

Internetconsultatie.nl

Hoevelaken, 30 juli 2025

Betreft: Consultatie vrijstellings- en boetebesluit

De stichting KPS, Kring van Pensioenspecialisten, maakt hierbij graag gebruik van de door u geboden gelegenheid om te reageren op het voorgenomen vrijstellings- en boetebesluit.

Algemeen

De afgelopen jaren is vanuit diverse kanten kritisch gereageerd op de “Regeling vrijstellingen Wet BPF 2000”. Met name omdat de wetgeving op veel punten nog tot veel vragen oproept. Met de aanpassingen die nu worden voorgesteld zijn veel onduidelijkheden weggenomen. Er blijven nog wel een aantal punten open die wij hieronder benoemen.

Wij constateren dat de toets met betrekking tot de gelijkwaardigheid (zowel de financiële als de actuariële toets) verzaagd is, doordat de gelijkwaardigheid per pensioensoort moet worden aangetoond en niet meer voor het totaal. Enerzijds maakt dit in de toekomst een overgang van een verplichtgestelde regeling naar een vrijgestelde regeling en omgekeerd eenvoudiger, anderzijds betekent dit dat de mogelijkheid tot maatwerk in een vrijgestelde regeling kleiner wordt. Dit laatste kan relevant zijn voor concerns met werknemers die onder verschillende pensioenregelingen vallen.

Er zijn ook minder mogelijkheden om een eigen – en door werknemers ondersteunde – invulling te geven, bijvoorbeeld door een ANW-hiaat toe te kennen ten koste van een iets lager levenslang nabestaandenpensioen of een hogere risicodekking ten koste van een iets lagere gelijke premie voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen of pensioenkapitaal. Verder zijn er diverse BPF'en die een lagere dekking in geval van arbeidsongeschiktheid verlenen (bij arbeidsongeschiktheid wordt slechts 70% verder opgebouwd). In verzekerde regelingen is dit vrijwel altijd 100%.

Gevolg van het bovenstaande is dat een vrijgestelde regeling altijd een kopie, met mogelijk wat extra's, zal zijn van de verplichtgestelde regeling, waardoor deze minder kan aansluiten bij de wensen voor de eigen regeling.

Tenslotte staat er in de wetgeving niets over de eigen bijdrage vermeld. Ook in het vrijstellingsbeleid dat tot op heden geldt, speelt de hoogte van de eigen bijdrage geen rol. Dit biedt werkgevers ruimte om via een omweg te concurreren op de arbeidsvoorwaarde pensioen: een lage eigen bijdrage voor een gelijkwaardige pensioenregeling kan immers een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde zijn. Wij realiseren ons dat regels over de eigen bijdrage op een hoger niveau dan de Regeling vastgelegd moeten worden namelijk in het Vrijstellings- en boetebesluit zelf, en een uitwerking hiervan zou onderdeel moeten zijn van de Regeling.

Artikel 5, algemeen

Artikel 5 handelt over actuariële gelijkwaardigheid. In artikel 7 lid 5 van het vrijstellings- en boetebesluit staat al dat BPF en werkgever hier in onderling overleg vanaf kunnen zien. Indien beide regelingen overgegaan zijn naar de Wtp en geen gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking, dan is de toegevoegde waarde van de actuariële toets beperkt, aangezien bij financiële gelijkwaardigheid al wordt geëist dat de eigen regeling voor iedere pensioensoort minimaal gelijkwaardig moet zijn. Wij leggen u daarom de vraag voor om in die gevallen de actuariële toets niet langer wettelijk verplicht te stellen om onnodige kosten voor werkgevers te voorkomen. Onderstaande opmerkingen zijn derhalve alleen bedoeld als de actuariële toets blijft bestaan.

Artikel 5, lid 3 onderdeel c

In dit artikel wordt voorgesteld om voor de sterftegrondslagen uit te gaan van de Prognosetafel AG2024. In het huidige besluit wordt nog uitgegaan van een bevolkingstafel. In de tekst wordt vervolgens verwezen naar de voorzienbare trend in overlevingskansen. Uit de combinatie van de verwijzing naar het besluit en de toelichting is niet duidelijk of hiermee de overgang op de prognosetafel of de ervaringssterfte van het fonds wordt bedoeld. Beide meenemen zou de beste optie zijn.

In de toelichting staat dat het uitgangspunt is dat het beleggingsbeleid van BPF moet worden vergeleken met het beleggingsbeleid van de werkgever. Vervolgens staat er dat een werkgever onder bepaalde voorwaarden ook de beleggingsmix van BPF mag aanhouden.

