

**Pensioenreglement
DB Abonnement van a.s.r.
risico**

Van ASR Levensverzekeringen N.V.

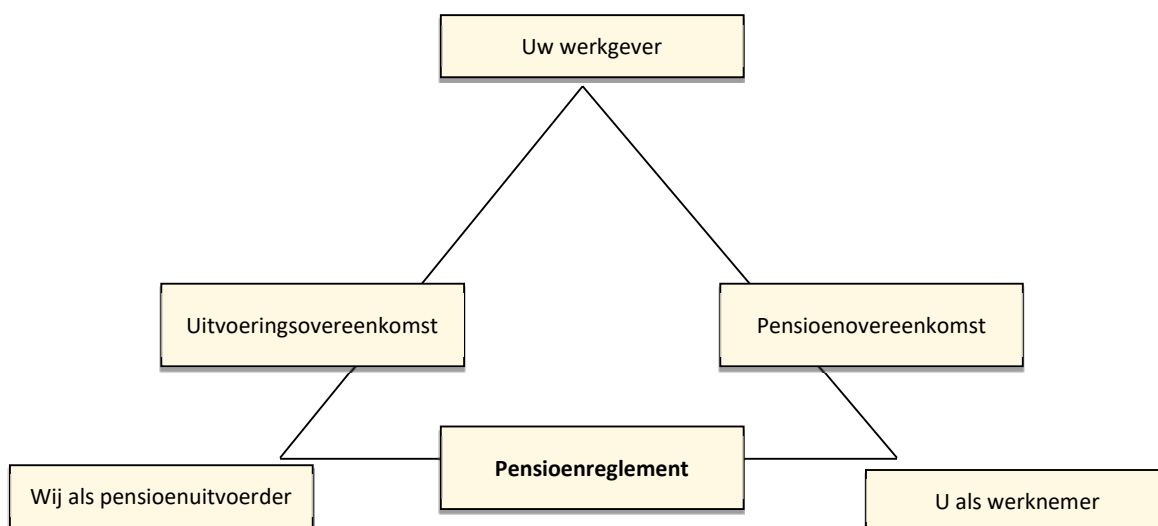
Vooraf

Uw pensioenregeling staat in het pensioenreglement

Uw werkgever sprak de pensioenregeling met u af in de pensioenovereenkomst. In dit pensioenreglement geven wij u de uitwerking van uw pensioenregeling. U ziet welke pensioenaanspraken u heeft en hoe de hoogte daarvan wordt bepaald. Met een pensioenaanspraak krijgt u recht op een pensioenuitkering als u met pensioen gaat. Ook krijgt uw partner recht op een partnerpensioen als u overlijdt. En uw kinderen krijgen recht op een wezenpensioen. Het pensioenreglement regelt ook de relatie tussen u en ons.

De afspraken over de uitvoering van uw pensioenregeling staan in de uitvoeringsovereenkomst

Uw werkgever bracht de pensioenregeling bij ons onder via een uitvoeringsovereenkomst met ons. De afspraken over de uitvoering van de pensioenregeling zijn uitgewerkt in de uitvoeringsovereenkomst.



Let op

Dit is een algemeen pensioenreglement van uw pensioenregeling. Het geldt voor u, maar ook voor werknemers van andere bedrijven, die dezelfde soort pensioenregeling hebben.

In dit pensioenreglement wordt op een aantal plaatsen verwezen naar de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' en 'uw Mijn-omgeving', uw persoonlijke omgeving op onze website www.asr.nl. Daarin kunt u zien wat er voor u persoonlijk geldt. Het is daarom handig om deze bij de hand te hebben als u het pensioenreglement leest.

De 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' vindt u in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. U leest meer over uw persoonlijke omgeving op www.asr.nl en in hoofdstuk 13 'Hoe communiceren we met u'.

In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' leest u de concrete getallen van uw pensioenregeling. Ook staat daar een kort overzicht van de belangrijkste kenmerken die voor u van toepassing zijn. De 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' maken onderdeel uit van het pensioenreglement van uw pensioenregeling.

Voor u geldt altijd de meest recente versie van het pensioenreglement. De meest recente versie vervangt de voorgaande versie. De meest recente versie geldt ook nadat u geen deelnemer meer bent aan deze pensioenregeling, tenzij in de meest recente versie anders bepaald is. U vindt het meest recente pensioenreglement op <https://www.asr.nl/zakelijk/pensioen/db-abonnement/documenten> en in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Dit geldt ook voor de uitvoeringsovereenkomst.

In het pensioenreglement

  	1. Wat bedoelen we met...	5
  	2. Uitgangspunten	7
	2.1. De pensioenuitvoerder	7
	2.2. De deelnemer	7
	2.3. De werkgever	7
  	2.4. Verplichting tot medewerking	7
  	2.5. Einde van uw deelname aan de pensioenregeling	8
  	2.6. Uitkering van pensioenen	8
  	3. Uw pensioenregeling	9
	3.1. Karakter van de pensioenregeling	9
	3.2. Uw pensioenaanspraken	9
	3.3. Pensioengrondslag	10
	3.4. Werken in deeltijd	10
	4. Opbouw van ouderdomspensioen	12
	4.1. Hoogte van uw ouderdomspensioen	12
	4.2. Waardoverdracht voor de nieuwe deelnemer	13
  	5. Winstdeling en toeslagen	14
  	6. Grenzen en beperkingen	15
  	6.1. Maxima voor pensioen	15
  	6.2. Fiscale goedkeuring	15
 	6.3. Aanpassingen door uw werkgever	15
  	6.4. Afkopen, vervreemden, prijsgeven en zekerstellen	16
  	6.5. Klein pensioen	16
	6.6. Acceptatie van verzekerde aanspraken	16
  	6.7. Beperking van het recht op uitkering	17
 	7. Pensionering	18
 	7.1. Flexibele pensioendatum	18
 	7.2. Eerder met pensioen	18
 	7.3. Later met pensioen	18
  	7.4. Deeltijdpensioen	18
 	7.5. Meer of minder pensioen bij pensionering	19
  	7.6. Variatie in pensioenuitkeringen	19
  	8. Overlijden	20
  	8.1. Partnerpensioen	20
  	8.2. Wezenpensioen	21
	8.3. Anw-hiaatpensioen	22
 	9. Arbeidsongeschiktheid	24
 	9.1. Premievrijstelling	24

	10. Ontslag	25
 	10.1. Pensioenaanspraken na ontslag	25
 	10.2. Partnerpensioen na ontslag	25
 	10.3. Waardeoverdracht naar nieuwe pensioenregeling	26
  	11. Scheiding	27
 	12. Onbetaald verlof	28
  	13. Hoe communiceren we met u	29
  	14. Klachten	30

Bijlagen

Bijlage 1 - Begrippen begrijpelijk

Bijlage 2 - Verzekeringsvoorwaarden arbeidsongeschiktheid

Hoofdstuk 1. Wat bedoelen we met...

In het pensioenreglement staan begrippen die passen bij de taal van pensioenen. Maar die voor u wellicht niet meteen begrijpelijk zijn. Wij leggen deze begrippen zoveel mogelijk uit in de paragraaf waarin het begrip staat. Begrippen die vaak voorkomen staan in bijlage 1 'Begrippen begrijpelijk' nader uitgelegd.

Hieronder staan namen en benamingen met daarbij de uitleg wie of wat we bedoelen. Het is dus belangrijk om deze vooraf te lezen. Dat helpt u om het reglement goed te begrijpen.

U bent

De persoon die deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde is. Wie van deze u bent, bepaalt welke hoofdstukken en paragrafen van dit pensioenreglement voor u gelden.

■ U bent **deelnemer** als u:

- werknemer bent bij de werkgever van deze pensioenregeling, en
- u met hem een pensioenovereenkomst voor deze pensioenregeling volgens dit pensioenreglement heeft gesloten, of
- u geen werknemer meer bent, maar nog wel pensioenaanspraken opbouwt omdat u arbeidsongeschikt bent.

Als u deelnemer bent, gelden voor u alle paragrafen. Alle paragrafen in de inhoudsopgave en in dit pensioenreglement hebben daarom een oranje blokje.

■ U bent **gewezen deelnemer** als u:

- ex-werknemer bent van de werkgever van deze pensioenregeling, en
- deze werkgever geen premie meer betaalt voor u, terwijl
- u nog wel pensioenaanspraken heeft, waarvoor geen vrijstelling van premiebetaling geldt wegens arbeidsongeschiktheid.

Voor u gelden de paragrafen die in de inhoudsopgave een geel blokje hebben. In het pensioenreglement zelf staan de gele blokjes ook bij deze paragrafen.

■ U bent **pensioengerechtigde** als u op grond van deze pensioenregeling een pensioenuitkering ontvangt.

Voor u gelden de paragrafen die in de inhoudsopgave een groen blokje hebben. In het pensioenreglement zelf staan de groene blokjes ook bij deze paragrafen.

Uw partner wordt pensioengerechtigde als u overlijdt. Zie hiervoor hoofdstuk 8. 'Overlijden'. Uw ex-partner kan ook een pensioengerechtigde zijn. Zie hiervoor hoofdstuk 11. 'Scheiding'.

Wij zijn

De pensioenuitvoerder: ASR Levensverzekering N.V. in Utrecht.

De pensioendatum

Dit is de standaard pensioendatum, namelijk de eerste dag van de maand waarin u de leeftijd van 68 jaar bereikt.

Deze leeftijd volgt de pensioenrichtleeftijd in de Wet op de loonbelasting 1964. De nieuwe standaard pensioendatum geldt voor het pensioen dat vanaf de wijziging wordt opgebouwd, maar niet voor pensioen waarvoor wij de premie vrijstellen omdat u arbeidsongeschikt bent. U ziet uw pensioendatum ook in uw Mijn-omgeving.

Uw persoonlijke pensioendatum

U bent niet verplicht om op de pensioendatum met pensioen te gaan. U mag dat ook eerder of later doen. In hoofdstuk 7. 'Pensionering' leest u over de mogelijkheden van flexibele pensionering. Met 'uw persoonlijke pensioendatum' bedoelen we de datum waarop u daadwerkelijk met pensioen gaat.

Ouderdomspensioen

Dit is het pensioen na uw persoonlijke pensioendatum; het levenslang ouderdomspensioen.

Partner- en wezenpensioen

Dit zijn de pensioenen die uw partner en uw kinderen ontvangen na uw overlijden. Dit is een levenslang partnerpensioen en een tijdelijk wezenpensioen.

