

# Uitvoeringsovereenkomst

## Stichting Pensioenfonds Rockwool

De ondergetekenden

Stichting Pensioenfonds Rockwool, gevestigd te Roermond, hierna te noemen het **Pensioenfonds** en rechtsgeldig vertegenwoordigd door E.G.M. Donders en E.H.W. Bosman,

en

Rockwool B.V., gevestigd te Roermond, hierna te noemen de **Werkgever** en rechtsgeldig vertegenwoordigd door W.J.E. Dumoulin en T.J.P. Snellenberg,

Overwegende dat:

- De Werkgever een pensioenovereenkomst heeft gesloten met haar werknemers; De pensioenovereenkomst kent een voorwaardelijk karakter die in het Pensioenreglement nader wordt toegelicht;
- De Werkgever op grond van de Pensioenwet verplicht is de uitvoering van de pensioenovereenkomst op basis van een uitvoeringsovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioenwet;
- De Werkgever de uitvoering van de pensioenovereenkomst wenst onder te brengen bij het Pensioenfonds;
- De Werkgever en het Pensioenfonds op grond van artikel 25 van de Pensioenwet in ieder geval een regeling omtrent de in dat artikel genoemde onderwerpen in de uitvoeringsovereenkomst moeten opnemen;
- De Werkgever en het Pensioenfonds op grond van artikel 26 van de Pensioenwet in ieder geval een regeling omtrent de betaling van pensioenpremies in de uitvoeringsovereenkomst moeten opnemen;
- De Werkgever en het Pensioenfonds de wederzijdse rechten en plichten ook willen vastleggen om een kwalitatief goede uitvoering van de pensioenovereenkomst te kunnen waarborgen;
- Voor zover de Werkgever en het Pensioenfonds nadere afspraken over de uitvoering van de pensioenovereenkomst willen maken, zullen deze steeds worden vastgelegd in (een aanvulling op) deze uitvoeringsovereenkomst,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

## **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

### **Lid 1**

In deze uitvoeringsovereenkomst wordt verstaan onder:

ABTN:	de actuariële en bedrijfstechnische nota van het Pensioenfonds.
Deelnemers:	de werknemers zoals bedoeld in artikel 2, lid 1, alsmede de gewezen werknemers waarvoor (gedeeltelijke) premievrijstelling vanwege arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement van toepassing is.
Dekkingsgraad:	de verhouding tussen het vermogen en de technische voorzieningen van het Pensioenfonds.
Premietoezegging	De vaste en voor onbepaalde tijd overeengekomen bijdrage in de premie die ten laste komt van de werkgever, zoals vastgelegd in het hierna in artikel 5 opgenomen premiecontract.
Pensioenreglement:	het pensioenreglement van het Pensioenfonds zoals deze bij het aangaan van deze uitvoeringsovereenkomst geldend is en eventueel nadien, met inachtneming van de bepalingen in deze overeenkomst, wordt gewijzigd.
Premiefranchise:	Per 1 januari 2020 € 20.504. Periodiek wordt in het cao-overleg van de Werkgever bepaald of en in hoeverre dit bedrag wordt aangepast op basis van de algemene ontwikkeling van de cao-lonen van de Werkgever.
Premiegrondslag:	het jaarsalaris zoals in het Pensioenreglement bepaald, onder aftrek van de Premiefranchise.
Sociale partners:	Werkgever en vakorganisaties die partij zijn bij het vaststellen van de cao van Rockwool B.V.
Statuten:	de statuten van het Pensioenfonds.

### **Lid 2**

Voor zover daarvan in lid 1 van dit artikel niet is afgeweken, gelden in deze uitvoeringsovereenkomst de definities zoals omschreven in artikel 1 van het Pensioenreglement van het Pensioenfonds.

## **Artikel 2 Opdracht(aanvaarding), risicohouding en haalbaarheidstoets**

### **Lid 1**

De Werkgever geeft door middel van deze uitvoeringsovereenkomst, namens Sociale partners, opdracht aan het fonds tot uitvoering van de pensioenovereenkomst.

