

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Titel:

(Vul hier de publicatietitel van de internetconsultatie in)

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid houdende wijziging van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in verband met aanpassingen financiële en actuariële gelijkwaardigheid

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

(Verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, algemeen pensioenfondsen, vrijgestelde werkgevers, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, verzekeraars, premiepensioeninstellingen, Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, pensioenuitvoeringsorganisaties, pensioendeelnemers (of verenigingen daarvan), jongeren- en ouderenorganisaties, financieel adviseurs, Adfiz, pensioenjuristen, pensioenactuarissen, pensioenadviseurs/consultants.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Alle bovenstaande partijen beschikken in beginsel over kennis over en ervaring met het vraagstuk of een deel van de vraagstukken.

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Voor de wijzigingsregeling zijn (vertegenwoordigers van) pensioenfondsen, werknemers- en werkgeversorganisaties, verzekeraars, financieel adviseurs en pensioenuitvoeringsorganisaties betrokken geweest bij de voorgestelde wijzigingen. Dit door het eerst organiseren van enkele rondetafelgesprekken, uitmondend in een technische werkgroep waar diverse voorstellen zijn gewisseld en zowel mondeling als schriftelijk input is geleverd. Daarnaast is met enkele dagelijkse uitvoerders van het toetsen van vrijstellingen contact geweest over de specifieke samenloopproblematiek.

1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het probleem?

De Regeling vrijstellingen Wet bpf 2000 bevat overgangsrecht voor de transitie van het pensioenstelsel. Het overgangsrecht is echter dusdanig geformuleerd, dat er tijdens de transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen uitvoeringsproblemen kunnen ontstaan die de transitie bemoeilijken en/of onbedoelde en ongewenste gevolgen hebben voor werkgevers en deelnemers. Gelijkend hieraan is het overgangsrecht ook met de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit gewijzigd op het niveau van het besluit. In deze regeling wordt het overgangsrecht daaraan gelijkkluidend gemaakt en technisch verduidelijkt hoe moet worden getoetst op de financiële gelijkwaardigheid tijdens de transitie.

Ten aanzien van de financiële gelijkwaardigheid zijn uit de praktijk enkele onduidelijkheden en praktische knelpunten naar voren gekomen, die worden verduidelijkt of aangepast.

Ten aanzien van de actuariële gelijkwaardigheid zijn er vanwege de Wet toekomst pensioenen verduidelijkingen noodzakelijk vanwege de vergelijking van twee premiereregelingen. Ook worden enige verouderde grondslagen aangepast en verduidelijkt. Verder moet het begrip "gelijkwaardige aanspraken" bij een vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement nader worden ingevuld, vanwege de introductie van dit begrip met de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Het huidige overgangsrecht, enige onduidelijkheden en knelpunten in de toetsing van financiële en actuariële gelijkwaardigheid van premiereregelingen volgens de Wet toekomst pensioenen, de invulling van een nieuw begrip zoals geïntroduceerd met de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit.

c) Wat is de omvang van het probleem?

Wat betreft het overgangsrecht is het probleem in omvang niet geheel bekend, maar het kan ertoe leiden dat onvoorzien vrijstellingen moeten worden ingetrokken tijdens de transitie. Wat betreft de wijzigingen ten aanzien van financiële en actuariële gelijkwaardigheid is dit relevant voor alle verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, alle werkgevers die een vrijstelling hebben of aan willen vragen (en hun werknemers), hun adviseurs en hun pensioenuitvoerders. Verduidelijking van enige zaken is voor hen uitvoeringstechnisch noodzakelijk.

Wat betreft de invulling van het begrip "gelijkwaardige aanspraken" is de huidige omvang van het aantal vrijgestelde werkgevers klein, maar de impact van het mogelijk moeten intrekken van een vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds uitvoeringstechnisch groot, zeker tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

- d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Het huidige beleid in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 is gericht op het vergelijken van twee dezelfde regelingen (uitkeringsovereenkomsten of premieovereenkomsten). Dit is niet meer passend bij zowel de situatie tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als daarna. Tijdens de transitie is er sprake van vergelijking tussen huidige regelingen en de nieuwe solidaire en flexibele premiereregelingen en premie-uitkeringsovereenkomsten. Dit blijkt met betrekking tot het overgangsrecht nu, volgens signalen uit de sector, onbedoelde negatieve effecten te hebben. Deze effecten waren niet voorzien bij het opstellen van het overgangsrecht, en worden opgelost met de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit en deze wijzigingsregeling.

