Pensioenfederatie
Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag
Postbus 93158
2509 AD Den Haag
T +31 (0)70 76 20 220
info@pensioenfederatie.nl
www.pensioenfederatie.nl

KvK Haaglanden 52988368
IBAN: NL20TRIO0212407368
BIC: TRIONL2U

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer dr. Y.J. van Hijum
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

KENMERK: B/2025/601/GM/ML/EM DATUM: 21-4-2025
ONDERWERP: consultatiereactie vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000

Geachte heer Van Hijum, Excellentie,

Hartelijk dank dat u de voorgenomen wijzigingen in het Vrijstellings- en boetebesluit (VBB) bij de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) ter consultatie legt. De Pensioenfederatie leest in de toelichting dat ook de Regeling vrijstellingen (Regeling) naar verwachting wijzigt. Het kan zijn dat we, als we de samenhang van zowel het VBB als de Regeling hebben doorgrond, met een aanvulling of een wijziging komen op de navolgende reactie.

Fijn dat op een praktische manier overgangsrecht wordt vormgegeven. Zowel bedrijfstakpensioenfondsen als vrijgestelde werkgevers en hun werknemers hebben belang bij goed vormgegeven overgangsrecht. Flexibiliteit in de overgangsperiode is belangrijk.

In deze brief gegeven we onze hoofdlijn weer. In de bijlagen leest u onze detailreactie en concrete tekstvoorstellen in lijn met onze standpunten.

Begrip ‘gelijke aanspraken’ behoeft geen aanpassing, vormt een te groot risico en vraagt om overeenstemming tussen sociale partners

De Pensioenfederatie **stelt voor** om vooralsnog **vast te houden** aan de huidige teksten rond de vrijstelling volgend uit de performancetoets. Het begrip ‘gelijke aanspraken’ hoeft helemaal niet aangepast te worden. De reden is eenvoudig: de definitie in de Pensioenwet is duidelijk en ook bruikbaar voor Wtp-regelingen, een pensioenaanspraak is *‘het recht op een nog niet ingegaan pensioen, uitgezonderd overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening*’.

In het voorliggende concept wordt een grote, onzekere en ongewenste stap gezet en de Pensioenfederatie mist de aansluiting bij de consensus die tot nu toe zou moeten gelden. Die consensus ligt wat ons betreft vast in het standpunt van de Stichting van de Arbeid: "*Deze dispensatie betreft dus niet de bedrijfstakregeling zelf - deze blijft onverkort van toepassing - maar uitsluitend de wijze van uitvoering daarvan.'* (4/95 pag. 12).

Onze suggestie is om 'gelijke aanspraken' te actualiseren naar 'gelijke pensioenaanspraken' in lijn met de Pensioenwet.

Soepelheid in overgangsfase, reële toetsingsmogelijkheden in structurele situatie

De Pensioenfederatie ziet dat verschil nodig is tussen de overgangssituatie en een structurele situatie.

In de overgangssituatie vindt de Pensioenfederatie dat een zogeheten 'financiële toets' op de gelijkwaardigheid kan worden uitgevoerd aan de hand van nettospaarpremie voor ouderdomspensioen en inkoop van partnerpensioen op pensioeningangsdatum en een eenvoudige toets op *het bestaan* van partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidsregeling als de bedrijfstakregeling daarin voorzag. Ook in de situatie dat een vrijstelling op basis van artikel 5 VBB is verleend.

In de structurele situatie vindt de Pensioenfederatie dat er vooralsnog voldoende alternatieven zijn voor de werkgever om een vrijstellingsverzoek in te dienen op basis van artikel 5 VBB. De wetgever lijkt een keuze te maken voor een optische aanpassing door aanpassing van de woorden 'gelijke aanspraken'. Wij vinden dat hier een onnodige keuze gemaakt wordt die ook tot onvoldoende houvast kan leiden voor deelnemers in vrij te stellen pensioenregelingen. Elke vorm van borging om in de structurele fase de vrijgestelde regelingen te toetsen aan de consensus van de Stichting van de Arbeid ontbreekt naar ons inzicht.

Overgangsrecht

De Pensioenfederatie waardeert het overgangsrecht zeer. Pensioenfondsen streven naar een soepele overgang naar premieregelingen en begrijpen dat ook vrijgestelde werkgevers veel tijd en energie moeten inzetten op een gedegen en gecontroleerde transitie.

Kwalitatieve financiële toets in de structurele fase

De Pensioenfederatie leest in de toelichting over een 'kwalitatieve toets' en denkt inderdaad dat de 'financiële toets' ook op basis van 'kwalitatieve elementen' kan worden uitgevoerd.

Met de verschuiving van de focus naar de financiële gelijkwaardigheid denken wij aan de herintroductie van een kwalitatieve beoordeling als onderdeel van de financiële toets.

Bij deze kwalitatieve financiële toets is in de structurele situatie belangrijk dat:
- ten minste dezelfde pensioensoorten worden aangeboden als bij het bedrijfstakpensioenfonds;
- een beoordeling op totaalniveau plaatsvindt (en dus niet per pensioensoort de dekking ten minste gelijk moet zijn); en
- met een vergelijkbare grondslag (in euro's) wordt gewerkt (zodat een klein aantal hoge salarissen/grondslagen niet tot gelijkwaardigheid leidt ten koste van een grote groep lagere salarissen/grondslagen).

De Pensioenfederatie zou het begrijpen als dit onderdeel in de Regeling vrijstellingen wordt uitgewerkt. In bijlage 3 doen we de suggestie om een toelichting te schrappen omdat deze niet past bij de voorgestelde wijziging van het VBB.

We verduidelijken in de bijlage

De observaties, standpunten en voorstellen in deze brief en bijlagen 1 en 2 hebben we ook vertaald in een aangepaste versie van het besluit en de toelichting met als doel misverstanden te voorkomen. In bijlage 1 en 2 staan ook meer technische punten.

Vervolg

De Pensioenfederatie staat uiteraard open voor overleg en nodigt zich ook graag uit voor een gesprek over deze consultatiereactie.

Met vriendelijke groet,

Edith Maat
Algemeen Directeur

Bijlage 1: reactie op het onderdeel performancemeting

De focus ligt in het VBB qua performancemeting op de bepaling dat bedrijfstakpensioenfondsen inlichtingen moeten verschaffen over rendementen, rendementen van benchmarks en uitvoeringskosten.

De Pensioenfederatie signaleert dat er meer wordt gevraagd dan nu gebruikelijk is en dat de geheimhouding door de in te schakelen derde onvoldoende is geborgd.

Er wordt in artikel 8f lid 1 gevraagd naar:
"*...inlichtingen omtrent:*
a. de beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds, waaronder de rendementen per beleggingscategorie en de volatiliteit van rendementen, bedoeld in artikel 5, eerste lid;
b. de benchmark, bedoeld in artikel 5, eerste lid"

En ook: *"Het bedrijfstakpensioenfonds is verplicht de gegevens en inlichtingen genoemd in het eerste lid beschikbaar te hebben en deze gedurende ten minste zeven jaren na het boekjaar waarop ze betrekking hebben beschikbaar te houden."*

In de nota van toelichting wordt gesteld: *"Deze bepaling zorgt niet voor extra regeldruk, omdat deze gegevens nu al ten behoeve van het uitvoeren van de performancetoets worden gegenereerd en bewaard."* De Pensioenfederatie meent dat dit niet juist voor wat betreft de rendementen per beleggingscategorie en voor de volatiliteit.

Mogelijk onjuiste verwijzing
In punt a van lid 1 van artikel 8f wordt gesteld *"bedoeld in artikel 5, eerste lid"*. Dat lijkt onlogisch. Artikel 5, eerste lid stelt nu niets over rendementen of over volatiliteit van rendementen.

De Pensioenfederatie denkt overigens dat die laatste twee onderdelen nu niet hoeven te worden bepaald en bewaard.

Rendementen per beleggingscategorie worden op dit moment niet gebruikt in performancetoets
De tekst *"waaronder de rendementen per beleggingscategorie"* zou moeten worden weggelaten. Bij de uitvoering van de performancetoets is het niet nodig om de rendementen per beleggingscategorie te bepalen.