Hoofdstuk 2. Uitgangspunten

In dit hoofdstuk leest u wie partij zijn bij de pensioenregeling en wat uw plichten zijn.

2.1. De pensioenuitvoerder

Om de pensioenovereenkomst uit te voeren, heeft uw werkgever een overeenkomst gesloten met de pensioenuitvoerder. Dit pensioenreglement regelt de verhouding tussen u en de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder van uw pensioenregeling zijn wij, ASR Levensverzekering N.V. in Utrecht.

2.2. De deelnemer

U gaat deelnemen aan deze pensioenregeling nadat uw werkgever met u een pensioenovereenkomst voor deze pensioenregeling volgens dit pensioenreglement heeft gesloten. U krijgt dan pensioenaanspraken. Behalve als u een verklaring van de Sociale Verzekeringsbank heeft waarin u als gemoedsbezwaarde wordt erkend.

2.3. De werkgever

Uw werkgever heeft met ons afgesproken dat wij zorgen voor de uitvoering van de pensioenregeling. Wij incasseren alle premies en kosten bij uw werkgever.

Als u een eigen bijdrage moet betalen, regelt uw werkgever dit apart met u. Uw werkgever verrekent de eigen bijdrage met uw bruto salaris.

Wanneer zich een situatie voordoet waarin de pensioenregeling niet voorziet, handelt uw werkgever naar beste weten en in de geest van de pensioenregeling. Wanneer het gaat om zaken die van invloed zijn op de uitvoering van de pensioenregeling, beslissen uw werkgever en wij hier gezamenlijk over.

2.4. Verplichting tot medewerking

U bent verplicht mee te werken aan een goede uitvoering van de pensioenregeling. Dit betekent dat u uw werkgever en ons alle gegevens en bewijsstukken verstrekt die nodig zijn. U moet uw werkgever in ieder geval informeren als u:

- gaat trouwen, vóór de trouwdatum;
- een (geregistreerd) partnerschap aangaat, vóór de datum dat u dit gaat doen;
- gaat scheiden of gaat scheiden van tafel en bed, binnen veertien dagen nadat uw scheiding officieel is;
- uw partnerschap (samenwonen) beëindigt, binnen veertien dagen na beëindiging;
- kinderen heeft die recht hebben op het wezenpensioen als u geen partner heeft, binnen 14 dagen nadat vaststaat dat u geen partner (meer) heeft.

Bij het onjuist, niet of te laat aanleveren van deze gegevens door u aan ons of aan uw werkgever zijn uw pensioenaanspraken niet of niet volledig verzekerd. De dekking van uw pensioenaanspraken is in dat geval dan ook beperkt tot het niveau dat hoort bij de informatie die wij wel meest recent, juist en tijdig van u aangeleverd hebben gekregen.

Naast de gegevens die u moet aanleveren, moet uw werkgever ook gegevens aanleveren. De verzekering baseren wij ook op die gegevens.

2.5. Einde van uw deelname aan de pensioenregeling

De opbouw van pensioen in deze pensioenregeling stopt als:

- u met pensioen gaat.
- uw werkgever volgens de uitvoeringsovereenkomst geen premies meer aan ons hoeft te betalen.
- u niet meer in dienst bent bij de werkgever van deze pensioenregeling.

In een aantal gevallen blijven pensioenaanspraken uit de pensioenregeling wel bestaan. Meer hierover kunt u lezen in paragraaf 10.1. 'Pensioenaanspraken na ontslag'.

De opbouw van pensioen in deze pensioenregeling eindigt niet als u recht heeft op een WIA-uitkering en ziek werd toen u pensioen opbouwde in deze pensioenregeling. Dan wordt de premie vrijgesteld en blijft u deelnemen. Met vrijstellen bedoelen we dat uw werkgever de premie niet meer voor u hoeft te betalen. Wij nemen de premiebetaling dan van hem over.

2.6. Uitkering van pensioenen

Wij keren pensioen uit aan de pensioengerechtigde. Dat doen we nadat we alle gegevens hebben ontvangen. Als de pensioengerechtigde staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen, sturen wij hem op dat adres informatie over welke gegevens we nodig hebben om het pensioen uit te kunnen keren.

De pensioenen zijn bruto bedragen. Op de uitkering worden dus nog belasting en premies voor de sociale verzekeringen ingehouden. Dit geldt ook voor de eventuele afkoop.

Een pensioengerechtigde ontvangt de ingegane pensioenen in euro's en in maandelijkse termijnen achteraf. De uitkeringen worden bepaald in dagen nauwkeurig, waarbij elke maand op 30 dagen wordt gesteld.

Wij betalen de pensioenuitkering aan de pensioengerechtigde door deze over te maken op een bankrekening in Nederland op naam van de pensioengerechtigde.

Op verzoek van de pensioengerechtigde maken wij de uitkering over naar een bankrekening buiten Nederland op zijn of haar naam. In dat geval komen alle kosten die de betrokken banken hiervoor rekenen voor rekening van de pensioengerechtigde. De kosten variëren per land en/of bank en kunnen in de loop van de tijd wijzigen.

De vordering van de pensioengerechtigde tot zijn pensioenuitkering verjaart niet zolang hij leeft.

Hoofdstuk 3. Uw pensioenregeling

Dit hoofdstuk geeft u informatie over het karakter van de pensioenregeling en over de pensioenaanspraken die u tijdens uw deelname opbouwt. Ook wordt een toelichting gegeven op begrippen zoals pensioengrondslag, pensioengevend salaris en franchise. Daarnaast leest u welke regels gelden als u in deeltijd werkt.

3.1. Karakter van de pensioenregeling

De Pensioenwet verdeelt de pensioenen in Nederland over een aantal soorten, ook wel karakters genoemd. Het karakter van deze pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst.

Een uitkeringsovereenkomst geeft u aanspraak op verzekerde pensioenen. Wij garanderen dan direct de totale pensioenuitkering. De hoogte van deze uitkering is vooraf bekend.

3.2. Uw pensioenaanspraken

Voor alle aanspraken gelden de bepalingen van dit pensioenreglement en ook de:

- pensioenovereenkomst
- uitvoeringsovereenkomst
- wettelijke voorschriften

Uw pensioenaanspraken

Vanaf het moment dat u deelneemt aan de pensioenregeling heeft u pensioenaanspraken. Deze leest u hier.

U heeft aanspraak op:

- Ouderdomspensioen. U leest hierover in hoofdstuk 4. 'Opbouw van ouderdomspensioen'.
- Partner- en wezenpensioen. U leest hierover in hoofdstuk 8. 'Overlijden'.
- Anw-hiaatpensioen, als dit onderdeel is van uw pensioenregeling en wij uw keuze daarvoor tijdig hebben ontvangen. U leest hierover in hoofdstuk 8. 'Overlijden'.

Voor een aanspraak op Anw-hiaatpensioen geldt dat u aan uw werkgever moet melden en aantonen dat u een partner heeft.

Er is op elk moment maar voor één partner aanspraak op pensioen bij overlijden.

3.3. Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris min de franchise. Met de pensioengrondslag berekenen we al uw pensioenaanspraken, behalve het Anw-hiaatpensioen. Dit is dus een belangrijk gegeven.

Berekening van de pensioengrondslag

Uw pensioengrondslag stellen wij vast op de dag waarop uw deelname aan deze pensioenregeling begint. En daarna jaarlijks op 1 januari voor het komende jaar. Als uw bruto pensioengevend salaris binnen het kalenderjaar wijzigt, wordt uw pensioengrondslag opnieuw vastgesteld. Dit doen wij per de datum van wijziging van het pensioengevend salaris.

Voorbeeld

Stel: u heeft een jaarsalaris van € 35.000,00.
(Dit is uw pensioengevend salaris inclusief 8% vakantiegeld).
En uw franchise is bijvoorbeeld € 15.000,00.

Uw pensioengrondslag is € 35.000,00 min € 15.000,00 = € 20.000,00.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is het salaris waarover u pensioenen opbouwt. Dit staat in uw arbeidsovereenkomst of in uw pensioenovereenkomst. Uw werkgever geeft het pensioengevend salaris aan ons op. De precieze hoogte staat in uw Mijn-omgeving. U leest hierover meer in hoofdstuk 13. 'Hoe communiceren wij met u'.

Het pensioengevend salaris is fiscaal gemaximeerd. Dit maximum wordt jaarlijks aangepast. Het maximum is in 2027 € 137.800,00.

Het kan zijn dat uw werkgever voor een lager maximum heeft gekozen. Dit staat in de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling'. U vindt deze Kerngegevens in uw Mijn-omgeving

Daarnaast geldt dat uw pensioengevend salaris met maximaal 15% per jaar mag stijgen.

Franchise

De franchise is het deel van het pensioengevend salaris dat niet meetelt voor pensioenopbouw.

Uw franchise staat in de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling'. Daarin staat ook hoe de franchise jaarlijks wordt aangepast. De precieze hoogte staat in uw Mijn-omgeving.

Over de invloed van arbeidsongeschiktheid op de pensioengrondslag kunt u lezen in paragraaf 9.1. 'Premievrijstelling'.

 3.4. Werken in deeltijd

Werken in deeltijd heeft invloed op uw pensioengrondslag. U werkt in deeltijd als u minder uren werkt dan het aantal uren bij een voltijd dienstbetrekking in uw bedrijf.

Bij het vaststellen van uw pensioengrondslag gaan we uit van het pensioengevend salaris dat u bij een voltijd dienstbetrekking zou verdienen. Deze pensioengrondslag vermenigvuldigen we met uw deeltijdpercentage. Dit percentage is het aantal arbeidsuren volgens uw arbeidsovereenkomst gedeeld door het aantal uren van een voltijd dienstbetrekking en vermenigvuldigd met 100%.

Voorbeeld

U werkt 24 uur per week en een voltijd dienstbetrekking is 38 uur per week.

Uw deeltijdpercentage is dan $24 / 38 = 0,6316 \times 100\% = 63,16\%$.

Stel dat u € 35.000,00 per jaar zou verdienen bij een voltijd dienstbetrekking en de franchise is € 15.000,00 per jaar. Uw voltijd pensioengrondslag is dan € 20.000,00 en dit vermenigvuldigen we met uw deeltijdpercentage.

Uw deeltijd pensioengrondslag is € 20.000,00 x 63,16% = € 12.632,00.