De huidige toetsing op financiële en actuariële gelijkwaardigheid was niet gestoeld op het vergelijken van de nieuwe premiereregelingen, waardoor enige onduidelijkheden en knelpunten ontstaan zijn. Ook blijken enige grondslagen onduidelijk of verouderd. Wat betreft het begrip "gelijkwaardige aanspraken" dient deze volgens de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit in deze regeling een invulling te krijgen.

- e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Bij het huidige overgangsrecht ontstaat de situatie dat vrijgestelde werkgevers mogelijk niet op hun eigen gekozen moment de transitie door kunnen maken, dat mogelijk vrijstellingen moeten worden ingetrokken en dat mogelijk deelnemers daardoor negatieve gevolgen ervaren.

Bij het ontbreken van duidelijkheid over financiële en actuariële gelijkwaardigheid ontstaat een risico op juridische procedures en rechtsonzekerheid voor alle betrokkenen, met daarnaast een risico op onbedoelde gevolgen voor de marktordening, of onvoldoende bescherming voor de deelnemer.

Bij het niet invullen van het begrip "gelijkwaardige aanspraken" is er ook een risico op juridische procedures en rechtsonzekerheid voor alle betrokkenen, omdat er geen duidelijkheid is over de invulling van het begrip.

2. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Voor het overgangsrecht is het doel een voor de uitvoering goed werkend overgangsrecht dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel niet bemoeilijkt.

Voor de wijzigingen van financiële gelijkwaardigheid en actuariële gelijkwaardigheid is het doel om voor beide gelijkwaardigheidstoetsen een voor alle partijen heldere en uitvoerbare invulling te creëren, waarbij de mogelijkheid tot het aanvragen en behouden van een vrijstelling gelijk blijft aan de situatie als voor de introductie van de Wet toekomst pensioenen, maar wel aangepast aan de nieuwe situatie van premiereregelingen.

Voor de invulling van "gelijkwaardige aanspraken" is het doel een uitvoerbare invulling van dit nieuwe begrip te introduceren. Doel is om het begrip in te vullen met een aantal waarborgen, waardoor de deelnemer materieel zo veel mogelijk hetzelfde krijgt bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance als vóór de transitie naar premiereregelingen, maar wel aangepast aan de nieuwe situatie.

- b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

Geen, dit betreft technische wijzigingen die bijdragen aan het uitvoeren van de Pensioenwet en de Wet toekomst pensioenen.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Om het doel te realiseren is in samenspraak met (vertegenwoordigers uit) de sector een werkbare vorm voor overgangsrecht, een invulling van financiële en actuariële gelijkwaardigheid met enige aanpassingen, en een invulling van het begrip "gelijkwaardige aanspraken" geformuleerd, die beter passen tijdens de transitie en een adequate bescherming van zowel deelnemer als werkgever inhouden.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

Niet van toepassing in deze context.

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

Niet van toepassing in deze context.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

De gevolgen van het overgangsrecht zijn dat de sector duidelijkheid heeft over hoe ze gelijkwaardigheid tijdens de transitie moeten toetsen, en dat er geen situaties ontstaan waarbij vrijstellingen onbedoeld zouden moeten ingetrokken vanwege de keuze van het transitiemoment.

Voor de wijzigingen van financiële gelijkwaardigheid en actuariële gelijkwaardigheid zijn de gevolgen dat er voor alle partijen een heldere en uitvoerbare invulling is, waarbij de mogelijkheid tot het aanvragen en behouden van een vrijstelling gelijk blijft aan de situatie als voor de introductie van de Wet toekomst pensioenen, maar wel aangepast aan de nieuwe situatie van premieregelingen. Ook worden enige onduidelijkheden opgehelderd. Dit zorgt voor (juridische) helderheid en weinig aanvullende regeldrukkosten.

Voor de invulling van "gelijkwaardige aanspraken" is het gevolg dat er een uitvoerbare invulling van dit nieuwe begrip is. Hierbij is het begrip ingevuld met een aantal waarborgen, waardoor de deelnemer materieel zo veel mogelijk hetzelfde krijgt bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance als vóór de transitie naar premieregelingen, maar wel aangepast aan de nieuwe situatie. Vanwege de invulling die lijkt op de andere vrijstellingsgronden, is dit een uitvoerbare oplossing die niet zorgt voor meer regeldruk.

- b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

Bij de ATR wordt nagegaan of er een regeldruktoets moet worden uitgevoerd. Andere toetsen zijn, omdat AFM en DNB geen toezicht houden op deze artikelen, niet van toepassing.

