



Vrijstellingsbeleid per 1 juli 2026

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

Beleid inzake verlenen vrijstellingen

In het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB) zijn regels opgenomen op grond waarvan een werkgever vrijstelling kan krijgen van verplichte deelname in een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (hierna: Bpf). Onderscheid wordt gemaakt tussen gevallen waarin recht bestaat op vrijstelling indien de onderneming aan de in de VBB opgenomen voorwaarden voldoet en gevallen waarin het Bpf tot vrijstelling bevoegd is, maar niet verplicht.

1.1. Verplichte vrijstellingen

De verplichte vrijstellingsgronden zijn opgenomen in de artikelen 2, 3, 4 en 5 VBB. In artikel 6 VBB is de mogelijkheid tot het verlenen van een onverplichte vrijstelling opgenomen.

De verplichte vrijstellingsgronden zijn:

1. Vrijstelling in verband met een bestaande pensioenregeling (artikel 2 VBB);
2. Vrijstelling in verband met groepsvorming (artikel 3 VBB);
3. Vrijstelling in verband met een eigen CAO (artikel 4 VBB);
4. Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB).

Het fonds is verplicht om een vrijstelling te verlenen indien een werkgever voldoet aan de voorwaarden die voor een specifieke verplichte vrijstelling gelden. Deze voorwaarden zijn opgenomen in artikel 7 VBB en in het specifieke artikel op grond waarvan vrijstelling wordt aangevraagd.

1.2. Onverplichte vrijstelling

In artikel 6 VBB is een onverplichte vrijstellingsgrond opgenomen (vrijstelling om andere redenen). Indien een werkgever om welke reden dan ook niet wenst deel te nemen in het fonds, en de werkgever niet voor een verplichte vrijstelling in aanmerking komt, kan de werkgever voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan bovengenoemde redenen vrijstelling van verplichte deelname in het fonds verzoeken.

De belangrijkste voorwaarden voor het aanvragen van een vrijstelling zijn:

- De werkgever dient een andere pensioenregeling te hebben;
- De door de werkgever getroffen pensioenregeling dient financieel en actuair gelijkwaardig te zijn aan de pensioenregelingen van het fonds.
- Kent de pensioenregeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen als de regeling van het fonds? Dan kan worden afgezien van het aantonen van actuariële gelijkwaardigheid. Hiertoe moeten echter zowel werkgever als fonds instemming verlenen.

Beleid verlenen onverplichte vrijstelling

Een Bpf is niet verplicht om een vrijstelling te verlenen op basis van artikel 6 VBB. Het betreft hier een zogenaamde discretionaire bevoegdheid van het Bpf die door de rechter terughoudend wordt getoetst. Een Bpf mag het belang dat is gediend met het handhaven van de solidariteit zwaarder laten wegen dan het belang van een werkgever en werknemers om deel te nemen in een eigen pensioenregeling.

Het fonds gaat zeer terughoudend om met het verlenen van een onverplichte vrijstelling. Indien het fonds een te ruimhartig Vrijstellingsbeleid zou hanteren, zorgt dit voor uitholling van het deelnemersbestand en komt dit niet ten goede van de solidariteit en collectiviteit binnen het fonds.

Soorten vrijwillige vrijstellingen

Het fonds kan (samenvattend) op grond van artikel 6 VBB drie soorten vrijstellingen om andere redenen verlenen:

1. voor onbepaalde tijd;
2. voor bepaalde tijd (dit betreft veelal een afloop- of een afwikkelvrijstelling)*; en
3. in verband met verplichte aansluiting bij een ander verplichtgesteld BPF.

*Een afloopvrijstelling is een vrijstelling voor een werknemer tot een bepaalde datum, een afwikkelvrijstelling betreft een vrijstelling voor werknemers die op een bepaalde datum in dienst zijn getreden (werknemers die later in dienst treden nemen wel deel in het BPF).

