



Uitvoeringsreglement

Stichting Pensioenfonds Rail &
Openbaar Vervoer

Januari 2023

INHOUDSOPGAVE UITVOERINGSREGLEMENT

Uitvoeringsreglement	1
Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer	1
Januari 2023	
INHOUDSOPGAVE UITVOERINGSREGLEMENT	2
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	3
Artikel 1.1 Algemene begripsbepalingen	3
Artikel 1.2 Inwerkingtreding en werkings sfeer	5
Artikel 1.3 Toepasselijk recht	5
Artikel 1.4 Gebondenheid werkgever statuten en reglementen	5
Artikel 1.5 Uitvoering pensioenregeling	5
Artikel 1.6 Afwijking van het uitvoeringsreglement	6
Artikel 1.7 Gevallen waarin dit reglement niet voorziet	6
Hoofdstuk 2 Toetreding	7
Artikel 2.1 Toetredingsbeleid	7
Artikel 2.2 Werkings sfeer	7
Artikel 2.3 Toetredingsvoorwaarden	8
Artikel 2.4 Toetredingsverzoek	8
Artikel 2.5 Beoordeling toetredingsverzoek	8
Artikel 2.6 Uitvoeringsovereenkomst	9
Hoofdstuk 3 Financiering	10
Artikel 3.1 Premiebetaling door werkgever	10
Artikel 3.2 Wijze van premiebetaling	11
Artikel 3.3 Vermogenoverschotten en vermogenstekorten	12
Artikel 3.4 Zwaardere lasten werkgever	12
Hoofdstuk 4 Aanspraken	12
Artikel 4.1 Pensioenaanspraken	13
Artikel 4.2 Vrijwillige modules van de pensioenregeling	13
Hoofdstuk 5 Informatie	14
Artikel 5.1 Informatieverstrekking aan de werkgever	14
Artikel 5.2 Informatieverplichtingen van de werkgever	15
Artikel 5.3 Informatieverstrekking aan het pensioenfonds	15
Artikel 5.4 Informatieverplichtingen van het pensioenfonds	15
Hoofdstuk 6 Beëindiging toetreding	16
Artikel 6.1 Opzegging door werkgever	16
Artikel 6.3 Beëindiging door pensioenfonds	16
Artikel 6.4 Pensioenaanspraken bij beëindiging overeenkomst	17
Artikel 6.5 Liquidatie van het pensioenfonds	17
Hoofdstuk 7 Financieel onvermogen	18
Artikel 7.1 Betalingsvoorbehoud	18
Artikel 7.2 Informatieverstrekking in geval van betalingsachterstand	18
Hoofdstuk 8 Indexatie/verlagingen	19
Artikel 8.1 Indexatie van pensioenaanspraken en pensioenrechten	19
Artikel 8.2 Reparatie van gemiste indexatie of verlagingen	19
Artikel 8.3 Verlaging pensioenaanspraken en pensioenrechten	20
Hoofdstuk 9 Wijziging pensioenregeling	22
Artikel 9.1 Wijziging pensioenregeling	22
Artikel 9.2 Wijziging pensioenreglement	22
Hoofdstuk 10 Bezwaar en beroep	23
Artikel 10.1 Bezwaar	23
Artikel 10.2 Beroep	23

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Algemene begripsbepalingen

Bedrijfstak rail & openbaar vervoer:

De werkgevers die vallen onder de werkingssfeer zoals omschreven in de statuten en artikel 2.2 van dit reglement.

Bestuur:

Het bestuur van Stichting pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer.

Cao-tafels:

De cao-tafels zoals genoemd in het Reglement Pensioentafel.

Cao-partijen:

De cao-partijen zoals genoemd in het Reglement Pensioentafel.

Dit reglement:

Het uitvoeringsreglement zoals vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds, waarin de verhouding tussen het pensioenfonds en de werkgever wordt geregeld.

Openbaar Vervoer-werkgever:

De vóór of op 1 april 2020 bij SPOV aangesloten werkgever;

De op of na 1 april 2020 nieuw aan te sluiten werkgever bij het pensioenfonds, vallende onder de cao openbaar vervoer waarop regeling D van toepassing is.

Pensioenaanspraak:

Het pensioen dat nog niet is ingegaan. Daarbij gelden de voorwaarden van het pensioenreglement.

Pensioenfonds:

Stichting pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer

Pensioengevend inkomen:

De inkomensbestanddelen die pensioengevend zijn. Het pensioengevend inkomen is wettelijk gemaximeerd. De maximering geldt niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Meer informatie hierover vindt u op onze website en in het pensioenreglement.

Pensioengrondslag:

Het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise.

Pensioenovereenkomst:

De afspraken die tussen de werkgever en de werknemer gemaakt zijn over pensioen.

Pensioenrecht:

Het pensioen dat is ingegaan.

Pensioenregeling:

De pensioenregelingen zoals vastgelegd in het pensioenreglement van het pensioenfonds.

Pensioenreglement:

Het actuele pensioenreglement van het pensioenfonds, dit vindt u op onze website.

Pensioentafel:

Het overleg en de afspraken tussen de cao-partijen betrokken bij de pensioenregeling van het Pensioenfonds en vastgelegd zijn in het vigerende Reglement Pensioentafel.

Rail-werkgever:

De vóór of op 1 april 2020 bij SPF aangesloten werkgever;
de op of na 1 april 2020 nieuw aan te sluiten werkgever bij het pensioenfonds, vallende onder een cao van Sociale Eenheid NS, ProRail of Railinfrastructuur, dan wel werkzaam in de bedrijfstak Rail & Openbaar Vervoer waarop Rail & OV regeling A of C van toepassing is.

Reglement Pensioentafel:

Het reglement waarin de afspraken tussen cao-partijen over de werking van de Pensioentafel zijn vastgelegd. Dit vindt u op onze website.

Schriftelijk:

Betekent mede een bericht dat verzonden of ontvangen is via een elektronisch communicatiemiddel.

SPF:

Stichting Spoorwegpensioenfonds (niet meer bestaand).

