

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

[KetenID WGK027264]

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op de artikelen 5, vierde lid, 7, negende lid, en 8f, vijfde lid, van het
Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000;

Besluit:

ARTIKEL I REGELING VRIJSTELLINGEN WET BPF 2000

De Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid vervalt “verzoek om” en wordt “heeft ingediend” vervangen door “heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds”.
2. In het derde lid, onderdeel b, subonderdeel 1, wordt “artikel 6, tweede lid” vervangen door “artikel 6, derde lid”.
3. Het derde lid, onderdeel c, komt te luiden:
 - c. de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds hanteren de grondslagen op basis van de volgende richtlijnen:
 - 1°. sterfte grondslagen: volgens de prognosetafel AG 2024 en indien van toepassing de voorzienbare trend in overlevingskansen, bedoeld in artikel 2, derde lid, van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds;
 - 2°. beleggingsrendementen: een verwacht bruto meetkundig rendement bedoeld in artikel 23a, eerste lid, van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds, waarbij de toekomstige rentetermijnstructuur wordt afgeleid uit de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde actuele rentetermijnstructuur, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds;
 - 3°. beleggingsbeleid: de beoogde beleggingsportefeuille;
 - 4°. de prijs- en looninflatie: de prijs- en looninflatie, bedoeld in artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds, inclusief loonontwikkeling bij de werkgever;
 - 5°. invalideringskans: invalideringskansen berekend op basis van het aantal WIA- of Wajonggerechtigden per leeftijdscohort als percentage van de werknemerspopulatie bij het bedrijfstakpensioenfonds;
 - 6°. ontslagkansen: de door de werkgever onderbouwd aangegeven kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen; en
 - 7°. revalideringskansen: deze blijven buiten beschouwing;

4. Het derde lid, onderdeel d, komt te luiden:

d. het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds bereiken overeenstemming over het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten, de grondslagen en het te hanteren modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds.

5. Na het derde lid wordt, onder vernummering van het vierde en vijfde lid tot vijfde en zesde lid, een lid ingevoegd, luidende:

4. Indien zowel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds als het bedrijfstakpensioenfonds hiermee instemt, kan de actuariële gelijkwaardigheid in afwijking van het derde lid via een andere procedure worden aangetoond.

6. In het vijfde lid (nieuw) wordt "na 35 jaar wordt" vervangen door "over 100 jaar worden" en wordt "35" steeds vervangen door "100".

7. Het zesde lid (nieuw), komt te luiden:

6. Indien de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen van iedere pensioensoort volgens de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van dezelfde pensioensoort van de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, wordt gelijkwaardigheid geacht aanwezig te zijn, waarbij deze gelijkwaardigheid wordt aangetoond op basis van het actieve deelnemersbestand van de werkgever of van het modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds.

B

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. Na het eerste lid wordt, onder vernummering van het tweede en derde lid tot derde en vierde lid, een lid ingevoegd, luidende:

2. De werkgever die een verzoek om vrijstelling heeft ingediend toont kwantitatief de financiële gelijkwaardigheid aan. De financiële gelijkwaardigheid kan in afwijking van de vorige zin kwalitatief worden aangetoond, indien zowel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds als dat bedrijfstakpensioenfonds hiermee instemt.

2. Het derde lid (nieuw), onderdeel a, komt te luiden:

a. de premie, zonder de opslag voor de vermogensbeheerkosten, voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement, en zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten, voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de premie, zonder de opslag voor de vermogensbeheerkosten, voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement, en zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten, voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds; en

3. Het derde lid (nieuw), onderdeel b, komt te luiden:

b. de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij dezelfde grondslag voor de uitkering wordt

gebruikt in de pensioenregeling bij de werkgever en de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds.

4. In het vierde lid (nieuw) wordt na “zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten” ingevoegd “of de opslag voor de premie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum ten behoeve van de compensatie, bedoeld in artikel 150f van de Pensioenwet”.

5. Na het vierde lid (nieuw) wordt een lid toegevoegd, luidende:

5. De financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in dit artikel, wordt geacht te zijn aangetoond indien de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzings die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964.

C

Na artikel 6 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 6a. Gelijkwaardige aanspraken

Van gelijkwaardige aanspraken als bedoeld in artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, is sprake indien:

- a. de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen van iedere pensioensoort volgens de pensioenregeling van de werkgever gelijk is aan 100% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van dezelfde afzonderlijke pensioensoort van de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij deze gelijkwaardigheid wordt aangetoond op basis van het actieve deelnemersbestand van de werkgever en van het modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij de procedure bij de toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid, als bedoeld in artikel 5, derde, vierde en vijfde lid, in acht wordt genomen;
- b. de premie, zonder de opslag voor de vermogensbeheerkosten, voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement, en zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten, voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de premie, zonder de opslag voor de vermogensbeheerkosten, voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement, en zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten, voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds;
- c. de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij dezelfde grondslag voor de uitkering wordt gebruikt in de pensioenregeling bij de werkgever en de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds; en
- d. de werkgever dezelfde beoogde pensioendoelstelling als bedoeld in artikel 10a, eerste lid, van de Pensioenwet, hanteert als het bedrijfstakpensioenfonds, indien deze een pensioendoelstelling hanteert.