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

Het voorstel is in vier onderdelen op te delen:

1. Overgangsrecht in het kader van de transitie:

Het huidige overgangsrecht, zoals zal worden aangepast met de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit, wordt in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 op exact dezelfde wijze aangepast, zodat beide gelijkkluidend zijn. Deze voorgestelde wijzigingen voorkomen onbedoelde uitvoeringsproblemen en beschermen de deelnemer daarbij. Kern is dat er tijdens de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel enkel toetsing plaatsvindt op de financiële gelijkwaardigheid. Deze toetsing op financiële gelijkwaardigheid wordt in deze wijzigingsregeling nader ingevuld. Op het moment dat een van beide partijen over is naar een Wtp-regeling, wordt enkel gekeken naar de netto-spaarpremie voor pensioen op opbouwbasis en het bestaan van een voorziening voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, als het bedrijfstakpensioenfonds die ook aanbiedt. De hoogte daarvan dient niet te worden gewijzigd tijdens de overgangssituatie.

2. Aanpassingen ten aanzien van financiële gelijkwaardigheid:

Voor de financiële gelijkwaardigheid worden enige wijzigingen voorgesteld, om beter aan te sluiten bij de werkelijkheid van premiereregelingen, en zodat materieel de mogelijkheid om een vrijstelling aan te vragen of te behouden zoveel mogelijk gelijk is aan de situatie voor de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen. De wijzigingen zijn als volgt:

- a. De optie wordt toegevoegd dat de financiële gelijkwaardigheid kwalitatief kan worden aangetoond, indien de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds beiden hiermee instemmen. Dit kan bijvoorbeeld praktisch uitwerken als de pensioenregeling van de werkgever bij een bedrijfstakpensioenfonds wordt ondergebracht. Het voorkomt vaak wisselen van bedrijfstakpensioenfonds bij kleine aanpassingen van de netto-spaarpremie.
- b. Er wordt in de toelichting bij de regeling ter verduidelijking opgenomen dat vrijwillige pensioensoorten niet worden meegenomen in de toetsing op financiële gelijkwaardigheid.
- c. Toegevoegd wordt dat bij het hanteren van een fiscaal maximale premie de financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond, gelijkkluidend aan de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit dat dit regelt voor tijdens transitie.
- d. Verduidelijkt wordt dat de feitelijke premie-inleg in de gelijkwaardigheidstoets moet worden betrokken.

3. Aanpassingen ten aanzien van actuariële gelijkwaardigheid:

Voor de actuariële gelijkwaardigheid worden enige wijzigingen voorgesteld, om beter aan te sluiten bij de werkelijkheid van premiereregelingen, en materieel de mogelijkheid om een vrijstelling aan te vragen of te behouden zoveel mogelijk gelijk te trekken met de situatie voor de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen. De wijzigingen zijn als volgt:

- a. Berekeningen over contante waarde van toekomstige uitkeringsstromen wordt gewijzigd van 35 naar 100 jaar, omdat dat een realistischere weergave geeft en beter aansluit bij de praktijk dan rekenen met 35 jaar. Ook zorgt dit ervoor dat de gehele uitkeringsstroom in de vergelijking kan worden betrokken.
- b. De eventuele solidariteitsreserve en risicodelingsreserve hoeven niet mee te worden genomen, evenals de optie voor een vaste uitkering in een flexibele premiereregeling. Dit kan,

omdat de verwachte bijdrage van de deelnemer aan de reserve als de bijdrage van de reserve aan de uitkering van de deelnemer over een termijn van 100 jaar naar verwachting gelijk zijn. Aan beide kanten van de vergelijking worden hiermee deze kenmerken van de regeling die zorgen voor een stabielere uitkering, niet meegenomen.

