



REGLEMENT

VOOR VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNEMING EN PREMIEBETALING PGB

Bedoeld in de artikelen 11 van het Uitvoeringsreglement Uitkeringsovereenkomst Pensioenfonds PGB en 7 van het Uitvoeringsreglement Premieovereenkomst Pensioenfonds PGB

Vastgesteld door het bestuur bij besluit van 24 april 2003.
Gewijzigd door het bestuur bij besluit van 26 februari 2026 .

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

- a. het fonds : de Stichting Pensioenfonds PGB;
- b. het bestuur : het bestuur van het fonds;
- c. de werkgever : de werkgever in de zin van de statuten Pensioenfonds PGB;
- d. de werknemer : de werknemer in de zin van de statuten Pensioenfonds PGB;
- e. Vrijstellingsbesluit : het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000;
- f. Regeling Vrijstellingen : de Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000.

Artikel 2 Verplichte vrijstelling

Het fonds verleent, op verzoek van een werkgever, vrijstelling van de verplichting tot deelneming in het fonds met inachtneming van de regels gesteld in de volgende artikelen van het Vrijstellingsbesluit:

- a. artikel 2 (Vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening);
- b. artikel 3 (Vrijstelling in verband met groepsvorming);
- c. artikel 4 (Vrijstelling in verband met eigen cao);
- d. artikel 5 (Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement);
- e. artikel 5a (Vrijstelling in verband met performancetoets na fusie van bedrijfstakpensioenfonds); dan wel
- f. indien sprake is van een fusie, splitsing of doorstart als bedoeld in de artikelen 7a tot en met 7e van het Vrijstellingsbesluit.

Artikel 3 Vrijwillige vrijstelling

Het fonds kan, op verzoek van een werkgever, vrijstelling verlenen van de verplichte deelneming om andere redenen zoals bedoeld in artikel 6 van het Vrijstellingsbesluit indien er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden van dien aard dat er bij de werkgever en/of haar werknemers sprake is van zodanig zwaarwichtige belangen in verhouding tot het belang van het fonds dat het belang van het fonds om geen vrijstelling te verlenen moet wijken voor het zwaarwichtige belang van de werkgever en/of de werknemers.

Artikel 4 Voorschriften bij vrijstelling

- (1) Het fonds kan – met inachtneming van de bepalingen van het Vrijstellingsbesluit – aan de vrijstelling voorschriften verbinden ter verzekering van een goede uitvoering van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.
- (2) Aan de vrijstelling als bedoeld in artikel 2 worden in ieder geval de volgende voorschriften verbonden:
 - a. het verzoek tot vrijstelling dient binnen 6 maanden na de inschrijving van de verplichte deelname bij het fonds ingediend te zijn;
 - b. het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend;
 - c. aan het verzoek worden indien van toepassing, tegelijkertijd met de aanlevering van de gelijkwaardigheidsverklaring, de in bijlage 1 bij dit reglement vermelde documenten aangeleverd;
 - d. de verzoekende werkgever betaalt een deel van de pensioenpremie in de reeds getroffen pensioenregeling.
- (3) Het fonds hanteert bij de behandeling van verzoeken tot vrijstelling de termijnen zoals genoemd in artikel 1a van het Vrijstellingsbesluit.
- (4) Aan de vrijstelling als bedoeld in artikel 2, sub a en artikel 3 wordt tevens de voorwaarde verbonden dat de actuariële en financiële gelijkwaardigheid door de verzoekende werkgever zal moeten worden aangetoond aan de hand van een berekening als bedoeld in de artikelen 5 en 6 van de Regeling vrijstellingen. Beoordeling geschiedt door het fonds. De werkgever levert een eigen werknemersbestand aan, stelt vast welke pensioensoorten voor toetsing in aanmerking komen en stelt de te hanteren grondslagen voor waarbij wordt uitgegaan van de in de bijlage 1 genoemde punten en richtlijnen. Het fonds dient hiermee akkoord te gaan. De werkgever mag gebruik maken van de door het fonds opgestelde grondslagen zoals vermeld in bijlage 2 bij dit reglement.
Indien het fonds en de werkgever daarmee instemmen kan worden afgezien van de hiervoor genoemde berekening en kan in plaats daarvan de gelijkwaardigheid worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets. Ten behoeve van de toets op gelijkwaardigheid verstrekt het fonds de werkgever informatie over de pensioenregeling.
- (5) Bij de vrijstelling als bedoeld in artikel 2 sub b tot en met en artikel 3 kan aan een werkgever een vergoeding in rekening worden gebracht ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat het fonds bij vrijstelling lijdt.