D

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7. Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen

1. De gelijkwaardigheid kan in afwijking van artikel 5, eerste lid, en artikel 6, derde lid, voor de duur van de hierna genoemde periode worden aangetoond door

een toets op enkel de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel a, en de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis als bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel b. Het gaat om de periode waarin enkel het bedrijfstakpensioenfonds dan wel enkel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds, als bedoeld in de artikelen 2 of 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. In de genoemde periode kan in afwijking van artikel 8, eerste lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, de vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds niet worden ingetrokken vanwege het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid.

2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2027.

ARTIKEL II INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop het Besluit van [datum] houdende de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in verband met informatieverstrekking voor onderzoek, wijziging van het begrip dezelfde aanspraken en wijziging van het overgangsrecht Wet toekomst pensioenen in werking treedt.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

Toelichting

I Algemeen

1. Inleiding

Met de inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen zijn onder andere de bijlages van het Vrijstellings- en boetebesluit zoals deze golden voor 1 juli 2023, verplaatst naar de Regeling vrijstellingen Wet bpf 2000. Ook zijn er enige wijzigingen doorgevoerd. Naar aanleiding van de voorgenomen wijzigingen van onder andere het overgangsrecht met de Besluit houdende de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in verband met informatieverstrekking voor onderzoek, wijziging van het begrip dezelfde aanspraken en wijziging van het overgangsrecht Wet toekomst pensioenen (hierna: Wijziging vrijstellings- en boetebesluit), dienen ook de overeenkomstige artikelen in deze regeling te worden aangepast. Tevens zijn enige wijzigingen nodig om de toetsing op financiële en actuariële gelijkwaardigheid werkbaar te maken voor de vergelijking van premieregelingen. Ook is er voorzien in een invulling van het begrip "gelijkwaardige aanspraken" zoals geïntroduceerd in de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit. Als laatste vinden er nog enige technische verduidelijkingen en aanpassingen plaats.

2. Hoofdpijnen van de Regeling

2.1 Wijzigingen actuariële gelijkwaardigheid

Bij een aantal vrijstellingsgronden geldt dat de eigen pensioenregeling van de werkgever ten minste actuarieel gelijkwaardig moet zijn, tenzij partijen afzien van deze toets. Voor de berekening van actuariële gelijkwaardigheid zijn enkele wijzigingen aangebracht.

Berekening over 100 jaar

Voor de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid dient de contante waarde van de verwachte uitkeringsstromen, conform de gekozen default, van de regeling van de werkgever en de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds te worden berekend. In de berekening wordt de contante waarde van de verwachte uitkeringsstromen van het actieve deelnemersbestand betrokken. Het is aan het fonds en werkgever gezamenlijk om te bepalen hoe ze de berekening inhoudelijk vormgeven (deterministisch of stochastisch).

Met deze regeling wordt gewijzigd dat de periode waarover de verwachte uitkeringsstromen worden berekend, wordt verlengd van 35 jaar naar 100 jaar.

Dit geeft een evenwichtiger beeld van de regelingen over de volledige levensloop van alle deelnemers in het bestand en sluit aan bij de standaard voor actuariale berekeningen, waar vaak gebruik wordt gemaakt van deze termijn, zoals de scenario's die De Nederlandsche Bank hanteert.

Grondslagen voor de berekening

De bepalingen van de verwachte uitkeringsstromen en de bijbehorende contante waarde dient te worden gebaseerd op onderstaande grondslagen:

- a) Sterftegrondslagen
- b) Beleggingsrendementen
- c) Loon- en prijsinflatie
- d) Invalideringskans
- e) Ontslagkans

Met deze regelingen worden enkele grondslagen gewijzigd. Hieronder volgt een toelichting op de gewijzigde grondslagen. Werkgever en bedrijfstakpensioenfondsen kunnen afwijken van de onderstaande grondslagen en bijvoorbeeld kiezen voor meer fondsspecifieke grondslagen indien zowel werkgever als bedrijfstakpensioenfonds daarmee instemmen.

a) Sterftegrondslagen

Met deze regeling wordt gewijzigd dat de meest recente prognosetafel van het Koninklijk Actuarieel Genootschap (AG) wordt gebruikt om de verwachte uitkeringsstromen te bepalen. Indien bij het bedrijfstakpensioenfonds gebruik wordt gemaakt van ervaringssterfte dan dient de sterfte gecorrigeerd te worden op basis van de ervaringssterfte van het bedrijfstakpensioenfonds.

