



Fondsbeleid Bpf Vlakglas Gelijkwaardigheid DC-regeling per 1 juli 2026

**Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor
de Groothandel in Vlakglas,
de Groothandel in Verf,
het Glasbewerkings- en
het Glazeniersbedrijf**

Fondsbeleid Bpf Vlakglas gelijkwaardigheid DC-regeling

De pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna: Bpf Vlakglas) is verplicht gesteld voor ondernemingen die onder de werkingssfeer van het pensioenfonds vallen. Op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit wet Bpf 2000 (hierna: VBB) kan een werkgever vrijstelling aanvragen van aansluiting bij Bpf Vlakglas. Aan vrijstellingen als bedoeld in artikel 2 of artikel 6 van het VBB dient op grond van artikel 7 lid 5 VBB door de werkgever te worden aangetoond dat de pensioenregeling van deze onderneming minimaal actuariel en financieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van Bpf Vlakglas. De actuariële en financiële gelijkwaardigheid wordt berekend aan de hand van de in de artikelen 5 en 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (de Regeling) gestelde regels. De kosten van het aantonen van de gelijkwaardigheid komen volledig voor rekening van de werkgever.

Dit document beschrijft het beleid van het pensioenfonds hoe in geval van een Defined Contribution regeling (hierna: DC-regeling) gelijkwaardigheid aangetoond kan worden en hoe Bpf Vlakglas deze verklaring toetst en wat, indien de regeling niet gelijkwaardig is, het beleid is hoe gelijkwaardigheid alsnog kan worden verkregen. Het bestuur van Bpf Vlakglas kan in incidentele gevallen besluiten om hiervan af te wijken.

1 Toetsing gelijkwaardigheid door werkgever

Op grond van de Regeling dient zowel de actuariële gelijkwaardigheid (artikel 5 lid 2 Regeling) als de financiële gelijkwaardigheid (artikel 6 lid 2 Regeling) in beginsel kwantitatief aangetoond te worden. Indien Bpf Vlakglas en de werkgever daarmee instemmen, kunnen beide toetsen ook kwalitatief worden uitgevoerd. Indien Bpf Vlakglas en de werkgever daarmee instemmen en de pensioenregeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen kent als de regeling van Bpf Vlakglas, kan de toets op actuariële gelijkwaardigheid ook achterwege worden gelaten (artikel 7 lid 5 VBB).

Het geniet de voorkeur van Bpf Vlakglas om geen toets op actuariële gelijkwaardigheid uit te voeren. Mocht deze toets toch gewenst of noodzakelijk zijn (gezien bijvoorbeeld de inhoud van de pensioenregeling, de samenstelling van het deelnemersbestand of omdat de werkgever dat verzoekt), dan moet een kwantitatieve vergelijking plaatsvinden. Deze is hieronder onder A. beschreven.

Het geniet verder de voorkeur van Bpf Vlakglas dat de financiële gelijkwaardigheid kwantitatief wordt aangetoond. Deze is hieronder onder B. beschreven.

A: Kwantitatieve toetsing actuariële gelijkwaardigheid DC-regeling

Het toetsen van actuariële gelijkwaardigheid dient in beginsel kwantitatief plaats te vinden door middel van een cijfermatige vergelijking van de contante waarde van de uitkeringenstromen volgend uit de pensioenregeling van de werkgever en de pensioenregeling bij Bpf Vlakglas. Deze toets vindt plaats op basis van de procedures en grondslagen zoals beschreven in het VBB.

In bijlage 2 bij dit document wordt een overzicht gegeven van de grondslagen en uitgangspunten die het bestuur acceptabel acht en bij een kwantitatieve toetsing zonder nadere afstemming kunnen worden toegepast.

Tot 1 oktober 2030 mag een werkgever, voor zover hij gebruikmaakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet, de ontslagkansen buiten beschouwing laten bij de toetsing van de kwantitatieve actuariële gelijkwaardigheid.