SPOV:

Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer (niet meer bestaand).

Statuten:

De statuten van het pensioenfonds.

TBI-dekkingsgraad:

Toekomst Bestendig Indexeren dekkingsgraad. De TBI-dekkingsgraad wordt op een wettelijk voorgeschreven wijze berekend en geeft de ondergrens aan waarboven we volledige indexatie kunnen verlenen.

Uitvoeringsovereenkomst:

De overeenkomst tussen een werkgever en het pensioenfonds over de uitvoering van de pensioenovereenkomst.

Werkgever:

De onderneming, werkzaam in de bedrijfstak Rail & Openbaar vervoer, die is toetreden tot het pensioenfonds, zolang de toetreding voortduurt.

Werknemer:

De persoon die met de werkgever een dienstverband heeft naar Nederlands recht.

Artikel 1.2 Inwerkingtreding en werkingsfeer

1. Dit reglement is samen met de uitvoeringsovereenkomsten met de aangesloten werkgevers van toepassing op de rechtsverhouding tussen het pensioenfonds en de aangesloten werkgevers.
2. De begrippen en definities die in de statuten en het pensioenreglement van het pensioenfonds worden gebruikt gelden ook voor het uitvoeringsreglement, tenzij anders aangegeven.
3. Dit reglement, ingegaan op 1 april 2020 in het kader van de juridische fusie van SPF en SPOV, is laatstelijk gewijzigd op 1 januari 2023. Dit aangepaste reglement vervangt het tot 1 januari 2023 geldende uitvoeringsreglement van het pensioenfonds.

Artikel 1.3 Toepasselijk recht

Op de rechtsverhouding tussen het pensioenfonds en de werkgever is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 1.4 Gebondenheid werkgever statuten en reglementen

1. De werkgever is, indien en voorzover van toepassing, verplicht tot naleving van het bij of krachtens de statuten en reglementen bepaalde.
2. De werkgever is verplicht zich te houden aan de bepalingen van het uitvoeringsreglement en aan de door het bestuur verder met betrekking tot de werkzaamheden van het pensioenfonds te treffen regelingen, waaronder een regeling voor het aanleveren van gegevens.
3. Het bestuur is bevoegd dit reglement te wijzigen. Het bestuur houdt daarbij rekening met wet- en regelgeving.

Artikel 1.5 Uitvoering pensioenregeling

1. De werkgever heeft de pensioenovereenkomsten met haar werknemers ter uitvoering aangeboden aan het pensioenfonds, waarbij bij de inrichting van de pensioenregeling mede uitgegaan wordt van de afspraken in de uitvoeringsovereenkomst van het pensioenfonds met de werkgever.
2. Het bestuur heeft de opdracht tot uitvoering van de in lid 1 van dit artikel genoemde pensioenregeling aanvaard. Het bestuur heeft zich ten behoeve van deze aanvaarding zoveel mogelijk ingespannen om de achterliggende doelstellingen, risicohouding en ambitieniveau van het indexatieniveau van de tussen werkgevers en werknemers overeengekomen pensioenregeling te achterhalen.

Het bestuur is bevoegd om details verder in te vullen, te wijzigen of voorschriften te geven ter uitvoering van dit reglement. Het bestuur houdt daarbij rekening met (fiscale) wettelijke bepalingen en de door de cao-tafels vastgestelde kaders.

3. Het pensioenfonds zal haar statutaire doel nastreven volgens de bepalingen van de wet, haar statuten, de pensioenregeling, het Reglement Pensioentafel, besluiten van de Pensioentafel en door het door bestuur vastgestelde reglementen.

4. Het bestuur heeft bij de in lid 2 van dit artikel genoemde opdrachtaanvaarding, de door de cao partijen overeengekomen pensioenregeling getoetst aan de eigen doelstellingen en beleidsuitgangspunten, met inbegrip van de risicohouding van het pensioenfonds, en het bestuur heeft geconstateerd dat deze daaraan niet in de weg staan.
5. Met het ondertekenen van de uitvoeringsovereenkomst door de individuele werkgever is deze gebonden aan de in dit artikel bedoelde opdrachtaanvaarding, inclusief de risicohouding van het pensioenfonds.

Artikel 1.6 Afwijking van het uitvoeringsreglement

Het bestuur is bevoegd om bij een concreet verzoek af te wijken van dit reglement. Dit doet het bestuur alleen als toepassing van dit reglement naar zijn oordeel leidt tot een onredelijke uitkomst.

Artikel 1.7 Gevallen waarin dit reglement niet voorziet

In de gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Hoofdstuk 2 Toetreding

Artikel 2.1 Toetredingsbeleid

Een onderneming die activiteiten verricht, behorend tot de werkingssfeer van het pensioenfonds, kan worden toegelaten tot het pensioenfonds. Het bestuur beslist over de toelating.