b) Beleggingsrendementen

Met deze regeling wordt het beleggingsrendement waarmee wordt gerekend gewijzigd. Het beleggingsrendement wordt realistisch ingevuld door het beleggingsbeleid door de werkgever zelf te laten bepalen. Eerder moest het rendement worden berekend op basis van artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader. Het gekozen beleggingsbeleid wordt onderbouwd door de feitelijke risicohouding en ingeperkt door het daadwerkelijk aangeboden beleggingsbeleid en de feitelijke keuzes die individuen hierin maken. De werkgever onderbouwt dit aantoonbaar. Het mediane beleggingsrisico op basis van DNB-scenario's vervalt hiermee. Uitgangspunt is dat het beleid van het bedrijfstakpensioenfonds wordt vergeleken met het beleid van de werkgever zoals dit ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Hierbij geldt uiteraard onverkort de zorgplicht zoals omschreven in artikel 52a Pensioenwet.

Een werkgever kan desgewenst, indien het werknemersbestand vergelijkbaar is qua kenmerken als die van het bedrijfstakpensioenfonds, gebruikmaken van de vastgestelde risicohouding en risicopreferentieonderzoek dat het bedrijfstakpensioenfonds heeft uitgevoerd. Aangezien bij niet verlenen, continueren of intrekken van de vrijstelling de deelnemers van werkgever ook onder deze risicohouding zouden vallen, kan van deze risicohouding gebruik worden gemaakt. Hiermee kan in veel gevallen inhoudelijk invulling worden gegeven aan deze zorgplicht, ook wanneer bij bijvoorbeeld een verzekeraar de risicohouding voor de gehele portefeuille anders is vastgesteld.

c) Loon- en prijsinflatie

De richtlijn om de loon- en prijsinflatie in de berekening te betrekken conform artikel 23a van het besluit ftk blijft ongewijzigd. Omdat vanuit de praktijk is gebleken dat per leeftijdscohort verschillende looninflatie wordt toegepast, wordt met deze regeling gewijzigd dat de individuele loonontwikkeling in de berekening wordt betrokken. De (individuele) loonontwikkeling kan bijvoorbeeld per leeftijdscohort verschillen. De individuele loonontwikkeling is aanvullend op de looninflatie zoals voorgeschreven.

d) Invalideringskansen

Met deze regeling wordt gewijzigd dat de invalideringskans wordt afgeleid uit het aantal WIA-gerechtigden en Wajongers per leeftijdscohort als percentage van de werknemerspopulatie, gebaseerd op de populatie van het bedrijfstakpensioenfonds.

e) Ontslagkansen

In de huidige Regeling opgenomen: 'de door de werkgever onderbouwd aangegeven kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen'. Dit blijft ongewijzigd.

Solidariteitsreserve/risicodelingsreserve

Er wordt niet voorgeschreven op welke manier de berekeningen van contante waarde moeten worden uitgevoerd. Hierbij wordt opgemerkt dat indien een deterministische berekening wordt uitgevoerd, de bijdrage van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve niet goed kan worden berekend, aangezien bij deterministische berekeningen risico's niet goed worden meegenomen. Bovendien is de verwachting dat bij een berekening over de verwachte uitkeringsstromen over 100 jaar, de bijdrage van de deelnemers aan betreffende reserve even groot zal zijn als de bijdrage uit de reserve aan de uitkering van de deelnemers. Het betrekken van de bijdrage aan de solidariteits- of risicodelingsreserve wordt daarmee irrelevant. In deze regeling wordt daarom niet voorgeschreven dat de bijdrage van en aan de solidariteits- of risicodelingsreserve moet worden betrokken in de berekening, tenzij beide partijen anders overeenkomen.

Compensatie

Ook voor compensatie die niet via de premie wordt gefinancierd is niet voorgeschreven dat deze hoeft worden meegenomen in de berekening. Elke werkgever is zelfstandig verantwoordelijk voor een evenwichtige transitie en betreft adequate compensatie daarbij. Alleen als compensatie uit de premie plaatsvindt, wordt deze compensatiepremie betrokken in de toetsing op financiële gelijkwaardigheid. Hierbij is er 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 voor compensatie van deelnemers niet aan de orde.

Opheffing van de leenrestrictie

Net zoals bij het waarderen van de solidariteitsreserve is opheffing van de leenrestrictie moeilijk (separaat) te waarderen indien er deterministische

berekeningen worden toegepast. Daarnaast is de leenrestrictie impliciet onderdeel van het beleggingsbeleid en maakt daarmee onderdeel uit van de vergelijking. De werkgever (of zijn werknemer) kan een defensiever of offensiever risico- en beleggingsbeleid hanteren dan de default die door de andere pensioenuitvoerder wordt aangeboden. In dat geval wordt dit defensievere of offensievere beleggingsbeleid in de toetsing betrokken. De door de werkgever gehanteerde default moet uiteraard nog wel aansluiten bij de risicohouding van de deelnemers, ook de zorgplicht is onverminderd van toepassing. Een werkgever zal, voor het meenemen van de keuzes van individuele deelnemers in de toetsing, aannemelijk moeten maken dat deze keuzes worden gemaakt.

