



EDMOND  
HALLEY

PENSIOENMANAGEMENT • ADVIES  
COMMUNICATIE • BESTUUR • TOEZICHT

## Memo

Aan : Ministerie van Sociale Zaken

Kopie aan :

Van : drs. Jeroen Tuijp AAG

Datum : 15 juli 2025

Onderwerp : Reactie Edmond Halley op Internetconsultatie “*wijziging van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in verband met aanpassingen financiële en actuariële gelijkwaardigheid*”

Per brief

Geachte heer, mevrouw,

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van de aangeboden internetconsultatie “*wijziging van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in verband met aanpassingen financiële en actuariële gelijkwaardigheid*”. Via deze brief geven wij onze zienswijze en commentaar op deze consultatie. Wij hebben ons hierbij beperkt tot de 4 belangrijkste punten uit de consultatie, die met name toezien op een eerlijke, zuivere vergelijking tussen twee premieregelingen. Daarnaast hebben wij nog één aanvullende aanbeveling.



## 1. Financiële gelijkwaardigheid volstaat, actuariële gelijkwaardigheid voegt in een vergelijking tussen twee premieregelingen niets toe

Nadat de Wet toekomst pensioenen volledig is geïmplementeerd en van kracht is, zijn er alleen nog maar premieregelingen in Nederland. Dat betekent dat het pensioenresultaat straks alleen nog afhankelijk zal zijn van de premie-inleg en het daarover behaalde rendement. Een vergelijking tussen twee premieregelingen is dan ook zeer eenvoudig te maken. Er hoeft slechts gekeken te worden naar de hoogte van de premie-inleg om te bepalen of de beide regelingen gelijkwaardig zijn. Meer specifiek gaat het dan om de netto opbouwpremie. Uitgaande van eenzelfde beleggingsbeleid en risicohouding (zie volgende punt), leidt dezelfde premie-inleg per definitie tot hetzelfde pensioen. Daar hoeft geen actuariële waarderingsstechniek of berekening aan te pas te komen. Ook in de Pensioenwet artikel 150e wordt dit onderkend, aangezien daar het begrip “*bruto profijt*” is geïntroduceerd als er sprake is van een vergelijking tussen twee premieregelingen. Het bruto profijt is simpelweg gelijk aan de contante waarde van de toekomstige premie-inleg. Er is geen aanleiding om voor gelijkwaardigheidsberekeningen in het kader van de VBB ineens een andere (meer complexe) methodiek te hanteren.

Als we zaken echt eenvoudig willen maken (en houden), dan hoeft in het kader van het aantonen van de gelijkwaardigheid van de gedispenseerde regeling van de werkgever, slechts de financiële gelijkwaardigheid te worden aangetoond. Immers, een minimaal zelfde premie-inleg als het BPF leidt ook tot minimaal hetzelfde pensioen als bij het BPF. Dit voorkomt bovendien onnodige hoge kosten voor de gedispenseerde werkgevers en actuariële gelijkwaardigheid voegt ook niets toe in het geheel. De aanbeveling is dan ook om de toets op actuariële gelijkwaardigheid te laten vervallen.

## 2. Door het vergelijken van het feitelijke beleggingsbeleid tussen twee premieregelingen wordt er geen rekening gehouden met de risico-component

Als de actuariële gelijkwaardigheid komt te vervallen, komt deze opmerking eveneens te vervallen. Dan wordt immers alleen gekeken naar de premie-inleg, zoals feitelijk ook met de bruto profijt berekeningen gebeurt.

Een agressiever beleggingsbeleid mag niet worden beloond in de vorm van een hogere uitkomst zonder dit te corrigeren voor het risico. Het vergelijken van het feitelijke beleggingsbeleid tussen twee premieregelingen in het kader van de gelijkwaardigheid leidt tot gekke en onwenselijke situaties. Het kan dan gebeuren dat een gedispenseerde regeling een hogere netto opbouwpremie kent (financieel gelijkwaardig), maar een defensievere lifecycle dan het BPF, waardoor de regeling alsnog als niet (actuarieel) gelijkwaardig kwalificeert. Dat kan niet de bedoeling zijn van de wetgeving. Een offensievere lifecycle kan tot betere uitkomsten in de mediaan leiden, maar leidt zeer waarschijnlijk tot slechtere uitkomsten in lagere percentielen. Nergens in de internetconsultatie lezen wij hoe hiermee wordt omgegaan. Bij een stochastische benadering ligt het niet voor de hand om alleen naar mediane uitkomsten te kijken maar ook naar lagere percentielen. Bij een deterministische benadering gaat de berekening sowieso niet goed, omdat er dan geen rekening wordt gehouden met de downside. In dat geval zal een offensiever beleggingsbeleid bij de een altijd leiden tot betere resultaten ten opzichte van de ander.

