

Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Van: Klap Verzekeringsmakelaar

Datum: 31 Juli 2025

Betreft: Reactie op Internetconsultatie aanpassing financiële en actuariële gelijkwaardigheid in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000

Geachte heer, mevrouw,

- A. De volgende problemen moeten volgens het Beleidskompasformulier met de aanpassing worden opgelost:
1. Het voorkomen van onbedoelde en ongewenste gevolgen voor werkgevers en deelnemers
 2. Het technisch verduidelijken en oplossen van knelpunten ten aanzien van het begrip financiële gelijkwaardigheid
 3. Het technisch verduidelijken van het begrip actuariële gelijkwaardigheid nu er sprake is van vergelijking van twee premieregelingen
 4. Aanpassing en verduidelijking van enkele verouderde grondslagen en invulling van het nieuwe begrip gelijkwaardige aanspraken
- B. De doelstelling van de aanpassing van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 zijn in het Beleidskompasformulier als volgt geformuleerd:
1. Een voor de uitvoering goed werkend overgangsrecht dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel niet bemoeilijkt
 2. Het creëren van een voor alle partijen heldere en uitvoerbare invulling van zowel financiële als actuariële gelijkwaardigheid in de nieuwe situatie van premieregelingen.
 3. Daarbij ervoor zorgen dat er géén wijziging van de mogelijkheid tot het aanvragen en behouden van een vrijstelling optreedt ten opzichte van vóór de WTP
 4. Realiseren dat deelnemers in geval van vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance materieel zo veel mogelijk hetzelfde krijgen als vóór de transitie naar premieregelingen

Verder moet o.m. worden gelet op de regeldruk (geen toename, bij voorkeur wel afname).

Klap Verzekeringsmakelaar behartigt de belangen van tal van werkgevers met een vrijstelling van verplichte deelname aan verschillende bedrijfstakpensioenfondsen. Vanuit die hoedanigheid staat Klap volledig achter de doelstellingen zoals die zijn geformuleerd in het beleidskompasformulier.

Hierbij geven wij onze reactie en aanbevelingen op deze consultatie, waarbij wij voorgestelde wijzigingen ook toetsen aan de hierboven onder A genoemde op te lossen problemen en onder B genoemde doelstellingen.

1. Alleen toetsen op financiële gelijkwaardigheid

Een werkgever met een vrijstelling heeft op basis van de eis van financiële gelijkwaardigheid een pensioenovereenkomst met een tenminste even hoge premie als bij het bedrijfstakpensioenfonds en risicodekkingen met tenminste dezelfde uitkeringshoogte als bij het bedrijfstakpensioenfonds. “Als je aan de voorkant hetzelfde erin stopt kun je aan de achterkant dezelfde uitkomst verwachten”.

Wat voegt een actuariële toets hier dan nog aan toe behalve het feit dat er voor werkgevers een enorme drempel (en kosten) wordt opgeworpen om de vrijstelling te verkrijgen dan wel te continueren. Relevant is hier de Nota van Toelichting bij de aanpassing van het Vrijstellings- en Boetebesluit per 29 augustus 2007¹ inzake de kwalitatieve toets:

Indien dit fonds en de tot vrijstelling verzoekende werkgever het erover eens zijn dat een berekening als opgenomen in bijlage 3 van het vrijstellingsbesluit niet noodzakelijk is om vast te stellen dat de pensioenregeling van de voornoemde werkgever actuariael en financieel noodzakelijk is, kan voortaan worden volstaan met een kwalitatieve toets. Een dergelijke toets houdt dus in dat alleen een inhoudelijke vergelijking wordt gemaakt. Een kwalitatieve toets zal naar verwachting in de praktijk dan ook vooral worden toegepast als de pensioenregeling waarvoor vrijstelling wordt gevraagd, identiek is aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds

Een kwalitatieve toets kan worden toegepast omdat uit hoofde van financiële gelijkwaardigheid de feitelijke premie-inleg van beide regelingen op werknemersniveau gelijk is (behoudens de in de voorgestelde aanpassing reeds uitgezonderde gevallen van eerbiedigende werking) en tevens de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis gelijk is.

Een kwalitatieve toets kan volstaan om zowel de actuariële als financiële gelijkwaardigheid aan te tonen.

Onze aanbeveling is dan ook enerzijds om alleen te toetsen op financiële gelijkwaardigheid en de actuariële toets geheel achterwege te laten en anderzijds om de financiële toets standaard te laten uitvoeren op basis van een kwalitatieve toets (de kwalitatieve toets wordt dus voorgeschreven).

Dit draag bij aan de beoogde doelstelling die op pagina 1 is genoemd onder B 2 en zorgt het tevens voor minder regeldruk en de bijbehorende kosten.