- c. Toetsen van het feitelijk beleggingsbeleid bij het Bpf en de werkgever met rendementen conform artikel 23a Besluit ftk. Hiermee wordt aangesloten bij het daadwerkelijke beleid van beide partijen en kan de werkgever, door bijv. offensiever te beleggen voor jongere deelnemers volgens de lifecycle, gelijkwaardigheid aantonen. Hierbij kan bijv. worden aangesloten bij het onderbouwde risicoprofiel van het bedrijfstakpensioenfonds. Opheffen van de leenrestrictie wordt meegenomen als onderdeel van het beleggingsbeleid: er wordt meer risico genomen voor jongeren.
- d. De optie wordt ook hier toegevoegd dat als de pensioenregeling van de werkgever bij een bedrijfstakpensioenfonds wordt ondergebracht, de actuariële gelijkwaardigheid kwalitatief kan worden aangetoond, indien de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds beiden hiermee instemmen. Dit voorkomt vaak wisselen van bedrijfstakpensioenfonds bij kleine aanpassingen van de netto-spaarpremie.
- e. Compensatie die niet plaatsvindt wordt niet in de vergelijking van de premie meegenomen; er wordt hierbij een uitzondering gemaakt als de werkgever gebruik maakt van eerbiedigende werking (dan is er immers geen sprake van afschaffing doorsneesystematiek en compensatie).
- f. Aanpassingen grondslagen voor berekeningen:
 - i. Sterftegrondslagen: worden aangepast van grondslagen voor waardeoverdracht naar prognosetafels AG (met eventueel een correctie op basis van ervaringssterfte van het bedrijfstakpensioenfonds)
 - ii. Beleggingsbeleid: feitelijk beleggingsbeleid bedrijfstakpensioenfonds en werkgever (inclusief individuele keuzes van de werknemers, als die afwijken van de default lifecycle), en gebruikmakend van de rentetermijnstructuur van DNB
 - iii. Beleggingsrendementen per categorie: volgens artikel 23a Besluit FTK
 - iv. Loon- en prijsinflatie: volgens artikel 23a Besluit FTK, inclusief loonontwikkeling bij werkgever
 - v. Invalideringskans: als aantal WIA- en Wajonggerechtigden per leeftijdscohort
 - vi. Ontslagkansen: volgens werkgever onderbouwde kans op uittreding.

- 4. Invulling van het begrip "gelijkwaardige aanspraken" voor een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance

Met de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit wordt het begrip "dezelfde aanspraken" voor een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance gewijzigd naar "gelijkwaardige aanspraken". Dit omdat het garanderen van "dezelfde aanspraken" zoals in een uitkeringsovereenkomst niet meer kan in een systeem met premieregelingen. De technische invulling van het begrip "gelijkwaardig" wordt ingevuld met een aantal waarborgen, waardoor de deelnemer materieel zo veel mogelijk hetzelfde krijgt bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance als vóór de transitie naar premieregelingen, maar wel aangepast aan de nieuwe situatie.

Voorgestelde waarborgen zijn:

- a. 100% Financiële gelijkwaardigheid, volgens de aanpassingen die in deze Wijzigingsregeling worden voorgesteld
- b. 100% Actuariële gelijkwaardigheid, volgens de aanpassingen die in deze Wijzigingsregeling worden voorgesteld
- c. Bij vastgelegde pensioendoelstelling bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds: eenzelfde pensioendoelstelling
- d. Minimaal dezelfde risicodekkingen (bijv. voor nabestaandenpensioen) wanneer het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds deze hanteert

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));
- brede maatschappelijke impact?

Dit besluit draagt bij aan de uitvoering van de Pensioenwet, de Wet Bpf 2000 en de Wet toekomst pensioenen. Daarnaast geeft het invulling van het kader voor een passende werking van het Vrijstellings- en boetebesluit tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Verder draagt het bij aan de werkbaarheid van de systematiek van vrijstellingen in de toekomst.

Dit besluit is doeltreffend en doelmatig door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige kaders en de praktijk bij de te maken berekeningen. Dit geldt met name ook voor de invulling van gelijkwaardige aanspraken. Wat betreft het overgangsrecht zal het gewijzigde kader potentieel minder regeldruk voor de sector opleveren dan de huidige praktijk voor overgangsrecht – die onbedoelde uitvoeringsgevolgen kan hebben. Uitvoerders van het huidige overgangsrecht geven dit ook aan. Tevens beoogt dit voorstel om te gaan met zowel het uitvoeren van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, de werking van de vrijstellingssystematiek als het adequaat beschermen van deelnemers en werkgevers.

Er worden met dit besluit voor burgers, bedrijven en de overheid geen of geringe regeldrukkosten verwacht, anders dan zogenoemde kennisnamekosten.

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

Mocht ondanks de afstemming van de voorstellen met de sector tijdens het proces dit overgangsrecht niet afdoende voorzien in samenloopopties, moet een nadere wijziging worden bewerkstelligd. Dit kan na de internetconsultatie worden verwerkt. Mochten ondanks de afstemming van de voorstellen met de sector tijdens het proces de richtlijnen voor financiële en actuariële gelijkwaardigheid nog onvoldoende verduidelijkend zijn, moet een nadere wijziging worden bewerkstelligd. Dit kan na de internetconsultatie worden verwerkt.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

In monitoring en evaluatie van de Regeling is nog niet in de regelgeving voorzien, wel worden er in het reguliere proces signalen uit de uitvoering meegenomen voor eventuele toekomstige wijzigingen.