### **Lid 2**

Voor de kwantificering van de risicohouding voor de korte en langere termijn gelden de ondergrenzen, die door het Pensioenfonds en Sociale partners in het kader van de haalbaarheidstoets zijn geformuleerd en de daarbij behorende motivering.

### **Lid 3**

Het Pensioenfonds heeft in 2015, na overleg met Sociale partners en na overleg met het verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds, de risicohouding vastgesteld. In 2018 is de risicohouding door Sociale partners bevestigd. De risicohouding en het bijbehorende risicoprofiel zijn door het Pensioenfonds vastgelegd in de ABTN. De Werkgever heeft namens Sociale partners ingestemd met deze risicohouding.

### **Lid 4**

Het Pensioenfonds heeft in 2015 een aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. Indien sprake is van een nieuwe pensioenregeling of wezenlijk wijzigingen in de pensioenregeling, voert het Pensioenfonds opnieuw een aanvangshaalbaarheidstoets uit.

### **Lid 5**

Het Pensioenfonds voert jaarlijks een haalbaarheidstoets uit. Sociale partners worden geïnformeerd over de uitkomst van de haalbaarheidstoets.

## **Artikel 3 Wederzijdse verplichtingen**

### **Lid 1**

De Werkgever is verplicht alle werknemers met wie de Werkgever conform de bepalingen van de Statuten en het Pensioenreglement een pensioenovereenkomst heeft gesloten, bij het Pensioenfonds aan te melden of te doen aanmelden op een door het Pensioenfonds aan te geven wijze. De aanmelding van een werknemer dient plaats te vinden binnen één maand na ingang van de pensioenovereenkomst.

### **Lid 2**

De Werkgever en het Pensioenfonds verbinden zich over en weer om elkaar de medewerking te verlenen die nodig is voor de vervulling van de aan het Pensioenfonds bij de Statuten en deze uitvoeringsovereenkomst opgedragen taken.

### **Lid 3**

Het Pensioenfonds verplicht zich tegenover de Werkgever tot de uitvoering van de pensioenovereenkomst, zoals neergelegd in het Pensioenreglement van het Pensioenfonds.

**Lid 4**

Het Pensioenfonds zal de Werkgever de inlichtingen verstrekken die de Werkgever nodig acht, tenzij het vertrouwelijke karakter zich daartegen verzet.

**Lid 5**

Het Pensioenfonds verstrekt of laat verstrekken binnen drie maanden na aanvang van de verwerving van die aanspraken een welkomstbericht in de vorm van laag 1 van Pensioen 1-2-3, als bedoeld in artikel 21 Pensioenwet, aan de werknemer waarmee de Werkgever een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die voorwaardelijke pensioenaanspraken verwerft.

**Lid 6**

Het Pensioenfonds verplicht zich tegenover de Werkgever alle werknemers van de Werkgever conform de bepalingen in het Pensioenreglement als deelnemer in de pensioenregeling van het Pensioenfonds op te nemen, om aan deze werknemers aanspraken op pensioen toe te kennen overeenkomstig de bepalingen in het Pensioenreglement en daarbij alle wettelijke (informatie)verplichtingen na te leven.

**Lid 7**

Het Pensioenfonds verplicht zich de uit het Pensioenreglement voortvloeiende pensioenaanspraken en -rechten zeker te stellen overeenkomstig de bepalingen van het Pensioenreglement en de eisen die daaromtrent worden gesteld bij of krachtens de Pensioenwet of door de toezichthouders als bedoeld in artikel 151 van de Pensioenwet. Het Pensioenfonds is voorts verplicht tot een juiste, tijdige en volledige uitvoering van het Pensioenreglement.

## **Artikel 4 Informatieverstrekking door de Werkgever**

**Lid 1**

De Werkgever is verplicht alle inlichtingen te verstrekken, die het Pensioenfonds nodig acht voor de uitvoering van de Statuten en het Pensioenreglement.