Het fonds gaat zeer terughoudend om met het verlenen van onverplichte vrijstellingen en verleent alleen afloopvrijstellingen voor bepaalde tijd. Indien een onderneming redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn van de verplichte deelname in het fonds, en de onderneming reeds een eigen pensioenvoorziening heeft getroffen, kan door het fonds een afloopvrijstelling worden aangeboden. Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever zowel aan het fonds als de andere pensioenuitvoerder pensioenpremies verschuldigd is. In de praktijk zal dubbele premiebetaling veelal leiden tot een fiscaal bovenmatige pensioenregeling¹.

In geval van een afloopvrijstelling dient de onderneming verplicht aan te sluiten bij het fonds op de in de vrijstellingsbeschikking opgenomen datum. Het fonds zal hierbij indien mogelijk aansluiten bij de einddatum van de door de werkgever reeds gesloten pensioenuitvoeringsovereenkomsten.

1.3 Beleid toetsing actuariële gelijkwaardigheid bij dispensatie

Als een vrijstelling wordt verleend op grond van artikel 2 of artikel 6 van het VBB dient de werkgever aan te tonen dat de eigen pensioenregeling te allen tijde financieel en actuariel gelijkwaardig is dan wel was aan de pensioenregeling van het fonds (op grond van artikel 7 lid 5 VBB).

Periodieke toetsing

Indien aan een onderneming vrijstelling wordt verleend dient ten minste eens in de 5 jaar de pensioenregeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend getoetst te worden op gelijkwaardigheid conform dit Vrijstellingsbeleid. Indien binnen de periode van 5 jaar sprake is van een wijziging in de pensioenregeling van het fonds óf in de pensioenregeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend, die zo ingrijpend is dat die wijziging een reële invloed heeft op de kwantitatieve toetsing als bedoeld in dit Vrijstellingsbeleid, kan het fonds

¹ Zie Besluit Loonbelasting, inkomstenbelasting. Pensioenen. Klein verzamelbesluit pensioenen (besluit van 7 december 2020, nr. 2020-234674

besluiten dat toetsing frequenter plaatsvindt. De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds toe.

Aansluiting met terugwerkende kracht

In de praktijk komt het voor dat een onderneming wordt aangesloten met terugwerkende kracht. Het fonds sluit dergelijke ondernemingen aan per 6 april 1954 of latere datum van oprichting, dan wel de datum waarop de bedrijfsactiviteiten van de onderneming onder de werkingssfeer van het fonds zijn komen te vallen.

Het beleid van het fonds is om ondernemingen bij het fonds aan te sluiten per 6 april 1954 of latere datum van oprichting, dan wel de datum waarop de bedrijfsactiviteiten van de onderneming onder de werkingssfeer van het fonds zijn komen te vallen. Indien een werkgever met terugwerkende kracht wordt aangesloten bij het fonds en vrijstelling aanvraagt, dient voor wat betreft het aantonen van gelijkwaardigheid, de gelijkwaardigheid vanaf deze aansluitdata te worden aangetoond.

Vrijstelling in verband met eigen pensioenregeling (artikel 2 VBB)

Ondernemingen die op basis van artikel 2 sub a VBB-vrijstelling aanvragen dienen per 6 april 1954 aan te tonen dat de eigen regeling gelijkwaardig is. Ondernemingen die op basis van artikel 2 sub b VBB-vrijstelling aanvragen dienen gelijkwaardigheid aan te tonen per aansluitingsdatum.

Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB)

De achtergrond van deze vrijstelling is dat een werkgever niet gedwongen kan worden aangesloten te blijven bij een bedrijfstakpensioenfonds als de beleggingsprestaties van dit fonds achterblijven. Op verzoek van de werkgever verleent het fonds vrijstelling voor alle of een deel van de werknemers, mits de uitkomst van de performancetoets negatief is.