Het is veel logischer en ook zuiverder om in de vergelijking uit te gaan van dezelfde lifecycle en dezelfde verwachtingen ten aanzien van rendement. Meer of minder risico nemen wordt dan niet beloond of afgestraft. Dat is een zuivere benadering als het gaat om het vergelijken van twee premieregelingen.

Als toch wordt vastgehouden aan actuariale gelijkwaardigheid, dan dient hierbij in elk geval te worden uitgegaan van dezelfde lifecycles met dezelfde bijbehorende rendementen aan twee kanten om te voorkomen dat offensievere lifecycles automatisch leiden tot betere uitkomsten.

### 3. Het verlengen van de kasstroom-periode van 35 jaar naar 100 is onzinnig

Hiervoor is al toegelicht dat een kasstroom-berekening anders dan de bruto profijt benadering, weinig zinvol is in het kader van het vergelijken van twee premieregelingen. Het volstaat simpelweg om te kijken naar de som van de toekomstige premie-inleg, al dan niet contant gemaakt naar de berekeningsdatum (bruto profijt), onafhankelijk van het beleggingsbeleid (en risicoprofiel). Op de pensioendatum leidt dit tot een cumulatief pensioenkapitaal. In het geval van het BPF wordt hiermee vervolgens een levenslange variabele uitkering 'aangekocht' die vervolgens kan stijgen of dalen afhankelijk van het rendement en het beleid. In de regeling van de werkgever hebben deelnemers de keuze voor een vaste (gegarandeerde) uitkering of een variabele uitkering bij een uitvoerder naar keuze. Een combinatie kan ook. De actuariële equivalente waarde van beide keuzemogelijkheden is in de praktijk per definitie gelijk, immers er is sprake van een zerosum. Het variabel pensioen start met een hogere uitkering (momenteel ca. 10% hoger), maar met een onzeker perspectief op toekomstige indexaties. De actuariële waarde hiervan is gelijk aan een 100% levenslang gegarandeerde, nominale uitkering. In de regeling van het BPF geldt dit evenzeer, maar dan is alleen sprake van een variabele uitkering.

Voor de vergelijking tussen beide regelingen volstaat het dan ook om bij pensionering te kijken naar het aanwezige pensioenkapitaal. Dat bepaalt immers welke uitkering (vast, variabel of combinatie) er kan worden aangekocht. Schommelingen na ingang zijn niet relevant voor de vergelijking, aangezien het aanwezige kapitaal op de pensioendatum bepalend is. Meer of minder risico na pensioeningang leidt weliswaar tot hogere of lagere uitkomsten, maar een risiconeutrale benadering (zie punt 2) zal per definitie tot dezelfde uitkomst leiden bij hetzelfde pensioenkapitaal.

### 4. Er is vanuit de sector duidelijkheid gewenst omtrent het wel of niet meenemen van een eventueel maximum pensioengevend salaris bij het bedrijfstakpensioenfonds in de berekeningen

Het huidige Vrijstellingsbesluit schrijft voor dat de pensioenregeling van de werkgever ten minste actuariële en financieel gelijkwaardig moet zijn aan de BPF-regeling. In de praktijk is het hanteren van het maximumsalaris bij deze toets vaak onderwerp van discussie, zeker wanneer het merendeel van de medewerkers een salaris boven het BPF-maximum verdienen.

Bepaalde BPF'en eisen dat bij de gelijkwaardigheidsberekening aan beide zijden wordt gerekend met het maximumsalaris van de BPF-regeling, ondanks dat de eigen regeling dit maximum niet kent. Dit beleid pakt in veel gevallen zeer onevenwichtig en onredelijk uit. De werknemers profiteren aantoonbaar van een veel betere pensioenregeling dan het BPF, maar de berekeningswijze maskeert dat voordeel volledig.