Artikel 2.2 Werkingssfeer

1. Tot de werkingssfeer van het pensioenfonds wordt gerekend de onderneming die in hoofdzak en op directe wijze actief is op de volgende terreinen, dan wel delen daarvan:
 - a. het (doen) aanbieden van openbaar vervoer van personen per trein, auto, bus, metro, tram of een via geleidesysteem voortbewogen voertuig, op basis van een aan de onderneming verstrekte vergunning als bedoeld in de Wet Personenvervoer (STB 2000, 314);
 - b. het (doen) aanbieden van openbaar vervoer van personen over water volgens een dienstregeling;
 - c. het beheren en exploiteren van stations ten behoeve van het vervoer van personen per trein;
 - d. het (doen) vervoeren van goederen per trein;
 - e. het adviseren over en het beheren, (doen) realiseren en in stand houden van rollend materieel ten behoeve van het treinverkeer of de railinfrastructuur;
 - f. het adviseren over en het beheren, (doen) realiseren en in stand houden van railinfrastructuur;
 - g. het toedelen van de railinfrastructuurcapaciteit aan vervoerders en het regelen van het treinverkeer;
 - h. het verrichten van diensten en andere werkzaamheden (onder meer het verrichten van onderzoek, bieden van technische ondersteuning en uitlenen en/of detacheren van arbeidskrachten) ten behoeve van ondernemingen die openbaar vervoer verrichten;
 - i. ondernemingen die deel uitmaken van een concern waarvan de hoofdactiviteit het verrichten van openbaar vervoer is, waarvan een van de ondernemingen openbaar vervoer verricht zoals hierboven genoemd, en die is toegetreden tot het pensioenfonds.
2. Het bestuur kan ondernemingen toelaten die niet gerekend worden tot de werkingssfeer van het pensioenfonds als bedoeld in artikel 2.2 lid 1 mits deze ondernemingen voldoen aan één van de volgende voorwaarden:
 - a. de loonontwikkeling bij deze onderneming is ten minste gelijk aan die in (een deel van) de bedrijfstak rail & openbaar vervoer en de onderneming neemt deel in de sociale fondsen van (hetzelfde deel van) de bedrijfstak; of
 - b. de onderneming maakt deel uit van een groep, waarvan één van de ondernemingen gerekend wordt tot de bedrijfstak rail & openbaar vervoer en is toegelaten tot het pensioenfonds; of
 - c. de toelating van de onderneming vindt plaats aansluitend aan een periode waarin de onderneming (of diens rechtsvoorganger) wel gerekend werd tot de bedrijfstak rail & openbaar vervoer, dan wel voldeed aan de voorwaarden als bedoeld in het vorige lid.

Het bestuur kan aanvullende voorwaarden stellen aan de toelating.

Artikel 2.3 Toetredingsvoorwaarden

Aan de toetreding stelt het bestuur de volgende voorwaarden.

- a. De toetreding geschiedt voor de werkgever en voor alle werknemers van deze werkgever, exclusief vakantiewerkers, stagiairs en werknemers die op basis van cao-afspraken onder een andere pensioenregeling vallen.
- b. De werkgever is verplicht alle werknemers bij het pensioenfonds aan te melden op de door het pensioenfonds gewenste wijze, tenzij het bestuur, al dan niet onder aanvullende voorwaarden, ontheffing heeft verleend voor werknemers voor wie bij de aanvang van de toetreding al een pensioenvoorziening bestond, en voor zover is voldaan aan de voorwaarden voor deelnemerschap als bedoeld in de pensioenregeling.
- c. Als binnen de werkgever verschillende cao's en/of pensioenafspraken van toepassing zijn, draagt de werkgever er zorg voor dat deze op de door het pensioenfonds voorgeschreven wijze worden aangeleverd.
- d. De werkgever betaalt extra risico- en/of uitvoeringskosten, indien afwijkende afspraken worden gemaakt.

Artikel 2.4 Toetredingsverzoek

1. De werkgever die wenst toe te treden tot het pensioenfonds dient een schriftelijk toetredingsverzoek in.
2. Het toetredingsverzoek dient de volgende elementen te bevatten:
 - a. de argumenten voor toetreding,
 - b. een korte omschrijving van de historie en de toekomstplannen van de onderneming,
 - c. het aantal werknemers en de eventueel te verwachten groei of krimp,
 - d. (de te volgen) arbeidsvoorwaarden,
 - e. de statutaire en feitelijke omschrijving van de bedrijfsactiviteiten (recent uittreksel Kamer van Koophandel, eventuele oprichtingsakte),
 - f. een verklaring waarin de werkgever aangeeft dat hij niet onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenpensioenfonds valt,
 - g. de rechtsvorm,
 - h. een exemplaar van het meest recente jaarverslag, mits beschikbaar.

Artikel 2.5 Beoordeling toetredingsverzoek

Het bestuur beoordeelt een verzoek tot toetreding op basis van de over de werkgever bij het bestuur bekende gegevens, in relatie tot het toetredingsbeleid. Het bestuur informeert de werkgever schriftelijk over het genomen besluit en over de eventuele aan de toetreding gestelde voorwaarden.

Artikel 2.6 Uitvoeringsovereenkomst

1. De toetreding van de werkgever tot het pensioenfonds wordt vastgelegd in een door of namens de werkgever en het bestuur te ondertekenen overeenkomst, de uitvoeringsovereenkomst. Door ondertekening van de uitvoeringsovereenkomst zijn voor de werkgever en het pensioenfonds, de bepalingen van het uitvoeringsreglement van het pensioenfonds van toepassing, tenzij hiervan in de uitvoeringsovereenkomst wordt afgeweken.
2. In de uitvoeringsovereenkomst worden in ieder geval de volgende gegevens opgenomen:
 - a. de naam van de werkgever,
 - b. de naam van de tot het aangaan van de uitvoeringsovereenkomst bevoegde ondertekenaar(s) namens de werkgever,
 - c. de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsovereenkomst,
 - d. de opzegtermijn van de uitvoeringsovereenkomst,
 - e. ingeval van een concernverhouding: de naam of namen van de voor het nakomen van de uit de uitvoeringsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen medeaansprakelijke werkgever of werkgevers,
 - f. de specifieke voorwaarden of afspraken met betrekking tot de toetreding van de werkgever.
3. De werkgever verklaart door ondertekening van de uitvoeringsovereenkomst, dat hij alle noodzakelijke interne procedures heeft doorlopen en de benodigde instemmingen heeft verkregen die noodzakelijk zijn voor het sluiten van de uitvoeringsovereenkomst, waaronder eventuele instemming van de Ondernemingsraad van werkgever.

Hoofdstuk 3 Financiering

Artikel 3.1 Premiebetaling door werkgever

1. De premie die de werkgever aan het pensioenfonds betaalt, is afhankelijk van de pensioenregeling die op de werkgever van toepassing is. Voor de Openbaar Vervoer-werkgevers is dit de Rail & OV regeling D (oude SPOV-pensioenregeling). Voor Rail-werkgevers is dit de door de Rail-werkgever gekozen Rail & OV regeling A, C of D.

