

REGLEMENT GENERATIEPACT

ARTIKEL 1 – BEGRIPSBEPALINGEN

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. **Werknemer:** de werknemer zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 hoofdstuk 1 van deze cao, niet zijnde de 'werknemer-UTA'.
2. **Werknemer UTA:** de werknemer zoals bedoeld in artikel 1 lid 4 hoofdstuk 1 van deze cao.
3. **Werkgever:** elke natuurlijke of rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 hoofdstuk 1 van deze cao.
4. **De Stichting:** de stichting zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 hoofdstuk 1 van deze cao.
5. **PRIS-uurloon:** het voor de werknemer volgens de cao voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf geldende uurloon, inclusief de eventuele FUWA-toeslag

ARTIKEL 2 – DE REGELING

1. Een voltijds werknemer kan vanaf 60 jaar in aanmerking komen voor één extra verlofdag per week via de 80/90/100-regeling. Deze regeling houdt in dat:
 - de werknemer 80% van zijn werkweek werkt;
 - de werkgever hem hiervoor 90% van het PRIS-uurloon betaalt en;
 - er sprake is van 100% pensioenopbouw.
2. Bij deelname aan deze regeling blijft de omvang van het dienstverband gehandhaafd. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof. Deze buitengewoon verlofuren worden als één kalenderdag per week opgenomen.
3. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie wordt door de werkgever ingehouden op basis van een arbeidsduur van 100%.
4. De in lid 1 genoemde intredeleeftijd wordt jaarlijks verhoogd met de verhoging van de AOW-leeftijd. In 2022 is de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar en 7 maanden.

ARTIKEL 3 – RECHT OP DEELNAME AAN DE REGELING

1. Recht op deelname, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. op 1 juli 2021 werknemer was, en
 - b. in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdeelname van deelname ten minste 20 jaar werkzaam is geweest bij één of meerdere werkgevers vallend onder de werkings sfeer van deze cao. Dit dient te worden aangetoond door de werknemer bij de aanvraag door middel van:
 - een Uniform PensioenOverzicht waaruit blijkt dat er € 5.000,- ouderdomspensioen is opgebouwd bij Bpf Schilders, en
 - een Verzekeringsbewijs van het UWV met betrekking tot het arbeidsverleden (via www.mijnuwv.nl) waaruit een arbeidsverleden blijkt van minimaal 20 jaar.
2. Geen recht op deelname aan de regeling heeft degene:
 - a. die op de uittredingsdatum een dienstbetrekking of een eigen onderneming heeft. Vrijwilligerswerk is toegestaan. Een vrijwilliger is iemand die:
 - voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
 - die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
 - o een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
 - o een sportorganisatie of
 - o een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
 - alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964;
 - b. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;

- c. wiens registratie na 1 juli 2021 is gewijzigd van werknemer UTA in werknemer met als doel recht te verkrijgen op een uitkering;
- d. die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.

ARTIKEL 4 - AANVRAGEN DEELNAME AAN DE REGELING EN VERSTREKKEN VAN GEGEVENS

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling:
 - a. dient minimaal drie maanden vóór de ingangsdatum, indien werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat de werknemer gaat deelnemen aan de regeling, een daartoe strekkende aanvraag in bij het secretariaat van de stichting.
 - b. dient bij de aanvraag alle informatie in waarom wordt gevraagd. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
 - c. dient alle informatie in waarvan hem bekend is dat die relevant is voor deelname aan de regeling.
 - d. verklaart zich bij zijn aanvraag akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
2. Binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag wordt een beslissing door de stichting genomen en deze wordt schriftelijk naar de werknemer gestuurd. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen zes weken een beslissing te nemen, zal de werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de regeling hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de beslissing genomen zal worden.
3. Gedurende de looptijd van de regeling is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van en op de door de stichting voorgeschreven wijze alle informatie aan de stichting te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht op deelname aan de regeling.

ARTIKEL 5 - INTREKKING EN WIJZIGING VAN EEN BESLUIT TOT DEELNAME

1. Indien de werknemer de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige deelname, dan wel tot een reeds lopende deelname, worden ingetrokken en kan betrokkene tevens worden uitgesloten voor iedere deelname aan de regeling.
2. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
3. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de werknemer van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

ARTIKEL 6 – VOORSCHRIFTEN

De stichting is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering. Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en in dit reglement.

ARTIKEL 7 - BIJZONDERE GEVALLEN

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan de stichting een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van deze regeling.

ARTIKEL 8 - BEROEP

1. De werknemer die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk richten tot partijen bij deze cao met het verzoek terug te komen op een beslissing op grond van dit reglement.
2. Aan de werknemer wordt desgevraagd schriftelijk kennisgegeven van een beslissing van partijen bij deze cao op grond van dit reglement die hem betreft.
3. Een kennisgeving zoals bedoeld in het tweede lid is gedagtekend en vermeldt de gronden waarop de beslissing berust.

ARTIKEL 9 – WERKINGSDUUR

Dit reglement geldt vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.

ARTIKEL 10 – MONITORING EN AANPASSING VAN DIT REGLEMENT

1. Partijen bij deze cao monitoren periodiek de deelname aan het generatiepact, alsmede het budget dat ten laste komt van de stichting.
2. Indien de lasten uitstijgen boven het door partijen bij deze cao beschikbaar gestelde budget zal de regeling worden aangepast. Hierbij worden bestaande uitkeringen in principe gerespecteerd, maar nieuwe toetreders zijn niet mogelijk.