Wat naar onze mening beter is, is om aan beide zijden dezelfde beleggingsmix aan te houden. Als je dat namelijk niet doet kan een eigen regeling wel of niet gelijkwaardig zijn, afhankelijk van de gekozen mix.

Wij zijn van mening dat dit ongewenst is, want meer risico nemen betekent dat je in een deterministisch model gemiddeld genomen beter uitkomt, maar dat zegt niets over de extra risico's die dan bij de deelnemers wordt neergelegd. Wij stellen daarom voor om in de berekeningen altijd het beleggingsbeleid aan beide zijden van het BPF te hanteren. Dit wordt bijvoorbeeld nu al voorgeschreven door StiPP, die al sinds jaar en dag een beschikbare premieregeling heeft

Artikel 5, (nieuw) lid 4

In dit artikel wordt een andere procedure mogelijk gemaakt. Niet duidelijk is wat bedoeld wordt met een andere procedure en waarom dit artikel is toegevoegd.

Er zou bijvoorbeeld een link gemaakt kunnen worden met een eerdere vrijstellingsberekening, om aan te tonen dat een nieuwe berekening niet nodig is.

Artikel 5, (nieuw) lid 5

Er wordt voorgesteld om de prognoseperiode van 35 jaar te vervangen door 100 jaar. Wij kunnen ons vinden in deze verlenging.

Artikel 5, (nieuw) lid 6

Er staat dat van iedere pensioensoort de toekomstige uitkeringsstroom gelijk moet zijn aan 95% van de contante waarde. Dit betekent dat de eigen regeling op ieder onderdeel minimaal gelijkwaardig moet zijn en er dus geen mogelijkheid is voor onderlinge compensatie. Wij zijn van mening dat die mogelijkheid er wel zou moeten zijn, aangezien daarmee beter kan worden aangesloten op de kenmerken van de werknemers van betreffende werkgever.

Verder staat er "iedere pensioensoort", maar wij nemen aan dat bedoeld wordt "iedere pensioensoort die in de actuariële toets moet worden meegenomen". Verder is pensioensoort niet gedefinieerd, waardoor hierover discussie kan ontstaan.

Artikel 6, financiële gelijkwaardigheid

Er staat dat de eigen regeling op ieder onderdeel minimaal gelijkwaardig moet zijn. Dit leidt ertoe dat eigen wensen van werkgever/werknemer, bijvoorbeeld een ANW-hiaat ten faveure van een lager levenslang partnerpensioen op risicobasis, niet meer mogelijk zijn. Wij zijn van mening dat hiermee een belangrijk aspect van het voeren van een eigen regeling verloren gaat, en dat dit niet altijd in het belang is van de individuele werknemer.

De premie staat nu omschreven als de totale premie verminderd met de risicopremies en kosten. Wij adviseren om te beschrijven wat wel meegenomen moet worden, te weten de premies voor het persoonlijk pensioenvermogen/kapitaal en de premie voor de solidariteitsreserve/risicodelingsreserve, zonder de opslagen voor beleggingskosten.

In lid 3 (nieuw) van dit artikel staat dat voor de beoordeling van het partnerpensioen op risicobasis uitgegaan moet worden van dezelfde grondslag voor beide regelingen. Dit betekent dat een partnerpensioen met eenzelfde percentage als in de verplichtgestelde regeling, maar met een lagere grondslag toch gelijkwaardig is. Dit is natuurlijk niet de bedoeling.

Artikel 6a, lid a

Er wordt gesproken over de contante waarde van iedere pensioensoort, terwijl het bij vrijstelling op andere gronden (bij actuariële toetsing) gaat over de onvoorwaardelijke pensioensoorten, met uitzondering van het pensioen op risicobasis dat betrokken is in de toets op financiële gelijkwaardigheid.

In dit artikel staat dan dat de contante waarde van de uitkeringsstroom gelijk moet zijn aan 100%. Hier is waarschijnlijk minimaal gelijk aan 100% bedoeld. Ook hier geldt dezelfde grondslag voor de bepaling van het partnerpensioen op risicobasis. Verder staat er dat de gelijkwaardigheid zowel op het actieve bestand van de werkgever als het modelbestand van BPF aangetoond moet worden. Onduidelijk is waarom hier op beide bestanden moet worden getoetst.

Artikel 6a, lid d

De werkgever moet dezelfde pensioendoelstelling hanteren als het BPF. Alhoewel wij het hebben van doelstellingen en transparante communicatie daarover naar de deelnemers voor alle regelingen toejuichen, zien we bij deze doelstelling wel twee problemen.