B: Kwantitatieve toetsing financiële gelijkwaardigheid DC-regeling

Op het moment dat een werkgever een DC-regeling aanbiedt, dan geldt dat de pensioenregeling in beginsel ten minste financieel gelijkwaardig is als de netto premie in euro's in de regeling van de werkgever op individueel niveau tenminste gelijk is aan de toetspremie/nettopremie van Bpf Vlakglas, zoals opgenomen in Bijlage 3. Daarbij zal de (parttime) pensioengrondslag ook tenminste gelijk moeten zijn aan die van Bpf Vlakglas indien voor de pensioenregeling (fictief) het maximum pensioengevend salaris binnen de regeling van Bpf Vlakglas als begrenzing zou worden genomen. Daarnaast dient de werkgever een verzekering te hebben voor het (tijdelijk) nabestaandenpensioen. De ten minste te verzekeren bedragen zijn vermeld in Bijlage 1 en kunnen jaarlijks door Bpf Vlakglas worden aangepast.

Vanaf 1 juli 2026 voert Bpf Vlakglas een solidaire premiereregeling uit met een vlakke premie van 32% en 28,6% voor de sector Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw. De bijbehorende toetspremie/nettopremie is opgenomen in bijlage 3.

Hertoetsing van reeds verleende vrijstellingen bij wijziging pensioenregeling Bpf Vlakglas

In geval van een verhoging van de toetspremie/nettopremie informeert het pensioenfonds de werkgever(-s) aan wie reeds vrijstelling is verleend over deze wijziging en wordt aan de werkgever(-s) een termijn gegund om de pensioenregeling aan te passen aan de nieuwe situatie, indien nodig. De werkgever dient vervolgens opnieuw aan te tonen dat (nog steeds) wordt voldaan aan de vergelijking met de toetspremie/nettopremie en dat er dus sprake (nog steeds) is van gelijkwaardigheid om de verleende dispensatie te behouden.

Communicatie door werkgever

Een aanvullende voorwaarde bij het verlenen van dispensatie door Bpf Vlakglas ingeval van een DC-regeling is evenwel dat in de communicatie richting de betreffende deelnemers door de werkgever is benadrukt dat de werkgever is gedispenseerd van de pensioenregeling van Bpf Vlakglas, maar dat vanwege de aard van de pensioenregeling van de werkgever het voor het opgebouwde pensioenkapitaal aan te kopen pensioen op de pensioendatum – door tegenvallende economische omstandigheden en/of toegenomen levensverwachting – lager kan uitvallen dan het pensioen dat had geresulteerd onder de pensioenregeling van Bpf Vlakglas. De werkgever dient te waarborgen dat deze communicatie heeft plaatsgevonden.

Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Wanneer compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit de premie plaatsvindt, wordt deze compensatiepremie betrokken in de toetsing op actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Hierbij is wel een uitzondering gemaakt voor werkgevers die gebruikmaken van eerbiedigende werking. Aangezien zij geen afschaffing van doorsneesystematiek kennen, is hier het verhogen van de premie ten behoeve van compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van deelnemers niet aan de orde. Compensatie ten behoeve van de afschaffing van de doorsneesystematiek die niet via de premie wordt gefinancierd, wordt buiten beschouwing gelaten bij de gelijkwaardigheidstoetsen.

Eerbiedigende werking

Indien de werkgever gebruikmaakt van eerbiedigende werking als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet, vindt de kwantitatieve financiële gelijkwaardigheidstoets plaats op basis van de gemiddelde premie voor pensioenopbouw.

Artikel 6 lid 5 van de Regeling zegt hierover dat 'de gemiddelde premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever, als percentage van de maximale premie bedoeld in artikel 38r, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964, ten minste gelijk is aan de premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, als percentage van de maximale premie'. Aan het Ministerie van Sociale Zaken is gevraagd te verduidelijken wat wordt bedoeld met 'de gemiddelde premie'. Deze duidelijkheid is tot op heden helaas niet gegeven.

Wij leggen de 'gemiddelde premie' aldus uit, dat de premie in een pensioenregeling met een progressieve premiestaffel in euro's voor elke leeftijd ten minste gelijk moet zijn aan X% van het voor die leeftijd geldende maximale premiepercentage (cf. de zogenaamde premiestaffel van artikel 38r van de Wet op de loonbelasting 1964.) bij een gelijke premiegrondslag. X% is hierbij gelijk aan de verhouding tussen netto premiepercentage voor de betreffende sector en het fiscaal maximaal toegestane premiepercentage zoals omschreven in artikel 18a lid 1 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Het overgangsrecht uit artikel 220e van de Pensioenwet (overgangsrecht progressieve premie) mag niet worden toegepast op nieuwe werknemers. Met nieuwe werknemers zal de werkgever dan ook een premieovereenkomst moeten aangaan die voldoet aan het bepaalde in artikel 10 van de Pensioenwet. Beide pensioenregelingen (zowel de op grond van artikel 220e van de Pensioenwet geëerbiedigde regeling als de regeling op grond van artikel 10 van de Pensioenwet zullen (ieder voor zich) te allen tijde financieel gelijkwaardig moeten zijn aan de pensioenregeling van Bpf Vlakglas. Beide regelingen zullen dan ook afzonderlijk getoetst worden op financiële gelijkwaardigheid plaats.