2. Actuariële gelijkwaardigheidstoets is zwaarder geworden

¹ Besluit van 29 augustus 2007 tot wijziging van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 in verband met de invoering van termijnen voor de behandeling van een verzoek tot vrijstelling en enige andere wijzigingen, Staatsblad 2007, 394, pagina 9 en pagina 10.

Deze paragraaf is niet van toepassing indien de actuariële gelijkwaardigheid komt te vervallen.

In de op 23 april 1998 in werking getreden Vrijstellingsregeling Wet Bpf² zijn de door de Stichting van de Arbeid uitgebrachte adviezen³ ten aanzien van de aan verschillende vrijstellingsgronden te verbinden voorschriften opgenomen. Hier wordt voor het eerst de actuariële gelijkwaardigheid geduid:

*Indien de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de bedrijfsgenoot ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de bedrijfspensioenfonds-regeling, wordt gelijkwaardigheid geacht aanwezig te zijn. Het maakt hierbij niet uit of deze **globale** gelijkwaardigheid wordt aangetoond op basis van het actieve deelnemersbestand van de bedrijfsgenoot of van het modelbestand van het bedrijfspensioenfonds.*

Tot op heden wordt deze globale gelijkwaardigheid van 95% collectieve gelijkwaardigheid gehanteerd voor het totaal van de pensioenregeling. Doordat de 95% collectieve gelijkwaardigheid in de voorgestelde aanpassing wordt vereist van elke afzonderlijke pensioensoort, is de toetsing per saldo zwaarder dan tot nu toe het geval was.

Dit is in strijd met de met de aanpassing beoogde doelstelling genoemd onder B3 op pagina 1. Het zorgt ook voor een toename van de regeldruk en bijbehorende kosten (voorheen was er maar één toets omdat de financiële gelijkwaardigheidstoets materieel niet bestond).

3. Beleggingsbeleid

Deze paragraaf is niet van toepassing indien de actuariële gelijkwaardigheid komt te vervallen.

Het beleggingsbeleid moet met het oog op de doelstelling van de wet dezelfde situatie als voor WTP creëren. Van belang is daarom de toetsing te objectiveren. Dit kan worden bereikt door slechts te vergelijken op dezelfde (of meest erop lijkende indien de uitvoerder de life cycle niet heeft) -zie ook ad 5- openbaar gemaakte lifecycles en van dezelfde verwachtingen ten aanzien van rendement. De bijzonderheid rondom het opheffen van de leenrestrictie, onderdeel c van ad3) leidt tot ongelijke behandeling van de gedispenseerde werkgever. Dit opheffen is onderdeel van het beleggingsbeleid. En daarmee onderdeel van de actuariële toets. De werkgever kan dit namelijk nooit kopiëren. Daarmee leidt deze opheffing tot een verstoring van het gelijke speelveld. Ook leidt dit ongewenste gevolgen voor de deelnemers. De risicovolle beleggingen worden voor meer dan 100% doorgerekend met het daarbij horende rendement van artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader terwijl dat bij de verzekeraar/ppi maar voor maximaal 90 of 100% is.

Daartegenover staat wel een veel groter risico. Het extra risico wordt dus positief behandeld. Terwijl de hogere downside niet wordt meegenomen. Dit maakt de drempel voor het verkrijgen en het behouden van de vrijstelling erg hoog. De vrijgestelde werkgever moet op basis van een

² Vrijstellingsregeling Wet Bpf, Staatscourant 1998, nr 78/pag.12

³ Advies verzekeringstechnische aangelegenheden, Stichting van de Arbeid, 21 november 1997 Publikatienr 11/97

gelijk speelveld (fair play, gelijkheidsbeginsel) zijn pensioenregeling kunnen vergelijken. De wetgever heeft een verantwoordelijkheid deze beginselen te bewaken.

Onderdeel van de aanpassing van de actuariële gelijkwaardigheid 'is het toetsen van het feitelijk beleggingsbeleid bij het Bpf en de werkgever'. Er wordt een aanneme gemaakt dat de 'werkgever offensiever kan beleggen voor jongere deelnemers in de lifecycle'. Afwijken van de default lifecycle bij de verzekeraar/ppi is niet mogelijk zonder instemming ondernemingsraad, zonder risicopreferentie onderzoek en daarmee worden deze opties te eenvoudig gesteld. Ook de uitspraak 'er kan worden aangesloten bij het onderbouwde risicoprofiel van het Bpf' laat vragen open. Kan de uitvoerder die de vrijgestelde regeling uitvoert dit risicoprofiel overnemen? Daar ontbreken cruciale uitvoeringsdetails; zonder deze details kan de vrijgestelde werkgever niet van de genoemde mogelijkheden gebruik maken.

Daarnaast leiden de stellingen over offensiever beleggen en aansluiten bij het risicoprofiel van het fonds tot meer regeldrukkosten en tot een verschil in de toetsing voor en na de Wet Toekomst Pensioenen. Beide in strijd met de doelstellingen A3, B1,2,3 zoals op pagina 1.