Beleggings- en waarderingsexperts hebben sinds de performance-meting/z-score startte bij het berekenen van het rendement van de totale portefeuille van een pensioenfonds nooit de rendementen per beleggingscategorie bepaald.

Een motivering waarom voor deze uitsplitsing wordt gekozen, als deze voorwaarden worden gehandhaafd, is in ieder geval gewenst.

Volatiliteit van rendementen wordt op dit moment niet berekend
Voor wat betreft de vraag om inlichtingen te kunnen verschaffen over *"de volatiliteit van rendementen"*: deze volatiliteit wordt in de huidige performancetoets niet gebruikt. Deze informatie wordt dus ook niet bewaard.

Het is in de huidige performancetoets alleen verplicht om een jaarrendement te berekenen. Het is niet verplicht om een reeks maandelijkse rendementen te bewaren waaruit de volatiliteit kan worden gedestilleerd. Dus ook de tekst *"en de volatiliteit van rendementen"* zou moeten worden verwijderd.

Tenzij in een eventuele Regeling vrijstellingen wordt gekozen om met maandrendementen te rekenen. In dat geval zou een dergelijke verzwaring van administratieve lasten te billijken zijn.

De bedoelde tekst zou volgens de Pensioenfederatie als volgt kunnen luiden:
"*de beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds, bedoeld in artikel 5, eerste lid*".

Geheimhouding beter te borgen
Onder C wordt voorgesteld om artikel 8f VBB toe te voegen met daarin bepalingen over de verstrekking van informatie door bedrijfstakpensioenfondsen om het mogelijk te maken de performancetoets en daarmee de vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement te (laten) onderzoeken.

De Pensioenfederatie vindt dat de voorgenomen wijze van onderzoek door een derde onvoldoende is ingericht/geborgd.

In het derde lid van dit artikel is een geheimhoudingsplicht opgenomen voor de Minister en derden die in zijn opdracht dit onderzoek verrichten.

In de tweede volzin van het derde lid is opgenomen dat deze geheimhoudingsplicht niet geldt voor de aan de verstrekte inlichtingen ontleende bevindingen of de daaruit getrokken conclusies in algemene zin.

In artikel 2:5 van de Algemene wet bestuursrecht is een geheimhoudingsplicht opgenomen voor een ieder die betrokken is bij de uitvoering van de taak van een bestuursorgaan en daarbij de beschikking krijgt over vertrouwelijke gegevens. Daarbij is voorzien in een uitzondering op die plicht voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
De Pensioenfederatie vindt dat de uitzondering op de geheimhoudingsplicht opgenomen in de lex specialis (artikel 8f lid 3 VBB) uitsluitend is voor te behouden aan de Minister en niet aan een door de Minister ingeschakelde derde.

Het is voor een goed functioneren van het collectieve pensioenstelsel van belang dat bevindingen en conclusies uit het onderzoek in de zin van artikel 8f VBB zonder enkele twijfel door de Minister worden getrokken en niet door een voor dit onderzoek ingeschakelde derde.

Bijlage 2: reactie op het onderdeel overgangsrecht en beoordeling gelijkwaardigheid

In artikel 9b VBB is – herzien – overgangsrecht opgenomen voor de fase waarin het vrijstelling verlenende bedrijfstakpensioenfonds de vrijgestelde/vrij te stellen werkgever nog niet beide zijn overgegaan naar het WTP-regime (uitvoering van een WTP-premieregeling dan wel gebruikmakend van de eerbiedigende werking) tot uiterlijk (op basis van een ingediend wetsvoorstel) 1 januari 2028.

Tot het moment waarop het vrijstelling verlenende bedrijfstakpensioenfonds overgaat naar de nieuwe premieregeling (het WTP-regime) blijven voor een vrijstelling op grond van artikel 5 VBB de voorwaarden gelden die op 30 juni 2023 in de artikelen 5, 5a en Bijlage 1 van het VBB vermeld waren als de werkgever nog niet over is (lid 2 van artikel 9b VBB).

In de fase dat òf het bedrijfstakpensioenfonds òf de werkgever is overgegaan naar het WTP-regime blijven bij een vrijstelling op grond van artikel 2, 5 of 6 VBB de voorschriften geldt in feite het overgangsrecht (van artikel 9b lid 5 VBB).

In de leden 4 en 5 van artikel 9b VBB wordt een regeling geboden voor de gelijkwaardigheidstoetsing bij artikel 2 of 6 VBB-vrijstellingen in de fase dat òf het bedrijfstakpensioenfonds òf de werkgever is overgegaan naar het WTP-regime. De Pensioenfederatie weet, op basis van een uitvraag, dat er in de praktijk vrijstellingen zijn verleend op basis van artikel 5 VBB. Daarom stellen we voor om het overgangsrecht en de toets in de overgangsfase te beschrijven. Zie daarvoor bijlage 3.

Dit overgangsrecht (en de toelichting hierop) kan korter (in één artikellid) en eenvoudiger: in deze fase kan alleen de financiële gelijkwaardigheid worden getoetst gebaseerd op nettospaarpremie exclusief risicodekkingen. Wel wordt beoordeeld of risicodekkingen bestaan in lijn met de bestaande regelingen van het bedrijfstakpensioenfonds. De Pensioenfederatie doet het voorstel om hier (alleen) te verwijzen naar artikel 6 lid 2 onderdeel a of lid 3.

Nu het bedrijfstakpensioenfonds in deze fase het ontbreken van actuariële gelijkwaardigheid niet als reden kan aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling, kan de actuariële gelijkwaardigheid in deze fase ook geen "aan de vrijstelling verbonden voorschrift" zijn. Het is verstandig om deze consequentie in de toelichting – of anders op een later moment in de Regeling Vrijstellingen - op te nemen om misverstanden te voorkomen.

Uit lid 6 van artikel 9b VBB zou volgen dat de berekening van de financiële gelijkwaardigheid achterwege blijft, voor zover de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een fiscaal maximale regeling heeft. De Pensioenfederatie stelt voor in lid 6 op te nemen dat in deze situatie de financiële gelijkwaardigheid *"geacht wordt te zijn aangetoond"*. Als de financiële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is, kan het niet kunnen/mogen voldoen aan dit voorschrift niet voor rekening en risico van het bedrijfstakpensioenfonds blijven. De voorgestelde tekst borgt dit beter.

De beschreven situatie van fiscale bovenmatigheid is ons niet helder. We merken op dat in het consultatiedocument de toelichting ontbreekt waarom dit probleem van fiscale bovenmatigheid na de overgangsperiode (tot uiterlijk 1 januari 2028) niet meer voor zou komen. Het bepaalde onder artikel 9b lid 6 VBB zou dan immers komen te vervallen.

Bijlage 3: consultatietekst verwerkt in VBB per 1 juli 2025 (groen en ~~rood~~) en suggesties Pensioenfederatie verwerkt (in oranje)

Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000
Geraadpleegd op 02-04-2025.
Geldend van 01-07-2023 t/m heden

Besluit van 21 december 2000, houdende regels met betrekking tot de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds verleent, kan verlenen, intrekt en kan intrekken (Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J. F. Hoogervorst, van 11 oktober 2000, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/V&P/00/64573;
Gelet op artikel 13, derde lid, van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000;
De Raad van State gehoord (advies van 26 oktober 2000, no. W12.00.0477/IV);
Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J. F. Hoogervorst, van 18 december 2000, nr. SV/V&P/00/72196;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1. Definities

In dit besluit wordt verstaan onder:

a. wet: de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000;
b. verplichtstelling: verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op grond van artikel 2, eerste lid, van de wet;
c. vrijstelling: vrijstelling, bedoeld in artikel 13 van de wet;
d. fusie: de fusie, bedoeld in Boek 2, titel 7, afdeling 2 en 3 van het Burgerlijk Wetboek of het samengaan van twee of meer ondernemingen via een activa- en passivatransactie waardoor bedrijfsactiviteiten samensmelten zonder dat een of meer van de fuserende rechtspersonen ophoudt te bestaan;
e. nieuwe werkgever: de werkgever bij wie de werknemers voor wie vrijstelling was verleend na een fusie in dienst komen;
f. oude werkgever: de voor een fusie bestaande werkgever bij wie de werknemers in dienst waren voor wie vrijstelling was verleend;
g. verplichte vrijstelling: een vrijstelling welke is verleend op een van de gronden, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5.