Wij stellen het deeltijdpercentage opnieuw vast zodra u:

- van een deeltijd naar een voltijd dienstbetrekking gaat, of
- van een voltijd naar een deeltijd dienstbetrekking gaat, of
- uw deeltijd dienstbetrekking wijzigt zonder dat u dan de volledige arbeidstijd werkt.

Na de nieuwe vaststelling gaan we er voor de toekomstige dienstjaren van uit dat het opnieuw vastgestelde deeltijdpercentage hetzelfde blijft tot aan de pensioendatum. Over de eerdere dienstjaren blijft het oude deeltijdpercentage gelden. Het nieuwe deeltijdpercentage over al uw dienstjaren heet het gewogen deeltijdpercentage.

Hoofdstuk 4. Opbouw van ouderdomspensioen

In dit hoofdstuk leest u alles over de opbouw van ouderdomspensioen. En de mogelijkheid van waardeoverdracht voor een nieuwe deelnemer.

4.1. Hoogte van uw ouderdomspensioen

Zolang u deelneemt aan deze pensioenregeling bouwt u ieder jaar een stukje ouderdomspensioen op. Per jaar is dat een opbouwpercentage van de vastgestelde pensioengrondslag in dat jaar. Over de pensioengrondslag las u in paragraaf 3.3. 'Pensioengrondslag'.

In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' kunt u zien vanaf welke datum u opbouwt. En wat uw percentage voor het opbouwen van uw ouderdomspensioen is.

Bij de berekening van uw ouderdomspensioen gaan we ervan uit dat voor u altijd dezelfde pensioengrondslag geldt. Dat komt bijna nooit voor. Daarom leggen we hieronder uit wat er gebeurt als uw pensioengrondslag stijgt of daalt.

Als uw pensioengrondslag stijgt, stijgt het ouderdomspensioen voor een deel. Het ouderdomspensioen dat u al opbouwde blijft hetzelfde. Maar het ouderdomspensioen dat u opbouwt vanaf de stijging van uw pensioengrondslag tot aan de pensioendatum, stijgt wel. In feite betekent dit dat u door de jaren heen ouderdomspensioen opbouwt over uw gemiddelde pensioengrondslag.

Als uw pensioengrondslag om welke reden dan ook daalt, heeft dit geen invloed op de pensioenaanspraken die u al had. Voor de toekomst wordt dan wel uitgegaan van de lagere pensioengrondslag.

Voorbeeld

Stel dat u in het eerste jaar bij uw werkgever € 35.000,00 zou verdienen en de franchise is € 15.000,00 per jaar. Uw pensioengrondslag is dan € 20.000,00. Het percentage voor het opbouwen van uw ouderdomspensioen is 1,875%.

Uw ouderdomspensioen, dat u in dat jaar opbouwt is $0,01875 \times € 20.000,00 = € 375,00$.

Stel dat u in het tweede jaar € 40.000,00 zou gaan verdienen en de franchise blijft € 15.000,00. Uw pensioengrondslag is dan € 25.000,00. Dit vermenigvuldigen we weer met uw opbouwpercentage.

Uw ouderdomspensioen, dat u in dat jaar opbouwt is $0,01875 \times € 25.000,00 = € 468,75$.

Uw ouderdomspensioen, dat u in deze twee jaren totaal opbouwt is € 375,00 + € 468,75 = € 843,75.

Dat is hetzelfde alsof u twee jaren pensioen had opgebouwd over de gemiddelde pensioengrondslag: $2 \times 0,01875 \times € 22.500,00 = 2 \times € 421,88 = € 843,75$.

Als daarna tot uw pensioendatum alles hetzelfde blijft, stel nog 28 jaar, keren wij u per jaar € 13.968,75 aan ouderdomspensioen uit. Dit is $29 \times € 468,75$ plus $1 \times € 375,00$.

Diensttijd bepalen we in dagen nauwkeurig.

De hoogte van uw ouderdomspensioen op de pensioendatum staat in uw Mijn-omgeving. Ook ziet u de hoogte van uw ouderdomspensioen op de pensioendatum in het Pensioenregister, www.mijnpensioenoverzicht.nl. Daar ziet u ook het ouderdomspensioen dat u bij andere pensioenuitvoerders heeft opgebouwd en dat daar nog aanwezig is.

4.2. Waardeoverdracht voor de nieuwe deelnemer

Als nieuwe deelnemer aan deze pensioenregeling kunt u de waarde van uw pensioenaanspraken bij een vorige werkgever naar ons overdragen. Een verzoek tot waardeoverdracht moet u bij ons indienen. Wij ontvangen het verzoek graag zo snel mogelijk van u nadat u bent gaan deelnemen aan deze pensioenregeling.

In uw Mijn-omgeving kunt u het formulier 'Waardeoverdracht' downloaden, invullen en naar ons sturen. Daarna zorgen wij ervoor dat de noodzakelijke stappen worden gezet.

Niet in alle gevallen zijn uw oude en nieuwe werkgever verplicht om mee te werken aan waardeoverdracht. De verplichting bestaat bijvoorbeeld niet in de situatie waarin de waardeoverdracht een bepaalde bijbetaling van de (oude) werkgever tot gevolg heeft of geen sprake was van een individuele beëindiging van uw dienstbetrekking of uw deelneming aan de pensioenregeling.

Hoofdstuk 5. Winstdeling en toeslagen

In dit hoofdstuk leest u meer over winstdeling en of de pensioenen in aanmerking komen voor een toeslag.

 Er is geen winstdeling.

Uw werkgever heeft niet de bedoeling om ieder jaar een toeslag te verlenen. Een toeslag is een verhoging van het opgebouwde pensioen. Of een verhoging van al ingegaan pensioen. Door het ontbreken van een toeslag groeit het pensioen niet mee met de stijging van de prijzen. U moet er dus van uitgaan dat uw pensioen in de loop van de tijd minder waard wordt.

Voor het verlenen van toeslagen geldt een voorwaardelijkheidsverklaring:

De werkgever beslist jaarlijks of een toeslag wordt verleend.

Hoofdstuk 6. Grenzen en beperkingen

In dit hoofdstuk leest u:

- Aan welke fiscale grenzen uw pensioenopbouw is gebonden;
- Wanneer een aanpassing van de pensioenregeling mogelijk is;
- Over afkoop;
- Wanneer wij u als deelnemer accepteren;
- Wanneer wij het recht op een uitkering beperken.

In dit reglement gaan wij uit van wet- en regelgeving uit 2027. Uw pensioen voldoet aan de geldende fiscale eisen in dat jaar. Worden wet- en regelgeving in de toekomst anders? Ook dan blijven wij uw pensioen altijd binnen de fiscale en andere geldende wettelijk regels uitvoeren. Het kan zijn dat fiscale of andere wettelijke eisen de mogelijkheden volgens dit pensioenreglement dan beperken.

6.1. Maxima voor pensioen

Het pensioen is maximaal het 'fiscale maximum' als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964. De toeslagen uit hoofdstuk 5. 'Winstdeling en toeslagen' zijn maximaal het op dat moment fiscaal geaccepteerde.

6.2. Fiscale goedkeuring

Als de Belastingdienst en/of belastingrechter deze pensioenregeling niet (volledig) goedkeurt, vervangt uw werkgever de regeling door een regeling die wel aan alle eisen voldoet. Uw werkgever mag zich neerleggen bij de uitspraak van de Belastingdienst en/of de belastingrechter.

Als uw werkgever de pensioenregeling moet aanpassen, wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de afspraken die in deze pensioenregeling staan.

6.3. Aanpassingen door uw werkgever

Invoering of aanpassing van wet- en regelgeving kunnen zorgen voor gewijzigde omstandigheden. Uw werkgever moet de pensioenregeling aanpassen als het gaat om bepalingen die dwingend zijn voorgeschreven.

Uw werkgever mag de pensioenregeling zonder uw toestemming aanpassen als hij zo'n zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging, dat het daarom redelijk en billijk is dat het nadelige gevolg van de wijziging voor de werknemers hiervoor opzij wordt geschoven. In dat geval vindt een aanpassing van de toekomstige pensioenaanspraken plaats.

De al aanwezige waarde van uw pensioenen blijft op het moment van die aanpassing van de regeling gelijk. Tenzij wettelijke maatregelen anders bepalen. U kunt ons en uw werkgever niet aansprakelijk stellen voor een vermindering van de pensioenen als die voortvloeit uit het toepassen van wettelijke voorschriften.

6.4. Afkopen, vervreemden, prijsgeven en zekerstellen

Op grond van de pensioenregeling ontstaan er rechten voor u. Dat is bijvoorbeeld het recht op uw pensioenuitkering als u met pensioen bent. En bij uw overlijden ontstaan er rechten voor uw partner en/of kinderen. Dat is bijvoorbeeld het recht op uitkering van het partner- en wezenpensioen.

Tenzij de Pensioenwet anders regelt kunnen deze rechten niet worden:

- afgekocht;
- vervreemd;
- prijsgegeven; of
- een formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.

U kunt bijvoorbeeld niet in plaats van een maandelijkse uitkering, in één keer alles laten uitkeren. Of de uitkering op naam van iemand anders zetten.

6.5. Klein pensioen

Een pensioenuitvoerder mag een klein pensioen automatisch overdragen naar de pensioenregeling van een nieuwe werkgever. In de Pensioenwet staat wat een klein pensioen is (in 2026 € 632,63 per jaar). Als het mogelijk is, dragen wij klein pensioen automatisch over. U hoeft daar zelf niets voor te doen. Nadat uw klein pensioen door ons is overgedragen, informeert uw nieuwe pensioenuitvoerder u hierover.

Heeft u niet meteen een nieuwe pensioenregeling? Dan blijft het klein pensioen bij ons tot het moment dat u wel een nieuwe pensioenregeling heeft. Kunnen we uw klein pensioen niet binnen vijf jaar overdragen? Dan kunnen wij u een voorstel tot afkoop van het klein pensioen doen.

Indien een pensioenuitvoerder uw klein pensioen uit een voorgaande pensioenregeling aan ons overdraagt, informeren wij u hierover.

Bij een klein pensioen zijn de keuzemogelijkheden die u leest in hoofdstuk 7. 'Pensionering' beperkter. Een keuze mag niet leiden tot een 'klein pensioen'.