Onze aanbeveling luidt daarom als volgt. De wetgever mag de vrijgestelde werkgever door de nieuwe regelgeving niet op achterstand zetten (fair play en gelijkheidsbeginsel). Daarom is objectivering van de toets op het feitelijk beleggingsbeleid belangrijk. Op basis van de hierboven genoemde uitgangspunten (vergelijken van lifecycles, niet meer dan 100%, met leenrestrictie i.v.m. fair play, etc). Verder dient de werkgever voor elk werknemersbestand gebruik te kunnen maken van de vastgestelde risicohouding en het risicopreferentieonderzoek van het bedrijfstakpensioenfonds. Dit omdat de deelnemers zonder vrijstelling in alle gevallen onder deze risicohouding zouden vallen dus ook als het werknemersbestand niet vergelijkbaar is met dat van het fonds.

Daarnaast zou richting verzekeraars en PPI's een bewijs van instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging niet meer nodig moeten zijn voor vrijgestelde werkgevers bij het kiezen van een andere lifecycle dan de default van de verzekeraar/ppi. Een verwijzing naar de vastgestelde risicohouding van het fonds zou moeten volstaan. In dit verband is ook de opmerking in paragraaf 5 relevant met betrekking tot de openbaarheid van fondsspecifieke gegevens.

In de voorgestelde aanpassing wordt opgemerkt dat een werkgever de keuzes van individuele deelnemers in de toetsing kan betrekken, indien hij aannemelijk maakt dat deze keuzes worden gemaakt. Dit is in de praktijk onuitvoerbaar omdat de beleggingskeuzes van individuele deelnemers worden beschermd door de AVG. Het verkrijgen van deze informatie en het verwerken daarvan, zal binnen de in artikel 1a VBB gestelde termijnen in de praktijk niet haalbaar zijn. We refereren hierbij weer aan de te vermijden regeldruk.

4. Gelijkwaardige aanspraken

De vrijstellingsgrond van artikel 5 VBB op grond van onvoldoende beleggingsrendement is feitelijk een sanctie voor het behalen van slechte resultaten door het bedrijfstakpensioenfonds⁴.

⁴ Langemeijer & De Greef 2015, Tekst & Commentaar Pensioenrecht, p. 708

Het voorschrift dat er voor wat betreft de eis van 100% actuariële gelijkwaardigheid rekening moet worden gehouden met het beleggingsbeleid van het fonds, wringt op dit punt uiteraard enorm als een werkgever wil vertrekken juist omdat het pensioenfonds onder de benchmark presteert.

In geval de rendementen structureel dusdanig slecht zijn dat deze vrijstellingsmogelijkheid zich voordoet, moet er tegelijkertijd voor het verkrijgen van de vrijstelling in de actuariële gelijkwaardigheidstoets worden gerekend met de parameters zoals voorgeschreven in artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader. De werkelijke slechte resultaten worden hierdoor overschreven door de fictieve resultaten van artikel 23a, waarbij de negatieve gevolgen volledig bij de deelnemers terecht komen. De werkgever zou niet verplicht moeten zijn om hetzelfde (slechte) beleggingsbeleid te kiezen maar voor een eigen beleggingsbeleid (uiteraard wel passend bij de risicohouding van de deelnemers).

Er is al een goed werkende praktijk van het aantonen van gelijkwaardige aanspraken bij premieregelingen. Deze is bijvoorbeeld gangbaar bij Stipp, zie https://www.stippensioen.nl/media/flykktzp/format_aanlevering_gelijke_aanspraken-2025.xlsx tabblad “Toets_Gelijke_aanspraken-Reg_#”. Dit is feitelijk een kwalitatieve toets, waarvoor wij eveneens pleiten bij deze vrijstelling. Overigens dient opgemerkt te worden dat de hierin vergelijking met DB-regelingen uiteraard niet meer relevant is na de transitie.

Onze aanbeveling is dat deze praktijk wordt voortgezet en overgenomen onder de WTP in plaats van de voorgestelde waarborgen.

In de voorgestelde aanpassing wordt de aanvullende voorwaarde genoemd dat de ambitie van de pensioenregeling onderdeel is van de waarborgen voor gelijkwaardige aanspraken. Dit is een volstrekt overbodige bepaling. De pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds is namelijk al een weerspiegeling van de pensioenambitie. En indien er 100% financiële gelijkwaardigheid is, dan leidt dit automatisch tot dezelfde pensioenambitie. Onze aanbeveling is dan ook om deze voorwaarde te schrappen.