Bij de berekening dient het feitelijke beleggingsbeleid van het bedrijfstakpensioenfonds te worden vergeleken met het feitelijke beleggingsbeleid van de werkgever, zoals ook voorgeschreven bij de grondslag *beleggingsrendement*. De feitelijke pensioenen van de werknemers vloeien immers voort uit de daadwerkelijk gevoerde regeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds respectievelijk de werkgever.

Om deze reden wordt het waarden van de mogelijkheid tot het opheffen van de leenrestrictie niet apart in de gelijkwaardigheidsstoets betrokken.

2.2. Wijzigingen financiële gelijkwaardigheid

Bij een aantal vrijstellingsgronden, waaronder de vrijstelling wegens een eigen pensioenregeling zoals bepaald in artikel 2 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB) en de beleidsmatige vrijstelling (artikel 6 VBB), dient het pensioenfonds de voorwaarde te verbinden dat de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever te allen tijde ten minste financieel gelijkwaardig moet zijn (artikel 7, vijfde lid, VBB). Voor de berekening van financiële gelijkwaardigheid zijn enkele wijzigingen aangebracht en enkele zaken verduidelijkt.

Premiegrondslag

In de oude situatie werd bij de financiële gelijkwaardigheid zowel van de premiegrondslag¹, het premiepercentage en de premie-inleg (na aftrek kosten en (premie voor) risicodekkingen) vastgelegd dat deze gelijk moet zijn tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds. Aangezien de premiegrondslag kan verschillen tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds en ook tussen bedrijfstakpensioenfonds onderling, zorgt deze voorwaarde voor problemen in de uitvoering. Daarom wordt de voorwaarde van gelijke grondslagen en gelijke premiepercentages losgelaten. Alleen de voorwaarde dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten in euro's op werknemersniveau gelijk moet zijn tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds blijft bestaan.

Met feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten wordt bedoeld de netto premie² die wordt geheven ten behoeve van de opbouw van het kapitaal dan wel voor pensioenuitkering bestemd vermogen. De vergelijking vindt dus niet plaats op basis van de bruto premie³. De kosten die leiden tot de bruto-premie worden in deze regeling niet nader gespecificeerd. Het uitgangspunt is dat voorkomen moet worden dat verborgen kosten leiden tot een niet passende vergelijking. Het pensioenresultaat moet hierbij in ogenschouw worden genomen.

¹ Premiegrondslag = pensioengevend salaris verminderd met de franchise

² Het zuivere verzekeringsrisico gebaseerd op actuariële grondslagen zonder rekening te houden met kosten

³ De netto premie vermeerderd met kosten

Fiscaal maximale premie

In het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 artikel 9b, zesde lid, staat dat van de berekening van de financiële gelijkwaardigheid wordt afgezien indien de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de begrenzings die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964. Als er namelijk een fiscale maximale pensioenregeling is kan deze niet worden verbeterd.

In het geval de werkgever een premiestaffel hanteert, wordt in artikel 9b, zesde lid, verwezen naar de begrenzings die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna Wet LB 1964) zoals die nu – dus na inwerkingtreding van de Wtp – gelden. Het gaat dan dus om de begrenzings die daar zijn gegeven voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum (deze staan in de artikelen 18a, eerste lid, en 38s voor een pensioenregeling met een vlakke premie en artikel 38r, eerste lid, Wet LB 1964 voor pensioenregelingen met een met de leeftijd oplopende premiestaffel), om de begrenzings voor het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (artikel 18b Wet LB 1964), het wezenpensioen (artikel 18c Wet LB 1964), het nabestaandenoverbruggingspensioen (artikel 18f Wet LB 1964) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (artikel 18, eerste lid, onderdeel a, onder 6 Wet LB 1964).

Vrijwillige pensioensoorten

Daarnaast is in de regeling verduidelijkt dat vrijwillige pensioensoorten, zoals bijvoorbeeld een ANW-hiaat dekking, niet in de berekening van de financiële gelijkwaardigheid worden betrokken.

Eerbiedigende werking

In de Regeling is de berekeningswijze voor financiële gelijkwaardigheid voor een pensioenregeling met progressieve premiestaffel (eerbiedigende werking) al opgenomen. Hierbij staat centraal dat wanneer een bedrijfstakpensioenfonds een premie hanteert die twee derde bedraagt van de fiscaal maximaal toegestane premie (20%), dat dan de premies in de pensioenregeling met progressieve premiestaffel ook twee derde moeten bedragen van de fiscaal maximaal toegestane premiestaffels.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat indien gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking, zowel de “oude” pensioenregeling met progressieve premiestaffel als de “nieuwe” pensioenregeling met vlakke premie moeten voldoen aan de vereisten voor financiële en actuariële gelijkwaardigheid.