In een aantal situaties en onder bepaalde voorwaarden mogen wij klein pensioen afkopen. Die situaties zijn:

- Bij pensionering.
- Na ontslag.
- Na overlijden, waardoor recht op uitkering van partner- en wezenpensioen ontstaat.
- Na scheiding. Het gaat dan om het bijzonder partnerpensioen (zie hoofdstuk 11 'Scheiding'). Als we dat afkopen, gaat de afkoopwaarde naar uw ex-partner.

De afkoopwaarde bepalen we met een afkoopvoet. Bij een afkoop wordt de afkoopvoet gebruikt, die op dat moment geldt. De actuele afkoopvoet vindt u in het document 'Flexibiliseren en afkopen van uw pensioen' in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Ook kunt u de afkoopvoet altijd bij ons opvragen.

6.6. Acceptatie van verzekerde aanspraken

Vanaf het moment van deelname aan deze pensioenregeling krijgt u pensioenaanspraken waarvoor verzekeringen worden gesloten. Wij accepteren u altijd voor deze verzekeringen. Verhogingen van de verzekeringen die voortvloeien uit de pensioenregeling, accepteren we ook zonder rekening te houden met uw gezondheidstoestand.

Komt u terug op het eerder weigeren van deelname aan deze pensioenregeling als gemoedsbezwaarde? Dan stellen wij acceptatie van de verzekering afhankelijk van uw gezondheidstoestand. De beperkingen voor acceptatie gelden alleen als het risico van overlijden of arbeidsongeschiktheid voor ons toeneemt door uw gezondheidstoestand.

Voor het Anw-hiaatpensioen accepteren wij u alleen als wij uw keuze hebben ontvangen binnen drie maanden na:

- aanvang van uw deelname aan de pensioenregeling; of
- het krijgen van een partner of een kind.

Beperking partner- en wezenpensioen en Anw-hiaatpensioen

Er bestaat geen aanspraak op partner- en wezenpensioen en Anw-hiaatpensioen als u overlijdt binnen één jaar nadat:

- u bent gaan deelnemen aan de pensioenregeling, of
- u trouwt, of een (geregistreerd) partnerschap aangaat.

Dit geldt alleen als uw overlijden redelijkerwijs te verwachten was:

- toen uw deelname aan de pensioenregeling begon, of
- op het moment van trouwen, of
- het aangaan van uw (geregistreerd) partnerschap.

Was er voor u direct voorafgaande aan uw deelname aan de pensioenregeling bij ons of een andere pensioenuitvoerder een gelijksoortige verzekering? Dan geldt dit alleen voor een uitbreiding of verhoging van die verzekering. We houden ook rekening met de periode van deelname aan de voorafgaande gelijksoortige verzekering.

De onafhankelijke Toetsingscommissie Gezondheidsgegevens beoordeelt of dit het geval is. Als deze beperking geldt, krijgen uw partner en kinderen geen pensioenuitkering.

6.7. Beperking van het recht op uitkering

Wij mogen het recht op uitkering of de waarde van het pensioen in drie situaties beperken:

- bij overlijden als gevolg van oorlog of gewapende strijd. Als sprake is van een oorlogstoestand zoals beschreven in de uitvoeringsovereenkomst gelden de bepalingen van paragraaf 6.4. 'Oorlogsrisico';
- als het recht op uitkering ontstaat als gevolg van een gebeurtenis, die door de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden N.V. (NHT) is aangemerkt als terrorisme. Wij zijn bij de NHT aangesloten evenals bijna alle andere Nederlandse verzekeraars;
- op basis van een besluit van de Minister van Financiën op basis van de Noodwet Financieel Verkeer.

Hoe wij het recht op uitkering of de waarde van het pensioen in deze gevallen beperken leest u in de uitvoeringsovereenkomst in het hoofdstuk 'Slotbepalingen' onder het kopje 6.3. 'Beperking van het recht op uitkering' en het kopje 6.4. 'Oorlogsrisico'.

Hoofdstuk 7. Pensionering

In dit hoofdstuk leest u welke keuzes u kunt maken en wat deze voor u betekenen. Voor alle keuzes geldt dat deze mogelijk zijn onder de voorwaarden die wij er op dat moment aan stellen. U ontvangt vóór uw pensionering uitgebreide informatie van ons waarmee we u helpen de keuzes te maken. In uw Mijn-omgeving vindt u meer informatie en kunt u ook zelf voorbeeldberekeningen maken en uw pensioen afstemmen op uw persoonlijke behoefte.

7.1. Flexibele pensioendatum

Uw ouderdomspensioen keren wij uit vanaf de eerste van de maand waarin u met pensioen gaat tot het einde van de maand waarin u overlijdt. In deze pensioenregeling gaan we er standaard van uit dat u met pensioen gaat op de eerste dag van de maand waarin u 68 jaar wordt. Op uw verzoek kunt u eerder of later met pensioen gaan.

Bij eerder of later met pensioen gaan, geldt dat we de pensioenen verlagen of verhogen op basis van een factor.

We gebruiken de factor die op dat moment geldt. De actuele factor vindt u in het document 'Flexibiliseren en afkopen van uw pensioen' in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Ook kunt u de factor altijd bij ons opvragen.

7.2. Eerder met pensioen

U kiest uw persoonlijke pensioendatum en geeft dit uiterlijk zes weken voor uw vervroegde persoonlijke pensioendatum schriftelijk aan ons door.

Wij keren het verlaagde ouderdomspensioen aan u uit. Als u eerder met pensioen gaat komen de volgende pensioenaanspraken te vervallen:

- Partner- en wezenpensioen op risicobasis.
- Anw-hiaatpensioen als dit onderdeel is van uw pensioenregeling en dit voor u verzekerd is volgens uw keuze.

Het ouderdomspensioen dat u ontvangt vanaf uw persoonlijke pensioendatum, mag niet lager zijn dan het bedrag voor 'klein pensioen', zie paragraaf 6.5. 'Klein pensioen'.

7.3. Later met pensioen

U kiest uw persoonlijke pensioendatum en geeft dit uiterlijk zes weken vóór uw pensioendatum schriftelijk aan ons door.

7.4. Deeltijdpensioen

In deze pensioenregeling gaan we er standaard van uit dat u bij pensionering volledig met pensioen gaat. Maar u kunt ook gedeeltelijk of later met pensioen gaan. De hoogte van het deeltijdpensioen volgt de regels van het eerder of later ingaan van het pensioen. U geeft uw deeltijd pensioendatum uiterlijk 6 weken voor aanvang schriftelijk aan ons door.

Voor het deel dat u in dienst blijft van uw werkgever, blijft u deelnemen aan de pensioenregeling. In paragraaf 3.4. 'Werken in deeltijd' beschrijven we hoe we uw pensioenaanspraken bepalen voor dit gedeelte.

Als u gedeeltelijk met pensioen bent gegaan, kunt u alleen nog maar minder gaan werken. Als u dat wilt, moet u dit zes weken van tevoren melden aan uw werkgever en ons.

Paragraaf 7.6. 'Variatie in pensioenuitkeringen' is niet van toepassing op ingegaan deeltijdpensioen.

Toestemming

U en uw werkgever moeten het samen eens zijn over uw deeltijdpensionering. Bij deeltijdpensionering gaat u namelijk minder werken en moet uw arbeidsovereenkomst hierop worden aangepast.

Als uw huidige werkgever niet de werkgever van deze pensioenregeling is, heeft u geen toestemming van uw oude werkgever nodig. U hoeft uw oude werkgever dus niet te melden dat u deeltijd met pensioen gaat.

7.5. Meer of minder pensioen bij pensionering

U krijgt op uw persoonlijke pensioendatum het recht om de waarde van de pensioenen met elkaar uit te ruilen. Daarbij moet u er wel rekening mee houden dat u niet altijd het ouderdomspensioen en partnerpensioen kunt uitruilen. Zo blijft het deel van het ouderdomspensioen dat door scheiding aan uw ex-partner uitbetaald wordt, buiten de uitruil. Ook het bijzonder partnerpensioen blijft buiten de uitruil, zie hoofdstuk 11. 'Scheiding'.

Wij verlagen de aanspraak die u uitruilt op basis van een factor. We gebruiken de factor die op dat moment geldt. De actuele factor vindt u in het document 'Flexibiliseren en afkopen van uw pensioen' in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Ook kunt u de factor altijd bij ons opvragen.

Als u wilt uitruilen, moet u dat uiterlijk zes weken voor uw persoonlijke pensioendatum schriftelijk aan ons doorgeven.

Een hoger partnerpensioen en een lager ouderdomspensioen

Voor een hoger partnerpensioen ruilt u ouderdomspensioen uit voor partnerpensioen.

7.6. Variatie in pensioenuitkeringen

Op uw persoonlijke pensioendatum kunt u kiezen voor een tijdelijk hoger en daarna lager ouderdomspensioen of voor een uitkering ineens. U kunt niet voor allebei kiezen. Een keuze voor een van beide heeft geen gevolgen voor de hoogte van uw partnerpensioen.

Tijdelijk hoger dan lager ouderdomspensioen

We berekenen de variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen op basis van een factor. We gebruiken de factor die op dat moment geldt. De actuele factor vindt u in het document 'Flexibiliseren en afkopen van uw pensioen' in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Ook kunt u de factor altijd bij ons opvragen.

Als u vóór uw AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaat, heeft u ook de mogelijkheid om een ouderdomspensioen te kiezen dat tijdelijk hoger is tot ingang van uw AOW-uitkering.

Uitkering ineens

Het volgende geldt alléén vanaf het moment dat dit wettelijk mag.

U mag maximaal 10% van uw ouderdomspensioen afkopen en in één keer laten uitkeren. Het restant van uw ouderdomspensioen wordt vanaf uw persoonlijke pensioendatum levenslang

uitgekeerd. Dit restant mag niet lager zijn dan het bedrag voor 'klein pensioen', zie paragraaf 6.5. 'Klein pensioen'.

De waarde van het deel van het ouderdomspensioen dat u wilt afkopen, bepalen we met de afkoopvoet die op uw persoonlijke pensioendatum geldt. De actuele afkoopvoet vindt u in het document 'Flexibiliseren en afkopen van uw pensioen' in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Ook kunt u de afkoopvoet altijd bij ons opvragen

Als uw persoonlijke pensioendatum valt op de 1^e van de maand waarin u uw AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of op de 1^e van de daarop volgende maand, kunt u ervoor kiezen de 'uitkering ineens' uit te stellen. U kunt de uitkering alleen uitstellen tot de maand januari van het volgende jaar.