Artikel 1a. Termijnen

1. Een bedrijfstakpensioenfonds hanteert bij de behandeling van de verzoeken tot

vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 en 6, de volgende termijnen:

a. na ontvangst van het verzoek wordt binnen twee weken beoordeeld of het verzoek in behandeling kan worden genomen;
b. indien nodig krijgt de werkgever vier weken om het verzoek aan te vullen;
c. nadat het verzoek in behandeling is genomen wordt de beslissing op het verzoek binnen 6 weken afgegeven.

2. De termijn, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt verlengd:

a. met 12 weken indien aan de vrijstelling het voorschrift van een gelijkwaardige pensioenregeling wordt verbonden, bedoeld in artikel 7, vijfde lid; of
b. met vier weken indien een financiële bijdrage is vereist ter vergoeding van verzekeringstechnisch nadeel als bedoeld in artikel 7, vierde lid.

3. Nadat de werkgever, in de situatie bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, de gegevens heeft overgelegd beslist het bedrijfstakpensioenfonds binnen 6 weken of er sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling. Indien naar het oordeel van het bedrijfstakpensioenfonds de pensioenregeling nog niet geheel gelijkwaardig is, krijgt de werkgever maximaal 12 weken om de gelijkwaardigheid alsnog aan te tonen.

Artikel 2 Vrijstelling in verband met bestaande, tijdige pensioenregeling of -voorziening

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever, met ingang van de dag dat de verplichtstelling in werking treedt respectievelijk als gevolg van gewijzigde bedrijfsactiviteiten op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, vrijstelling verleend, indien:

a. die werknemers van die werkgever al deelnemen in een pensioenregeling die ten minste zes maanden voor het moment van indiening van de in behandeling genomen aanvraag tot verplichtstelling, van kracht was; of
b. indien de werkgever voor die werknemers al een pensioenvoorziening heeft getroffen die al ten minste zes maanden voor het moment dat de verplichtstelling op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, van kracht was.

Artikel 3. Vrijstelling in verband met groepsvorming

1. Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien die werkgever deel uitmaakt of deel is gaan uitmaken van een groep en:

a. bij de groepsvorming zowel de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van die werkgever betrokken vakorganisaties als de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van de groep betrokken vakorganisaties, betrokken zijn geweest;
b. de groep al een pensioenvoorziening heeft, die in overleg met de bij het

arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties tot stand is gekomen;
c. bij de groep op de dag waarop het verzoek om vrijstelling wordt ingediend ten minste 100 werknemers werkzaam zijn die niet in het desbetreffende bedrijfstakpensioenfonds deelnemen;
d. het aantal actieve deelnemers waarop de pensioenvoorziening van de groep van toepassing is, op de dag waarop het verzoek om vrijstelling wordt ingediend ten minste 25% dan wel ten minste 50 actieve deelnemers meer bedraagt, dan het aantal werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd; en
e. het verzoek om vrijstelling tevens wordt gedaan door of namens de groep en de vakorganisaties, bedoeld in onderdeel b.

2. Onder groep als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Vrijstelling in verband met eigen cao

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend voorzover een besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst op die werkgever niet van toepassing is of, indien dat besluit wel op hem en zijn werknemers van toepassing is, voorzover hij hiervan vrijstelling heeft gekregen en met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties een afzonderlijke pensioenvoorziening is overeengekomen. Het verzoek om vrijstelling wordt mede door of namens de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties gedaan.

Artikel 4a. Vrijstelling in geval van nettopensioen

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend voor zover het nettopensioen betreft.

Artikel 5. Vrijsteling in verband met onvoldoende beleggingsrendement

1. Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien uit de performancetoets, uitgevoerd over een periode van 5 kalenderjaren, blijkt dat de uitkomst van de performancetoets een aanzienlijke afwijking in negatieve zin heeft of indien het bedrijfstakpensioenfonds geen performancetoets uitvoert. De performancetoets behelst een vergelijking van de beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds met een benchmark, gecorrigeerd voor het door het bedrijfstakpensioenfonds gehanteerde strategisch beleggingsbeleid.

2. Het eerste lid is niet van toepassing op een bedrijfstakpensioenfonds voor zover dat bedrijfstakpensioenfonds verzekerd is zonder een gesepareerd beleggingsdepot. Indien een bedrijfstakpensioenfonds gedeeltelijk verzekerd is zonder een gesepareerd beleggingsdepot is het eerste lid niet van toepassing op dit verzekerde gedeelte. In deze gevallen wordt aan een werkgever slechts vrijstelling verleend indien het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds bij het

sluiten van de verzekeringsovereenkomst niet of onvoldoende het beleggingsbeleid van de verzekeraar heeft getoetst.

3. Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds deelt op verzoek vanaf 1 april de uitkomst van de performancetoets mee met een toelichting op die uitkomst. In het bestuursverslag wordt de uitkomst van de performancetoets met een toelichting op die uitkomst opgenomen.

4. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld over de performancetoets.

Artikel 5a. Performancetoets na fusie van bedrijfstakpensioenfondsen

Voor de performancetoets, bedoeld in artikel 5, eerste lid, van een bedrijfstakpensioenfonds dat is ontstaan door de fusie van twee of meer bedrijfstakpensioenfondsen waarop artikel 5, derde lid niet van toepassing is, wordt, voor de kalenderjaren vóór de fusie, gebruik gemaakt van de gegevens van de gefuseerde bedrijfstakpensioenfondsen waarbij de verhouding tussen deze gegevens gelijk is aan de verhouding tussen de totale vermogens van de gefuseerde bedrijfstakpensioenfondsen ten tijde van de fusie.

Artikel 6. Vrijstelling om andere redenen

Op verzoek van een werkgever kan door het bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan genoemd in de artikelen 2, 3, eerste lid, 4, 4a en 5, eerste lid, vrijstelling worden verleend.

Artikel 7. Voorschriften bij het verlenen van vrijstelling

1. Aan de vrijstelling kunnen door het bedrijfstakpensioenfonds voorschriften worden verbonden ter verzekering van een goede uitvoering van de wet.

2. Aan de vrijstelling wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die De Nederlandsche Bank of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door De Nederlandsche Bank onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt.

3. Aan de vrijstelling wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de werkgever een andere pensioenvoorziening heeft en deze heeft ondergebracht als bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet dan wel dat de werkgever binnen 12 maanden na het moment waarop de vrijstelling wordt verleend een andere pensioenvoorziening zal treffen en deze zal onderbrengen als bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet.

4. Aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 3, eerste lid, 4, 5, eerste lid, en 6 kan

het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbinden dat de werkgever een financiële bijdrage betaalt ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat het fonds bij de vrijstelling lijdt. De hoogte van deze bijdrage wordt berekend volgens de op grond van het negende lid gestelde regels, tenzij partijen anders overeenkomen.

5. Aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 en 6 wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever volgens de berekening aan de hand van de op grond van het negende lid gestelde regels te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Indien het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daarmee instemmen en de pensioenregeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen kent als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, kan worden afgezien van de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid, bedoeld in de vorige zin. Ten behoeve van de toets op gelijkwaardigheid verstrekt het bedrijfstakpensioenfonds de werkgever informatie over de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

6. Aan de vrijstelling, bedoeld in artikel 5, eerste lid, wordt het voorschrift verbonden dat aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste ~~dezelfde aanspraken~~ ~~gelijkwaardige aanspraken~~ **dezelfde pensioenaanspraken** worden ontleend als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

7. De vrijstelling, bedoeld in het vierde, vijfde en zesde lid, wordt verleend nadat de werkgever een financiële bijdrage als bedoeld in het vierde lid heeft betaald, dan wel nadat de werkgever heeft aangetoond aan de voorschriften, bedoeld in het vijfde en zesde lid, te voldoen.

8. Aan de vrijstelling voor het nettopensioen, bedoeld in artikel 4a, wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste:

a. een even hoog maximaal in te leggen premie bevat als de maximaal in te leggen premie in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds;
b. een even hoge bijdrage van de werkgever in de premie bevat als de bijdrage van de werkgever in de premie in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds; en
c. dezelfde vormen van nettopensioen inhoudt als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

9. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld voor de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel, bedoeld in het vierde lid en de actuariële en financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in het vijfde lid **en de** ~~**gelijkwaardigheid van**~~ **vaststelling van dezelfde pensioenaanspraken, bedoeld in het zesde lid**.