**Lid 2**

Onder inlichtingen zoals bedoeld in lid 1 wordt onder ander verstaan:

- a. De werkgevers- en bedrijfsgegevens bij aansluiting van de Werkgever bij het Pensioenfonds, alsmede de mutaties hierop gedurende de periode van aansluiting bij het Pensioenfonds;
- b. Gegevens inzake nieuwe dienstverbanden van werknemers, alsmede mutaties hierop gedurende het dienstverband;
- c. Uitdienstredingen van werknemers;
- d. Ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers.

**Lid 3**

De Werkgever levert, binnen de redelijke grenzen die van de Werkgever geëist kunnen worden, de in lid 2 genoemde inlichtingen en mutaties op die inlichtingen maandelijks op een zodanige wijze aan bij het Pensioenfonds, dat het Pensioenfonds redelijkerwijs kan voldoen aan de verplichtingen uit de overeenkomst die het Pensioenfonds heeft gesloten met de pensioenadministrateur en/of (her)verzekeraar.

**Lid 4**

De Werkgever is verplicht de in dit artikel bedoelde inlichtingen op een zodanig tijdstip aan het Pensioenfonds te verstrekken, dat het Pensioenfonds voldoende tijd heeft om aan haar verplichtingen jegens de betrokkenen te voldoen. Indien de Werkgever in gebreke blijft, is het bestuur bevoegd de benodigde gegevens naar beste weten vast te stellen.

**Lid 5**

Het Pensioenfonds is ten behoeve van wijzigingen in de persoonsgegevens van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden aangesloten op het netwerk van de Basisadministratie personen.

## **Artikel 5 Vastlegging van pensioenovereenkomst in Pensioenreglement**

**Lid 1**

De Werkgever sluit pensioenovereenkomsten af met haar werknemers.

**Lid 2**

De pensioenovereenkomst kan alleen worden gewijzigd in het overleg tussen werknemers en de Werkgever; zoals georganiseerd in het overleg over collectieve arbeidsvoorwaarden (cao-overleg) tussen Werkgever en de vakverenigingen. Een wijziging van de pensioenovereenkomst wordt door de Werkgever zo spoedig mogelijk na het tijdstip van wijziging aan het Pensioenfonds schriftelijk meegedeeld. Indien het bestuur van het Pensioenfonds instemt met de uitvoering van de wijziging van de pensioenovereenkomst, deelt het fonds dit schriftelijk aan de Werkgever mee, stelt het Pensioenfonds een wijziging van het Pensioenreglement in concept op en zendt dit, binnen een door de Werkgever en het Pensioenfonds afgesproken termijn, aan de Werkgever met het verzoek om binnen een – door de Werkgever en het Pensioenfonds afgesproken – termijn schriftelijk te reageren.

**Lid 3**

Na binnenkomst van de in lid 2 bedoelde schriftelijke reactie van de Werkgever stelt het bestuur van het Pensioenfonds de wijziging van het Pensioenreglement vast conform hetgeen daarover in de Statuten en bij of krachtens de Pensioenwet is bepaald.

**Lid 4**

Het Pensioenfonds informeert de deelnemers binnen 3 maanden na het besluit tot wijziging van het Pensioenreglement over die wijziging en de mogelijkheid om het gewijzigde Pensioenreglement bij het Pensioenfonds op te vragen.

**Lid 5**

Het bestuur van het Pensioenfonds zal het Pensioenreglement wijzigen, indien de wijziging noodzakelijk is als gevolg van nieuwe of gewijzigde wet- of regelgeving. Het bestuur is verplicht voor het vaststellen van de wijziging van het Pensioenreglement de Werkgever in staat te stellen schriftelijk te reageren op het daartoe door het Pensioenfonds aan de Werkgever te zenden wijzigingsvoorstel. De vaststelling van de wijziging van het Pensioenreglement door het bestuur vindt plaats conform hetgeen daarover in de statuten en bij of krachtens de Pensioenwet is bepaald.

