gemiddeld pensioengevend salaris verminderd met de fiscaal minimale franchise.
3. Een door ruil, als bedoeld in het voorgaande lid, ontstaan verlies aan pensioen kan niet worden gecompenseerd.
4. Voor uitruil van levenslang netto-partnerpensioen naar levenslang netto-ouderdompensioen, is schriftelijke toestemming van de partner nodig.

Variabilisering van de pensioenuitkeringen

Artikel 3.6

1. Dit artikel is toepassing als het beschikbare pensioenkapitaal op de pensioendatum bij de pensioenuitvoerder wordt aangewend voor de aankoop van pensioen.
2. De deelnemer heeft éénmalig het recht om op de pensioendatum een variatie te laten aanbrengen in de hoogte van de uitkeringen van het levenslang netto-ouderdompensioen. De laagste uitkering mag niet lager zijn dan 75% van de hoogste uitkering.
3. Voor zover dit het gevolg is van variabilisering van de uitkeringen, mag het levenslange netto-ouderdompensioen meer bedragen dan 75% van het gemiddeld pensioengevend salaris verminderd met de fiscaal minimale franchise.

Medische waarborgen

Artikel 3.7

Medische waarborgen zijn niet van toepassing als de (gewezen) deelnemer gebruik maakt van de hierboven genoemde keuzemogelijkheden.



Pensioeningang

**Hoofdstuk 4
Pensioeningang**

Pensioeningang

Pensioeningang

Artikel 4.1

1. De pensioengerechtigde ontvangt 3 maanden voor de pensioenrichtdatum een aanbieding van de pensioenuitvoerder. In deze aanbieding staat hoe hoog het te verwachten pensioenkapitaal op de pensioenrichtdatum is rekening houdend met kosten, risicopremies en rendement. Tevens is opgenomen hoe hoog de pensioenuitkering op jaarbasis is die de pensioengerechtigde daarvoor per de pensioenrichtdatum bij de pensioenuitvoerder kan aankopen.
2. De uitkeringstermijnen van de pensioenen zijn afhankelijk van de uiteindelijk door de (gewezen) deelnemer aangekochte pensioenen.
3. De pensioengerechtigde is verplicht binnen redelijke termijn de pensioenuitvoerder alle inlichtingen en bescheiden te verschaffen welke voor deze van belang zijn om zijn uitkeringsplicht te beoordelen. Dit geldt ook als de pensioengerechtigde voor een andere pensioenuitvoerder kiest om de pensioenuitkeringen aan te kopen op basis van het beschikbare pensioenkapitaal.
4. Als de pensioengerechtigde niet reageert op de aanbieding van de pensioenuitvoerder dan reserveert de pensioenuitvoerder het aanwezige pensioenkapitaal voor een periode van maximaal 6 maanden, te rekenen vanaf de pensioenrichtdatum. Er vindt geen rentebijbeschrijving plaats.
5. Als na verloop van de termijn van 6 maanden, de pensioengerechtigde nog niet heeft gereageerd dan wendt de pensioenuitvoerder het beschikbare pensioenkapitaal aan voor de aankoop van pensioenuitkeringen op basis van dit pensioenreglement.
6. Als door de pensioengerechtigde een verplichting als hiervoor bedoeld niet is nagekomen, kan de pensioenuitvoerder de uitkering verminderen met de schade die hij daardoor lijdt.
7. De pensioenuitvoerder keert elk door hem verschuldigd verzekerd bedrag uit, indien en voor zover hij de rechtmatigheid van de vordering uit de daartoe door haar verlangde stukken heeft geconstateerd.
8. De pensioenuitvoerder vergoedt geen rente over door hem verschuldigde bedragen, waarvan de betaling is vertraagd als gevolg van het niet ontvangen van de benodigde stukken dan wel ten gevolge van overmacht.
9. Voor een eventueel beschikbaar kapitaal bij overlijden van de (gewezen) deelnemer voor de pensioendatum, bestemd voor de aankoop van netto-nabestaandenpensioen, gelden de voorgaande leden in plaats van 6 maanden een periode van 12 maanden.

Pensioen in het buitenland

Artikel 4.2

Indien de pensioengerechtigde in het buitenland woont, kan de pensioenuitvoerder kosten in rekening brengen voor het overmaken van de termijnen van de pensioenen die naar dat land worden uitgekeerd. Tevens verlangt de pensioenuitvoerder dat de pensioengerechtigde aan de pensioenuitvoerder periodiek een bewijs van in leven zijn verstrekt. Het bewijs van in leven zijn moet voldoen aan de eisen die de pensioenuitvoerder stelt.

Algemene Bepalingen

Hoofdstuk 5

Algemene bepalingen

Algemene bepalingen

Verplichtingen van de gewezen deelnemer en pensioengerechtigde

Artikel 5.1

De gewezen deelnemer en de pensioengerechtigde zijn verplicht om tijdig alle informatie te verstrekken die nodig is voor de uitvoering van dit pensioenreglement. De deelnemer verstrekt, zolang hij in dienst is bij de werkgever, deze informatie aan de werkgever. De deelnemer die geen dienstbetrekking meer heeft met de werkgever, de gewezen deelnemer en de pensioengerechtigde verstrekken deze informatie aan de pensioenuitvoerder.

Feiten of omstandigheden die van belang zijn mogen niet worden verzwegen of onjuist of onvolledig weergegeven worden.