Kiest u voor uitstel van de uitkering ineens en komt u te overlijden voordat het januari is, dan vervalt het recht op die uitkering. Wij doen dan een nabetaling. Die bepalen we als volgt. We kijken hoeveel (bruto) ouderdomspensioen u zou hebben gekregen als u niet voor de uitkering ineens had gekozen. We kijken wat het verschil is met het (bruto) ouderdomspensioen dat u hebt gekregen. Dat verschil keren we als nabetaling van uw ouderdomspensioen uit.

Hoofdstuk 8. Overlijden

8.1. Partnerpensioen

Uw partner heeft aanspraak op partnerpensioen bij uw overlijden vóór de pensioendatum of uw eerdere persoonlijke pensioendatum. Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin u overlijdt en het wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin uw partner overlijdt.

We berekenen het partnerpensioen als een percentage van de vastgestelde pensioengrondslag voor elk jaar tot uw pensioendatum. Over de pensioengrondslag las u in paragraaf 3.3. 'Pensioengrondslag'. In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' kunt u zien wat dat percentage is (opbouwpercentage partnerpensioen). En vanaf welke datum we diensttijd meerekenen.

Bij de berekening van het partnerpensioen gaan we ervan uit dat voor u altijd dezelfde pensioengrondslag geldt. Dat komt bijna nooit voor. Daarom leggen we hieronder uit wat er gebeurt als uw pensioengrondslag stijgt of daalt. Het maakt dan verschil of we de hoogte van het partnerpensioen berekenen volgens het middelloonsysteem of het eindloonsysteem. In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' kunt u zien welk systeem voor het partnerpensioen geldt.

Middelloonsysteem

Als uw pensioengrondslag stijgt, stijgt het partnerpensioen voor een deel. Het partnerpensioen dat u al had blijft hetzelfde. Maar het partnerpensioen dat u verkrijgt vanaf de stijging van uw pensioengrondslag tot aan de pensioendatum, stijgt wel. In feite betekent dit dat u door de jaren heen partnerpensioen verkrijgt over uw gemiddelde pensioengrondslag. Als uw pensioengrondslag om welke reden dan ook daalt, heeft dit geen invloed op de pensioenaanspraken die u al had. Voor de toekomst wordt dan wel uitgegaan van de lagere pensioengrondslag.

Voorbeeld

Stel dat u bij uw werkgever € 35.000,00 zou verdienen en de franchise is € 15.000,00 per jaar. Uw pensioengrondslag is dan € 20.000,00. Het percentage voor het verkrijgen van het partnerpensioen is 1,313%. U bent gaan deelnemen aan de pensioenregeling op 28-jarige leeftijd. De pensioendatum is 68 jaar. Het aantal jaren tot u met pensioen gaat is 40.

Het partnerpensioen is $0,01313 \times 40 \times € 20.000,00 = € 10.504,00$.

Stel dat u na tien jaar € 40.000,00 zou gaan verdienen en de franchise blijft € 15.000,00. Uw pensioengrondslag is dan € 25.000,00. We gaan dan voor de volgende 30 jaren hiervan uit.

Het partnerpensioen is $0,01313 \times 10 \times € 20.000,00$ vermeerderd met $0,01313 \times 30 \times € 25.000,00$. Dit komt uit op € 12.473,50.

Eindloonsysteem

Als uw pensioengrondslag stijgt, stijgt ook het partnerpensioen. Niet alleen stijgt het partnerpensioen dat u verkrijgt vanaf de stijging van uw pensioengrondslag tot aan de pensioendatum. Het partnerpensioen dat u al had vóór die tijd stijgt mee. Dat komt omdat we extra het percentage over het verschil tussen de oude en nieuwe pensioengrondslag voor het partnerpensioen berekenen, voor elk jaar dat u al pensioen in deze pensioenregeling verkreeg. Een stijging van uw pensioengrondslag telt dus mee over de meetellende jaren in het verleden. In feite betekent dit dat u door de jaren heen partnerpensioen verkrijgt over uw laatste vastgestelde pensioengrondslag.

Als uw pensioengrondslag om welke reden dan ook daalt, heeft dit geen invloed op de pensioenaanspraken die u al had. Voor de toekomst wordt dan wel uitgegaan van de lagere pensioengrondslag.

Voorbeeld

Stel dat u bij uw werkgever € 35.000,00 zou verdienen en de franchise is € 15.000,00 per jaar. Uw pensioengrondslag is dan € 20.000,00. Het percentage voor het verkrijgen van het partnerpensioen is 1,16%. U bent gaan deelnemen aan de pensioenregeling op 28-jarige leeftijd. De pensioendatum is 68 jaar. Het aantal jaren tot u met pensioen gaat is 40. Het partnerpensioen is $0,0116 \times 40 \times € 20.000,00 = € 9.280,00$.

Stel dat u na tien jaar € 40.000,00 zou gaan verdienen en de franchise blijft € 15.000,00. Uw pensioengrondslag is dan € 25.000,00. We gaan dan niet alleen voor de komende 30 jaren, maar ook over de afgelopen 10 jaren hiervan uit. Het partnerpensioen is $0,0116 \times 40 \times € 25.000,00 = € 11.600,00$.

Voor beide systemen geldt dat we diensttijd bepalen in dagen nauwkeurig.

Extra partnerpensioen

Was u ook al deelnemer aan een voorgaande pensioenregeling van uw werkgever dan heeft u mogelijk aanspraak op een extra partnerpensioen. Of extra partnerpensioen voor u van toepassing is staat in de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling'.

De hoogte van het partnerpensioen staat in uw Mijn-omgeving. Ook ziet u de hoogte van het partnerpensioen in het Pensioenregister, www.mijnpensioenoverzicht.nl. Daar ziet u ook het partnerpensioen dat u bij andere pensioenuitvoerders heeft verkregen en dat daar nog aanwezig is.

Risicobasis

De aanspraak op partnerpensioen is verzekerd op risicobasis. Dit betekent dat er met dit pensioen geen waarde wordt opgebouwd.

Het partnerpensioen vervalt zonder waarde als:

- uw deelname aan de pensioenregeling eindigt, of
- u geen partner meer heeft, of
- u de pensioendatum of uw eerdere persoonlijke pensioendatum bereikt.

De aanspraak op partnerpensioen vervalt niet als u na uw ontslag meteen een WW-uitkering krijgt. U leest hier meer over in paragraaf 10.1. 'Pensioenaanspraken na ontslag'.



8.2. Wezenpensioen

Uw kind heeft aanspraak op een wezenpensioen als u overlijdt vóór de pensioendatum of uw eerdere persoonlijke pensioendatum.

Een kind heeft recht op deze uitkering vanaf de eerste dag van de maand waarin u overlijdt. Of vanaf de eerste dag van de maand waarin een kind recht krijgt op wezenpensioen.

Er geldt:

- Uw kind ontvangt de uitkering standaard tot hij 18 wordt.
- Uw kind ontvangt de uitkering uiterlijk tot hij 27 wordt, zolang hij voor vijf dagdelen of meer onderwijs of een opleiding voor een beroep volgt.
- Uw kind ontvangt de uitkering uiterlijk tot hij 27 wordt, zolang hij een WIA-uitkering ontvangt en hij volgens de beschikking van het UWV ten minste 45% arbeidsongeschikt is.
- Uw kind ontvangt de uitkering uiterlijk tot hij 27 wordt, zolang hij een WAJONG-uitkering ontvangt.

We keren het wezenpensioen uit tot het einde van de maand waarin het recht op wezenpensioen vervalt.

Als uw kind eerder overlijdt, stopt de uitkering aan het einde van de maand van overlijden. We berekenen het wezenpensioen als een percentage van de vastgestelde pensioengrondslag voor elk jaar tot uw pensioendatum.

Over de pensioengrondslag las u in paragraaf 3.3. 'Pensioengrondslag'. In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' kunt u zien wat dat percentage is (opbouwpercentage wezenpensioen). En vanaf welke datum we diensttijd meerekenen.

Bij de berekening van het wezenpensioen gaan we ervan uit dat voor u altijd dezelfde pensioengrondslag geldt. Dat komt bijna nooit voor. Daarom leggen we hieronder uit wat er gebeurt als uw pensioengrondslag stijgt of daalt. Het maakt dan verschil of we de hoogte van het wezenpensioen berekenen volgens het middelloonsysteem of het eindloonsysteem. In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' kunt u zien welk systeem voor het wezenpensioen geldt.

Middelloonsysteem

Als uw pensioengrondslag stijgt, stijgt het wezenpensioen voor een deel. Het wezenpensioen dat u al had blijft hetzelfde. Maar het wezenpensioen dat u verkrijgt vanaf de stijging van uw pensioengrondslag tot aan de pensioendatum, stijgt wel. In feite betekent dit dat u door de jaren heen wezenpensioen verkrijgt over uw gemiddelde pensioengrondslag.

Als uw pensioengrondslag om welke reden dan ook daalt, heeft dit geen invloed op de pensioenaanspraken die u al had. Voor de toekomst wordt dan wel uitgegaan van de lagere pensioengrondslag.

Voorbeeld

Stel dat u bij uw werkgever € 35.000,00 zou verdienen en de franchise is € 15.000,00 per jaar. Uw pensioengrondslag is dan € 20.000,00. Het percentage voor het verkrijgen van het wezenpensioen is 0,263%. U bent gaan deelnemen aan de pensioenregeling op 28-jarige leeftijd. De pensioendatum is 68 jaar. Het aantal jaren tot u met pensioen gaat is 40.
Het wezenpensioen is $0,00263 \times 40 \times € 20.000,00 = € 2.104,00$.

Stel dat u na tien jaar € 40.000,00 zou gaan verdienen en de franchise blijft € 15.000,00. Uw pensioengrondslag is dan € 25.000,00. We gaan dan voor de volgende 30 jaren hiervan uit.
Het wezenpensioen is $0,00263 \times 10 \times € 20.000,00$ vermeerderd met $0,00263 \times 30 \times € 25.000,00$. Dit komt uit op € 2.498,50. Dit komt afgerond neer op 20% van het partnerpensioen.

Eindloonsysteem

Als uw pensioengrondslag stijgt, stijgt het wezenpensioen. Niet alleen stijgt het wezenpensioen dat u verkrijgt vanaf de stijging van uw pensioengrondslag tot aan de pensioendatum. Het wezenpensioen dat u al had vóór die tijd stijgt mee. Dat komt omdat we extra het percentage over het verschil tussen de oude en nieuwe pensioengrondslag voor het wezenpensioen berekenen, voor elk jaar dat u al pensioen in deze pensioenregeling kreeg. Een stijging van uw pensioengrondslag telt dus mee over de meetellende jaren in het verleden. In feite betekent dit dat u door de jaren heen wezenpensioen verkrijgt over uw laatste vastgestelde pensioengrondslag.