Ten eerste hebben veel werkgevers met een verzekerde regeling geen pensioendoelstelling (die verplichting is er ook niet). Vervolgens is er ook geen wettelijke verplichting om deze doelstelling te controleren of te herzien. Bovendien kunnen BPF'en vaak tot een hogere pensioendoelstelling komen dan een verzekerde regeling, aangezien men gebruik kan maken van het opheffen van de leenrestrictie en in het beleggingsbeleid vaak toewerkt naar een variabel pensioen. Opmerkelijk is daarbij bovendien dat in de toelichting staat dat het waarderen van het opheffen van de leenrestrictie niet apart in de gelijkwaardigheidstoets betrokken wordt.

In de toelichting staat een toevoeging “uiteraard met een daarbij passende pensioenregeling”. Voor ons is onduidelijk wat daarmee bedoeld wordt: en met name of dat tot dezelfde pensioenambitie leidt.

Artikel 7

Hierin is het overgangsrecht opgenomen voor toetsen gedurende de periode dat één van beide partijen al over is naar WTP: er hoeft alleen financiële gelijkwaardigheid aangetoond te worden. Dit sluit aan met de tekst die in consultatiedocument van “Vrijstellings- en boetebesluit” is opgenomen. Wij zijn van mening dat dit anders geregeld moet worden zoals door de heren Bets en Van Os al eerder aangegeven in de consultatie van april 2025.¹ Wij verwijzen naar de reactie van toen.

Toelichting, premiegrondslag

In de toelichting staat dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten op werknemersniveau gelijk moet zijn. Er staat hier heel expliciet dat het op werknemersniveau gelijk moet zijn, dus niet op totaalniveau. Dat betekent dat ook hier geen onderlinge compensatie mogelijk is. Niet tussen werknemers (zoals waarschijnlijk bedoeld), maar ook niet tussen een hogere toezegging op bijvoorbeeld partnerpensioen op risicobasis en een lagere premie voor het persoonlijk pensioenkapitaal/vermogen.

Er wordt niet gesproken over een salarismaximum, dus daar hoeven we dan waarschijnlijk ook geen rekening mee te houden. Het is wel wenselijk om dat expliciet in de wet of toelichting op te nemen, want momenteel is het zo dat het ene BPF dat wel toestaat en het andere niet.

Toelichting, eerbiedigende werking

In de eerste alinea staat dat de premie in de vrijgestelde regeling minimaal eenzelfde evenredig deel moet zijn. Dit kan ertoe leiden dat jongeren in een vrijgestelde regeling alleen een gelijkwaardig pensioen kunnen verwachten als ze tot de pensioendatum in dienst blijven. Dit leidt ertoe dat jonge werknemers gestimuleerd worden om sneller uit dienst te gaan en jonge medewerkers die dat niet kunnen of willen de dupe zijn van deze regeling. Voor meer informatie op dit punt verwijzen we naar de reactie van G. van der Toolen.²

¹

<https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingvanhetvrijstellingsenboetebesluitwetbpf2000enwijzigingwet/reactie/4416754b-43b6-4295-a745-da3f6f450583>

² <https://www.multiraedt.nl/2025/06/04/jongeren-kunnen-de-dupe-worden-van-niet-aansluiten-bij-een-bedrijfstakpensioenfonds-is-dit-het-einde-van-gedispensteerde-regelingen/>

Aan de andere kant zitten oudere werknemers vast aan hun huidige werkgever en wordt de arbeidsmobiliteit beperkt.

Daar komt bij dat deze regelgeving het voor werkgevers aantrekkelijk maakt om de eerbiedigende werking bijvoorbeeld 10 jaar in stand te houden en daarna de vrijstelling in te leveren. De dan 10 jaar oudere werknemers gaan dan over naar een slechtere regeling, zonder compensatie. Een alternatief zou zijn om een compensatie bij de beëindiging van het deelnemerschap bij een regeling die onder de eerbiedigende werking valt verplicht te stellen.

De vraag is ook of je nu al kan overzien welke problemen er in de toekomst ontstaan door nieuwe wijzigingen van de regeling(en), bijvoorbeeld door fiscale veranderingen. Omdat het verplichtgestelde pensioenfonds altijd overgaat naar de Wtp, valt het te overwegen om de eerbiedigende werking bij vrijgestelde ondernemingen niet toe te staan. Dit zou werkgevers op korte termijn weliswaar tot keuzes dwingen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de pensioensituatie van hun werknemers en/of de kosten voor de werkgever, maar voorkomt zeker bekende en onbekende problemen in de toekomst. We zijn van mening dat het beter is om deze keuzes niet uit te stellen: werknemers hebben immers baat bij duidelijkheid (hoe eerder hoe beter).