Artikel 5 Intrekking vrijstelling

Wanneer niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van de artikelen 2 sub a tot en met c en 4 van dit reglement of niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijwillige vrijstelling van artikel 3 van dit reglement of wordt gehandeld in strijd met de aan de vrijstelling verbonden voorschriften kan de verleende vrijstelling worden ingetrokken.

Artikel 6 Slotbepalingen

- (1) Het bij bestuursbesluit van 15 januari 1954 respectievelijk bij besluit van het dagelijks bestuur d.d. 16 maart 1954 vastgestelde reglement is in werking getreden op 1 januari 1953.
- (2) De laatstelijk in dit reglement aangebrachte wijzigingen treden in werking op 1 maart 2026.

(3) Dit reglement kan worden aangehaald als 'Reglement Vrijstelling van verplichte deelneming'.

Bijlage 1: aan te leveren documenten bij gelijkwaardigheidsverklaring als bedoeld in artikel 4 lid 2 sub c van dit reglement

- Pensioenreglement(en) van de werkgever;
- Uitvoeringsovereenkomst/ -reglement tussen werkgever en pensioenuitvoerder;
- Startbrief van de werkgever (indien van toepassing);
- Gelijkwaardigheidsverklaring met daarbij:
 - Uitkomst van de toets op totaalniveau
 - Uitkomst per deelnemer, waarin de waarde van beide regelingen separaat wordt weergegeven.

Bovenstaande documenten gelden voor de gehele periode waarvoor vrijstelling wordt aangevraagd.

Indien toetsing plaatsvindt op basis van het deelnemersbestand van de werkgever: deelnemersbestand van de werkgever met daarin per persoon de volgende informatie:

- Geboortedatum;
- Geslacht;
- Werkelijk salaris;
- Pensioengevend salaris; en
- Parttimegraad.

Toelichting op gehanteerde grondslagen (indien afwijkend van de door PGB voorgestelde grondslagen)

Indien de regeling met terugwerkende kracht wordt aangepast en er een compensatie nodig is, dient de volgende aanvullende informatie te worden meegezonden:

- Toelichting op de berekeningswijze;
- Compensatie per deelnemer;
- De wijze waarop wordt omgegaan met deelnemers die in de tussentijd zijn overleden, gepensioneerd zijn, arbeidsongeschikt zijn geworden, dan wel uit dienst zijn getreden en waardeoverdracht hebben gepleegd; en
- De wijze waarop wordt gecompenseerd voor het gemiste rendement over de compensatie.

Bijlage 2 door het fonds gehanteerde grondslagen als bedoeld in artikel 4 lid 4 van dit reglement

Artikel 1 Aantonen gelijkwaardigheid door de werkgever

De werkgever dient, bij het vrijstellingsverzoek, de ten minste actuariële en financiële gelijkwaardigheid conform de artikelen 5 en 6 Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000, aan te tonen waarbij de in deze artikelen vermelde bepalingen in acht worden genomen. Het fonds dient de door de werkgever ingediende grondslagen te accorderen.