Daarbij moet de werkgever aantonen dat de elders afgesloten pensioenregeling op de aanvraagdatum of een gekozen latere ingangsdatum minimaal gelijkwaardige aanspraken biedt in vergelijking met de pensioenregeling van het fonds. Vanaf het moment waarop het fonds overgaat naar een pensioenregeling onder de WTP, wordt de beleggingsperformance vastgesteld op basis van artikel 5 VBB en artikel 1 van de Regeling Vrijstellingen. Omdat de uitkomst van de performancetoets momenteel positief is, is vrijstelling op grond van artikel 5 VBB op dit moment niet mogelijk.

Met het oog op de performancetoetsing zal het fonds vooraf helder communiceren welke beleggingen het als illiquide aanmerkt en welke dienen te worden voorzien van een representatieve benchmark. Bovendien zal het fonds tijdig en transparant communiceren over tussentijdse wijzigingen in het door het fonds gevoerde beleggingsbeleid.

Indien de berekening van de performancetoets negatief is, de werkgever aan alle voorwaarden voldoet, waaronder de informatieverplichting aan DNB en het fondsbestuur, een juiste onderbrenging conform de Pensioenwet en de vergoeding van eventueel verzekeringstechnisch nadeel, wordt de vrijstelling verplicht voor onbepaalde tijd verleend. Tot slot dient de werkgever elke vijf jaar te slagen voor een herbeoordeling om aan te tonen dat de eigen pensioenregeling actuair en financieel nog steeds ten minste gelijkwaardig is aan de regeling van het fonds.

Vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB)

Indien een werkgever niet aan de voorwaarden van een verplichte vrijstellingsgrond voldoet, wordt in de praktijk vaak een vrijstelling aangevraagd op basis van artikel 6 VBB. Echter ook voor deze vrijstellingsgrond geldt dat de eigen pensioenregeling gelijkwaardig dient te zijn aan de pensioenregeling van het fonds. Indien het overweegt aan een onderneming een afloopvrijstelling toe te kennen, wordt niet uitgegaan van de datum die wordt gebruikt bij een vrijstelling op basis van artikel 2 VBB, maar wordt gebruik gemaakt van een terugwerkende kracht periode van vijf jaar.

Kwalitatieve en kwantitatieve toetsing

De gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling kan zowel kwalitatief als kwantitatief getoetst worden. Het uitgangspunt van de wetgever is echter een kwantitatieve toets. De uitgangspunten die het fonds hiervoor heeft vastgesteld zijn opgenomen in bijlage 1 van dit document. Een kwalitatieve toets is wettelijk gezien alleen mogelijk indien het fonds en de werkgever dit gezamenlijk overeenkomen.

Het fonds zal alleen met een kwalitatieve toets werken, indien op grond van de kenmerken van de regeling van de werkgever in vergelijking tot de regeling van het fonds op voorhand aannemelijk kan worden gemaakt dat uitvoering van een kwantitatieve toetsing tot de conclusie zal leiden dat sprake is van gelijkwaardigheid.

Financiële gelijkwaardigheid

Er is op basis van art. 6 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 sprake van financiële gelijkwaardigheid wanneer:

- a) Ten behoeve van de opbouw de gehanteerde pensioenpremie in de pensioenregeling van de werkgever even hoog is als de pensioenpremie in de pensioenregeling bij het fonds, met uitsluiting van de opslagen van de administratieve uitvoeringskosten; vermogensbeheerkosten en transactiekosten.
- b) Ten behoeve van de dekking op risicobasis de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij het fonds.

Bij berekening van de financiële gelijkwaardigheid worden alleen de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten meegenomen. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen of vrijwillige regelingen vormen geen onderdeel van de toetsing op financiële gelijkwaardigheid.

Een fiscaal maximale pensioenregeling zoals bedoeld in hoofdstuk IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964 wordt geacht in ieder geval financieel gelijkwaardig te zijn aan de regeling van het fonds.