2 .Beoordeling actuariële en financiële gelijkwaardigheid door pensioenfonds

Beoordeling op toekomstige jaren

Bpf Vlakglas beoordeelt de door de (adviseur/actuaris van de) werkgever opgestelde gelijkwaardigheidsverklaring. Mocht de pensioenregeling op basis van de beoordeling van Bpf Vlakglas niet gelijkwaardig blijken, wordt het verzoek tot vrijstelling afgewezen. Bpf Vlakglas zal hierbij aangeven welke maatregelen genomen dienen te worden om ervoor te zorgen dat de pensioenregeling alsnog actuariael en financieel gelijkwaardig wordt. Zie hiervoor ook hoofdstuk 3 van dit beleidsdocument.

Beoordeling op het verleden

Indien de gelijkwaardigheid (ook) aangetoond dient te worden over het verleden, beoordeelt het bestuur op advies van de actuaris van Bpf Vlakglas de gelijkwaardigheid zoals opgesteld door (de adviseur/actuaris van) de werkgever, op basis van het, op het moment in het verleden waarop aansluiting had moeten plaatsvinden, geldende gelijkwaardigheidsbeleid, alsof de gelijkwaardigheidstoets ook op dat moment zou zijn uitgevoerd.

Verlening vrijstelling

Indien de pensioenregeling van de onderneming ten minste actuariael en financieel gelijkwaardig is, verleent Bpf Vlakglas vrijstelling. De actuariële en financiële gelijkwaardigheid dient, wat betreft de toekomstige jaren, vervolgens eens in de vijf jaar opnieuw te worden aangetoond door de werkgever, of eerder indien in de tussentijd de pensioenregeling van Bpf Vlakglas of die van de werkgever is gewijzigd.

3 Vervolg pensioenregeling niet gelijkwaardig

Vrijstelling met betrekking op toekomstige jaren

Indien de pensioenregeling van de werkgever niet actuarieel en financieel gelijkwaardig is, verleent Bpf Vlakglas geen vrijstelling. Het gevolg is dat de werkgever dient aan te sluiten bij Bpf Vlakglas dan wel de DC-pensioenregeling van de werkgever moet zodanig worden aangepast dat de pensioenregeling wel actuarieel en financieel gelijkwaardig is.

Vrijstelling met betrekking op het verleden

Indien het verzoek tot vrijstelling (ook) betrekking heeft op het verleden, dient de werkgever de pensioenregeling over de reeds verstreken periode gelijkwaardig te maken door het betalen van een aanvullende koopsom; zijnde het verschil tussen het verkregen pensioenkapitaal in de pensioenregeling van de werkgever en (95% van) het opgerente pensioenkapitaal dat verkregen zou zijn op basis van de betreffende jaarlijkse toetspremies/nettopremies van Bpf Vlakglas, over de betreffende jaren uit het verleden waarin de werkgever aangesloten had moeten zijn bij Bpf Vlakglas en op basis van het door de werkgever realistisch geachte rendement. Deze aanvullende koopsom dient te worden ingebracht in de eigen pensioenregeling van de werkgever. De werkgever dient bewijs te overleggen aan het pensioenfonds dat deze aanvullende koopsom betaald is.

4. Overgangsperiode tot 1 januari 2028

Zolang de werkgever nog niet is overgegaan op de uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet wordt de financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid in de overgangsperiode aangetoond door een toets op:

- financiële gelijkwaardigheid van de premie voor pensioen(en) op opbouwbasis;

en

- de aanwezigheid van pensioen op risicobasis, te weten (tijdelijk) nabestaandenpensioen en wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

5. Kwalitatieve toetsing

Bpf Vlakglas hanteert als uitgangspunt dat geen toets op actuariële gelijkwaardigheid wordt uitgevoerd en dat een kwantitatieve toets op financiële gelijkwaardigheid wordt uitgevoerd. Indien aannemelijk is dat kwalitatief toetsen in het belang van de deelnemers plaatsvindt, kan Bpf Vlakglas afzien van de kwantitatieve toets, als vaststaat dat kwalitatief toetsen inderdaad in het belang van de deelnemers is en BPF Vlakglas en de werkgever overeenstemming bereiken over de invulling van die kwalitatieve toets. Kwalitatieve toetsing vindt in principe alleen plaats op verzoek van een werkgever.