Daarnaast werd in de internetconsultatie van de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit gevraagd naar een nadere verduidelijking van deze toetsingswijze. Voor de toetsing op financiële gelijkwaardigheid is van belang dat een (fictieve) deelnemer bij toetredingsleeftijd een gewogen gemiddelde premie tot pensioenleeftijd krijgen in progressieve staffel, die gelijk is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.

2.3. Kwalitatief toetsen

De Regeling wordt op twee punten aangepast om kwalitatieve toetsing bij zowel financiële als actuariële gelijkwaardigheid mogelijk te maken. Het bedrijfstakpensioenfonds kan dan, als zij daar aanleiding toe ziet, hiermee afwijken van de kwantitatieve procedure zoals voorgeschreven in de Regeling. Dit

is met name van belang bij (kleine) wijzigingen in de “netto”-premie, bijvoorbeeld bij een vrijgestelde werkgever die is aangesloten bij een ander bedrijfstakpensioenfonds.

Ook is hierover in de internetconsultatie bij de Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit door enkele partijen gesteld dat de mogelijkheid tot afzien van kwantitatieve toetsing op financiële gelijkwaardigheid ook van belang is tijdens de transitie. Dit, omdat veel bedrijfstakpensioenfondsen zonder wijziging van de totale pensioenpremie overgaan naar een Wtp-regeling, maar er in de premie na aftrek van kosten wel kleine wijzigingen kunnen zitten. Zo wordt onnodig vaak toetsing op financiële gelijkwaardigheid tijdens de transitie voorkomen en regeldruk verminderd.

Ook kan het voorkomen dat de vrijgestelde werkgever een beroep heeft gedaan op artikel 220e Pensioenwet. Daarmee maakt het gebruik van de eerbiedigende werking en kan het voorkomen dat de feitelijke premie-inleg bij de vrijgestelde werkgever niet exact gelijk is aan de feitelijke premie-inleg bij het bedrijfstakpensioenfonds. Ook in deze gevallen is aannemelijk dat een kwalitatieve toetsing van de financiële gelijkwaardigheid volstaat. De eerder gelijkwaardige regeling wordt immers niet aangepast.

Overigens is wel voorzienbaar dat een bedrijfstakpensioenfonds dat de premie wél wijzigt (bij overgang) opnieuw kwantitatief zal willen toetsen op financiële gelijkwaardigheid – en daarbij vrijgestelde werkgevers een redelijke en billijke termijn moet geven om hun regeling aan te passen.

2.4. Gelijkwaardigheid van afzonderlijke pensioensoorten

Bij zowel de actuariële als financiële gelijkwaardigheid is nu verduidelijkt dat voor iedere pensioensoort (met uitzondering van de vrijwillige pensioenregelingen) gelijkwaardigheid moet worden behaald. Daarmee wordt voorkomen dat bij een werkgever op één of meerdere pensioensoorten, zoals bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen, geen gelijkwaardigheid wordt behaald.

2.5. Overgangsrecht

Het overgangsrecht, zoals aangepast in de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit, wordt in de Regeling op exact dezelfde wijze aangepast, zodat beide gelijklopend zijn en er geen onduidelijkheid kan bestaan over de geldende richtlijnen. Er wordt tijdens de transitieperiode, als één van beide partijen over is, enkel getoetst op de financiële gelijkwaardigheid. Nadat beide partijen over zijn wordt er weer “regulier” getoetst op financiële en actuariële gelijkwaardigheid.

In de Regeling vrijstellingen wordt daarnaast verduidelijkt dat er tijdens de transitie t.a.v. financiële gelijkwaardigheid enkel wordt gekeken naar de netto premie 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. Dit is ook aangekondigd in de wijziging Vrijstellings- en boetebesluit.

Verder wordt nogmaals opgemerkt dat kwalitatief toetsen van de financiële gelijkwaardigheid zowel tijdens als na de transitie mogelijk is. Het ligt bijvoorbeeld voor de hand dat indien zowel werkgever als bedrijfstakpensioenfonds dezelfde premie hanteren voor als na transitie, er enkel kwalitatief getoetst hoeft te worden.