2. De Rail- en Openbaar Vervoer werkgever is premie verschuldigd aan het pensioenfonds voor:
 - de werknemer tenzij deze is uitgesloten van deelneming, en
 - de deelnemer van wie de deelneming wegens arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet, over het deel van het pensioengevend inkomen waarvoor geen premievrijstelling geldt, en
 - de deelnemer die de deelneming tijdens bijzonder verlof voortzet, en
 - de deelnemer voor wie de deelneming op grond van een met de werkgever overeengekomen ontslagregeling wordt voortgezet.

Voor 2023 zijn afhankelijk van de gekozen variant de volgende bedragen/percentages van toepassing:

Rail & OV regeling A	Rail & OV regeling C	Rail & OV regeling D
Premie 25,5% van de pensioengrondslag (2023)	Premie 22% van de pensioengrondslag (2023)	Premie 29,5% van de pensioengrondslag (2023)
€ 110,- per deelnemer per jaar voor verplichte dekking anw-hiaat (2023)	€ 110,- per deelnemer per jaar voor verplichte dekking anw-hiaat (2023)	€ 110,- per deelnemer per jaar voor verplichte dekking anw-hiaat (2023)
0,75% van het niet-gemaximeerde pensioengevend inkomen boven de WIA/WAO-loongrens voor het WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen (2023)	0,75% van het niet-gemaximeerde pensioengevend inkomen boven de WIA/WAO-loongrens voor het WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen (2023)	0,75% van het niet-gemaximeerde pensioengevend inkomen boven de WIA/WAO-loongrens voor het WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen (2023)
Franchise € 16.322 (2023)	Franchise € 16.322 (2023)	€ 17.069 (2023)
Maximum Pensioengevend inkomen € 128.810 (2023)	Maximum Pensioengevend inkomen € 128.810 (2023)	Maximum Pensioengevend inkomen € 128.810 (2023)
Opbouw ouderdomspensioen 1,671% (2023)	Opbouw ouderdomspensioen 1,442% (2023)	Opbouw ouderdomspensioen 1,836% (2023)

In de uitvoeringsovereenkomst tussen de betreffende werkgever en het pensioenfonds is opgenomen welke regeling van toepassing is alsmede de bijbehorende premiehoogte en premiebetaling. De hoogte van opbouwpercentage, de franchise en de premie voor dekking van het anw-hiaat en WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen kan jaarlijks wijzigen.

De hoogte van de premie is afhankelijk van afspraken gemaakt tussen de betreffende cao-partijen.

Artikel 3.1 lid 3 geldt alleen voor Openbaar Vervoer-werkgevers

3. Het opbouwpercentage voor de Rail & OV regeling D wordt in de jaren 2021 tot en met 2025 berekend op basis van de premie, verminderd met de leeftijdsopslag. De leeftijdsopslag voor de periode 2021 tot en met 2025 is eind 2020 door het bestuur vastgesteld en bedraagt 1,49% van de pensioengrondslag.

Artikel 3.2 Wijze van premiebetaling

1. De premie die de werkgever volgens artikel 3.1 is verschuldigd aan het pensioenfonds betaalt hij in maandelijkse termijnen. De premie dient uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand waarop de premie betrekking heeft, te zijn bijgeschreven op de rekening van het pensioenfonds.
2. De premie heeft betrekking op de aanspraken volgend uit de statuten en de pensioenregeling en de uitvoering daarvan, met inachtneming van de daarin opgenomen bepalingen over extra in rekening te brengen kosten. Ten behoeve van werkzaamheden die vallen buiten de reguliere uitvoering van statuten en reglementen, zal door het pensioenfonds een extra vergoeding in rekening gebracht kunnen worden.
3. Bij achterstand in de premiebetaling of niet tijdige betaling op grond van de eindafrekening van een jaar is de werkgever een boeterente verschuldigd van 1% per maand over het totale bedrag aan achterstallige premie of 1% per maand over de niet tijdige betaalde premie uit de eindafrekening, steeds met een minimum van € 192,00 (bedrag 2023). Het minimumbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
4. Bij niet tijdige inlevering van de werkgeversverklaring als bedoeld in lid 8 is de werkgever 1% boete per maand verschuldigd over de definitief vastgestelde premie over het kalenderjaar waar de verklaring betrekking op heeft. De boete is gemaximeerd op € 2.500,00.
5. Bij niet tijdige restitutie van premie op grond van de eindafrekening is het pensioenfonds per maand een bedrag verschuldigd van 1% over de te veel betaalde premie, te rekenen vanaf twee maanden na ontvangst van de werkgeversverklaring als bedoeld in lid 8 tot de datum van betaling, afgerond in hele maanden naar boven.
6. Als de werkgever het inkomen in afwijking van lid 1 in andere termijnen betaalt dan per maand, dan kan binnen de kaders die artikel 26 Pensioenwet daaraan stelt op verzoek de premie aan het pensioenfonds overeenkomstig de afwijkende termijnen worden betaald.
7. Bij toetreding tot het pensioenfonds kunnen ter beoordeling van het pensioenfonds, in de uitvoeringsovereenkomst aanvullende (financiële) verplichtingen worden opgenomen, die betrekking hebben op het verminderen van de kans op oninbare premies. Deze aanvullende verplichtingen kunnen ook van toepassing zijn op al aangesloten werkgevers, mits daar ter beoordeling van het pensioenfonds aanleiding voor is.

8. De werkgever levert jaarlijks vóór 1 maart een werkgeversverklaring aan bij het pensioenfonds over het voorgaande kalenderjaar. De werkgeversverklaring houdt een verklaring in van de juistheid en volledigheid van de door de werkgever aan het pensioenfonds verstrekte gegevens en de op grond daarvan betaalde premie.
9. Indien overleg tussen het pensioenfonds en de werkgever niet leidt tot opheldering van onduidelijkheid over de door de werkgever verstrekte gegevens, dan vindt verificatie plaats door de externe accountant van het pensioenfonds. De kosten van deze verificatie zijn voor rekening van de werkgever.
10. Na afloop van elk kalenderjaar, en na ontvangst van de werkgeversverklaring, wordt de definitief verschuldigde premie over dat jaar vastgesteld op basis van de werkgeversverklaring, de premiemodule van het pensioenfonds en de reeds ontvangen premie. De werkgever betaalt de verschuldigde premie binnen één maand na verzending van de eindafrekening. De betaling dient uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarop de premie betrekking heeft te zijn betaald. Het pensioenfonds betaalt de te veel betaalde premie uiterlijk binnen één maand na verzending van de eindafrekening.