Artikel 7a. Fusie werkgevers met vrijstellingen van zelfde bedrijfstakpensioenfonds

1. Na een fusie tussen oude werkgevers aan wie voor hun werknemers door eenzelfde bedrijfstakpensioenfonds een verplichte vrijstelling is verleend, gaan de

verleende vrijstellingen over op de nieuwe werkgever en blijven deze in stand zolang voldaan wordt aan de voorschriften, bedoeld in artikel 7. De nieuwe werkgever deelt het bedrijfstakpensioenfonds mee dat de voor de fusie bestaande pensioenregelingen worden voortgezet en welke pensioenregeling van toepassing zal zijn op na de fusie in dienst tredende werknemers.

2. In afwijking van het eerste lid wordt op verzoek van de nieuwe werkgever in de situatie dat voor alle werknemers van de nieuwe werkgever dezelfde bestaande pensioenregeling gaat gelden, de daarvoor verleende vrijstelling, met de voorschriften, bedoeld in artikel 7, van toepassing op alle huidige en toekomstige werknemers van die nieuwe werkgever.

Artikel 7b. Fusie werkgevers met en zonder vrijstellingen van zelfde bedrijfstakpensioenfonds

1. Na een fusie tussen oude werkgevers op wie dezelfde verplichtstelling van toepassing is en waarbij niet aan alle oude werkgevers een verplichte vrijstelling is verleend, vervallen de vrijstellingen.

2. In afwijking van het eerste lid wordt op verzoek van de nieuwe werkgever van wie ten minste 50% van de werknemers voor de fusie in dienst was bij een of meer oude werkgevers aan wie een verplichte vrijstelling was verleend:

a. de vrijstelling uitgebreid tot alle huidige en toekomstige werknemers van de nieuwe werkgever, of
b. de vrijstelling gehandhaafd voor de op het tijdstip van fusie in dienst zijnde werknemers van de oude werkgever of oude werkgevers met een vrijstelling.

3. Indien de nieuwe werkgever een verzoek doet tot uitbreiding van de vrijstelling, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, kan het bedrijfstakpensioenfonds daaraan de voorwaarde verbinden dat de nieuwe werkgever een financiële bijdrage betaalt ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat het bedrijfstakpensioenfonds hierdoor lijdt. De hoogte van deze bijdrage wordt berekend volgens de op grond van het vijfde lid gestelde regels, tenzij partijen anders overeenkomen.

4. In geval van uitbreiding of handhaving van de vrijstelling, bedoeld in het tweede lid, blijven de voorschriften, bedoeld in artikel 7, van toepassing en wordt de vrijstelling vanaf het tijdstip van fusie geacht te zijn verleend aan de nieuwe werkgever.

5. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld voor de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel, bedoeld in het derde lid.

Artikel 7c. Fusie werkgevers met en zonder vrijstellingen van verschillende bedrijfstakpensioenfondsen

1. Op verzoek van een nieuwe werkgever die is ontstaan na een fusie tussen oude werkgevers op wie verschillende verplichtstellingen van toepassing waren, en op wie na de fusie één verplichtstelling van toepassing wordt, wordt een aan een oude werkgever in het kader van dezelfde verplichtstelling verleende vrijstelling

uitgebreid tot alle huidige en toekomstige werknemers van de nieuwe werkgever.

2. Op verzoek van een nieuwe werkgever die is ontstaan na een fusie tussen oude werkgevers op wie verschillende verplichtstellingen van toepassing waren en op wie na de fusie één verplichtstelling van toepassing wordt, wordt een aan één of meer oude werkgevers in het kader van dezelfde verplichtstelling verleende vrijstelling gehandhaafd voor alle werknemers van die oude werkgever.

3. Op verzoek van een nieuwe werkgever die is ontstaan na een fusie tussen oude werkgevers op wie verschillende verplichtstellingen van toepassing waren en op wie na de fusie verschillende verplichtstellingen van toepassing blijven, wordt een aan één of meer oude werkgevers verleende vrijstelling gehandhaafd voor alle werknemers van die oude werkgever en voor de toekomstige werknemers van de nieuwe werkgever die onder dezelfde verplichtstelling vallen.

4. In geval van uitbreiding of handhaving van de vrijstelling, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, blijven de voorschriften, bedoeld in artikel 7, van toepassing en wordt de vrijstelling vanaf het tijdstip van fusie geacht te zijn verleend aan de nieuwe werkgever.

Artikel 7d. Vrijstelling na splitsing

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

a. zuivere splitsing: een zuivere splitsing als bedoeld in artikel 334a, tweede lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
b. afsplitsing: een afsplitsing als bedoeld in artikel 334a, derde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
c. oude werkgever: de voor een zuivere splitsing of afsplitsing bestaande werkgever;
d. nieuwe werkgever: de na een zuivere splitsing of afsplitsing ontstane werkgever.

2. In geval van zuivere splitsing blijft op verzoek van de nieuwe werkgevers een aan een oude werkgever verleende verplichte vrijstelling met de daarbij behorende voorschriften, bedoeld in artikel 7, in stand, indien op de nieuwe werkgevers dezelfde verplichtstelling van toepassing blijft. De nieuwe werkgevers delen het bedrijfstakpensioenfonds mee welke werknemers bij hen in dienst zijn.

3. De vrijstelling wordt vanaf het tijdstip van de splitsing geacht te zijn verleend aan de nieuwe werkgevers en geldt voor de huidige en toekomstige werknemers.

4. In geval van een afsplitsing blijft een aan een oude werkgever verleende verplichte vrijstelling met de daarbij behorende voorschriften, bedoeld in artikel 7, in stand, indien de voor de afsplitsing bestaande pensioenregeling wordt voortgezet. De oude werkgever deelt dit mede aan het bedrijfstakpensioenfonds.

5. In geval van een afsplitsing wordt op verzoek van een nieuwe werkgever, die onder dezelfde verplichtstelling valt als de oude werkgever, aan de nieuwe werkgever een vrijstelling verleend voor zijn huidige en toekomstige werknemers onder dezelfde voorwaarden als welke zijn verbonden aan de aan de oude

werkgever verleende vrijstelling. Deze vrijstelling wordt vanaf het moment van afsplitsing geacht te zijn verleend aan de nieuwe werkgever.

Artikel 7e. Vrijstelling na doorstart

1. Op verzoek van een werkgever op wie een verplichtstelling van toepassing is, wordt een verplichte vrijstelling gehandhaafd die is verleend aan een gefailleerde werkgever wiens activiteiten hij geheel of nagenoeg geheel voortzet in het kader van een doorstart, mits:

   a. de doorstart plaatsvindt binnen één jaar na het faillissement, en
   b. ten minste 50% van de werknemers van de gefailleerde werkgever in dienst is gekomen bij die werkgever.

2. Bij de handhaving van de vrijstelling, bedoeld in het eerste lid, blijven de voorschriften, bedoeld in artikel 7, van toepassing en wordt de vrijstelling vanaf het tijdstip van doorstart geacht te zijn verleend aan de werkgever die de doorstart maakt voor zijn huidige en toekomstige werknemers.

Artikel 8. Intrekking van de vrijstelling

1. Een vrijstelling kan door het bedrijfstakpensioenfonds worden ingetrokken, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2, 3 of 4, indien niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling, bedoeld in artikel 6, of indien wordt gehandeld in strijd met een of meer aan de vrijstelling verbonden voorschriften.

2. De vrijstelling, bedoeld in artikel 5, wordt uitsluitend op verzoek van de werkgever voor wiens werknemers vrijstelling is verleend ingetrokken.

3. In afwijking van het tweede lid kan de vrijstelling, bedoeld in artikel 5, door het bedrijfstakpensioenfonds worden ingetrokken indien wordt gehandeld in strijd met de voorschriften die aan de vrijstelling verbonden zijn.