Een kwalitatieve toetsing betreft een vergelijking van de kenmerken van beide pensioenregelingen waarbij getoetst wordt of het in redelijkheid aannemelijk kan worden gemaakt dat beide pensioenregelingen (financieel of actuarieel) gelijkwaardig zijn.



Bijlage 1 – Overzicht pensioenregelingen Bpf Vlakglas

Overzicht kenmerken pensioenregelingen van Bpf Vlakglas:

Vanaf 1 juli 2026 is er sprake van een solidaire pensioenregeling met een vlakke premie van 32%. Daarbij is verzekerd een partnerpensioen ter grootte van 10% van het pensioengevend salaris en een tijdelijk partnerpensioen van € 21.299 (2026) en daarnaast een wezenpensioen ter grootte van 2% van het pensioengevend salaris.

Overzicht kenmerken pensioenregeling sector Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw: Vanaf 1 juli 2026 is er sprake van een solidaire pensioenregeling met een vlakke premie van 28,6%. Daarbij is verzekerd een partnerpensioen ter grootte van 10% van het pensioengevend salaris en een tijdelijk partnerpensioen van € 21.299 (2026) en daarnaast een wezenpensioen ter grootte van 2% van het pensioengevend salaris.

Voor meer informatie over de pensioenregeling wordt verwezen naar www.bpfv.nl.

Bijlage 2 – Uitgangspunten toetsing gelijkwaardigheid 2026

Volgens de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 stelt de werkgever de te hanteren grondslagen voor op basis van de richtlijnen in dit besluit. Het bedrijfstakpensioenfonds dient akkoord te gaan met de gehanteerde grondslagen.

Om onnodige kosten voor de werkgever en het fonds te voorkomen, geeft Bpf Vlakglas vooraf aan welke grondslagen en aannames zij in 2026 redelijk acht:

✓ **Sterftegrondslagen**

Conform de sterftegrondslagen die Bpf Vlakglas hanteert: oftewel toepassing van de Prognosetafel AG2024 met fondsspecifieke ervaringssterfte op basis van het Willis Towers Watson Ervaringssterftemodel 2024.

✓ **Gehuwdheid:**

Bij de berekening wordt uitgegaan van de frequenties op basis van CBS data uit 2019, waarbij op de pensioenrichtleeftijd de frequentie op 100% wordt gesteld. Voor de deelnemers wordt een leeftijdsverschil tussen man en vrouw verondersteld van 3 jaar, waarbij de vrouw de jongste is van beiden.

✓ **Beleggingsrendementen (Bruto):**

Bij een vergelijking met een beschikbare-premieregeling is de invloed van de (voorwaardelijke) rendementen die bij de berekeningen worden gebruikt van invloed op de inkoop van de te berekenen pensioenen. Voor een eerlijke vergelijking dient te worden uitgegaan van een beleggingsrendement, gebaseerd op gerealiseerde beleggingsrendementen van de afgelopen 20 jaar. (Conform bepaling in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetbesluit Wet Bpf 2000).

De beleggingsrendementen worden verlaagd met een representatieve afslag voor beleggingskosten.

De onderbouwing ligt bij de werkgever die gelijkwaardigheid aantoont en wordt meegenomen in de beoordeling van de gelijkwaardigheid door het pensioenfonds.

✓ **Life-cycle:**

Indien de pensioenregeling van de werkgever een beschikbare-premieregeling is, accepteert Bpf Vlakglas de uitkomst van de gelijkwaardigheidstoets indien ervan wordt uitgegaan dat alle deelnemers de default life-cycle van de beschikbare premieregeling volgen. Indien er geen default life-cycle is, wordt uitgegaan van de neutrale life-cycle. De life-cycle dient hierbij vertaald te worden naar aandelen en risicovrije vastrentende waarden zoals ook gebeurt in de haalbaarheidstoets. Het is ook mogelijk uit te gaan van een andere lifecycle, indien (bijvoorbeeld op basis van hun risicohouding) aangetoond wordt dat een aanzienlijk deel van de populatie voor die lifecycle kan kiezen.