Artikel 3.2 lid 11 geldt alleen voor Openbaar Vervoer-werkgevers
--

11. Per maand stuurt de werkgever een kopie van de totale berekeningsgrondslag en de formulieren premieafrekening toe aan het pensioenfonds.

Artikel 3.3 Vermogenoverschotten en vermogenstekorten

1. De financiële positie van het pensioenfonds leidt niet tot een verplichting van het pensioenfonds tot terug storting van premie of betaling van een bedrag vanwege een eventueel vermogenoverschot.
2. De financiële positie van het pensioenfonds leidt niet tot een verplichting van de werkgever tot betaling van een aanvullende premie of koopsom ter dekking van een eventueel tekort.

Artikel 3.4 Zwaardere lasten werkgever

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.3 lid 2 beslist het bestuur of een besluit van de werkgever ten aanzien van een deelnemer of een groep van deelnemers dan wel potentiële deelnemers, waarop dit reglement van toepassing is, lasten op het pensioenfonds legt of in uitzicht stelt die het pensioenfonds belangrijk zwaarder belasten dan tot dan toe gebruikelijk voor het pensioenfonds.
2. Indien het bestuur van oordeel is dat het in lid 1 bedoelde besluit bezwarend is, dan dient de werkgever de lasten hiervan aan het pensioenfonds te vergoeden.

Hoofdstuk 4

Aanspraken

Artikel 4.1 Pensioenaanspraken

Met de premie zoals bedoeld in artikel 3.1 van dit reglement bouwt de deelnemer pensioenaanspraken op zoals is bepaald in de pensioenregeling. Het risico dat deze premie onvoldoende is om de pensioenaanspraken op te bouwen ligt bij de deelnemers. Dit heeft tot gevolg dat wanneer de premie onvoldoende is voor de toekomstige opbouw, de toekomstige pensioenopbouw en de daarbij behorende risicodekking kan worden verlaagd.

Artikel 4.2 Vrijwillige modules van de pensioenregeling

1. Vrijwillige voortzetting van de deelneming is mogelijk op basis van de alsdan geldende voorwaarden in het pensioenreglement.
2. Inkoop van extra pensioenaanspraken is mogelijk op basis van de alsdan geldende voorwaarden in het pensioenreglement en binnen de grenzen van de fiscale wet- en regelgeving.
3. Op de premiebetaling voor de vrijwillige modules zijn de voorwaarden van hoofdstuk 3 van toepassing, tenzij de premiebetaling niet plaatsvindt via de werkgever. In dat geval gelden de voorwaarden van premiebetaling door de deelnemer, zoals opgenomen in het pensioenreglement.

Hoofdstuk 5 Informatie

Artikel 5.1 Informatieverstrekking aan de werkgever

1. Een actuele versie van het pensioenreglement, het uitvoeringsreglement en het Reglement Pensioentafel is terug te vinden op de website van het pensioenfonds. Daarnaast informeert het pensioenfonds de werkgever schriftelijk over inhoudelijke wijzigingen in het pensioenreglement en/of het uitvoeringsreglement, uiterlijk drie maanden na inwerkingtreding van de wijzigingen.
2. De werkgever kan jaarlijks een exemplaar van het jaarverslag uiterlijk binnen één maand na vaststelling daarvan terugvinden op de website.

Artikel 5.2 Informatieverplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht al zijn werknemers die op grond van het pensioenreglement voldoen aan de voorwaarden voor deelneming, bij toetreding of bij latere indiensttreding aan te melden bij het pensioenfonds. De aanmelding vindt plaats binnen dertig dagen vanaf de datum van toetreding of de latere indiensttreding. De werkgever is verplicht om ook de volledig arbeidsongeschikte werknemers met een actief dienstverband aan te melden bij het pensioenfonds, zodat deze werknemers in aanmerking komen voor pensioenopbouw uit actief dienstverband conform de bepalingen in het pensioenreglement.
2. De werkgever deelt de beëindiging van het dienstverband van een deelnemer binnen dertig dagen na de ontslagdatum mee aan het pensioenfonds. Overeenkomstig het bepaalde in het pensioenreglement zal het pensioenfonds de ex-deelnemer binnen dertig dagen na de melding van de werkgever berichten over zijn pensioenaanspraken.
3. De werkgever is verplicht tijdig de gegevens en bescheiden te verstrekken die het pensioenfonds nodig oordeelt voor de juiste uitvoering van de pensioenregeling of dit reglement. Dit geldt ook voor gewijzigde gegevens over het pensioengevend inkomen of parttimepercentage van een deelnemer en voor de gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van de in artikel 4.2 genoemde vrijwillige modules.
4. De werkgever levert aan het pensioenfonds alle gegevens die gedurende de dienstbetrekking van deelnemers en de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst, van belang zijn voor de pensioenadministratie. De aanlevering van gegevens vindt plaats op de door het pensioenfonds aangegeven wijze. De werkgever hanteert daarbij de door het pensioenfonds opgestelde 'Format gegevenslevering'.
5. Wanneer de werkgever niet tijdig volledige gegevens of noodzakelijke bescheiden verstrekt, is het pensioenfonds bevoegd de benodigde gegevens ambtshalve vast te stellen. Ook is het pensioenfonds bevoegd een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen.
6. Indien de werkgever niet in staat is om de mededelingen genoemd in de leden 2 en 3 binnen dertig dagen te doen zal de werkgever met het pensioenfonds over de consequenties en de te volgen gedragslijn overleggen en kunnen hiervoor door het pensioenfonds administratiekosten in rekening worden gebracht.