In geval van fraude heeft de pensioenuitvoerder het recht de verzekeringsuitkering of verzekeringsdekking te weigeren en (extra) gemaakte kosten als gevolg van de fraude te verhalen op de werkgever en/of de (gewezen) deelnemer.

Handelingen in strijd met doel en strekking van de pensioenverzekering

Artikel 5.2

De pensioenuitvoerder kan besluiten een verzekeringsuitkering niet (langer) uit te betalen, een verzekeringsdekking te eindigen en/of reeds uitbetaalde bedragen terug te vorderen in geval die pensioenuitkering of verzekeringsdekking in strijd wordt geacht met het doel en/of de strekking waarvoor de pensioenverzekering is gesloten.

Onjuiste informatie verstrekking

Artikel 5.3

Indien blijkt dat de gegevens omtrent de geboortedatum en/of het geslacht van de te verzekeren personen niet juist zijn verstrekt, welke onjuistheid heeft geleid tot het in rekening brengen van te weinig premie dan kan aan de begunstigde een lager pensioenkapitaal worden uitgekeerd. Eventueel koersverlies is voor rekening van de (gewezen) deelnemer. Een te hoog verzekerd netto-nabestaandenpensioen wordt binnen de fiscale regelgeving verlaagd.

Wijziging of intrekking van de pensioenregeling

Artikel 5.4

1. De werkgever heeft eenzijdig het recht de pensioenovereenkomst aan te passen dan wel in te trekken als sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de deelnemer naar redelijkheid en billijkheid hiervoor moet wijken. Van een zodanig zwaarwichtig belang kan onder andere sprake zijn ingeval:
 - a wettelijke regelingen ter zake van netto-ouderdoms-, netto-partner- en/of netto-wezenpensioen worden ingevoerd of gewijzigd, waaronder begrepen fiscale wet- en regelgeving;
 - b andere wettelijke regelingen in brede zin op pensioengebied worden ingevoerd of gewijzigd;
 - c de werkgever door een verslechterde financiële positie niet meer in staat is om de pensioenregeling te financieren.
2. Een wijziging van de pensioenregeling heeft geen gevolgen voor het tot op het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenkapitaal.
3. In geval van intrekking van de pensioenregeling wordt de aanspraak op opgebouwd pensioenkapitaal bepaald alsof de deelname eindigt op de datum van de intrekking van de pensioenregeling.

Afwijkende regeling

Artikel 5.5

In gevallen waarin dit pensioenreglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de pensioenuitvoerder.

Klachten

Artikel 5.6

1. De (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde kan klachten die betrekking hebben op de uitvoering van de pensioenregeling voorleggen aan Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen N.V., Antwoordnummer 1331, 7300 VB Apeldoorn.
2. Als de (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde vindt dat de pensioenuitvoerder er onvoldoende in geslaagd is om zijn ontevredenheid weg te nemen, dan kan hij zich wenden tot de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KiFiD), Postbus 93257, 2509 AG Den Haag, www.kifid.nl, (0900-3552248).
3. De (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde kan geschillen met de pensioenuitvoerder ook voorleggen aan een bevoegde rechter.

Registratie persoonsgegevens

Artikel 5.7

De pensioenuitvoerder maakt deel uit van de Achmea Groep en Achmea B.V. is de verantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens. Bij de aanvraag van een verzekering vraagt de pensioenuitvoerder om persoonsgegevens. Deze gebruikt de pensioenuitvoerder binnen de Achmea Groep voor het aangaan en uitvoeren van overeenkomsten en om de werkgever en de deelnemer te informeren over relevante producten en/of diensten van de Achmea Groep. Verder voor het waarborgen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector, voor statistische analyse, relatiebeheer door de pensioenuitvoerder en om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Als geen prijs wordt gesteld op informatie over producten en/of diensten kan dit schriftelijk worden gemeld bij de pensioenuitvoerder. Op het gebruik van de persoonsgegevens is de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen van toepassing.

Verhoogd risico

Artikel 5.8

In een aantal gevallen, zoals overlijden of arbeidsongeschiktheid door opzet of bewuste roekeloosheid van de deelnemer of door burgeroorlogen en mitterij, bestaat geen of beperkt recht op een pensioenuitkering of voortgezette pensioenopbouw en risicoverzekering wegens arbeidsongeschiktheid. Alle gevallen zijn opgenomen in de bijlage "Arbeidsongeschiktheid en overlijden" bij de uitvoeringsovereenkomst, die opvraagbaar is bij de pensioenuitvoerder.

Inwerkingtreding

Artikel 5.9

De in dit reglement omschreven pensioenregeling is in werking getreden op 1 januari 2015.

Overzicht salarisschalen ABAB per 1 januari 2017

Minimum aanspraak vanaf leeftijd per 1 januari 2017

16	6.424
17	7.355
18	8.472
19	9.775
20	11.451
21	13.499
22	15.826
23	18.619

Salarisschaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J1	J2	J3
Aanvangsalaris (70% RSP)	18.619	19.924	22.781	24.757	27.632	30.959	38.156	43.511	51.898	60.198	71.178	83.745
Maximaal bruto jaarsalaris												
100% RSP (= 12 x maandsalaris)	24.905	28.462	32.545	35.367	39.475	44.227	54.509	62.159	74.140	85.998	101.684	119.636

Indien er sprake is van een beoordeling '2' kan men een doorgroei realiseren naar een Relatieve Salaris Positie van maximaal 110%

Indien er sprake is van een beoordeling '1' kan men een doorgroei realiseren naar een Relatieve Salaris Positie van maximaal 120%