De kern van de gelijkwaardigheidstoets is dat de eigen pensioenregeling in totaliteit – dus globaal – minstens gelijkwaardig moet zijn aan het BPF voor het relevante deelnemersbestand. De wettelijke en beleidsmatige oorsprong van de toets ligt in de bescherming van het collectieve belang van werknemers, niet in het kunstmatig beperken van pensioenopbouw. In 1998 is bewust gekozen voor een objectieve en globale vergelijking (*“regeling als zodanig”*) en niet voor het tot op individueel niveau toetsen van verschillen. De toets kijkt dus naar de regeling zoals die daadwerkelijk bij de werkgever geldt, zonder elementen van de BPF-regeling – zoals het maximumsalaris – geforceerd op de eigen regeling te plakken.

Het hanteren van het maximumsalaris aan de zijde van de werkgever heeft geen grondslag in de wet of het Vrijstellingsbesluit. Noch de tekst, noch de toelichting, noch het bijbehorende beleid bieden enige steun voor het standpunt dat het maximumsalaris uit de BPF-regeling ook in de eigen regeling moet worden toegepast bij de toets. Sterker nog: dit leidt tot een fictieve en verslechterde uitkomst die haaks staat op het doel van de toets. De bedoeling is te beoordelen of het deelnemersbestand als geheel een vergelijkbaar of beter pensioen bereikt, niet om via een rekenkundige truc de uitkomst negatief te beïnvloeden.

Uit diverse adviezen, waaronder het STAR-advies dat aan de huidige toets ten grondslag ligt, blijkt dat de toets uitsluitend moet bepalen of de totale regeling voor het relevante deelnemersbestand globaal gelijkwaardig is. Het argument dat toepassing van het BPF-maximumsalaris nodig zou zijn om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen, houdt geen stand. De wetgever heeft expliciet gekozen voor ruimte en maatwerk, juist om goedwerkende, ruimhartiger regelingen niet te ontmoedigen.

Het toepassen van het BPF-maximumsalaris bij de gelijkwaardigheidstoets is dus niet alleen juridisch onhoudbaar, maar leidt tot onredelijke uitkomsten voor werkgevers die aantoonbaar beter voor hun werknemers zorgen. De enige juiste benadering is een vergelijking op basis van de feitelijke eigen regeling, voor het werkelijke deelnemersbestand, zonder het maximumsalaris van het BPF te hanteren aan de werkgeverszijde. Ons verzoek is om dit ook expliciet op te nemen in de voorschriften en wetgeving.

**Tot slot vragen wij uw aandacht voor de component “eigen bijdrage” als onderdeel van de gelijkwaardigheidsberekeningen**

In de huidige regelgeving wordt een verschil in eigen bijdrage niet meegenomen in de berekeningen. Er wordt gekeken naar het resultaat van de totale regeling, ongeacht wie wat betaalt. Wij vinden dit niet langer houdbaar en niet meer van deze tijd, waarbij steeds vaker flexibele arbeidsvoorwaarden worden afgesproken.



EDMOND  
HALLEY

**Voorbeeld:**

Onder de huidige regelgeving is de onderstaande pensioenregeling van een gedispenseerde werkgever niet gelijkwaardig.

*Regeling BPF:*

- ☐ Premie werkgever : 14%
- ☐ Premie werknemer : 5% (vast)

*Regeling werkgever:*

- ☐ Premie werkgever : 15%
- ☐ Premie werknemer : 2% (vast)
- ☐ Premie werknemer : 3% (flexibel keuzebudget)

De vrijgestelde werkgever legt een hogere premie in dan bij het BPF, maar op totaalniveau wordt er 2% minder ingelegd (19% vs. 17%). Het is heel vreemd als deze regeling als niet gelijkwaardig zou worden aangemerkt. De werkgever betaalt een hogere premie en medewerkers kunnen zelf bepalen hoe ze hun flexibele keuzebudget kunnen inzetten. De wet schiet op dit punt tekort, en heeft modernisering en aanpassing. Naar onze overtuiging moet alleen gekeken worden naar het werkgeversdeel van de premie, en moet de eigen bijdrage in z'n geheel buiten beschouwing worden gelaten. Dat biedt ook ruimte aan werkgevers om die component flexibel en meer modern in te zetten passend bij deze tijd en huidige wensen van medewerkers. Wij zouden dit heel graag aangepast zien.

Met vriendelijke groeten,  
Drs. J.H.H. Tuijp  
Actuaris AG

Partner  
Edmond Halley BV