Als uw pensioengrondslag om welke reden dan ook daalt, heeft dit geen invloed op de pensioenaanspraken die u al had. Voor de toekomst wordt dan wel uitgegaan van de lagere pensioengrondslag.

Voorbeeld

Stel dat u bij uw werkgever € 35.000,00 zou verdienen en de franchise is € 15.000,00 per jaar. Uw pensioengrondslag is dan € 20.000,00. Het percentage voor het verkrijgen van het wezenpensioen is 0,232%. U bent gaan deelnemen aan de pensioenregeling op 28-jarige leeftijd. De pensioendatum is 68 jaar. Het aantal jaren tot u met pensioen gaat is 40. Het wezenpensioen is $0,00232 \times 40 \times € 20.000,00 = € 1.856,00$.

Stel dat u na tien jaar € 40.000,00 zou gaan verdienen en de franchise blijft € 15.000,00. Uw pensioengrondslag is dan € 25.000,00. We gaan dan niet alleen voor de komende 30 jaren, maar ook over de afgelopen 10 jaar hiervan uit. Het wezenpensioen is $0,00232 \times 40 \times € 25.000,00 = € 2.320,00$. Dit komt afgerond neer op 20% van het partnerpensioen.

Diensttijd bepalen we in dagen nauwkeurig.

Extra wezenpensioen

Was u ook al deelnemer aan een voorgaande pensioenregeling van uw werkgever dan heeft u mogelijk aanspraak op een extra wezenpensioen. Of extra wezenpensioen voor u van toepassing is staat in de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling'.

De hoogte van het wezenpensioen staat in uw Mijn-omgeving. Ook ziet u de hoogte van het wezenpensioen in het Pensioenregister, www.mijnpensioenoverzicht.nl. Daar ziet u ook het wezenpensioen dat u bij andere pensioenuitvoerders heeft verkregen en dat daar nog aanwezig is. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders van het kind zijn overleden.

Risicobasis

De aanspraak op wezenpensioen is verzekerd op risicobasis. Dit betekent dat er met dit pensioen geen waarde wordt opgebouwd. Het wezenpensioen vervalt zonder waarde als:

- uw deelname aan de pensioenregeling eindigt, of
- u geen kind meer heeft dat in aanmerking komt voor een wezenpensioen, of
- u de pensioendatum of uw eerdere persoonlijke pensioendatum bereikt.

Deze aanspraak op wezenpensioen vervalt niet als u na uw ontslag meteen een WW-uitkering krijgt. U leest hier meer over in paragraaf 10.1. 'Pensioenaanspraken na ontslag'.

8.3. Anw-hiaatpensioen

Deze paragraaf is van toepassing als het Anw-hiaatpensioen onderdeel is van uw pensioenregeling en wij uw keuze hiervoor hebben ontvangen binnen 3 maanden nadat u bent gaan deelnemen aan deze pensioenregeling. Of binnen 3 maanden nadat u een partner of een kind heeft gekregen. Wij verzekeren dan een extra partnerpensioen. Uw partner krijgt hiermee meer inkomen als u overlijdt voor de pensioendatum of uw eerdere persoonlijke pensioendatum.

In de 'Kerngegevens van uw pensioenregeling' kunt u zien of het Anw-hiaatpensioen onderdeel van uw pensioenregeling is. De premie wordt via uw werkgever betaald. Hij verrekent dit met uw salaris. De hoogte van het tarief leest u in de bijlage 'Tarieven en Kosten' van de uitvoeringsovereenkomst.

Ingang en einde van het pensioen

Het Anw-hiaatpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin u overlijdt.

Het Anw-hiaatpensioen eindigt op:

- de eerste dag van de maand waarin uw partner de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of
- de eerste dag van de maand waarin uw partner 68 jaar wordt als dat eerder is, of
- op de laatste dag van de maand waarin uw partner overlijdt als dat eerder is.

Hoogte uitkering

De hoogte van het verzekerd Anw-hiaatpensioen is voor iedereen hetzelfde. Het Anw-hiaatpensioen is namelijk hetzelfde bedrag als de wettelijke Anw-uitkering van het jaar waarin u overlijdt.

De wettelijke Anw-uitkering wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. In 2026 is dit € 21.299,00 bruto per jaar. Dit is dus in 2026 de hoogte van het Anw-hiaatpensioen.

Risicobasis

De aanspraak op het Anw-hiaatpensioen is verzekerd op risicobasis. Dit betekent dat er met dit pensioen geen waarde wordt opgebouwd. Het Anw-hiaatpensioen vervalt zonder waarde als:

- uw deelname aan de pensioenregeling eindigt, of
- u geen partner meer heeft, of
- als u er voor kiest niet langer meer Anw-hiaatpensioen te verzekeren.

De aanspraak op Anw-hiaatpensioen vervalt niet als u na uw ontslag meteen een WW-uitkering krijgt. U leest hier meer over in paragraaf 10.1. 'Pensioenaanspraken na ontslag'.

Hoofdstuk 9. Arbeidsongeschiktheid

9.1. Premievrijstelling

Als u ziek wordt en u bent op uw eerste ziektedag deelnemer aan deze pensioenregeling, krijgt u vanaf de dag dat u recht heeft op een WIA-uitkering recht op premievrijstelling. Premies waarvoor vrijstelling is verkregen, beoordelen wij als betaald. Dit betekent dat u pensioen blijft opbouwen alsof u niet arbeidsongeschikt bent geworden. Dit geldt voor zover u daar volgens onze voorwaarden recht op heeft. De voorwaarden leest u in bijlage 2 'Verzekeringsvoorwaarden arbeidsongeschiktheid'. Als u een eigen bijdrage betaalt voor deze pensioenregeling, wordt deze voor hetzelfde deel vrijgesteld als de totale premie.

De premievrijstelling geldt zolang u een WIA-uitkering ontvangt, maar uiterlijk tot de pensioendatum.

De premievrijstelling is volgens de volgende tabel.

6 klassen

Bij een percentage arbeidsongeschiktheid van	is het percentage vrijstelling
80% of hoger	100%
65% tot 80%	72,5%
55% tot 65%	60%
45% tot 55%	50%
35% tot 45%	40%
minder dan 35%	0%

Ontvangt u een WAO-uitkering? Dan zal de vrijstelling worden afgeleid van de feitelijk betaalde WAO-uitkering.

In de periode van premievrijstelling wijzigen we uw pensioengrondslag en/of deze pensioenregeling niet. Als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, geldt dit voor het deel van de pensioenaanspraken dat is vrijgesteld van premiebetaling.

Premievrijstelling na uitdiensttreding

U kunt aanspraak maken op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid na uitdiensttreding als u:

- tot aan het moment van uitdiensttreding loon bij ziekte ontvangt zoals bedoeld is in het Burgerlijk Wetboek, of
- dan een Ziektewetuitkering ontvangt, én
- na uitdiensttreding onafgebroken ziek blijft, én
- aansluitend en ononderbroken een uitkering volgens de WIA ontvangt.

Als u wordt ontslagen en u bent (deels) arbeidsongeschikt, houdt u recht op (het deel van) de aanspraken waarvoor de premie is vrijgesteld. Dit recht houdt op als uw premievrijstelling eindigt.

Hoofdstuk 10. Ontslag

In dit hoofdstuk leest u welke pensioenaanspraken u bij ontslag behoudt en welke komen te vervallen.

10.1. Pensioenaanspraken na ontslag

Als uw dienstbetrekking eindigt door ontslag, houdt u recht op de pensioenen die u tot dat moment heeft opgebouwd. De hoogte hiervan staat in uw Mijn-omgeving.

De volgende pensioenaanspraken vervallen als uw dienstbetrekking eindigt:

- ouderdomspensioen en partner- en wezenpensioen, als er minder dan € 2,00 pensioen per jaar kan worden uitgekeerd.
- partner- en wezenpensioen op risicobasis.
- Anw-hiaatpensioen, als dit onderdeel is van uw pensioenregeling en dit voor u is verzekerd volgens uw keuze.

Uitzondering bij WW-uitkering

Voor het verzekerde partner- en wezenpensioen op risicobasis en het Anw-hiaatpensioen geldt een uitzondering. Namelijk als u bij ontslag direct aansluitend recht heeft op een WW-uitkering, blijven uw partner en/of kinderen aanspraak houden op partner- en wezenpensioen op risicobasis en het Anw-hiaatpensioen zolang het recht op de WW-uitkering bestaat. Dit geldt ook voor een buitenlandse werkloosheidsuitkering.

De hoogte van het partner- en wezenpensioen op risicobasis is afhankelijk van het aantal jaren dat u deelnam aan deze pensioenregeling en is daardoor lager dan wanneer u in dienst was gebleven.

De hoogte van het Anw-hiaatpensioen is gelijk aan het bedrag waarop aanspraak bestond vlak voor het moment van ontslag.

U kunt na ontslag ouderdomspensioen uitruilen voor partnerpensioen. Dit leest u in paragraaf 10.2. 'Partnerpensioen na ontslag'. Het bedrag van dat partnerpensioen trekken we af van het partnerpensioen dat uw partner krijgt op basis van deze uitzondering.

10.2. Partnerpensioen na ontslag

Als uw dienstbetrekking eindigt door ontslag kunt u een deel van de waarde van uw ouderdomspensioen gebruiken voor het aankopen van partnerpensioen. Dit partnerpensioen gaat in als u overlijdt vóór de pensioendatum of uw eerdere persoonlijke pensioendatum.

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin u overlijdt en het wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin uw partner overlijdt.

Als u gaat scheiden nadat u een deel van uw ouderdomspensioen uitruilde naar partnerpensioen gaat de aanspraak op dit partnerpensioen naar uw ex-partner (zie hoofdstuk 11. 'Scheiding').

Uw verzoek om gebruik te maken van deze mogelijkheid moet u doen binnen drie maanden nadat wij u geïnformeerd hebben over de gevolgen van uw ontslag. In uw Mijn-omgeving kunt u zelf voorbeeldberekeningen maken en uw pensioen afstemmen op uw persoonlijke behoefte.