Indien binnen de geldende termijn voor doorvoering van een wijziging die opgelegd wordt bij of krachtens wettelijke regelgeving dan wel op verzoek van De Nederlandsche Bank of de Autoriteit Financiële Markten geen wijziging in de pensioenovereenkomst tot stand komt, kan het bestuur van het Pensioenfonds zelfstandig besluiten de noodzakelijke wijzigingen in het Pensioenreglement door te voeren.

#### **Lid 6**

De in lid 5 bedoelde wijzigingen van het Pensioenreglement kunnen niet leiden tot een wijziging van de premietoezegging door de Werkgever, noch neerwaarts, noch opwaarts. Indien het gewijzigde reglement niet meer in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst, treden de Werkgever en het Pensioenfonds in overleg over de noodzakelijke aanpassing van de pensioenovereenkomst voordat het bestuur de wijziging van het Pensioenreglement vaststelt.

#### **Lid 7**

Indien het Pensioenfonds een (voorgenomen) wijziging van de pensioenovereenkomst niet in uitvoering wil nemen of de Werkgever van oordeel is dat een (voorgenomen) wijziging van het Pensioenreglement niet in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst respectievelijk in strijd is met wet- of regelgeving, dan wel indien de uit de wijzigingen voortvloeiende verplichtingen voor de Werkgever niet aanvaardbaar zijn treden het Pensioenfonds en de Werkgever in overleg over aanpassing van de (voorgenomen) wijziging. Indien dit overleg niet alsnog tot overeenstemming leidt, wordt het geschil voorgelegd aan de in artikel 15 bedoelde geschillencommissie.

## **Artikel 6 Premievaststelling**

#### **Lid 1**

De Werkgever is op jaarbasis een vaste premie voor de financiering van de uit het Pensioenreglement voortvloeiende pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen verschuldigd ter grootte van 32,6% van de premiegrondslag in enig kalenderjaar. Het aandeel van de premie dat ten laste komt van de Werkgever bedraagt vast 20% van de premiegrondslag in enig kalenderjaar. Deze premie is voor onbepaalde tijd vastgesteld. Voor de werknemers geldt op jaarbasis een premie voor de financiering van de uit het Pensioenreglement voortvloeiende pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen van 12,6% van de premiegrondslag in enig kalenderjaar. De premie voor de werknemers wordt vastgesteld tijdens het periodiek collectief arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de Werkgever en de vakverenigingen, waarbij de volgende uitgangspunten worden gehandhaafd:

- De totale premiebijdrage maakt onderdeel uit van het premiebeleid zoals vastgelegd in het Pensioenreglement;
- De totale premie dient kostendekkend te zijn en in overeenstemming met de door De Nederlandsche Bank en de bij of krachtens de Pensioenwet gestelde vereisten;
- Iedere 5 jaar wordt de totale premiebijdrage beoordeeld aan de hand van een ALM-studie met een horizon van 15 jaar;
- Een overschot of tekort op de totale premiebijdrage, vastgesteld op basis van de ALM-studie, kan nimmer leiden tot aanpassing van de bijdrage van de Werkgever;

**Lid 2**

In aanvulling op de in lid 1 ten laste van de Werkgever opgenomen premie, verplicht de Werkgever zich tot een jaarlijkse extra premiestorting ter grootte van de waarde van één leeftijdsgedag van acht uren. De waarde van de leeftijdsgedag bedraagt 0,42% van het jaarsalaris. Bij de berekening van de waarde van de leeftijdsgedag worden alle werknemers van Werkgever betrokken die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt. De betaling van de extra premiestorting wordt door de Werkgever uiterlijk gedaan op 31 december van het kalenderjaar waarop de extra storting betrekking heeft.

**Lid 3**

De Werkgever is naast de hiervoor genoemde premie van 32,6% met het vaste werkgeversdeel van 20% en de extra premiestorting genoemd in lid 2, geen andere bijdragen aan het Pensioenfonds verschuldigd voor de financiering van de pensioenaanspraken en -rechten die gebaseerd zijn op het Pensioenreglement en de in artikel 7 bedoelde uitvoeringskosten.