Artikel 8a. Vaststelling hoogte boete

1. De toezichthouder stelt een bestuurlijke boete in de tweede of derde categorie vast op het basisbedrag, bedoeld in artikel 20, tweede lid, van de wet.

2. De toezichthouder verlaagt of verhoogt het basisbedrag met ten hoogste 50 procent indien de ernst of duur van de overtreding een dergelijke verlaging of verhoging rechtvaardigt.

3. De toezichthouder verlaagt of verhoogt het basisbedrag met ten hoogste 50 procent indien de mate van verwijtbaarheid van de overtreder een dergelijke verlaging of verhoging rechtvaardigt.

Artikel 8b. Recidive

De door de toezichthouder met toepassing van artikel 8a vast te stellen bestuurlijke boete wordt verdubbeld indien tijdens het plegen van de overtreding nog geen vijf

jaren zijn verlopen sedert het opleggen van een bestuurlijke boete aan de overtreder ter zake van eenzelfde overtreding.

Artikel 8c. Draagkracht

1. De toezichthouder houdt bij het vaststellen van een bestuurlijke boete rekening met de draagkracht van de overtreder.

2. De toezichthouder kan op basis van het eerste lid de op te leggen bestuurlijke boete verlagen met maximaal 100 procent.

Artikel 8d. Schade voor derden bij pensioenuitvoerders

1. De toezichthouder houdt bij het vaststellen van een bestuurlijke boete voor pensioenuitvoerders rekening met schade voor derden.

2. De toezichthouder kan de op te leggen bestuurlijke boete, na inachtneming van de bepalingen, bedoeld in de artikelen 8a, 8b en 8c verlagen met maximaal 75 procent.

Artikel 8e. Overtredingen

Overtreding van een voorschrift, gesteld in een hierna genoemd artikel van de wet, is als volgt beboetbaar:

Artikel	Boetecategorie
5	2
6	2
7	2
8	2
9, eerste en tweede lid	1

Artikel 8f. Verstrekking informatie ten behoeve van onderzoek

1. **Indien naar het oordeel van Onze Minister inlichtingen nodig zijn voor een onderzoek naar de doeltreffendheid of effecten van dit besluit, verstrekt het bedrijfstakpensioenfonds op verzoek van Onze Minister inlichtingen omtrent:**
   a. **de beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds~~, waaronder de rendementen per beleggingscategorie en de volatiliteit van rendementen~~, bedoeld in artikel 5, eerste lid ;**

b. **de benchmark, bedoeld in artikel 5, eerste lid; en**
c. **de kosten van vermogensbeheer, bedoeld in artikel 10a, tweede lid, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.**

2. **Onze Minister kan een derde opdragen de gegevens of inlichtingen die hem ingevolge het eerste lid zijn verstrekt te onderzoeken en aan hem verslag uit te brengen. Tevens kan Onze Minister de derde die in zijn opdracht handelt, machtigen namens hem gegevens of inlichtingen in te winnen, in welk geval het eerste lid van overeenkomstige toepassing is.**
3. **Onze Minister en degenen die in zijn opdracht handelen zijn verplicht tot geheimhouding van de op grond van het eerste lid ontvangen gegevens of inlichtingen. ~~, met uitzondering~~ Uitsluitend voor onze Minister geldt geen verplichting tot geheimhouding van de aan de gegevens of inlichtingen ontleende bevindingen en de daaruit getrokken conclusies in algemene zin.**
4. **Het bedrijfstakpensioenfonds is verplicht de gegevens en inlichtingen genoemd in het eerste lid beschikbaar te hebben en deze gedurende ten minste zeven jaren na het boekjaar waarop ze betrekking hebben beschikbaar te houden.**
5. **Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld over het verstrekken van inlichtingen, bedoeld in het eerste lid.**

Artikel 9a. Overgangsrecht

Artikel 1a is van toepassing indien het verzoek tot vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 en 6, wordt gedaan na inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, van het 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.

Artikel 9b. Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen

~~**1.** De artikelen 5, 5a, 7 en 7b en bijlagen 1, 2 en 3, zoals die luidden op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen, blijven van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet maar uiterlijk tot 1 januari 2027.~~

~~**2.** Indien bij een vrijstelling als bedoeld in de artikelen 2 of 6, is afgezien van de berekening van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid op grond van artikel 7, vijfde lid, tweede zin, zoals dat luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen, wordt vanaf het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, de financiële gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever berekend aan de hand van artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.~~

1. In het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 2 of 6, blijven de artikelen 7 en 7b en bijlagen 2 en 3, zoals die luidden op 30 juni 2023, van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de

werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, dan wel gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet.
2. In het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, blijven de artikelen 5, 5a en bijlage 1 zoals die luidden op 30 juni 2023, van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, dan wel gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet.
3. In het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, blijven de artikelen 7 en 7b en bijlage 2 zoals die luidden op 30 juni 2023, van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, dan wel gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet.
4. Indien bij een vrijstelling als bedoeld in de artikelen 2 of 6, is afgezien van de berekening van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid op grond van artikel 7, vijfde lid, tweede zin, zoals dat luidde op 30 juni 2023, wordt vanaf het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds of de werkgever met een vrijstelling van dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, of gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet, de gelijkwaardigheid ~~aangetoond~~ getoetst door aan te tonen dat de pensioenregeling van de werkgever ten minste financieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.
5. De gelijkwaardigheid kan in afwijking van artikel 7, vijfde lid, voor de duur van de hierna genoemde periode worden aangetoond door een toets op enkel de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in de krachtens artikel 7, negende lid, vastgestelde ministeriële regeling. 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, is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, dan wel gebruikmaakt van artikel 220e van de Pensioenwet. De toets op enkel de financiële gelijkwaardigheid zoals bedoeld in de eerste zin wordt in de situatie van artikel 220i van de Pensioenwet uitgevoerd door alleen artikel 6, tweede lid onder a van de ministeriele regeling te hanteren en in de situatie van artikel 220e van de Pensioenwet door alleen artikel 6, derde lid van de ministeriele regeling te hanteren. In de genoemde periode kan eveneens in afwijking van artikel 8, eerste lid, de vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds niet worden ingetrokken vanwege het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid.
Aan het voorschrift van artikel 7, zesde lid van ten minste gelijke pensioenaanspraken zoals bedoeld in artikel 5 worden, in de periode beschreven in de tweede zin van dit lid, wordt in afwijking van artikel 7, zesde lid, geacht te zijn voldaan doordat wordt getoetst aan een voorschrift dat toeziet op enkel de financiële gelijkwaardigheid als bedoeld in de krachtens artikel 7, negende lid vastgestelde ministeriele regeling waarbij alleen artikel 6, tweede lid onder a van de ministeriele regeling uitgangspunt is voor de toets. In de genoemde periode kan eveneens in afwijking van artikel 8, derde lid de vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds niet worden ingetrokken vanwege

het uitgangspunt dat gelijke pensioenaanspraken worden geacht te zijn aangetoond waarmee wordt voldaan aan het voorschrift.
6. ~~Van de berekening van de~~ De financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in het vierde en vijfde lid, wordt ~~afgezien~~ geacht te zijn aangetoond indien en voor zover de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964.
7. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2027. [De Pensioenfederatie gaat er vanuit dat na de vaststelling van het wetsvoorstel 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, de datum mee wijzigt naar 1 januari 2028.]

Een suggestie om het overgangsrecht anders te verwoorden staat in dit kader.

Artikel 9b komt te luiden:

Artikel 9b. Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen
1. De *overgangsperiode* betekent de periode die
   a. start op het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds of de werkgever met een vrijstelling van dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, of gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet;
   b. eindigt op het tijdstip dat zowel het bedrijfstakpensioenfonds als de werkgever met een vrijstelling van dat bedrijfstakpensioenfonds zijn overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, of gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet.

Met betrekking tot vrijstellingen op grond van artikel 2 en 6
2. Tot de overgangsperiode blijven de artikelen 7 en 7b en bijlagen 2 en 3, zoals die luidden op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen, van toepassing op vrijstellingen bedoeld in de artikelen 2 en 6 die zijn of worden verleend vóór de overgangsperiode.