Voor de volledigheid is hieronder een tabel opgenomen die de diverse situaties die kunnen voorkomen met het overgangsrecht toelicht:

	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	Gelijkwaardige aanspraken, volgens Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling
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 beleggings- beleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling vrijstellingen

2.6. Gelijkwaardige aanspraken

Voor een vrijstelling op basis van beleggingsperformance (artikel 5 VBB) is met de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit het geldende begrip “dezelfde aanspraken” aangepast naar “gelijkwaardige aanspraken”, omdat het garanderen van exact dezelfde aanspraken niet mogelijk is tussen premiereregelingen. In de Regeling vrijstellingen wordt een invulling van dit begrip geïntroduceerd, met als doel om materieel zo gelijk mogelijke waarborgen te bieden ter bescherming van de deelnemer als in de huidige situatie, maar wel aangepast aan de premiereregeling. De waarborgen die worden geïntroduceerd zijn als volgt:

1. 100% Financiële gelijkwaardigheid, gelijk aan de vrijstellingen op grond van artikel 2 en 6 VBB, volgens de met deze Regeling aangepaste methode.
2. 100% Actuariële gelijkwaardigheid, die daarnaast met deze Regeling qua berekeningen wordt aangepast aan een situatie met premiereregelingen. Deze eis is hoger dan bij een vrijstelling op basis van artikel 2 en 6 VBB, waar bij 95% de actuariële gelijkwaardigheid wordt geacht aanwezig te zijn. Met deze voorwaarde blijft een grote focus op de dezelfde uitkomst in de uitkeringsfase bij premiereregelingen voor deze vrijstellingsgrond.
3. Dezelfde pensioenambitie: als het bedrijfstakpensioenfonds een ambitie heeft vastgelegd, dient de werkgever dezelfde ambitie te hanteren, uiteraard met een daarbij passende pensioenregeling.
4. Minimaal dezelfde risicodekkingen voor het pensioen op risicobasis (o.a. nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen), wanneer het bedrijfstakpensioenfonds deze hanteert.

Met deze waarborgen is het enerzijds mogelijk voor de werkgever om zelf te kiezen tussen de verschillende premiereregelingen die de Wet toekomst pensioenen biedt, maar zorgt anderzijds dat deze premiereregeling wel zoveel als mogelijk lijkt op de bij het bedrijfstakpensioenfonds geldende premiereregeling. Zo is het voor werkgevers ook mogelijk om, zoals centraal staat bij deze vrijstellingsgrond, zelf een pensioenuitvoerder te kiezen, ook als deze niet dezelfde soort premiereregeling uit kan voeren als het bedrijfstakpensioenfonds. Het is dus mogelijk om als vrijgestelde werkgever een flexibele premiereregeling onder te brengen bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling, ook als het bedrijfstakpensioenfonds een solidaire premiereregeling heeft.

3. Regeldruk

Er worden geen additionele verplichtingen of handelingen voorgesteld voor burgers, bedrijven en de overheid.

Voor de aanpassingen van de berekeningen van financiële en actuariële gelijkwaardigheid is de verwachting dat er behalve kennisnamekosten weinig additionele regeldruk zal zijn, omdat wordt aangesloten bij grondslagen die in de praktijk al vaak onderlinge in samenspraak werden gebruikt.

Voor de aanpassingen van grondslagen vanwege de Wet toekomst pensioenen geldt dat dit in de praktijk tot minder onduidelijkheid zal leiden, omdat er verhelderd wordt welke onderdelen van de pensioenregeling op welke manier mee moeten worden genomen. Ook zal hiervoor via onder andere het platform Werken aan ons pensioen nadere informatievoorziening voor zowel pensioenfondsen als

vrijgestelde werkgevers en hun adviseurs plaatsvinden om de nieuwe grondslagen uit te leggen.

Voor de aanpassingen aan het overgangsrecht is de verwachting dat de regeldruk licht zal dalen, omdat er tijdens de transitie minder vaak toetsing ten aanzien van actuariële gelijkwaardigheid plaats hoeft te vinden. Omdat de werking van het overgangsrecht desondanks (tekstueel en juridisch) complex is, is in de toelichting een tabel toegevoegd. Ook zal via onder andere het platform Werken aan ons pensioen nadere informatievoorziening voor zowel pensioenfondsen als vrijgestelde werkgevers en hun adviseurs plaatsvinden om de werkbaarheid van het overgangsrecht te vergroten.

Voor de invulling van “gelijkwaardige aanspraken” wordt verwacht dat er weinig additionele regeldruk plaats zal vinden, omdat er zal worden aangesloten bij de toetsing die voor andere vrijstellingsgronden al van toepassing was.

Voor de toevoeging van kwalitatieve toetsing is de verwachting dat de regeldruk licht zal dalen, omdat er voorzien wordt in de mogelijkheid tot vereenvoudigde toetsing, waarbij het bedrijfstakpensioenfonds ook in het belang van de deelnemer kan zorgen dat niet onbedoeld vaak van pensioenuitvoerder moet worden gewisseld bij kleine wijzigingen van de pensioenregeling. Dit legt ook minder regeldruk op de werkgevers die het betreft.

Zodoende worden er zeer beperkte regeldrukkosten verwacht, ook wat betreft de kennisname kosten.