Artikel 2 Grondslagen fonds

- (1) In afwijking van artikel 1 kan de werkgever de door het fonds gehanteerde grondslagen toepassen. Deze grondslagen betreffen de loon- en prijsontwikkeling, het beleggingsrendement, de te hanteren rente voor het contant maken van de uitkeringenstroom, ontslag-, invaliderings- en overlevingskansen, de definitie van en het maximum pensioengevend salaris en de toeslagverlening zoals die plaatsvindt binnen de door het fonds uitgevoerde middelloonregelingen respectievelijk beschikbare premieregelingen.
- (2) Loon- en prijsontwikkeling: voor de verhogingen van het (maximum) salaris, de franchise en eventueel andere inflatiecomponenten in de regeling wordt aangesloten op de minimale verwachtingswaarden van artikel 23a van het Besluit Financieel toetsingskader. Voor de groeivoeten van het prijs- en loonindexcijfer dient daarom uitgegaan te worden van 2,0% respectievelijk 2,4% per jaar, waarbij rekening wordt gehouden met het door DNB gepubliceerde ingroeipad. Deze werkwijze sluit aan bij het advies van de Commissie Parameters.

Voor de individuele verhoging van het salaris kan worden uitgegaan van de onderstaande tabel.

Leeftijd	Individuele verhoging
15-19	5,0%
20-29	5,0%
30-39	2,0%
40-49	1,0%
50-59	0,5%
60+	0,0%

- (3) Beleggingsrendement: in geval van een vergelijking van twee beschikbare premieregelingen, dient het rendement in beide regelingen gelijk gesteld te worden, ondanks een eventueel verschil in beleggingsbeleid. Een offensievere beleggingsmix wordt door PGB niet gezien als kwaliteit van een regeling. Voor de rendementsverwachtingen kan worden uitgegaan van het advies van de commissie parameters.
- (4) Rente: Voor het contant maken van de uitkeringenstroom kan worden uitgegaan van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur op de datum van het toetsmoment.
- (5) De onderstaande ontslag- en invalideringskansen kunnen worden gehanteerd.

Leeftijd	Ontslagkans		Invalideringskans	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
15-19	40,00%	40,00%	0,03%	0,01%
20-29	30,00%	30,00%	0,11%	0,17%
30-39	20,00%	20,00%	0,21%	0,38%
40-49	15,00%	15,00%	0,36%	0,52%
50-59	10,00%	10,00%	0,60%	0,65%
60+	7,50%	7,50%	0,81%	0,71%

Conform het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 en de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 wordt er bij ontslag uitgegaan van waardeoverdracht. De uitgaande kasstroom dient daarbij vastgesteld te worden op basis van de wettelijke tarieven bij een individuele waardeoverdracht. Er wordt geen rekening gehouden met revalidering.

- (6) Voor de overlevingskansen wordt uitgegaan van de onderstaande tabel.

Leeftijd	Ervaringssterfte hoofdverzekerde		Ervaringssterfte medeverzekerde	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
15	77,5%	96,5%	90,9%	108,5%
20	77,5%	96,5%	90,9%	108,5%
30	77,5%	96,5%	90,9%	108,5%
40	77,5%	96,5%	90,9%	108,5%
50	77,5%	96,5%	90,9%	108,5%
60	81,3%	97,0%	91,9%	106,2%
70	85,5%	97,6%	93,2%	104,3%
80	89,9%	98,3%	95,0%	102,6%
90	94,8%	99,2%	97,3%	101,2%
100	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(7) Definitie pensioengevend salaris: in de actuariële verklaring die de werkgever aan het fonds overlegt, dient te worden vermeld in hoeverre de werkgever aanvullende salariscomponenten kent en of deze componenten al dan niet pensioengevend zijn. Indien de aanvullende salariscomponenten in de regeling van de werkgever niet pensioengevend zijn, dan dient de werkgever aan te geven op welke wijze er in de gelijkwaardigheidstoets is omgegaan met een eventueel verschil in de definitie van het pensioengevend salaris. Voor de verplicht gestelde regelingen staan de diverse salariscomponenten weergegeven in de onderstaande tabel.