3. In de overgangsperiode wordt voor vrijstellingen bedoeld in de artikelen 2 en 6 die zijn verleend vóór of tijdens de overgangsperiode voldaan aan het voorschrift van artikel 7 lid 5 indien sprake is van financiële gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever als bedoeld in artikel 6, tweede lid, onderdeel a, van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 dan wel, indien de werkgever gebruik maakt van artikel 220e van de Pensioenwet, sprake is van financiële gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever als bedoeld in artikel 6, derde lid, van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf2000.

4. In de overgangsperiode wordt de in lid 3 bedoelde financiële gelijkwaardigheid eveneens geacht aanwezig te zijn indien en voorzover

de pensioenregeling van de werkgever aansluit bij de begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964.

5. Na de overgangsperiode wordt voor vrijstellingen bedoeld in de artikelen 2 en 6 die zijn verleend vóór, tijdens of na de overgangsperiode voldaan aan het voorschrift van artikel 7 lid 5.

Met betrekking tot vrijstellingen op grond van artikel 5

6. Tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet blijven de artikelen 7 en 7b en bijlagen 1 en 2, zoals die luidden op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen, van toepassing op vrijstellingen bedoeld in artikel 5 die zijn of worden verleend vóór de overgangsperiode.

7. Vanaf het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet wordt voor vrijstellingen bedoeld in artikel 5 die zijn verleend vóór of tijdens de overgangsperiode voldaan aan de bij of krachtens artikel 7 lid 6 gestelde voorschriften of regels.

Artikel 10. Inwerkingtreding

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2001 met dien verstande dat artikel 5, eerste lid, onderdeel a, met ingang van 1 januari 2002 in werking treedt.

2. De artikelen 1, onderdeel d tot en met g, en 7a tot en met 7e treden in werking met ingang van de datum van het besluit van 22 juli 2004 tot wijziging van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 in verband met het opstellen van regels hoe na een fusie, splitsing of doorstart van een onderneming moet worden omgegaan met verleende vrijstellingen van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds alsmede enkele andere wijzigingen (Stb. 2004, 397).

Artikel 11. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 21 december 2000

Beatrix

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst

Uitgegeven de achtentwintigste december 2000

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

Bijlage 1. Performance toets
Bijlage bij artikel 5, eerste lid

[Vervallen]

Bijlage 2. Rekenregels verzekeringstechnisch nadeel
Bijlage bij artikel 7, vierde lid

[Vervallen]

Bijlage 3. Actuariële en financiële gelijkwaardigheid
Bijlage bij artikel 7, vijfde lid

[Vervallen]

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Het voorliggende besluit ziet op het wijzigen van het Vrijstellings- en Boetebesluit ten aanzien van overgangsrecht, het introduceren van een inlichtingenbepaling ten bate van het evalueren van de werking van de performancetoets en een wijziging van het begrip “dezelfde aanspraken” bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsrendement vanwege de transitie Wet toekomst pensioenen.

2. Hoofdlijnen van het besluit

2.1 Het Vrijstellings- en Boetebesluit

2.1 Inlichtingenbepaling

In het nieuwe artikel 8f is voorzien in een verplichting tot het bewaren en verstrekken van inlichtingen om de werking van het vrijstellings- en boetebesluit in de toekomst te kunnen evalueren. Dit is met name van belang voor het kunnen evalueren van de werking van de performancetoets, die zonder de genoemde gegevens niet afdoende kan worden onderzocht. Bedrijfstakpensioenfondsen hebben een bepaling nodig voor het laten bewaren en vertrouwelijk doen verstrekken van deze (veelal bedrijfsgevoelige of koersgevoelige) informatie. Bedrijfstakpensioenfondsen worden met artikel 8f geacht deze gegevens te bewaren. ~~Deze bepaling zorgt niet voor extra regeldruk, omdat deze gegevens nu al ten behoeve van het uitvoeren van de performancetoets worden gegenereerd en bewaard.~~ Er is gekozen voor een termijn van zeven jaar, om aan te sluiten bij reeds gangbare bewaartermijnen. Dit is ook een termijn waarop voldoende gegevens kunnen worden verzameld ten aanzien van de werking van het vrijstellings- en boetebesluit om tot een gedegen evaluatie te komen.

2.2 Overgangsrecht

In artikel 9b wordt het bestaande overgangsrecht aangepast. Daarin was geregeld dat de artikelen 7 en 7b en bijlagen 2 en 3, zoals die luidden op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen, nog golden tot het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds over ging naar een gewijzigde pensioenovereenkomst (transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen). De bepalingen in het huidige overgangsrecht voorzagen erin dat de Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000 pas van toepassing werd na de transitie. Ook in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 is overgangsrecht opgenomen, in artikel 7. Dit artikel wordt met een wijziging van de regeling, waarin ook de performancetoets en andere rekenkundige punten worden herzien, aangepast, zodat het overgangsrecht gelijkluidend wordt.

2.2.1 Achtergrond huidig overgangsrecht

De bepalingen uit het besluit die in de in het overgangsrecht genoemde artikelen en bijlagen staan, zijn met het Besluit toekomst pensioenen de facto verplaatst naar de Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000. Dit omdat de technische uitwerking van de

berekeningen beter past op het niveau van de regeling, en toekomstige wijzigingen in de rekenregels zo eenvoudiger kunnen worden aangepast.

In artikel 5 en artikel 6 van de Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000 is met gelijke teksten als in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit zoals dat gold voor 1-7-2023, opgenomen dat er ten minste eens in de 5 jaar wordt getoetst of de regeling van de (vrijgestelde) werkgever nog gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Echter, deze toets kan frequenter worden uitgevoerd indien “in de tussenliggende periode sprake is van een wijziging in de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds dan wel in de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend die zo ingrijpend is dat mag worden aangenomen dat daarvan een reële invloed op de onderstaande berekening zal uitgaan”. Het is evident dat een wijziging van de pensioenovereenkomst in het kader van de Wet toekomst pensioenen als een dergelijke ingrijpende wijziging moet worden gezien, waarbij het bedrijfstakpensioenfonds deze toets vaker uit kan voeren. Dit kan het bedrijfstakpensioenfonds volgens het huidige overgangsrecht doen vanaf het moment dat het zelf over is naar een regeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen **of vanaf het moment dat de vrijgestelde werkgever over is naar een regeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen.**

In de overgangssituatie geldt tijdelijk (alleen) een financiële toets. De toets is beperkt tot de netto spaarpremie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na pensioeningang. Het compleet vergelijken op (ook) risicopremies voor partner- en wezenpensioen bij overlijden voor pensioeningang, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zou werkgevers mogelijk alsnog dwingen gelijktijdig over te stappen. Deze werkgevers zullen in de tussentijd de bestaande partner- en wezenpensioenregelingen niet afschaffen, is de verwachting. Daarom volstaat alleen een toets op het bestaan van dergelijke dekkingen als deze in de oude pensioenregeling waren opgenomen. In een vrijgestelde pensioenregeling zullen geen versoberingen op risicodekkingen doorgevoerd moeten worden. De vrijgestelde werkgever krijgt de tijd om nieuwe risicodekkingen die het bedrijfstakpensioenfonds introduceert op het moment van de transitie van de werkgever door te voeren.

Vanaf dat moment geldt ook een nieuwe invulling van het begrip “financiële gelijkwaardigheid”. In bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit zoals die gold tot 1- 7-2023 (en tot het bedrijfstakpensioenfonds over gaat naar een gewijzigde pensioenovereenkomst) geldt nog dat voor financiële gelijkwaardigheid wordt uitgegaan van “jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanspraken.”. Deze invulling is niet meer mogelijk vanaf het moment dat er sprake is van een solidaire premieregeling of flexibele premieregeling volgens de Wet toekomst pensioenen, waarbij geen sprake meer is van affinanciering van aanspraken, maar de premie wordt toegezegd. Vanaf het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds over is, wordt er dan ook volgens artikel 6, tweede en derde lid, Regeling vrijstellingen Wet

Bpf 2000, gerekend met de premie voor het pensioen op opbouwbasis (ouderdomspensioen **en partnerpensioen bij overlijden na pensioeningang**), en de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis (nabestaandenpensioen **bij overlijden voor pensioeningang, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid**). Dit sluit aan bij systematiek van de nieuwe premieregelingen: de solidaire en flexibele premieregeling en de premie-uitkeringsovereenkomst.