4. Advies, toetsing en consultatie

PM

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A (artikel 5)

Het tweede lid van artikel 5 wordt zodanig gewijzigd dat wordt aangesloten bij de bewoordingen uit artikel 9b van het Vrijstellings- en boetebesluit. Zowel de werkgever aan wie een vrijstelling is verleend of die een verzoek om vrijstelling heeft ingediend, toont de actuariële gelijkwaardigheid aan. Daarbij wordt de procedure uit het derde lid in acht genomen.

Onderdeel b van het derde lid is wetstechnisch aangepast aan de vernummering in artikel 6.

In onderdeel c van het derde lid is een aantal grondslagen dat dient als richtlijn bij de berekening van actuariële gelijkwaardigheid aangepast. De sterfte grondslagen zijn aangepast aan de prognosetafel AG 2024, vastgesteld door de Commissie Sterfte Onderzoek van het Koninklijk Actuarieel Genootschap. Het onderdeel regelt ook dat de ervaringssterfte van het bedrijfstakpensioenfonds meegenomen wordt in de berekeningen. De beleggingsrendementen en de prijs- en looninflatie moeten worden vastgesteld aan de hand van voorgeschreven parameters in artikelen 2 en 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen en het beoogde beleggingsportefeuille die door respectievelijk het bedrijfstakpensioenfonds en de pensioenuitvoerder van de werkgever gevoerd gaat worden. De invalideringskans wordt afgeleid van gemiddelde invaliditeitspercentage per leeftijdscohort bij het bedrijfstakpensioenfonds. Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting. Onderdeel d van het derde lid is tekstueel aangepast. Het

bedrijfstakpensioenfondsen en de werkgever dienen overeenstemming te bereiken over het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten, de grondslagen en het te hanteren modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds. Daarin is inhoudelijk niets veranderd, maar door deze bewoordingen wordt benadrukt dat het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever samen de procedure rondom toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid aan moeten gaan; in de praktijk is hier al sprake van.

In het nieuwe vierde lid is een uitzonderingsmogelijkheid opgenomen om de actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen via een andere procedure dan in het derde lid genoemd. Dit kan alleen wanneer het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt zich beide kunnen vinden in de toepassing van deze afwijkende procedure.

In het nieuwe vijfde lid is de periode van 35 jaar gewijzigd naar een periode van 100 jaar, omdat dit een evenwichtiger beeld geeft van de regelingen over de volledige levensloop van alle deelnemers in het bestand.

Het nieuwe zesde lid is gewijzigd, zodat duidelijk is dat bij de vergelijking van de contante waarde van de uitkeringsstromen iedere pensioensoort apart vergeleken wordt. Zo wordt bijvoorbeeld het arbeidsongeschiktheidspensioen van de werkgever vergeleken met het arbeidsongeschiktheidspensioen van het bedrijfstakpensioenfonds en het wezenpensioen van de werkgever met het wezenpensioen van het bedrijfstakpensioenfonds (als het wordt aangeboden door het bedrijfstakpensioenfonds). Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting.

Artikel I, onderdeel B (artikel 6)

In artikel 6 is een nieuw tweede lid ingevoegd, waarin is bepaald dat de financiële gelijkwaardigheid in principe kwantitatief wordt aangetoond, maar dat dit ook kwalitatief kan als zowel het bedrijfstakpensioenfonds als de werkgever daarmee instemt.

Het nieuwe derde lid, onderdeel a, regelt dat de opslag voor de vermogensbeheerkosten niet meegenomen dient te worden bij de berekening van de financiële gelijkwaardigheid. De premie van respectievelijk de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds wordt zonder opslag voor vermogensbeheerkosten en zonder opslag voor administratieve beheerskosten met elkaar vergeleken.

In het nieuwe derde lid, onderdeel b, is wederom verduidelijkt dat iedere pensioensoort apart vergeleken wordt. Dit geldt voor iedere pensioensoort in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds die op risicobasis wordt uitgevoerd. Zie voor een verdere toelichting hierop de artikelsgewijze toelichting bij artikel 5, zesde lid, en het algemeen deel van de toelichting.

Het nieuwe vierde lid wordt gewijzigd, zodat duidelijk is dat bij de toets op financiële gelijkwaardigheid de premie ten behoeve van de compensatie niet hoeft te worden meegenomen in de vergelijking van de premie. Dit geldt voor een werkgever die gebruikmaakt van het overgangsrecht van artikel 220e van de Pensioenwet. Een dergelijke werkgever heeft immers voor zijn deelnemers de doorsneesystematiek niet gehanteerd, en hoeft derhalve voor het afschaffen daarvan bij het bedrijfstakpensioenfonds geen aanspraken voor compensatie toe te kennen. In algemene zin wordt alleen compensatie die het bedrijfstakpensioenfonds financiert uit de premie in de toetsing op financiële gelijkwaardigheid betrokken.