Premie voor compensatie

Artikel 6 lid 3 en 6 lid 4 gaan over de financiële gelijkwaardigheid in geval de werkgever overgaat naar een gelijkblijvende premie, respectievelijk gebruik maakt van de eerbiedigende werking. In artikel 3 wordt niet vermeld of een premie voor compensatie onderdeel uitmaakt van de toets. In artikel 4 wordt vermeld dat een premie voor compensatie bij de verplichtgestelde regeling niet meegenomen mag worden. Dit is opvallend, omdat deze deelnemers, als ze in de verplichtgestelde regeling hadden gezeten, allemaal recht hadden gehad op deze compensatie.

Stochastische berekening

In toelichting wordt aangegeven dat de gelijkwaardigheid ook berekend mag worden op basis van een stochastische berekening. In dat geval zou het goed zijn om aan te geven dat dan gebruik gemaakt moet worden van de meest recente scenario set, tenzij partijen anders overeenkomen.

Beleggingsbeleid

Zowel het verplichtgestelde pensioenfonds als de vrijgestelde regeling hebben hun eigen beleggingsbeleid. De vraag is met welk beleggingsbeleid er moet worden gerekend. Verzekerde regelingen hebben vaak een voorzigtigere default dan het verplichtgestelde pensioenfonds.

Dit komt enerzijds doordat in de solidaire premiereregeling de leenrestrictie kan worden opgeheven en anderzijds doordat meerdere verzekeraars alleen een lifecycle gericht op een vast pensioen als default hanteren.

Dit maakt dat in een deterministische berekening het verplichtgestelde fonds er beter uitkomt, terwijl de risico's bij de deelnemers liggen en deze risico's in de berekeningen niet gewaardeerd worden. De berekening kan dus verkeerde verwachtingen bij deelnemers wekken danwel een oneigenlijke indruk van gelijkwaardigheid geven.

In de regeling wordt ook voorgesteld om rekening te houden met de feitelijke keuzes van de deelnemers. Alhoewel dit een bruikbare oplossing kan zijn om onder de default van een vaste lifecycle uit te komen, kan dit ook tot ongewenste beïnvloeding van de deelnemers leiden. Als alternatief wordt genoemd dat de werkgever ook gebruik kan maken van de vastgestelde risicohouding en het risicopreferentie onderzoek van het verplichtgestelde pensioenfonds. Dit voorstel zou op twee punten verbeterd kunnen worden. Ten eerste dat dit niet alleen voor vergelijkbare deelnemersbestanden geldt, maar voor alle deelnemersbestanden. De uitleg dat anders de deelnemers alsnog in de verplichtgestelde regeling komen is immers niet afhankelijk van het deelnemersbestand. Ten tweede dat gebruik maken van 'de vastgestelde risicohouding en het risicopreferentie onderzoek' beter vervangen kan worden door 'een lifecycle die aansluit bij het toedelings- en beleggingsbeleid van de verplichtgestelde regeling'. Dit is immers de lifecycle die dan ook op deze deelnemers van toepassing wordt. Hierbij moet bij de flexibele regeling de begrenzing die ligt op het opheffen van de leenrestrictie wel gehandhaafd worden. In de flexibele premiereregeling mag deze immers niet opgeheven worden.

De solidariteitsreserve wordt in de berekeningen verder genegeerd, omdat die vooral effectief is in een stochastische berekening en niet in een deterministische berekening. Omdat het risico van een risicovoller beleggingsbeleid ook niet tot uiting komt in een deterministische berekening ligt het voor de hand om ook hier de berekening met een beleggingsmix, die aansluit op de verplichtgestelde regeling, mogelijk te maken.

Als gevolg hiervan zouden uitvoerders van vrijgestelde regelingen ook expliciet de mogelijkheid moeten krijgen om bij vrijgestelde regelingen het beleggingsbeleid van de verplichtgestelde regeling uit te voeren ongeacht het risicoprofiel bij de uitvoerder, zodat de praktijk in overeenstemming met de theorie kan worden gebracht.



Reactie termijn

Het vrijstellings- en boetebesluit heeft een grote invloed op veel vrijgestelde en toekomstig vrij te stellen regelingen en vraagt dus een serieuze behandeling. De reactietermijn van drie weken vinden we daarvoor, zeker samenvallend met de vakantieperiode, aan de korte kant. Wij adviseren u in het vervolg hiervoor meer tijd te geven.

Vanzelfsprekend zijn wij graag bereid deze reactie nader (mondeling) toe te lichten. Mochten er naar aanleiding van deze consultatiereactie nog vragen zijn, dan beantwoorden wij die graag. U kunt hiervoor contact opnemen met ons via de mail H.Bets@ConfidentBV.nl of per telefoon: 06-1509 2959.

Met vriendelijke groeten,

Kring van Pensioenspecialisten | Werkgroep Consultaties

Henk Bets, Catharien Hamerslag en Ron van Os