Bij de werking van het bestaande overgangsrecht is ervan uitgegaan dat (hernieuwde) gelijkwaardigheidstoetsing van de regeling van de vrijgestelde werkgever aan de regeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds plaatsvindt na het transitiemoment van het bedrijfstakpensioenfonds. In de praktijk blijkt dit echter tot een aantal knelpunten te leiden, die met dit hernieuwde overgangsrecht worden opgelost. Op het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds over is naar een gewijzigde pensioenovereenkomst volgens artikel 220i Pensioenwet, is de vrijgestelde werkgever dat nog niet in alle gevallen, en vice versa. Dit zou er in voorkomende gevallen onbedoeld~~t~~ toe kunnen leiden dat – omdat volgens artikel 7 van het Vrijstellings- en boetebesluit de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde financieel en actuarieel gelijkwaardig moet zijn aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds – de vrijstelling van de werkgever zou kunnen worden ingetrokken wegens het hanteren van een andere transitiedatum bij de werkgever. Dit zou kunnen leiden tot uitvoeringsproblemen tijdens de transitie, en eventueel – vooral rondom de toekenning van extra aanspraken voor compensatie – kunnen leiden tot negatieve gevolgen voor de deelnemer.

2.2.2 Aanpassingen aan het overgangsrecht

Met dit overgangsrecht wordt gezorgd dat werkgevers zelf binnen de wettelijke termijnen de transitie door kunnen maken, zodat deze samenloopproblematiek kan worden voorkomen. Om de deelnemer in de tussentijd afdoende te beschermen, is voorzien dat de pensioenregeling van de werkgever wel te allen tijde financieel gelijkwaardig **(volgens de nieuwe betekenis)** dient te zijn aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds1. Dit zorgt ervoor dat er tijdelijk niet op actuariële gelijkwaardigheid getoetst wordt. Het toetsen op actuariële gelijkwaardigheid van een nieuwe premieregeling aan een huidige uitkeringsovereenkomst of premieovereenkomst levert de voornoemde problematiek op.

Zo kan het bijvoorbeeld het geval zijn dat bedrijfstakpensioenfonds A over gaat naar een gewijzigde solidaire premieregeling op 1 januari 2026 en daarbij actuarieel andere uitkomsten krijgt dan in de huidige overeenkomst die ze hanteren, bijvoorbeeld door de inrichting van de solidariteitsreserve. Ook ontvangen deelnemers van bedrijfstakpensioenfonds A in de leeftijdscohorten die voor compensatie in aanmerking komen, op 1 januari 2026 eenmalig een toekenning van extra pensioenaanspraken. De pensioenregeling **van** vrijgestelde werkgever B, die bijvoorbeeld op 1 januari 2027 over wil gaan op een solidaire premieregeling, is dan gedurende een jaar niet actuarieel gelijkwaardig aan het bedrijfstakpensioenfonds,

omdat de invulling en uitwerking van de solidaire premieregeling in de huidige uitkeringsovereenkomst van de werkgever niet mogelijk is. Een bedrijfstakpensioenfonds zou in dit geval de vrijstelling in kunnen – of zelfs moeten – trekken, terwijl dit niet in het belang ~~is~~ **hoeft te zijn** van de deelnemer en werkgever. Zo kan een deelnemer bijvoorbeeld geen recht hebben op compensatie bij bedrijfstakpensioenfonds A, maar door het intrekken van de vrijstelling de transitie niet doormaken bij vrijgestelde werkgever B, waar deze op 1 januari 2027 pas de extra pensioenaanspraken toegekend zou krijgen. Dit is niet wenselijk, vandaar dat in dit besluit het overgangsrecht is herzien.

Dit aangepaste overgangsrecht geldt zowel voor bestaande vrijstellingen, als voor werkgevers die tijdens de transitieperiode onder de verplichtstelling komen te vallen en een vrijstelling aan willen vragen. Hierbij wordt het bedrijfstakpensioenfonds geacht om volgens de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in de zin van de Algemene wet bestuursrecht een redelijke termijn in acht te nemen bij werkgevers die een vrijstelling aan willen vragen (zie bijvoorbeeld de termijn van 12 maanden volgens artikel 7, lid 3 Vrijstellings- en boetebesluit). Zo kan een werkgever bijvoorbeeld met terugwerkende kracht zijn regeling gelijkwaardig maken aan die van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds waar hij onder de werkingssfeer viel, en op hetzelfde moment de transitie doormaken, zodat niet meermaals de pensioenovereenkomst in korte tijd hoeft te worden gewijzigd om zowel te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen als aan de gelijkwaardigheidstoetsing voor de vrijstelling.
Tevens is het volgende aan het overgangsrecht toegevoegd voor een werkgever met een huidige progressieve premiestaffel die kiest voor “eerbiedigende werking” (artikel 220e Pensioenwet), waarmee er geen transitie plaatsvindt . Voor die werkgever geldt dat het moment dat ook de nieuwe vlakke premieregeling in werking treedt, maar uiterlijk op het laatste wettelijke transitiemoment, moet worden gezien als het tijdstip dat de werkgever “over” is naar de nieuwe situatie. Op dat moment kan opnieuw gelijkwaardigheidstoetsing plaatsvinden. Voor de volledigheid dient te worden opgemerkt dat voor het aantonen van financiële gelijkwaardigheid van het deel van de pensioenregeling met een geëerbiedigde progressieve premiestaffel in artikel 6, lid 3 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 is voorzien van een invulling hiervan als percentage van de maximum premiestaffels in artikel 38r versus die in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964.

De Pensioenfederatie vraagt zich af of de vorige passage juist is vormgegeven. De werkgever die gebruik maakt van eerbiedigende werking moet wel PP-dekking aanpassen aan Wtp. Dat onderdeel van de eigen pensioenregeling gaat als het ware door de transitie. Naast de regeling met eerbiedigende werking zal werkgever ook een nieuwe vlakke premie instellen voor nieuwe werknemers. Voor het vervolggesprek over de eerbiedigende werking en de gelijkwaardigheids-toets merkt de Pensioenfederatie op dat de fiscale eerbiediging (vooral) is bedoeld om een hogere premie voor ouder personeel mogelijk te maken (en geen compensatie-problematiek te laten ontstaan) en dus niet om jongere deelnemers (zeer) lang een

lagere premie te laten ontvangen (en dit buiten beschouwing te hoeven laten in de gelijkwaardigheidstoets).

Tijdens de transitie kan een mogelijkheid ontstaan dat, gezien de 'oude' toetsing op financiële gelijkwaardigheid uit bijlage 3 ziet op de tijdsevenredige affinanciering van de opgebouwde aanspraken, en de nieuwe op de premie-inleg, een vrijgestelde werkgever onverhoopt bij toetsing aan de regeling van het Bpf enkel gelijkwaardig kan worden door in het voor hem geldende fiscale kader bovenmatig te worden. Om dit te voorkomen is in lid 6 gesteld dat het fiscale maximum van het kader geldt als maximum waaraan kan worden getoetst.

[1] Dat geldt niet bij een fiscaal maximale regeling (zie verderop in deze toelichting).

2.3 Dezelfde aanspraken bij vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsperformance

~~Als laatste is er een wijziging ten aanzien van het begrip "dezelfde aanspraken" bij een vrijstelling volgens artikel 5 van het Vrijstellings- en boetebesluit (vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement). Aangezien het toekennen van ten minste dezelfde aanspraken zoals dat het geval was bij een uitkeringsovereenkomst, in de nieuwe premieregeling niet langer mogelijk is, is er ook op dit punt een herziening nodig. In dit besluit wordt het begrip "dezelfde aanspraken" aangepast naar "gelijkwaardige aanspraken", en voor de invulling van dit begrip wordt verwezen naar de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.~~ **Het begrip "dezelfde aanspraken" wordt aangepast in 'gelijke pensioenaanspraken'. Dit sluit aan bij de tekst uit de Pensioenwet. De wijze waarop dit wordt getoetst wordt op een later moment uitgewerkt in een ministeriële regeling.** Dit uit het oogpunt van consistentie: ook bij de andere vrijstellingsgronden is de precieze (technische en rekenkundige) invulling ondergebracht in de regeling. Deze nadere invulling wordt in een wijziging van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000, waarin ook de performancetoets en andere rekenkundige punten worden herzien, betrokken. Deze wijzigingen zullen op hetzelfde moment in werking treden als deze wijzigingen van het Vrijstellings- en boetebesluit.