7. De werkgever is verplicht om elke hem bekende onjuistheid of onvolledigheid in premienota's en correspondentie van het pensioenfonds zo spoedig mogelijk te melden.
8. De werkgever vrijwaart het pensioenfonds voor alle financiële nadelen als gevolg van door de werkgever verstrekte onjuiste en of onvolledige en of niet tijdige opgaven.

Artikel 5.3 Informatieverstrekking aan het pensioenfonds

De werkgever informeert het pensioenfonds zo spoedig mogelijk over een aankomende:

- belangrijke wijziging van het werknemersbestand als gevolg van een concessieovername of andersoortige overname van groepen werknemers, of
- structurele of tijdelijke wijziging of beëindiging van de activiteiten, of
- wijziging van de rechtsvorm van (een deel van) de onderneming, of
- oprichting of verkrijging van een dochteronderneming, of
- fusie of splitsing.

Artikel 5.4 Informatieverplichtingen van het pensioenfonds

Het pensioenfonds draagt zorg voor het verstrekken van alle wettelijk verplichte informatie over de pensioenregeling, pensioenaanspraken en pensioenrechten aan de deelnemers en pensioengerechtigden. Dit geldt voor de informatie die door het pensioenfonds verstrekt moet worden zoals bedoeld in de Pensioenwet.

Hoofdstuk 6 Beëindiging toetreding

Artikel 6.1 Opzegging door werkgever

1. De toetreding van de werkgever eindigt door schriftelijke opzegging van de uitvoeringsovereenkomst door de werkgever met ingang van één januari van een kalenderjaar. Hierbij geldt een opzegtermijn van één jaar.
2. Voor werkgevers die niet vallen onder de definitie van cao-partijen als bedoeld in artikel 1.1 van dit reglement, kan een afwijkende opzegtermijn gelden, zoals opgenomen in artikel 9.2 lid 3.
3. Het bestuur kan op verzoek besluiten tot een afwijkende opzegtermijn.

Artikel 6.2 Geen aanspraak werkgever

1. De werkgever heeft in geval van beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst geen aanspraak op enige vergoeding vanwege een lagere premie bij het pensioenfonds dan elders voor de pensioenregeling gevraagd wordt.
2. Het bepaalde in artikel 3.3 is bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst van onverminderde toepassing.

Artikel 6.3 Beëindiging door pensioenfonds

1. Het pensioenfonds kan de uitvoeringsovereenkomst, zonder aansprakelijk te zijn voor directe of indirecte schade, beëindigen en de pensioenopbouw staken indien de werkgever:
 - niet voldoet aan de wettelijke eisen en/of verplichtingen uit dit reglement en/of de uitvoeringsovereenkomst en/of de pensioenregeling, of
 - niet voldoet aan de eisen van De Nederlandsche Bank, of
 - naar het oordeel van het bestuur niet meer valt onder de werkingssfeer als bedoeld in artikel 2.2 lid 1 van dit reglement of,
 - wijzigingen optreden in de gronden waarop een onderneming volgens een besluit als bedoeld in artikel 2.2 lid 2 van dit reglement is toegelaten.
2. De uitvoeringsovereenkomst eindigt bij liquidatie van de werkgever.
3. De uitvoeringsovereenkomst kan door het pensioenfonds worden beëindigd indien de werkgever gedurende tenminste 12 maanden geen werknemers heeft die voldoen aan de voorwaarden voor deelnemerschap in de pensioenregeling. Indien de situatie zoals bedoeld in lid 1 onder bullet 3 zich op tijdelijke basis voordoet, kan het bestuur besluiten de toetreding voort te laten duren. Aan de eventuele voortzetting van de toetreding kan het bestuur aanvullende voorwaarden stellen.

Wanneer het bestuur besluit de toetreding te beëindigen omdat de werkgever gedurende tenminste 12 maanden geen werknemers meer heeft of omdat de situatie zoals bedoeld in lid 1 onder bullet 3 zich op structurele basis voor doet, dan stelt het bestuur de werkgever op de hoogte van dit besluit tot beëindiging van de aansluiting.

4. Indien de situatie zoals bedoeld in lid 1 eerste of tweede bullet zich voordoet, kan het pensioenfonds de uitvoeringsovereenkomst beëindigen met inachtneming van een ingebrekestelling van dertig dagen.

Artikel 6.4 Pensioenaanspraken bij beëindiging overeenkomst

1. Indien de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd, dan behouden de werknemers de tot de datum van beëindiging opgebouwde aanspraken, onder de voorwaarden zoals vermeld in artikel 4.1 van dit reglement, met inachtneming van artikel 4.2 en het hierna bepaalde.
2. In geval het pensioenfonds de uitvoeringsovereenkomst beëindigt, zal de pensioenopbouw van degenen die op het tijdstip van beëindiging (geheel of gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, worden voortgezet. De hoogte van de opbouw en de daarbij behorende mate van premievrijstelling worden vastgesteld conform het bepaalde in de pensioenregeling.
3. Indien de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd zal, bij een waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder, op niet meer aanspraak gemaakt kunnen worden dan de contante waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken. Voor de berekening van de contante waarde wordt uitgegaan van de rekenregels zoals die gelden bij individuele waardeoverdracht. Indien de in het pensioenfonds aanwezige middelen ter dekking van deze voorziening minder bedraagt dan vastgesteld op basis van de op dat moment geldende rekenrente, zal deze lagere waarde worden overgedragen. Het bestuur zal in de uitvoering van de waardeoverdracht handelen in overeenstemming met de eisen van De Nederlandsche Bank.
4. Het bepaalde in artikel 3.3 is bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst van onverminderde toepassing.

Artikel 6.5 Liquidatie van het pensioenfonds

Het pensioenfonds is verplicht in het geval van ontbinding zijn verplichtingen en de collectieve waarde over te dragen aan een pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 23 lid 1 van de Pensioenwet.