Wij verlagen de aanspraak op ouderdomspensioen op basis van een factor. We gebruiken de factor die op dat moment geldt. De actuele factor vindt u in het document 'Flexibiliseren en afkopen van

uw pensioen' in laag 3 van Pensioen 1-2-3 in uw Mijn-omgeving. Ook kunt u de factor altijd bij ons opvragen.

Als u kiest voor waardeoverdracht stopt de verzekering van dit partnerpensioen.

10.3. Waardeoverdracht naar nieuwe pensioenregeling

Als uw dienstbetrekking eindigt door ontslag, heeft u recht op waardeoverdracht. Dan draagt u de waarde van uw pensioenen over naar de pensioenregeling van uw nieuwe werkgever. De waarde wordt omgezet in pensioenaanspraken volgens de regeling van uw nieuwe werkgever.

Een waardeoverdracht doen wij op uw verzoek en volgens de wettelijke voorschriften. Wij ontvangen uw verzoek graag zo snel mogelijk na deelname aan de nieuwe pensioenregeling.

Als u een partner heeft, moet deze schriftelijk toestemming geven voor de waardeoverdracht van het partnerpensioen. Een bijzonder partnerpensioen - zie hoofdstuk 11. 'Scheiding' - kan niet worden overgedragen.

Niet in alle gevallen zijn uw oude en nieuwe werkgever verplicht om mee te werken aan waardeoverdracht. De verplichting bestaat bijvoorbeeld niet in de situatie waarin de waardeoverdracht een bepaalde bijbetaling van de (oude) werkgever tot gevolg heeft of geen sprake was van een individuele beëindiging van uw dienstbetrekking of deelneming aan de vorige pensioenregeling.

Houdt u na ontslag een 'klein pensioen' dan geldt deze paragraaf niet voor u. Wat een 'klein pensioen' is en wat dan geldt, leest u in paragraaf 6.5 'Klein Pensioen'.

Hoofdstuk 11. Scheiding



Uw ex-partner heeft volgens wettelijke regels recht op een deel van het pensioen.

De regels zijn als volgt:

- Uw ex-partner krijgt aanspraak op 'bijzonder partnerpensioen' volgens de bepalingen in de Pensioenwet. Uw ex-partner krijgt dan een eigen aanspraak op partnerpensioen. Dit is alleen voor het deel dat u opbouwde tot aan de datum van scheiding of de datum waarop het (geregistreerd) partnerschap eindigt. Na het overlijden van uw ex-partner vervalt het bijzonder partnerpensioen. Het komt niet terug bij het partnerpensioen voor een volgende partner. Het bijzonder partnerpensioen geldt niet voor de ex-partner waarvan u gescheiden bent van tafel en bed.
- Als u vóór de scheiding ouderdomspensioen uitruilde in partnerpensioen gaat de aanspraak op dit partnerpensioen naar uw ex-partner. Dit geldt niet voor de ex-partner waarvan u gescheiden bent van tafel en bed.
- Daarnaast heeft uw ex-partner recht op verevening van het ouderdomspensioen volgens de bepalingen in de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. Als gevraagd is om verevening, heeft uw ex-partner een aanspraak op uitbetaling van de helft van het ouderdomspensioen. Maar alleen van het ouderdomspensioen dat u opbouwde in de periode dat u getrouwd of geregistreerd partners was. Dit heet verevend pensioen. Bent u gescheiden van tafel en bed? Dan telt voor verevening alleen de periode tot scheiding van tafel en bed mee. Verevening leidt dus tot een lager ouderdomspensioen voor u. De verevening vervalt als uw ex-partner overlijdt. Uw ouderdomspensioen groeit dan weer aan met het verevende deel. Het maakt niet uit of het ouderdomspensioen al is ingegaan of niet.
Als u samenwoonde met of zonder een samenlevingscontract kent de wet geen recht op verevening toe.
- Vanaf uw persoonlijke pensioendatum keren wij het verevende ouderdomspensioen rechtstreeks uit aan uw ex-partner. De uitkering stopt zodra u overlijdt. En als uw ex-partner eerder overlijdt, gaat deze uitkering naar u vanaf het moment dat uw ex-partner is overleden.
- Binnen twee jaar na de datum van scheiding mag u of uw ex-partner ons rechtstreeks om uitbetaling van het verevende ouderdomspensioen vragen. Daarna moet uw ex-partner aan u om rechtstreekse uitbetaling vragen.

De wet biedt u soms de mogelijkheid om het anders te regelen. Wij zijn niet in alle gevallen verplicht om daaraan mee te werken. Informeert u bij een voornemen om te gaan scheiden op tijd naar de wettelijke regels, die dan gelden. Het is ook belangrijk dat u ons vraagt welke gegevens u aan ons moet verstrekken en wanneer. En of wij meewerken als u en uw ex-partner het anders willen regelen.

Hoofdstuk 12. Onbetaald verlof

- In de periode dat u met onbetaald verlof bent, worden uw aanspraken op grond van deze pensioenregeling voortgezet op dezelfde manier en volgens dezelfde regels als direct voor uw onbetaald verlof.

U kunt met uw werkgever afspraken maken over de premie die u gedurende het verlof zelf betaalt als eigen bijdrage.

Hoofdstuk 13. Hoe communiceren we met u



Bij alle belangrijke gebeurtenissen voor uw pensioen informeren we u over de gevolgen daarvan. Wij stellen in ieder geval beschikbaar:

- Pensioen 1-2-3: binnen drie maanden nadat uw werkgever u als de deelnemer bij ons heeft aangemeld, of als uw pensioenregeling is gewijzigd. De belangrijkste kenmerken van uw pensioenregeling staan hierin;
- Een Uniform Pensioenoverzicht (UPO): elk jaar zolang u deelnemer bent of pensioengerechtigde. In het UPO leest u de hoogte van alle pensioenen op de ingangsdatum. Ook is de hoogte vermeld als u dat jaar met ontslag zou zijn gegaan. En u leest of de pensioenen met een toeslag zijn verhoogd. Bent u uit dienst gegaan, dan krijgt u het UPO eens in de vijf jaar;
- Specifieke informatie bij de gebeurtenissen die u verder in dit pensioenreglement leest: nadat de gebeurtenis zich heeft voorgedaan. Zo krijgt u bij ontslag bijvoorbeeld een opgave van de hoogte van uw pensioen. Ook vertellen we u dan over waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder.

Uw Mijn-omgeving

We vinden het belangrijk dat u alle informatie over uw pensioen snel en gemakkelijk kunt inzien. Ons uitgangspunt is daarom dat we u digitaal informeren over uw pensioen. Tenzij dat nog niet kan of wettelijk niet mag.

U krijgt toegang tot uw eigen digitale pensioenomgeving, uw 'Mijn-omgeving'.

Dat gaat zo:

Uw werkgever meldt u als deelnemer bij ons aan. Wij informeren u vervolgens. U maakt een gebruikersnaam en wachtwoord aan volgens de aanwijzingen. Daarna krijgt u definitief toegang tot uw Mijn-omgeving. In uw Mijn-omgeving krijgt u op elk moment dat u wilt inzicht in uw persoonlijke pensioensituatie. U ziet op welke pensioenen u recht heeft en hoe hoog deze zijn. Ook uw UPO vindt u in uw Mijn-omgeving.

Nog niet alle informatie stellen wij beschikbaar via uw Mijn-omgeving. De informatie bij belangrijke gebeurtenissen krijgt u bijvoorbeeld nog schriftelijk.

Ontvangt u informatie liever schriftelijk? Dan kunt u dat via uw Mijn-omgeving of schriftelijk aan ons doorgeven.

Hoofdstuk 14. Klachten



We doen ons uiterste best u goed van dienst te zijn. Heeft u toch een klacht, dan horen we dat graag van u. U kunt uw klacht digitaal doorgeven door het klachtenformulier in te vullen op <https://www.asr.nl/over-asr/klachtenformulier>. U kunt uw klacht ook per post sturen naar:

a.s.r.
a.s.r. Klachtenservice
Postbus 2072
3500 HB Utrecht

Meer over onze klachtenprocedure leest u uitgebreid in het Klachtenreglement ASR Levensverzekeringen N.V. U vindt het Klachtenreglement op www.asr.nl.

Bijlage 1

Begrippen begrijpelijk

Anw	Algemene nabestaandenwet.
Anw-uitkering	De bruto uitkering per jaar op grond van de Algemene nabestaandenwet, plus de bruto vakantietoeslag, voor een nabestaande zonder kinderen.
AOW-gerechtigde leeftijd	De leeftijd waarop de uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW-uitkering) ingaat. Deze leeftijd is 67 jaar in 2027.
Dienstbetrekking	De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, naar burgerlijk recht.
Kind	Eigen kinderen volgens de wet en die dit ook al zijn vóór de persoonlijke pensioendatum. En ook stief- en pleegkinderen als u hen tot uw overlijden als 'eigen kind' heeft onderhouden en opgevoed. Voor zover dit onderhoud en deze opvoeding zijn begonnen vóór uw persoonlijke pensioendatum.
Op risicobasis	Er wordt geen waarde in het pensioen opgebouwd. Het pensioen vervalt bij ontslag, scheiding en pensionering.
Partner	De persoon waarmee u vóór uw persoonlijke pensioendatum - getrouwd bent, of - een geregistreerd partnerschap bent aangegaan, of - samenwoont en met wie u een 'Partnerschap' volgens onderstaande definitie bent aangegaan.
Partnerschap	De gezamenlijke huishouding tussen de ongehuwd (gewezen) deelnemer met een andere ongehuwde persoon, die geen van beiden een geregistreerd partnerschap of een andere gezamenlijke huishouding hebben. Voorwaarde daarbij is dat u: - geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn bent van elkaar, en - op hetzelfde adres staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen van de overheid, en - minimaal zes maanden aaneengesloten een gezamenlijke huishouding voert, of - een notariële samenlevingsovereenkomst heeft gesloten waarin de gezamenlijke huishouding is vastgelegd.
Pensioen 1-2-3	Informatie van ons aan u over uw pensioenregeling. Pensioen 1-2-3 bestaat uit drie lagen. Elke laag geeft u steeds meer informatie: van de belangrijkste kenmerken in laag 1 tot een gedetailleerde informatie in laag 3. In laag 3 ziet u ook documenten als dit pensioenreglement.
Pensioenaanspraak	Het recht op een pensioen dat nog niet is ingegaan.
Pensioenovereenkomst	De overeenkomst tussen u en uw werkgever over deze pensioenregeling.
Pensioenrecht	Het recht op een ingegaan pensioen.