**Lid 4**

De Werkgever houdt de werknemersbijdragen in op het salaris van de werknemers.

**Lid 5**

De Werkgever heeft geen recht op premiekorting of terugstorting van premie. Dat wil zeggen dat de Werkgever onder geen enkele voorwaarde recht heeft op een premiekorting dan wel een terugstorting van het Pensioenfonds. De Werkgever heeft geen bijstortingsverplichting. Dat wil zeggen dat de Werkgever onder geen enkele voorwaarde zal bijstorten in het Pensioenfonds.

**Artikel 7 Kosten uitvoering**

Het Pensioenfonds is verplicht de aan de uitvoering van de pensioenovereenkomst verbonden kosten voor haar rekening te nemen, daaronder begrepen:

- a. Kosten van beheer;
- b. Kosten van administratie;
- c. Kosten van de waarmerkende actuaris en de accountant;
- d. Kosten van externe adviseurs;
- e. Kosten van deskundigheidsbevordering van bestuursleden en de leden van het verantwoordingsorgaan;
- f. Kosten van de bestuursleden namens de geledingen deelnemers en gepensioneerden, het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht.

Werkgever verplicht zich de kosten van de bestuursleden die op haar voordracht worden benoemd, voor haar rekening te nemen. De kosten van de medewerkers van het bestuursbureau die in dienst zijn van de Werkgever worden door de Werkgever doorbelast aan het Pensioenfonds.

## **Artikel 8 Vaststelling pensioenaanspraken**

### **Lid 1**

Voor de pensioenregeling zoals vastgelegd in het Pensioenreglement wordt jaarlijks de kostendekkende premie berekend op basis van de grondslagen die zijn vastgelegd in de ABTN. Bij de vaststelling van de kostendekkende premie wordt rekening gehouden met wettelijke voorschriften en met eventuele aanwijzingen van De Nederlandsche Bank.

### **Lid 2**

De in enig kalenderjaar toe te kennen pensioenaanspraken kunnen niet uitgaan boven die welke gefinancierd kunnen worden uit de in dat jaar voor inkoop van pensioenaanspraken beschikbaar gestelde werkgevers- en werknemersbijdrage zoals hiervoor vermeld, rekening houdend met de door het Pensioenfonds gewenste opslag in verband met het vereiste eigen vermogen en te betalen uitvoeringskosten.

Indien en voor zover de werkgevers- en werknemerspremie niet toereikend is voor de financiering van de in enig jaar in te kopen pensioenaanspraken, worden de in te kopen pensioenaanspraken verlaagd, waarbij rekening gehouden wordt met de premiedekkingsgraad.

### **Lid 3**

Het Pensioenfonds informeert de deelnemers en de Werkgever schriftelijk over het besluit tot vermindering van de te verwerven pensioenaanspraken.

### **Lid 4**

Het bestuur van het Pensioenfonds kan, afhankelijk van de financiële positie van het Pensioenfonds besluiten tot aanvulling van de op grond van lid 8 toegepaste korting van de te verwerven pensioenaanspraken indien de dekkingsgraad 130% of meer bedraagt. Een dergelijk besluit kan nimmer ertoe leiden dat de dekkingsgraad lager wordt dan 130%. Een dergelijke aanvulling heeft geen invloed op de premietoezegging van de Werkgever jegens het Pensioenfonds, de premietoezegging blijft gehandhaafd conform artikel 6 lid 1.

## **Artikel 9 Premiebetaling**

### **Lid 1**

De Werkgever voldoet maandelijks binnen tien dagen na maandeinde de verschuldigde (geschatte) maandpremie, bestaande uit de vaste werkgeverspremie en de bij de werknemers ingehouden premiebijdragen aan het Pensioenfonds.

### **Lid 2**

Het totaal aan verschuldigde premies voor enig jaar moet uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar aan het Pensioenfonds zijn voldaan.