Hoofdstuk 7 Financieel onvermogen

Artikel 7.1 Betalingsvoorbehoud

1. In het geval de werkgever als gevolg van ingrijpende wijzigingen, zoals financieel onvermogen, de omvang van de uit de uitvoeringsovereenkomst en dit reglement voortvloeiende financiële verplichtingen niet meer ongewijzigd kan nakomen, zoals bedoeld in artikel 12 Pensioenwet, heeft de werkgever het recht om de premiebetaling te verminderen of te beëindigen.
2. Als de werkgever van deze bevoegdheid gebruik maakt, moet de werkgever de bij deze werkgever werkzame deelnemers en het bestuur van pensioenfonds daarvan meteen schriftelijk in kennis stellen. Deze kennisgeving moet vergezeld gaan van een verklaring van een externe RA-accountant waaruit blijkt dat er sprake is van de in dit artikel bedoelde situatie.
3. De werkgever zal zo spoedig mogelijk met het bestuur in overleg treden over de ontstane situatie en de mogelijkheid van een betalingsregeling. Leidt dit overleg niet binnen drie maanden tot een voor beide partijen aanvaardbare betalingsregeling voor de verschuldigde achterstallige pensioenpremie, dan kan het pensioenfonds de uitvoeringsovereenkomst tussentijds beëindigen als gevolg van het niet nakomen van de verplichtingen door de werkgever.

Artikel 7.2 Informatieverstrekking in geval van betalingsachterstand

1. Indien er sprake is van een substantiële premieachterstand (5% van de jaarpremie van het pensioenfonds) en van onvoldoende minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 28 Pensioenwet, informeert het bestuur het verantwoordingsorgaan elk kwartaal schriftelijk.
2. Het bestuur is alleen verplicht (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden te informeren over betalingsachterstanden van de werkgever indien die daadwerkelijk gevolgen hebben voor pensioenaanspraken en -uitkeringen. De informatieplicht is gekoppeld aan het besluit van het pensioenfonds om, conform artikel 134 Pensioenwet, over te gaan tot verlaging van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. Indien het bestuur besluit de uitvoeringsovereenkomst op grond van een betalingsachterstand te beëindigen, informeert het de werknemers die, op grond van een dienstbetrekking met de betreffende werkgever, deelnemer zijn aan de pensioenregeling.

Hoofdstuk 8 Indexatie/verlagingen

Artikel 8.1 Indexatie van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het bestuur heeft de ambitie om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten te indexeren op basis van de prijsontwikkeling volgens de consumentenprijsindex over de periode van 1 oktober tot en met 30 september voorafgaand aan het jaar van indexatie.
2. Indexering is voorwaardelijk; Er is geen recht op indexering. Voor indexering is geen reserve gevormd.
3. Het bestuur besluit elk jaar of, en zo ja in hoeverre, geïndexeerd kan worden. Hierbij is de financiële situatie en de te verwachten ontwikkeling bepalend. Het bestuur baseert zich hierbij op de beleidsdekkingsgraad van 31 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de indexering plaatsvindt.
4. Onderstaand beleid geldt als leidraad bij de beslissing om al dan niet (gedeeltelijk) te indexeren. Het bestuur kan altijd van onderstaand beleid afwijken of nadere regels stellen:

Beleidsdekkingsgraad	Hoogte indexatie
Lager dan 110%	Nihil
Tussen 110% en bovengrens van 140,0% (stand per 31 oktober 2022)	Gedeeltelijke indexatie op basis van de wettelijke regels van een toekomstbestendig indexatiebeleid mogelijk is
Boven de bovengrens van 140,0% (=TBI Dekkingsgraad)	Volledige indexatie is mogelijk

5. De indexatie wordt toegekend per 1 januari over de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen zoals deze zijn vastgesteld op 31 december van het jaar daarvoor. Het is mogelijk dat het bestuur op een andere datum indexatie toekent.
6. Vanaf het tijdstip van toekenning maakt de indexatie deel uit van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten. Eerder kunnen er geen rechten aan worden ontleend. De hoogte van de indexatie is voor iedereen procentueel gelijk.

Artikel 8.2 Reparatie van gemiste indexatie of verlagingen

1. Het bestuur kan besluiten om (binnen fiscale grenzen) de in het verleden gemiste indexatie, of een deel daarvan, in te halen. Daarnaast kan het bestuur besluiten om een verlaging van opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen zoals omschreven in artikel 8.3 weer in te halen.
2. Het pensioenfonds houdt individueel voor de (ex-)deelnemer, de pensioengerechtigde of ieder ander die aan deze regeling rechten kan ontleen, bij hoeveel achterstand de pensioenaanspraken of ingegane pensioenen hebben opgelopen door gemiste indexatie of verlagingen. Het pensioenfonds noemt dit extra indexatieruimte. Deze extra indexatieruimte

is opgenomen in de persoonlijke omgeving van de deelnemer op de website van het pensioenfonds.

3. Het bestuur kan uitsluitend extra indexatie toekennen als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de TBI-dekkingsgraad. Het pensioenfonds mag dan in enig jaar ten hoogste een vijfde van het vermogen dat voor deze extra indexatie beschikbaar is, aanwenden.
4. Het bestuur houdt bij het toekennen van de extra indexatie rekening met het volgende:
 - Extra indexatie wordt toegepast naar evenredigheid van de gemiste indexatie en/of verlaging van iedere (ex-) deelnemer, ex-partner en pensioengerechtigde op zijn opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen vanaf 1 januari 2016.
 - Het bestuur kan ook extra indexatie over de periode vóór 1 januari 2016 toekennen.
5. De hoogte van de extra-indexatie is voor iedereen die er recht op heeft gelijk aan hetzelfde evenredige deel van de extra indexatieruimte.
6. Een besluit tot toekenning van extra indexatie geldt niet voor het Anw-hiaat pensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen.
7. De extra indexatieruimte wordt per (ex) deelnemer, pensioengerechtigde en andere belanghebbende één keer per jaar vastgelegd. Dit gebeurt met ingang van 1 januari 2016. De reparatieruimte bestaat uit de gecumuleerde gemiste indexaties vermeerderd met eventueel toegepaste verlagingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen een gemiste indexatie of een verlaging.
8. Een besluit tot extra indexatie heeft betrekking op de toekomst, leidt niet tot een nabetaling en geldt alleen voor de op het tijdstip van toekenning bestaande opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen.
9. De extra indexatie wordt toegekend per 1 januari over de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen zoals deze zijn vastgesteld op 31 december van het jaar daarvoor. Het is mogelijk dat vanaf een andere datum extra indexatie wordt toegekend. Er wordt geen extra indexatie toegekend over opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen die voor de datum van toekenning van de extra indexatie zijn afgekocht, overgedragen of anderszins zijn beëindigd.
10. Vanaf het tijdstip van toekenning maakt de extra indexatie deel uit van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten. Eerder kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