5. Grondslagen voor berekeningen dienen openbaar inzichtelijk te zijn

Met betrekking tot de te hanteren grondslagen wordt verwezen naar enkele fonds specifieke gegevens. Zoals de ervaringssterfte van het bedrijfstakpensioenfonds, de invalideringskansen gebaseerd op de populatie van het bedrijfstakpensioenfonds, maar ook de beoogde beleggingsportefeuille en de vastgestelde risicohouding en risicopreferentie onderzoek van het bedrijfstakpensioenfonds.

De vrijgestelde werkgever zit in een afhankelijke positie voor wat betreft deze benodigde gegevens. Voor de bij wet opgedragen taak (artikel 13 lid 1 Wet bpf 2000) bij besluiten over vrijstellingen handelt het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds als bestuursorgaan in de zin van de AWB.

Onze ervaring is desondanks dat bepaalde bedrijfstakpensioenfondsen een drempel opwerpen doordat deze benodigde informatie niet beschikbaar is. Werkgevers moeten regelmatig heel erg veel moeite moeten doen om deze te verkrijgen. Het lange wachten geeft dan onzekerheid en werpt een drempel op voor wat betreft het aanvragen of behouden van de vrijstelling. We zien

ook dat gelijke gevallen soms verschillend behandeld worden. Het is maar net wie de behandelaar is.

Er zijn gelukkig ook fondsen die alle benodigde gegevens gewoon openbaar beschikbaar hebben op de website. De informatie is dan op voorhand beschikbaar, eenduidig en voor iedereen gelijk. Zie bijvoorbeeld [StiPP](#).

Onze aanbeveling is om verplicht te stellen dat alle benodigde gegevens openbaar inzichtelijk zijn op de website. Dit draagt bij aan de doelstelling genoemd onder B2.

Daar zouden wij dan bij voorkeur ook een sanctie aan gekoppeld willen zien in het geval hieraan niet wordt voldaan. Dit om te voorkomen dat het bij “overtreding” een bepaling is waar de werkgever niets mee kan, net zoals een werkgever bijvoorbeeld ook niets kan als de termijnen van artikel 1a VBB worden overschreden⁵. De sanctie houdt dan in dat een financiële gelijkwaardigheidstoets volstaat, voor zover hiertoe niet sowieso al wordt besloten.

6. Voorzienbare praktische problemen en mogelijke oplossingen

Wij zien op basis van de voorgestelde aanpassing de volgende situatie aankomen. Een vrijgestelde werkgever moet voor de bestaande werknemers overgaan op de eerbiedigende werking. Dit omdat er bij terugkeer naar het pensioenfonds geen compensatie is. Arbeidsrechtelijk geeft dat een groot probleem. De werkgever kan de afspraken niet nakomen.

Zolang de werkgever alleen te maken heeft met financiële gelijkwaardigheid zal een regeling op basis van eerbiedigende werking geen probleem zijn. Hetgeen gaat leiden tot maximaal uitstel van de transitiedatum door de werkgever. Daarna treedt echter een probleem op, omdat de werkgever moeilijk zal kunnen voldoen aan de actuariële gelijkwaardigheidseis en waarschijnlijk zelfs nooit zal kunnen voldoen aan de cumulatieve vereisten van de gelijkwaardige aanspraken. Dit betekent dat de werkgever dan verplicht zal moeten terugkeren naar het fonds. Hiermee vervalt de eerbiedigende werking en daarmee de compensatie voor de werknemers. Dit levert een probleem op dat op basis van A1 op pagina 1 van dit document juist voorkomen zou moeten worden.

Onze aanbeveling is om voor de deelnemers aan de regeling op basis van eerbiedigende werking de mogelijkheid te bieden de vrijstelling te continueren op basis van financiële gelijkwaardigheid. Wij denken dit te lezen in de volgende passage.

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.

Dit moet dan ook van toepassing zijn op vrijstellingen op grond van onvoldoende beleggingsrendement. Daar speelt de problematiek immers ook.

⁵ Zie ECLI:NL:RBROT:2013:9878 r.o. 6.1

7. Fiscaal maximale premie is altijd een oplossing

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 begrenzingsen 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 meer worden verbeterd.

Ook ten aanzien van de actuariële gelijkwaardigheid, de eis van gelijkwaardige aanspraken en de eis van dezelfde pensioenambitie geldt dat de eigen pensioenregeling niet beter kan zijn dan wat er fiscaal maximaal is toegestaan.

Artikel 9b 6° lid zou daarom op overeenkomstige wijze van toepassing moeten worden verklaard op de actuariële gelijkwaardigheidstoets, de eis van gelijkwaardige aanspraken en de eis van dezelfde pensioenambitie.

Mochten er vragen zijn of behoefte aan nadere toelichting, dan kunt u daarvoor bij ons terecht.

Met vriendelijke groet,

Klap Verzekeringsmakelaar

mr. André Reinders areinders@klap.com

drs. Mary Reniers CPC mreniers@klap.com