## **Artikel 10 Niet nakoming betalingsverplichtingen door de Werkgever**

### **Lid 1**

Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde premies is de Werkgever in gebreke. In geval van overschrijding van de in artikel 6 genoemde termijnen, zal het Pensioenfonds de Werkgever binnen 4 weken na het tijdstip van overschrijding schriftelijk aanmanen over te gaan tot een zo spoedig mogelijke afdracht van de premies.

Het Pensioenfonds kan dan vorderen:

- a. Rente over het bedrag aan verschuldigde premies vanaf de dag dat dit bedrag betaald had moeten zijn, en
- b. Vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de van toepassing zijnde wetgeving.

### **Lid 2**

Indien de niet-tijdige betaling als bedoeld in lid 1 ertoe leidt dat het Pensioenfonds een premieachterstand heeft ter grootte van 5% van de totale door het Pensioenfonds te ontvangen jaarpremie waarbij tevens niet voldaan wordt aan de op grond van artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist vermogen, zal het Pensioenfonds het verantwoordingsorgaan en de ondernemingsraad van de werkgever elk kwartaal schriftelijk op de hoogte brengen van deze premieachterstand. Voorafgaand aan een dergelijke mededeling wordt de Werkgever schriftelijk op de hoogte gesteld en in de gelegenheid gesteld om te reageren.

### **Lid 3**

Het Pensioenfonds zal, in geval de situatie van lid 2 zich voordoet, de ondernemingsraad van de Werkgever die nog premie aan het Pensioenfonds verschuldigd is, per kwartaal informeren.

### **Lid 4**

De in dit artikel bedoelde rente voor een kalenderjaar wordt berekend naar het percentage van de Euribor 1-maandsrente verhoogd met twee procentpunten.

## **Artikel 11 Betalingsvoorbehoud van de Werkgever**

### **Lid 1**

De Werkgever behoudt zich het recht voor de betaling van de werkgeverspremie te verminderen of te beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zoals vermeld in het Pensioenreglement.

### **Lid 2**

Indien de Werkgever voornemens is van dit recht gebruik te maken, stelt de Werkgever het bestuur en de deelnemers hiervan onverwijld schriftelijk in kennis en zal met hen overleg plegen over de eventuele herziening van het premiecontract dan wel de pensioenovereenkomst. Het deel van de pensioenaanspraken dat is gevormd door reeds gestorte bedragen, zal niet worden aangetast.

## Artikel 12 Voorwaardelijke toeslagverlening

### Lid 1

Op de pensioenaanspraken van de deelnemers kan jaarlijks toeslag worden verleend van maximaal de stijging van de lonen per 1 januari ten opzichte van 1 januari van het voorafgaande jaar conform de CAO van de Werkgever.

### Lid 2

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers kan jaarlijks toeslag worden verleend van maximaal de stijging van de consumentenprijsindex alle huishoudens (CPI alle huishoudens), zoals vastgesteld door het CBS voor de maand september ten opzichte van de maand september van het voorgaande jaar.

### Lid 3

Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit de beleggingsrendementen gefinancierd.

### Lid 4

In afwijking van het bepaalde in lid 1 worden op de pensioenaanspraken waarvoor volgens artikel 17 van het pensioenreglement nog voortgezette opbouw plaatsvindt en het ANW-hiatenpensioen geen toeslagen verleend. Het bestuur kan evenwel besluiten om in enig jaar een incidentele toeslag te verlenen, rekening houdend met de financiële positie van het Pensioenfonds.

### Lid 5

Bij het besluit om in enig jaar een toeslag toe te kennen hanteert het bestuur van het Pensioenfonds de volgende leidraad:

Dekkingsgraad	Mogelijke verhoging
110% en lager	Geen toeslag
Tussen 110% en 130%	Toeslag opbouwend
130% en hoger	Volledige toeslag en eventueel incidentele toeslagverlening

### Lid 6

Het bestuur kan, gehoord de actuaris, relevante adviseurs en Werkgever, in enig jaar besluiten om afwijkend van de in lid 5 opgenomen leidraad anderszins een toeslag al dan niet toe te kennen.