Artikel 8.3 Verlaging pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het bestuur kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verlagen als:
 - a. het pensioenfonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of de gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen; en
 - b. het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijk termijn te voldoen aan de gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen van deelnemers, ex-deelnemers, pensioengerechtigden, andere

- aanspraakgerechtigden of de aangesloten werkgevers onevenredig worden geschaad; en
- c. alle andere voor het pensioenfonds beschikbare sturingsmiddelen, die in het herstelplan zijn uitgewerkt, zijn ingezet, met uitzondering van het beleggingsbeleid; en
 - d. het bestuur niet kan aantonen dat met inzet van overige financiële sturingsmiddelen binnen de tienjaarstermijn van het herstelplan het vereist eigen vermogen kan worden bereikt. Deze verlaging is voorwaardelijk, met uitzondering van de verlaging in het eerste jaar, en/of
 - e. er op zes achtereenvolgende (jaarlijkse) meetmomenten over een tussenliggende periode van vijf jaar, sprake is van een dekkingstekort, en ook de actuele dekkingsgraad op dat moment lager is dan het minimaal vereist eigen vermogen. Deze verlaging is onvoorwaardelijk.

Het bestuur is bevoegd om eerder dan op grond van wet- en regelgeving noodzakelijk is tot een verlaging over te gaan. Een dergelijk besluit tot eerdere verlaging wordt op basis van de feitelijke situatie genomen en zal met redenen omkleed worden genomen, rekening houdend met een evenwichtige belangenafweging.

2. Als het bestuur op basis van lid 1 besluit de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van de daar genoemde groepen te verlagen, dan bedraagt de maximale verlaging 2,25% per jaar voor zoveel jaren als nodig plus een eventuele resterende verlaging in een aansluitend jaar. De verlaging is voor alle groepen en aanspraken gelijk. Als de noodzakelijke verlaging echter meer bedraagt dan 2,25% maal de volledige looptijd van het herstelplan, dan zal de totale verlaging worden gedeeld door de volledige looptijd van het herstelplan om te komen tot de jaarlijkse verlaging.
3. Het pensioenfonds informeert de deelnemers, ex-deelnemers, pensioengerechtigden en de aangesloten werkgevers over het besluit tot verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
4. De verlaging zoals bedoeld in het eerste lid kan, op zijn vroegst drie maanden nadat de (ex)deelnemers, pensioengerechtigden, aangesloten werkgevers, de toezichthouder en cao-partijen hierover geïnformeerd zijn, worden Ingevoerd.

Hoofdstuk 9 Wijziging pensioenregeling

Artikel 9.1 Wijziging pensioenregeling

1. Binnen de sectoren waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert zijn de cao-tafels als representatief te beschouwen voor de sectoren en bepalend voor de inhoud van de pensioenregeling. De cao-partijen zijn vertegenwoordigd aan de Pensioentafel.
2. Het primaat om de inhoud van de pensioenregeling overeen te komen ligt bij de afzonderlijke cao-tafels.
3. Het pensioenfonds stelt haar beleid of wijzigingen in het beleid vast met inachtneming van de desbetreffende bepalingen in het Pensioenreglement, het Reglement Pensioentafel en besluiten van de Pensioentafel.

Artikel 9.2 Wijziging pensioenreglement

1. Het bestuur draagt zorg voor de adequate verwerking van de pensioenregeling in het pensioenreglement.
2. Een wijziging van het pensioenreglement geldt vanaf de datum van inwerkingtreding voor zowel werkgevers als de deelnemers (inclusief de arbeidsongeschikte deelnemers), ex-deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden en ieder ander die aan het pensioenreglement rechten of plichten kan ontleen, tenzij uit de tekst anders blijkt.
3. Als een werkgever die niet vertegenwoordigd wordt door een cao-tafel, als bedoeld in artikel 1.1, bezwaar heeft tegen een wijziging van de pensioenregeling, treedt de werkgever in overleg met het pensioenfonds. Indien dit overleg niet leidt tot overeenstemming kan de werkgever de uitvoeringsovereenkomst, in afwijking van de standaard opzegtermijn van één jaar, met een aangetekende brief opzeggen binnen vier maanden na het bekend worden van de wijziging bij de werkgever, maar niet later dan uiterlijk de dag waarop de wijziging ingaat.

Hoofdstuk 10 Bezwaar en beroep

Artikel 10.1 Bezwaar

1. Een werkgever kan bezwaar indienen over de wijze van uitvoering van dit reglement. Er kan geen bezwaar worden ingediend tegen de inhoud van dit reglement.
2. Een bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij het bestuur binnen zes weken na de datum waarop de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt is genomen.
3. Het bezwaarschrift bevat tenminste:
 - de naam en het adres van degene die bezwaar maakt,
 - indien van toepassing: de naam en het adres van de gemachtigde,
 - de dagtekening,
 - de gronden van het bezwaar,
 - een afschrift van de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt.
4. Het bestuur beslist over het bezwaar.

Artikel 10.2 Beroep

Geschillen, naar aanleiding van de uitvoeringsovereenkomst of dit reglement worden voor zover deze niet door partijen in goed overleg worden beslecht, voorgelegd aan de bevoegde rechter. Partijen kunnen, in plaats van het voorleggen van een geschil aan de rechter, gezamenlijk besluiten tot een arbitrageprocedure.