✓ **Prijsinflatie:**

Voor de prijsontwikkeling wordt uitgegaan van het 20-jaarsgemiddelde van de door het CBS maandelijks gepubliceerde afgeleide consumentenindex voor alle bestedingen. De prijsontwikkeling dient tevens representatief te zijn voor de toekomst en dient binnen de kaders te vallen conform de

'Commissie Parameters' (Conform bepaling in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

✓ **Looninflatie:**

Voor de loonontwikkeling wordt uitgegaan van het 20-jaars gemiddelde van de door het CBS gepubliceerde index van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen in particuliere bedrijven. De loonontwikkeling dient tevens representatief te zijn voor de toekomst en dient binnen de kaders te vallen conform de 'Commissie Parameters' (Conform bepaling in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

✓ **Maximaal pensioengevend salaris:**

Indien de grens voor het maximaal pensioengevend salaris in de pensioenregeling van de werkgever hoger is dan de grens bij Bpf Vlakglas, dan dient de toets te worden uitgevoerd zonder rekening te houden met pensioenopbouw boven de grens van Bpf Vlakglas (met andere woorden: waarbij het maximale pensioengevend salaris in de regeling van de werkgever wordt gelijkgesteld aan het maximaal pensioengevend salaris van Bpf Vlakglas).

✓ **Invalideringskans:**

De periodiek door de Actuariële Commissie AOV voor schadeverzekeraars berekende invalideringskansen van werknemers, gecorrigeerd voor beroepsklasse en bedrijfstak kan als grondslag dienen.

✓ **Ontslagkansen:**

De door de werkgever ten genoegen van het bedrijfstakpensioenfonds onderbouwd aangegeven kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen. Bpf Vlakglas acht de volgende ontslagkansen redelijk:

Leeftijdsklasse	Ontslagkans
18 t/m 24 jr.	15,0%
25 t/m 29 jr.	10,0%
30 t/m 34 jr.	8,0%
35 t/m 39 jr.	5,0%
40 t/m 44 jr.	4,0%
45 t/m 50 jr.	3,0%
50 t/m 66 jr.	1,0%

Werkgevers die gebruik maken van eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffel, hoeven de ontslagkansen (tijdelijk) niet mee te nemen voor de kwantitatieve actuariële toets, als ze alleen door het effect van deze ontslagkansen geen 95% actuariële gelijkwaardigheid kunnen aantonen.

✓ **Individuele carrière:**

Voor het Bpf Vlakglas minimaal conform de laatstelijk door het fonds uitgevoerde haalbaarheidstoets. Voor 2026 is dit:

Leeftijdsklasse	Carrière
18 t/m 24 jr.	4,0%
25 t/m 29 jr.	3,0%
30 t/m 34 jr.	2,0%
35 t/m 39 jr.	1,0%
40 t/m 44 jr.	1,0%
45 t/m 50 jr.	1,0%
50 t/m 54 jr.	1,0%
55 t/m 59 jr.	0,0%
60 t/m 64 jr.	0,0%

✓ **Revalideringskansen:**

Blijven buiten beschouwing.

✓ **Werknemersbijdragen**

Eventuele werknemersbijdragen maken geen deel uit van de gelijkwaardigheidstoets. De contante waarde van de werknemersbijdrage mag derhalve niet in mindering worden gebracht op de contante waarde van pensioenregeling.

✓ **Reglementaire mogelijkheden**

Reglementaire mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld vrijwillige aanvullende verzekeringen en vrijwillige voortgezette pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof blijven buiten beschouwing. Datzelfde geldt voor eventuele onderdelen die niet in de pensioenregeling van Bpf Vlakglas zijn opgenomen.

✓ **Tijdelijk partnerpensioen**

De regeling van Bpf Vlakglas kent een tijdelijk partnerpensioen. Voor de gelijkwaardigheidstoets mag dit gezien worden als equivalent aan 18% levenslang partnerpensioen.



Bijlage 3 – Toetspremie/nettopremie

De toetspremie/nettopremie vanaf 1 juli 2026 bedraagt 27,4% voor de sector Vlakglas en Groothandel Verf en 24,1% voor de sector Houtverwerkende industrie en Jachtbouw.