**Lid 7**

Indien in enig jaar de toeslag niet, dan wel niet volledig heeft plaatsgevonden, kan het bestuur besluiten tot het toekennen van inhaal van de niet dan wel niet volledig toegekende toeslagen. Dit besluit kan alleen worden genomen wanneer de dekkingsgraad 130% of hoger bedraagt.

**Lid 8**

Het bestuur van het Pensioenfonds heeft het recht het toeslagbeleid aan te passen. Deze aanpassing behoeft de besluitvorming zoals omschreven in de Statuten en het Pensioenreglement. Toekomstige wijzigingen in het toeslagbeleid zijn bindend voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

## **Artikel 13 Afspraken vermogenstekorten en vermogensoverschotten**

**Lid 1**

Vermogensoverschotten van het Pensioenfonds komen niet en onder geen enkele voorwaarde ten goede aan de Werkgever.

**Lid 2**

Indien er sprake is van een vermogenstekort bij het Pensioenfonds en is voldaan aan de voorwaarden van artikel 134 lid 1 Pensioenwet, kan het bestuur, overeenkomstig het Pensioenreglement, besluiten de aanspraken op reeds ingegane pensioenuitkeringen en op toekomstige pensioenen te verminderen.

**Lid 3**

Het Pensioenfonds stelt de Werkgever, de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden direct schriftelijk in kennis van het in lid 2 bedoelde voorgenomen bestuursbesluit. De vermindering van de pensioenuitkeringen en pensioenaanspraken kan op zijn vroegst plaatsvinden drie maanden nadat pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en één maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, Werkgever en De Nederlandsche Bank hierover door het Pensioenfonds zijn geïnformeerd.

**Lid 4**

Het bestuur van het Pensioenfonds kan besluiten tot herstel van verminderde aanspraken, wanneer de dekkingsgraad van het Pensioenfonds 130% of hoger bedraagt. De dekkingsgraad van het Pensioenfonds mag door dat besluit echter niet beneden de 130% komen.

## **Artikel 14 Onvoorziene omstandigheden**

Indien zich omstandigheden voordoen die ten tijde van het sluiten van deze uitvoeringsovereenkomst niet voorzienbaar waren en nakoming van deze overeenkomst substantieel beïnvloeden, zullen partijen in gezamenlijk overleg en naar redelijkheid en billijkheid een oplossing proberen te vinden, die recht doet aan de belangen van beide partijen in het kader van deze overeenkomst.

## **Artikel 15 Geschillenbeslechting**

### **Lid 1**

Pensioenfonds en Werkgever verbinden zich om, indien een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, naleving of het van toepassing zijn van deze overeenkomst, dit voor te leggen aan een geschillencommissie.

### **Lid 2**

De in lid 1 bedoelde geschillencommissie wordt per geschil opnieuw ingesteld, en bestaat uit drie leden. Eén lid wordt benoemd door de bij het geschil betrokken Werkgever, één lid wordt benoemd door het bestuur van het Pensioenfonds. Deze twee leden benoemen vervolgens samen het onafhankelijke derde deskundig lid van de commissie. De aldus aangewezen drie leden zijn niet verbonden aan het Pensioenfonds of Werkgever.

### **Lid 3**

Een geschil dient schriftelijk en gemotiveerd door de belanghebbende partij bij de geschillencommissie aanhangig te worden gemaakt. De geschillencommissie stelt vervolgens de wederpartij in de gelegenheid zijn standpunt schriftelijk kenbaar te maken. Indien de geschillencommissie dit nodig acht, vraagt zij vervolgens beide partijen ten overstaan van de geschillencommissie hun standpunt mondeling toe te lichten.

### **Lid 4**

De geschillencommissie oordeelt op basis van redelijkheid en billijkheid.

### **Lid 5**

De geschillencommissie doet een schriftelijke en gemotiveerde uitspraak, en zendt een afschrift hiervan aan beide partijen. De uitspraak van de geschillencommissie is adviserend.

### **Lid 6**

Partijen kunnen het geschil alsnog voorleggen aan de bevoegde rechter.