Om te voorkomen dat een werkgever in het geldende fiscale kader bovenmatig moet worden om een financieel gelijkwaardige regeling te kunnen hebben, is een nieuw vijfde lid toegevoegd aan artikel 6. Daarin is bepaald dat de financiële

gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond indien de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzingsen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit sluit aan bij artikel 9b, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit, waarin een vergelijkbare bepaling is opgenomen voor tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Artikel I, onderdeel C (artikel 6a)

Er is een nieuw artikel 6a aan de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 toegevoegd, waarin is opgenomen wanneer sprake is van 'gelijkwaardige aanspraken' als bedoeld in artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit. In lijn met de (technische en rekenkundige) invulling van andere vrijstellingsgronden is de invulling van dit begrip in deze regeling opgenomen en niet in het besluit.

In het nieuwe artikel 6a van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 zijn de berekeningen opgenomen om te bepalen of sprake is van 'gelijkwaardige aanspraken'. Bij de berekeningen is aangesloten bij de berekeningen die gebruikt worden bij het bepalen van de actuariële gelijkwaardigheid (onderdeel a) en de financiële gelijkwaardigheid (onderdelen b en c). Bij deze berekeningen geldt dezelfde procedure en grondslagen als bedoeld in artikel 5, drie tot en met vijfde lid. De mate van minimale gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever is bij de berekening van gelijkwaardige aanspraken vastgesteld op ten minste 100% actuariële (onderdeel a) en financiële (onderdelen b en c) gelijkwaardigheid aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Daarnaast is als voorwaarde opgenomen dat indien het bedrijfstakpensioenfonds een pensioendoelstelling hanteert zoals bedoeld in artikel 10a, eerste lid, van de Pensioenwet, de vrijgestelde werkgever ten minste eenzelfde pensioendoelstelling moet hanteren.

Op deze manier is er sprake van gelijkwaardige aanspraken indien ten minste sprake is van 100% financiële gelijkwaardigheid, 100% actuariële gelijkwaardigheid en indien het bedrijfstakpensioenfonds een solidaire premieovereenkomst bedoeld in artikel 10, tweede lid, onderdeel a, van de Pensioenwet uitvoert ten minste sprake is van eenzelfde pensioendoelstelling..

Artikel I, onderdeel D (artikel 7)

In artikel 7 van de Regeling vrijstellingen is het overgangsrecht rondom de Wet toekomst pensioenen opgenomen. Met deze wijzigingsregeling is dit aangepast, zodat het aansluit bij het overgangsrecht in het Vrijstellings- en boetebesluit. Dit houdt in dat de gelijkwaardigheid in de periode dat óf alleen de werkgever óf alleen het bedrijfstakpensioenfonds over is naar het nieuwe pensioenstelsel, enkel wordt bepaald door middel van een toets op de financiële gelijkwaardigheid. Wanneer beide partijen over zijn naar het nieuwe stelsel, wordt weer zowel een actuariële als een financiële toets toegepast.

Door de verwijzing in het eerste lid van artikel 7 naar de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel a, en de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis als bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel b, wordt bij de toets op de financiële gelijkwaardigheid enkel het pensioen op opbouwbasis betrokken en *de aanwezigheid* van het pensioen op risicobasis (nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen). De uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis, genoemd in artikel 6, derde lid, onderdeel b, wordt dus niet betrokken bij de toets op financiële gelijkwaardigheid. Enkel de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis is van belang. Als het

bedrijfstakpensioenfondsen bijvoorbeeld een nabestaandenpensioen aanbiedt, moet de werkgever dit ook doen om financieel gelijkwaardig te zijn. Ook vrijwillige pensioenregelingen worden niet in de berekening betrokken. Deze worden immers ook niet genoemd in artikel 6, derde lid, en zijn dus geen onderdeel van de toets op financiële gelijkwaardigheid. In het tweede lid is bepaald dat dit artikel aan het einde van de transitieperiode vervalt, aangezien het overgangsrecht dan niet meer nodig is.⁴

Artikel II (inwerkingtreding)

Deze wijzigingsregeling treedt in werking op het moment dat het besluit houdende de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in verband met informatieverstrekking voor onderzoek, wijziging van het begrip dezelfde aanspraken en wijziging van het overgangsrecht Wet toekomst pensioenen in werking treedt. Hiermee wordt afgeweken van de vaste verandermomenten en minimuminvoeringstermijn, om fondsen en werkgevers zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over de aangepaste grondslagen voor berekeningen, het geldende overgangsrecht gedurende de transitieperiode en de invulling van het begrip 'gelijkwaardige aanspraken'.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

⁴ Wanneer het wetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet op de loonbelasting 1964 en enige andere wetten in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel (36578) in werking is getreden, schuift de einddatum van de transitieperiode met één jaar op naar 1 januari 2028. Deze regeling zal daar te zijner tijd ook op worden aangepast.