Ter verduidelijking van de werking van het overgangsrecht is de volgende tabel opgenomen. Ook is hierin toegevoegd op welke pensioenregeling met welk beleggingsbeleid – wat veelal zal wijzigen vanwege de gewijzigde pensioenovereenkomst – de performancetoets plaats dient te vinden, en volgens welke regelgeving. Aangezien de performancetoets plaatsvindt op de beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds, geldt de nieuwe regelgeving omtrent de performancetoets vanaf het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds over is naar een gewijzigde pensioenovereenkomst.

	Bedrijfs takpensioenfonds 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 lid 2 onderdeel a of lid 3 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 lid 2 onderdeel a of lid 3 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid volgens artikel 5 en 6 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

	Bedrijfs takpensioenfonds niet over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever wel over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever wel over	
Vrijstellings- grond artikel 5	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van dezelfde aanspraken volgens artikel 7, lid 6 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling

	Bedrijfs takpensioenfonds niet over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever wel over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever wel over	
Performance- toets	Huidige regeling/beleggings performance Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling/beleggingsperformance Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling, nog te herzien	Huidige regeling/beleggingsperformance Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling/beleggingsperformacne Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling, nog te herzien

3. Regeldruk

Er worden geen additionele verplichtingen of handelingen voorgesteld voor burgers, bedrijven en de overheid. Zodoende worden er geen regeldrukkosten verwacht, ook geen zogenoemde kennisname kosten.

4. Advies, toetsing en consultatie

PM

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A (artikel 2)
Artikel 2 had nog geen opschrift, dit is aangepast.

Artikel I, onderdeel B (artikel 7)
In artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit wordt ‘dezelfde aanspraken’ vervangen door ‘gelijkwaardige aanspraken’. Hiermee wordt het eenvoudiger om de pensioenregeling van de werkgever te vergelijken met de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. De aanpassing geldt vanaf het moment dat of de werkgever of het bedrijfstakpensioenfonds over is gegaan op het nieuwe pensioencontract. Op grond van het negende lid kan in een ministeriële regeling worden uitgewerkt wanneer sprake
is van ‘gelijkwaardige aanspraken’.

Artikel I, onderdeel C (artikel 8f)
In een nieuw artikel 8f van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 is een inlichtingenplicht voor het bedrijfstakpensioenfonds opgenomen. Hiermee wordt het mogelijk gemaakt om de performancetoets en daarmee de vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement bij het bedrijfstakpensioenfonds in de toekomst te onderzoeken of door een derde te laten onderzoeken. De minister of een derde kan inlichtingen omtrent de beleggingsperformance, de benchmark en de kosten van vermogensbeheer vertrouwelijk inwinnen.

Artikel I, onderdeel D (artikel 9b)
In artikel 9b van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 wordt het overgangsrecht in het kader van de Wet toekomst pensioenen aangepast.

In het ~~eerste~~ **tweede** lid wordt bepaald dat in het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 2 of 6, de oude voorschriften ten aanzien van de gelijkwaardigheidstoets blijven gelden tot het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever over is gegaan op het nieuwe pensioencontract**, dan wel gebruik maakt van de eerbiedigende werking van artikel 220e van de Pensioenwet.** Indien ten minste één van beide is overgegaan op het nieuwe pensioencontract geldt de huidige tekst van het besluit alsmede de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

In het ~~tweede~~ **zesde** lid wordt geregeld dat in het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, de oude voorschriften ten aanzien van de performancetoets van toepassing blijven, tot het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op het nieuwe pensioencontract. Vanaf dat laatste moment geldt de huidige tekst van het besluit alsmede de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.
Het ~~derde~~ **zevende** lid regelt dat vanaf het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds ~~dan wel de werkgever~~ is overgegaan op het nieuwe pensioencontract niet langer ‘dezelfde aanspraken’ hoeven te worden ontleend aan de pensioenregeling van de werkgever als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, maar **‘gelijke pensioenaanspraken’. Op een later moment wordt bepaald op welke wijze dit moet worden aangetoond en/of getoetst.** ~~dat sprake moet zijn van ‘gelijkwaardige aanspraken’. Zie hiervoor verder de artikelsgewijze toelichting bij artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit.~~

~~Uit het vierde lid volgt dat indien sprake is van een kwalitatieve toetsing, deze toets wordt vervangen door een toets op de financiële gelijkwaardigheid, als bedoeld in artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.~~

Het ~~vijfde~~ **derde** lid regelt de situatie waarin één van beide, hetzij het bedrijfstakpensioenfonds hetzij de werkgever met een vrijstelling als bedoeld in artikel 2 of 6, over is gegaan op het nieuwe pensioencontract. In dat geval wordt slechts een toets gedaan op de financiële gelijkwaardigheid en niet op de actuariële gelijkwaardigheid. Dit houdt verband met de slechte vergelijkbaarheid tussen pensioenaanspraken die voortvloeien uit het oude versus het nieuwe pensioencontract**. In het overgangsrecht is bepaald dat (alleen) de spaarpremies in de vergelijking worden betrokken.** ~~Bovendien zal in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 worden opgenomen dat bij de berekening van de financiële gelijkwaardigheid geen rekening wordt gehouden met de voor het nabestaandenpensioen afgedragen premies en voor zover~~ **Voor** de werkgever **die** gebruik maakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet wordt de financiële gelijkwaardigheid **van de premies voor pensioen op opbouwbasis** op de wijze genoemd in artikel 6, derde lid, Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 berekend. Het bedrijfstakpensioenfonds kan in de genoemde periode het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid niet als reden aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling. Dit laatste geldt ook indien de actuariële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is.

Uit het ~~zesde~~ **vierde** lid volgt ~~dat de berekening van de financiële gelijkwaardigheid achterwege blijft~~ voor zover de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een fiscaal maximale regeling heeft **de regeling gelijkwaardig wordt geacht**. Hierdoor hoeft de werkgever de pensioenregeling voor deze werknemers niet verder te verbeteren dan een fiscaal maximale regeling**.** ~~Het bedrijfstakpensioenfonds kan bij een fiscaal maximale regeling van de werkgever het ontbreken van de financiële gelijkwaardigheid niet als reden aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling. Dit laatste geldt ook indien de financiële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is. Het zevende lid bepaalt dat artikel 9b vervalt met ingang van 1 januari 2027. Dit artikel voorziet immers in overgangsrecht gedurende de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel, die eindigt op 1 januari 2027.2 Na 1 januari 2027 is dit overgangsrecht dus niet meer nodig~~.

Het vijfde lid regelt dat in de overgangsperiode de financiële gelijkwaardigheid op basis van de premies op opbouwbasis worden gehanteerd. Dat geldt zowel voor de vrijstellingen op basis van de artikel 2 en 6 als artikel 5. Daarom is artikel 6, tweede lid onder a of artikel 6, derde lid, toegevoegd. Toegevoegd is een bepaling om het 'voorschrift' uit artikel 7, zesde lid van het Vrijstelling- en boetebesluit in de overgangsfase in de overgangsfase met enige soepelheid te behandelen. Vanwege het bestaande voorschrift van een 'gelijke aanspraak' is hier geen sprake van een fiscale eerbieding van premiestaffels zodat alleen een verwijzing naar artikel 6, tweede lid onder a volstaat en de verwijzing naar artikel 6, derde lid, ontbreekt. Met de financiële toets op spaarpremies rond het voorschrift en het gebruik van de woorden 'gelijke pensioenaanspraak' wordt de toets hanteerbaar, maar blijft ook de toets op *het bestaan van* (dus niet de

vormgeving van) partner- en wezenpensioendekking relevant bij de vrijstellingsgrond op basis van artikel 5.

Artikel II (Inwerkingtreding)
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst. Hiermee wordt afgeweken van de vaste verandermomenten en minimuminvoeringstermijn, om fondsen zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over het geldende overgangsrecht gedurende de transitieperiode.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

[2] 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. Dit besluit zal daar te zijner tijd ook op worden aangepast.