Indien compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek via de premie plaatsvindt, is dit onderdeel van de netto premie voor opbouw van een oudedagsvoorziening en dient dit betrokken te worden in de gelijkwaardigheidstoetsen. Hierbij is een uitzondering gemaakt voor werkgevers die gebruikmaken van eerbiedigende werking. Aangezien zij geen afschaffing van doorsneesystematiek kennen, is er geen sprake van een nadeel. Compensatie ten behoeve van de afschaffing die niet via de premie wordt gefinancierd, wordt buiten beschouwing gelaten bij de gelijkwaardigheidstoetsen.

Leeftijdsafhankelijke staffel

Werkgevers die gebruikmaken van een leeftijdsafhankelijke staffel onder de eerbiedigende werking zoals bedoeld in artikel 220e Pensioenwet kunnen op basis van de gemiddelde premie als percentage van de maximale premie zoals bedoeld in art. 38r lid 1 van de Wet Loonbelasting 1964 aantonen dat de opbouw premie ten minste gelijk is aan de door het fonds gehanteerde premie ten behoeve van de pensioenopbouw met uitsluiting van de opslagen van de administratieve uitvoeringskosten, de vermogensbeheerkosten en transactiekosten.

Mocht de werkgever een andere pensioengrondslag hanteren ten behoeve van de pensioenopbouw dan de door het fonds gehanteerde pensioengrondslag dan kan het fonds een premietoets toepassen welke is gebaseerd op een vergelijk in nominale waarde (in euro's) tussen de premiestelling zoals deze van toepassing is op de vrijgestelde regeling ten opzichte van de premiestelling door het fonds.

Actuariële gelijkwaardigheid

Het Fonds toetst, overeenkomstig artikel 7, vijfde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 de actuariële gelijkwaardigheid ten minste eens in de vijf jaar. Als er een ingrijpende wijziging is in de regeling van het Fonds of de werkgever, kan het Fonds besluiten de toets frequenter uit te voeren.

Wijziging in de pensioenregeling

De vrijgestelde werkgever is bovendien verplicht het Fonds een afschrift te zenden van iedere wijziging in de pensioenregeling. De werkgever die vrijstelling aanvraagt of heeft, dient de actuariële en financiële gelijkwaardigheid kwantitatief aan te tonen. Kwalitatief aantonen van actuariële en financiële gelijkwaardigheid is slechts mogelijk indien zowel de werkgever als het Fonds hiermee schriftelijk instemmen.

Procedure

Bij de kwantitatieve toetsing wordt de volgende procedure gevolgd;

- 1) De werkgever stelt het eigen werknemersbestand vast, dat alle werknemers betreft die onder de regeling van het fonds zouden vallen. Het fonds stelt een van haar bestand afgeleid modelbestand vast. Bij de berekening worden uitsluitend de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten meegenomen, met uitzondering van risicopensioenen die al op financiële gelijkwaardigheid zijn getoetst en vrijwillige of anderszins voorziene regelingen.
- 2) Het fonds en de werkgever hanteren gezamenlijke grondslagen, zoals sterftegrondslagen, wettelijk vastgestelde beleggingsrendementen en inflatie (conform o.a. het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen), het beoogde beleggingsbeleid van de werkgever, en kansen op invaliditeit en ontslag. De kans op revalidatie wordt buiten beschouwing gelaten.
- 3) Het fonds en de werkgever bereiken overeenstemming over deze grondslagen, het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten en het modelbestand. De vergelijking tussen de regelingen vindt plaats op basis van de berekening van de contante waarde van de uitkeringsstromen over een toekomstige periode van 100 jaar.



Kwantitatieve gelijkwaardigheid is aanwezig indien de contante waarde van de uitkeringsstromen van de werkgeversregeling ten minste 95% bedraagt van die van het fonds. Dit wordt aangetoond middels een deterministische analyse, tenzij het fonds instemt met een stochastische analyse.