### **Lid 7**

De leden van de geschillencommissie zijn tot geheimhouding verplicht ten aanzien van alle de partijen betreffende gegevens die hen bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.

### **Lid 8**

De in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de kosten die de geschillencommissie gedurende de behandeling van het geschil redelijkerwijs heeft moeten maken.

## **Artikel 16 Algemene Verordening Gegevensbescherming**

### **Lid 1**

In dit artikel wordt verstaan onder:

- Persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon („de betrokkene”); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identicator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identicator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon.
- Verwerkingsverantwoordelijke: een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.
- Verwerking: een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.

#### **Lid 2**

De werkgever is in het kader van de verstrekking van de Persoonsgegevens aan het pensioenfonds aan te merken als Verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Het pensioenfonds is vanaf het moment dat de werkgever de Persoonsgegevens heeft verstrekt aan het pensioenfonds aan te merken als Verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG.

#### **Lid 3**

Op het pensioenfonds rust de verplichting om te voldoen aan de vereisten die de AVG en de Uitvoeringswet AVG en andere relevante wet- en regelgeving stellen aan een Verwerkingsverantwoordelijke. Het pensioenfonds handelt verzoeken, als bedoeld in artikel 15 tot en met 21 AVG, van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden met betrekking tot de door de werkgever aan het pensioenfonds verstrekte Persoonsgegevens af. Het pensioenfonds heeft in haar privacy beleid nader uitgewerkt hoe het pensioenfonds omgaat met de Verwerking van persoonsgegevens. Het pensioenfonds verwijst in alle informatieverstrekkingen aan deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden waarin Persoonsgegevens zijn opgenomen naar de privacyverklaring van het pensioenfonds, zodat de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden onder andere kunnen begrijpen welke rechten ze hebben met betrekking tot de Verwerking van Persoonsgegevens door het pensioenfonds.

#### **Lid 4**

Op de werkgever rust de verplichting om te voldoen aan de vereisten die de AVG en de Uitvoeringswet AVG en andere relevante wet- en regelgeving stellen aan een Verwerkingsverantwoordelijke. De werkgever informeert werknemers die gaan deelnemen aan de pensioenregeling van het pensioenfonds, binnen één maand na indiensttreding, over de verstrekking van persoonsgegevens (en eventuele

toekomstige wijzigingen daarin) aan het pensioenfonds. De werkgever verwijst in de informatie aan werknemers als bedoeld in lid 2 naar de privacyverklaring van het pensioenfonds.

## **Artikel 17 Duur van de overeenkomst**

### **Lid 1**

Deze overeenkomst gaat in op 26 juni 2020 en is voor onbepaalde tijd aangegaan.

### **Lid 2**

Deze overeenkomst vervangt alle voorgaande uitvoeringsovereenkomsten, financieringsovereenkomsten en financiële afspraken tussen Werkgever en Pensioenfonds. Wijzigingen in deze overeenkomst worden te allen tijde schriftelijk vastgelegd.

### **Lid 3**

De Werkgever heeft zich het recht voorbehouden om de pensioenovereenkomst na overleg met de vakorganisaties te wijzigen indien de omstandigheden voor de Werkgever hiertoe aanleiding geven. Een dergelijke wijziging zal onverwijld aan het Pensioenfonds worden gecommuniceerd. Het Pensioenfonds zal aangeven welke reglementswijzigingen dienen te worden overwogen.

### **Lid 4**

Beide partijen zijn gerechtigd de overeenkomst schriftelijk op te zeggen. Opzegging kan door de Werkgever of het Pensioenfonds worden gedaan per het einde van een kalenderjaar met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden (dus vóór 1 oktober van enig jaar).

## **Artikel 18 Toepasselijk recht**

Op deze uitvoeringsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Datum: 26 juni 2020

**Rockwool B.V.**

**Stichting Pensioenfonds Rockwool**

-----  
W.J.E. Dumoulin

-----  
T.J.P. Snellenberg

-----  
E.G.M. Donders

-----  
E.H.W. Bosman