Pensioenregeling	De pensioenregeling zoals beschreven in uw pensioenovereenkomst.
Scheiding	Onder scheiding verstaan we: - Echtscheiding. - Ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed. - Beëindiging van een partnerschap anders dan door overlijden, vermissing of omzetting van een partnerschap in een geregistreerd partnerschap of huwelijk. - Beëindiging van een geregistreerd partnerschap anders dan door overlijden, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap in een huwelijk.
Uitvoeringsovereenkomst	De overeenkomst tussen uw werkgever en ons over de uitvoering van deze pensioenregeling.
Werknemer	De persoon die volgens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid voor een werkgever verricht.
Werkgever	Het bedrijf of de organisatie voor wie u arbeid verricht volgens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Bijlage 2 Verzekeringsvoorwaarden arbeidsongeschiktheid

1. Begrippen

Arbeidsongeschiktheid

In deze voorwaarden is iemand arbeidsongeschikt als deze persoon voor tenminste 35% arbeidsongeschikt is volgens de WIA of WAO en een WIA- of WAO-uitkering ontvangt.

Eerste ziekte dag

De eerste ziekte dag is de eerste werkdag waarop de deelnemer niet werkt of tijdens werktijd is gestopt met werken, omdat hij ziek is. Maar we gaan altijd uit van de dag die het UWV vermeldt op de beschikking.

Pensioenverzekering

Dit zijn de verzekeringen die de werkgever in combinatie met deze verzekering van arbeidsongeschiktheid met ons sluit voor de verzekering van de pensioenregeling.

Premie

Het bedrag dat de werkgever volgens de uitvoeringsovereenkomst eenmalig of periodiek moet voldoen.

Verzekering

De verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, die de werkgever sluit in combinatie met de pensioenverzekering.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

WIA

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Als we in deze voorwaarden de WIA noemen, bedoelen we daarmee ook de WAO.

2. Ingang en einde van de premievrijstelling

De premievrijstelling gaat in op de dag dat de WIA-uitkering ingaat.

De premievrijstelling eindigt zodra de WIA-uitkering eindigt. De premievrijstelling loopt in ieder geval nooit langer door dan tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt.

3. Omvang van de premievrijstelling

Wij kennen de premievrijstelling toe al naar gelang de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit gebeurt volgens de tabel in de offerte waarmee de werkgever akkoord is gegaan. De deelnemer leest deze tabel in het pensioenreglement.

De mate van arbeidsongeschiktheid stellen we vast aan de hand van de gegevens die het UWV digitaal aan ons doorgeeft.

De premievrijstelling bepalen we op basis van het salaris en de premies zoals die voor de pensioenverzekering gelden op de dag voorafgaand aan de ingang van de WIA-uitkering. En ook op basis van het salaris en de premies die betrekking hebben op een naar ons oordeel redelijke salarisverhoging. We bedoelen dan een salarisverhoging die leidt tot een verhoging van de verzekering en die binnen 104 weken vóór ingang van de WIA-uitkering is afgesproken met de werkgever.

4. Toe- of afname van de arbeidsongeschiktheid

De premievrijstelling kan worden aangepast als de mate van arbeidsongeschiktheid zo toe- of afneemt, dat daardoor een ander percentage uit de tabel in het pensioenreglement gaat gelden. De aanpassing kan een verhoging, verlaging of intrekking van de premievrijstelling zijn.

De aanpassing gaat in op de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt.

Bij een verlaging of intrekking van de premievrijstelling kan de pensioenverzekering premievrij gemaakt worden. Dat gebeurt als de werkgever niet meer verplicht is de premie voor dat deel van de pensioenverzekering te betalen. Premievrij maken betekent dat de opbouw van de pensioenen stopt en dat de verzekeringen op risicobasis vervallen.

5. Opnieuw toekennen van de premievrijstelling na tijdelijke arbeidsgeschiktheid

Als een deelnemer weer volledig arbeidsgeschikt is, eindigt de premievrijstelling. Maar als de deelnemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, kan de premievrijstelling opnieuw worden toegekend. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- de deelnemer heeft nog steeds een arbeidsovereenkomst met de werkgever;
- de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ons nog niet is geëindigd of premievrij is gemaakt;
- de premievrijstelling bepalen we volgens de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid.

6. Uitsluitingen

Naast andere beperkingen en uitsluitingen volgens de uitvoeringsovereenkomst gelden bij arbeidsongeschiktheid ook de beperkingen en uitsluitingen hieronder.

Wij kennen geen premievrijstelling toe als de arbeidsongeschiktheid en/of het erger worden van de arbeidsongeschiktheid komt door:

- opzet, grove schuld of verregaande roekeloosheid van de deelnemer;
- oorlog of een oorlogshandeling;
- een atoomkernreactie behalve als die voor een medische behandeling is toegepast.

Wij kennen geen of een gedeeltelijke premievrijstelling toe als de deelnemer geen of maar gedeeltelijk recht heeft op een WIA-uitkering volgens:

- artikel 43 'Uitsluitingsgronden' in de WIA, of
- 'Maatregelen UWV', volgens de bepaling 'Maatregelen eigenrisicodragers'.

Wij stoppen of verlagen de premievrijstelling als de deelnemer zijn genezing belemmert of vertraagt.

7. In- en uitlooprisko

Er is geen dekking voor arbeidsongeschiktheid als:

- de deelnemer al geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was toen de werkgever de verzekering sloot. Voor premievrijstelling verzekeren we dan voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer alleen het gedeelte dat hij arbeidsongeschikt is;
- de deelnemer nog niet arbeidsongeschikt maar al wel ziek was toen de werkgever de verzekering sloot. Dit ziek zijn moet de oorzaak zijn van de arbeidsongeschiktheid. Voor premievrijstelling verzekeren we dan voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer alleen het gedeelte dat hij arbeidsongeschikt is. Als de deelnemer ziek is, maar ook perioden niet ziek is, kunnen wij dat zien als één periode van ziek zijn. Dat doen wij als de perioden van niet ziek zijn korter zijn dan 28 kalenderdagen;
- de eerste ziekte dag na beëindiging van de verzekering ligt.

Bij het beëindigen van de verzekering voor arbeidsongeschiktheid, blijft de verzekering gelden voor de deelnemers die hun eerste ziekte dag hadden voor het einde van de verzekering. Maar als ze daarna gedurende 28 dagen niet ziek zijn, vervalt de verzekering voor arbeidsongeschiktheid alsnog.

De verzekering geldt zo lang als de deelnemer arbeidsongeschikt is. Maar uiterlijk tot de situaties die in 2 'Ingang en einde van de uitkering' staan. Een toename van de arbeidsongeschiktheid na het einde van de verzekering is niet verzekerd.

8. Verplichtingen

De werkgever en de deelnemer moeten zich houden aan de wettelijke verplichtingen die staan beschreven in onder meer de Wet Verbetering Poortwachter, de Arbeidsomstandighedenwet en de WIA. Dit geldt in de ziekteperiode voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid en tijdens de arbeidsongeschiktheid.

Na de toekenning van de premievrijstelling moeten de werkgever en de deelnemer:

- ons alle gegevens en informatie geven die wij vragen om de arbeidsongeschiktheid te beoordelen;
- ons informeren over een adreswijziging van de deelnemer.

9. Preventie en reïntegratie

De werkgever moet een adequaat verzuim-, controle- en reïntegratiebeleid voeren. Wij mogen een onderzoek instellen naar het verzuim en de eventuele reïntegratiemogelijkheden. Hiervoor moet de werkgever de door ons gevraagde machtigingen en informatie geven. En ook de naam en adresgegevens van de deelnemer zodat wij bij hem gegevens en/of een machtiging kunnen opvragen.

10. Niet voldoen aan verplichtingen

Als de deelnemer niet voldoet aan alle hierboven genoemde verplichtingen, kennen wij geen premievrijstelling toe of trekken wij de premievrijstelling in.

Bij het intrekken van de premievrijstelling moet de werkgever de premies, die ten onrechte niet zijn betaald in verband met de arbeidsongeschiktheid, alsnog aan ons betalen.

Als de werkgever niet voldoet aan alle hierboven genoemde verplichtingen, moet hij de financiële gevolgen aan ons vergoeden.

11. Wijziging WIA

Deze voorwaarden zijn onder andere gebaseerd op de tekst van de WIA per 1 januari 2006. Een wijziging van de WIA en/of een andere wet of maatregel van de overheid geldt automatisch. Tenzij wij aan de werkgever schriftelijk verklaren dat wij deze niet gaan volgen. Wij moeten die verklaring sturen binnen zes maanden na het van kracht worden van deze wijziging.

12. Einde van de verzekering

De verzekering eindigt:

- zodra de werkgever of wij de verzekering beëindigen of premievrij maken. Dat geldt ook als de werkgever of wij de pensioenverzekering beëindigen waarmee de werkgever deze verzekering in combinatie afsloot;
- zodra de deelnemer waarvoor de verzekering werd gesloten, uit dienst treedt;
- als de werkgever een wijziging door ons zoals bedoeld in het hoofdstuk van de uitvoeringsovereenkomst 'Aanpassen en opzeggen' niet accepteert.

Na beëindiging van de verzekering betalen wij het eventueel vooruitbetaalde deel van de premie terug. Dit geldt niet in geval van overlijden van de deelnemer.

Als de verzekering eindigt, kan de toegekende premievrijstelling blijven bestaan. Dat gebeurt alleen als de eerste ziekte dag ligt voor het einde van de verzekering en die ziekte heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid. De premievrijstelling eindigt op de datum, die staat in 2 'Ingang en einde van de uitkering'. Met een toename van de arbeidsongeschiktheid wordt geen rekening gehouden.

13. Gegevensuitwisseling

De premievrijstelling wordt afgeleid van uw mate van arbeidsongeschiktheid. Voor de toepassing van de premievrijstellingsvoorwaarden baseren wij ons in eerste instantie op de gegevens die het UWV ons digitaal aanlevert. Als deze gegevens ontoereikend zijn vragen wij aanvullende gegevens op bij u, uw werkgever of het UWV.

Was u al arbeidsongeschikt voordat u deelnemer werd aan deze pensioenregeling volgens dit pensioenreglement? Dan mogen wij ons voor die periode baseren op de premievrijstellingsvoorwaarden die golden op het moment van intreden van uw arbeidsongeschiktheid.