Tot slot geldt een overgangsbepaling: werkgevers die gebruikmaken van een met de leeftijd oplopend premiepercentage mogen de ontslagkansen buiten beschouwing laten bij de toetsing, maar het fonds kan vanaf 1 oktober 2030 besluiten dat de toets alsnog met inachtneming van ontslagkansen moet worden uitgevoerd. Deze tijdelijke bepaling vervalt per 1 januari 2031.

1.4 Verzekeringstechnisch nadeel

In geval van een vrijstelling op basis van artikel 3 t/m 6 VBB, kan het fonds een vergoeding vragen voor verzekeringstechnisch nadeel. Verzekeringstechnisch nadeel kan ontstaan indien het gegeven dat de vrijgestelde werkgever niet deelneemt in het fonds van invloed is op de risicopremie voor de dekking van het overlijdens-en arbeidsongeschiktheidsrisico en het fonds hier nadeel van ondervindt. Het verzekeringstechnische nadeel wordt berekend conform het bepaalde in artikel 4 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

Het fonds kan bij het verlenen van een afloop- of een afwikkelvrijstelling verzekeringstechnisch nadeel in rekening brengen.

1.5 Kosten

In artikel 3 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 is opgenomen dat het fonds de kosten die redelijkerwijs verbonden zijn aan de behandeling van een vrijstellingsverzoek, aan een werkgever, die om vrijstelling verzoekt, in rekening mag brengen.

Het fonds kan bij de werkgever die om vrijstelling verzoekt kosten in rekening brengen voor de behandeling van het vrijstellingsverzoek.

1.6 Vrijstellingsprocedure

Na ontvangst van een verzoek tot vrijstelling, wordt een ontvangstbevestiging verzonden aan de onderneming. Voor zover nog niet alle benodigde informatie is ontvangen, stuurt AZL een verzoek aan de onderneming om dit binnen 4 weken aan te vullen. Middels een voorlegger wordt het verzoek binnen 6 weken aan het Bestuursbureau dan wel pensioencommissie voorgelegd. De onderneming moet binnen 6 weken gelijkwaardigheid van de eigen regeling aantonen. De onderneming kan verzoeken deze termijn met 12 weken uit te breiden. Indien de onderneming gelijkwaardigheid heeft aangetoond en de pensioencommissie en/of Bestuursbureau is akkoord met het verlenen van de gevraagde vrijstelling, wordt de het bestuur hiervan in kennis gesteld. Vervolgens wordt de vrijstelling verleend en de beschikking aan de onderneming verzonden.



1.7 Bezwaar en beroep

Het verlenen van vrijstelling is een wettelijke taak van het pensioenfonds (art. 13 Wet Bpf 2000). Om die reden handelt het pensioenfonds bij de uitoefening daarvan als 'bestuursorgaan' in de zin van de Algemene wet bestuursrecht ("Awb"). Op het vrijstellingsbesluit van het fonds staat binnen 6 weken na het nemen van het besluit het recht open van het maken van bezwaar bij het fonds. Een geschil over een vrijstellingsbesluit wordt voorgelegd aan de Rechtbank Rotterdam. Een eventueel hoger beroep kan worden ingesteld bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven (CBB).

Bijlage 1: Actuariële grondslagen voor gelijkwaardigheidsstoets

✓ **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 boetebesluit 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 alleen 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.

✓ **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.

Bijlage 2 Werking overgangsrecht (geldig tot 1-1-2028)

	Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever wel over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever wel over	
	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst
Vrijstellings- grond artikel 2 of 6	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Toetsing financiële en eventueel ook actuariële gelijkwaardigheid volgens bijlage 3 Besluit van voor 1-7-2023, of kwalitatieve toetsing	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid volgens artikel 5 en 6 Regeling vrijstellingen
Vrijstellings- grond artikel 5	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van dezelfde aanspraken volgens art. 7, lid 6 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen
Performance- toets	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling vrijstellingen	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling vrijstellingen