Verplichtgestelde regeling	Salariscomponenten			
	Vast salaris	Vakantietoeslag	13de maand	Toeslagen
Grafimedia en Reprografie	12x maandsalaris	Ja	Nee	Persoonlijke en ploegentoeslagen
Verf- en Drukinktindustrie	Vaste salaris	Ja	Ja, eindejaarsuitkering	Vaste toeslagen
Groothandel in Bloemen en Planten	Werkelijk verdiende jaarsalaris	Ja	Ja (als onderdeel van werkelijk salaris)	Vaste toeslagen
Reisbranche	12 x maandsalaris	Ja	Nee	Vergoeding voor extraterritoriale kosten
AVH	12 x maandsalaris of 13 x vierwekensalaris	Ja	Nee	Diverse toeslagen, afhankelijk van sector
AVH, sector AGF	idem	idem	idem	Ploegentoeslag
AVH, sector eieren	idem	idem	idem	Ploegentoeslag, uitbetaald overwerk
AVH, sector kaas	idem	idem	idem	Toeslag voor werken buiten dagvenster, uitbetaalde contractueel vastgelegde overuren over het voorgaande kalenderjaar incl. bijbehorende toeslagen over deze uren
Zeevisserij	Het bruto jaarsalaris	Ja	Ja	Alle verleende toeslagen

(8) Voor de toetsing van gelijkwaardigheid wordt voor zowel de regeling van werkgever als voor de betreffende, per hiervoor genoemde verplicht gestelde sectorale regeling uitgegaan van het maximum inkomen dat geldt voor de betreffende verplicht gestelde sectorale regeling. Een uitzondering hierop is de situatie waarbij de regeling van de werkgever voor het merendeel van de deelnemers beter is indien het maximum inkomen van de betreffende verplicht gestelde sectorale regeling buiten beschouwing wordt gelaten. Of van deze uitzondering sprake is, is ter boordeling door het fonds.

(9) De regelingen van PGB kennen een dekkingsgraadafhankelijke toeslagverlening. De wijze waarop binnen de actuariële gelijkwaardigheidsverklaring wordt omgegaan met de toeslagverlening verschilt per regeling. Er is een schatting gemaakt. Deze inschatting is gebaseerd op de actuele dekkingsgraad per 31 december 2025 (circa 132%) en de rekenregels die van

toepassing zijn bij het opstellen van een herstelplan.¹ Er kan worden uitgegaan van de volgende voorlopige inschatting van de toeslagverlening:

Jaar	Verwachte toeslagverlening primo jaar
2027	2,6%
2028	2,5%
2029	2,1%
2030	2,1%
2031	2,1%
2032	2,1%
2033	2,1%
2034	2,1%
2035 en later	2,0%

Uitkeringsovereenkomst

Indien vrijstelling wordt aangevraagd voor een verplicht gestelde sector met een middelloonregeling dient rekening te worden gehouden met de verwachte toeslagverlening bij het fonds. Deze toeslagverlening wordt daarbij gebaseerd op de ontwikkeling van de dekkingsgraad uit het herstelplan van het fonds.

Beschikbare premieregelingen

Indien vrijstelling wordt aangevraagd voor een verplicht gestelde sector met een beschikbare premieregeling hoeft geen rekening te worden gehouden met de verwachte toeslagverlening na pensioeningang. De waarde van deze toeslagverlening wordt voor een deel wordt gefinancierd uit het opgebouwde kapitaal (middels een dekkingsgraadafhankelijk inkooptarief). Bij de toetsing kan worden uitgegaan van een vergelijking van het kapitaal dat de deelnemer in beide pensioenregelingen opbouwt. Daarbij dient rekening te worden gehouden met toeslagverlening van het partnerpensioen dat ontstaat als gevolg van overlijden vóór de pensioendatum. Hiervoor dient aangesloten te worden bij de toeslagverlening conform het herstelplan.

¹ De hoogte van de verwachte toeslag werd in de afgelopen jaren vastgesteld op basis van het herstelplan. Per 1 januari 2026 is er bij PGB geen herstelplan meer van kracht. Vanuit consistentie-oogpunt met voorgaande jaren wordt de herstelplanmethodiek nog wel toegepast. Reglement voor vrijstelling van verplichte deelneming en premiebetaling PGB