



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2025, nr. 2025-0000216202, houdende wijziging van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in verband met aanpassingen financiële en actuariële gelijkwaardigheid [KetenID WGK027264]

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op artikel 7, negende lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000;

Besluit:

ARTIKEL I. REGELING VRIJSTELLINGEN WET BPF 2000

De Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid komt te luiden:

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

2. In het derde lid, aanhef, wordt na 'de toetsing van de' ingevoegd 'kwantitatieve'.

3. In het derde lid, onderdeel a, wordt 'waarbij dit betreft alle werknemers' vervangen door 'waarbij dit alle werknemers betreft'.

4. In het derde lid, onderdeel b, subonderdeel 1, wordt 'artikel 6, tweede lid, onderdeel b' vervangen door 'artikel 6, derde lid, onderdeel b'.

5. Het derde lid, onderdeel c, komt te luiden:

- c. de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds hanteren de grondslagen op basis van de volgende richtlijnen:
 - 1°. sterftegrondslagen: gebaseerd op de meest prudente beginselen;
 - 2°. beleggingsrendementen: een verwacht bruto meetkundig rendement bedoeld in artikel 23a, eerste lid, van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen, waarbij de toekomstige rentetermijnstructuur wordt afgeleid uit de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde actuele rentetermijnstructuur, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen;
 - 3°. beleggingsbeleid: de beoogde beleggingsportefeuille;
 - 4°. de prijs- en looninflatie: de prijs- en looninflatie, bedoeld in artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen, inclusief loonontwikkeling bij de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds;
 - 5°. invalideringskansen: invalideringskansen berekend op basis van de instroom van de rechthebbenden op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten per leeftijdscohort als percentage van de werknemerspopulatie bij het bedrijfstakpensioenfonds;
 - 6°. ontslagkansen: de kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen; en
 - 7°. revalideringskansen: deze blijven buiten beschouwing;

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

- d. het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat



bedrijfstakpensioenfondsen bereiken overeenstemming over het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten, de grondslagen en het te hanteren modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds.

7. In het vierde lid wordt 'na 35 jaar wordt' vervangen door 'over 100 jaar worden' en wordt '35' steeds vervangen door '100'.

8. Het vijfde lid komt te luiden:

5. Indien de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, wordt kwantitatieve gelijkwaardigheid geacht aanwezig te zijn, waarbij deze kwantitatieve gelijkwaardigheid wordt aangetoond door middel van een deterministische analyse op basis van het actieve deelnemersbestand van de werkgever of van het modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds. Indien zowel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds als het bedrijfstakpensioenfonds hiermee instemt, kan de kwantitatieve gelijkwaardigheid in afwijking van de vorige zin ook worden aangetoond door middel van een stochastische analyse.

9. Er worden drie leden toegevoegd, luidende:

6. Voor zover de werkgever gebruikmaakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet, kan de werkgever de ontslagkansen buiten beschouwing laten bij de toetsing van de kwantitatieve actuariële gelijkwaardigheid.
7. Indien de ontslagkansen bij de toetsing van de kwantitatieve actuariële gelijkwaardigheid buiten beschouwing zijn gelaten, kan het bedrijfstakpensioenfonds vanaf 1 oktober 2030 bepalen dat opnieuw wordt getoetst met inachtneming van de ontslagkansen.
8. Het zesde lid vervalt met ingang van 1 oktober 2030. Het zevende lid en dit lid vervallen met ingang van 1 januari 2031.

B

Het tweede en derde lid van artikel 6 worden vervangen door vijf leden, luidende:

2. De werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds toont kwantitatief de financiële gelijkwaardigheid aan. De financiële gelijkwaardigheid kan in afwijking van de vorige zin kwalitatief worden aangetoond, indien zowel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds als dat bedrijfstakpensioenfonds hiermee instemt.
3. Er is sprake van kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid indien:
 - a. voor het pensioen op opbouwbasis de premie in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de premie in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij in de premie de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten niet worden meegenomen en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement; en
 - b. de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds. De vorige zin is van overeenkomstige toepassing op premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de risicodekking van iedere pensioensoort in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de risicodekking van dezelfde pensioensoort in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds.
4. Bij berekening van de kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid worden de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten meegenomen, met uitzondering van vrijwillige pensioenregelingen en regelingen die niet in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds zijn opgenomen, maar waarin op andere wijze in het arbeidsvoorwaardenoverleg is voorzien.
5. Voor zover de werkgever gebruikmaakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet is in afwijking van het derde lid, onderdeel a, sprake van kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid voor het pensioen op opbouwbasis, indien de gemiddelde premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever, als percentage van de maximale premie, bedoeld in artikel 38r, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964, ten minste gelijk is aan de premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, als percentage van de maximale premie, bedoeld in artikel 18a, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964. De premie bedoeld in de vorige zin is de premie zonder de opslag voor administratieve uitvoeringskosten,

zonder de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement en zonder de premie ten behoeve van de compensatie, bedoeld in artikel 150f van de Pensioenwet.

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

C

Na artikel 6 worden twee artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 6a. Gelijkwaardige aanspraken

1. Door het bedrijfstakpensioenfonds wordt getoetst of aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijkwaardige aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Hierbij toetst het bedrijfstakpensioenfonds of:
 - a. de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever gelijk is aan ten minste 100% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij deze kwantitatieve gelijkwaardigheid wordt aangetoond door middel van een deterministische analyse op basis van het actieve deelnemersbestand van de werkgever of van het modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds, of door middel van een stochastische analyse, indien zowel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds als het bedrijfstakpensioenfonds hiermee instemt;
 - b. voor het pensioen op opbouwbasis de premie in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de premie in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij in de premie de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten niet worden meegenomen en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement;
 - c. de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds; en
 - d. de werkgever ten minste dezelfde beoogde pensioendoelstelling als bedoeld in artikel 10a, eerste lid, van de Pensioenwet, hanteert als het bedrijfstakpensioenfonds, indien deze een pensioendoelstelling hanteert.
2. Bij de toets aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, is artikel 5, eerste tot en met vierde lid van overeenkomstige toepassing en bij de toets aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, is artikel 6, eerste, tweede, vierde en zesde lid van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6b. Evaluatie toetsing van actuariële gelijkwaardigheid

Onze Minister zendt in 2028 aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid, bedoeld in artikel 5, in de praktijk.

D

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7. Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen

1. De kwantitatieve gelijkwaardigheid wordt in afwijking van artikel 5, eerste lid, en artikel 6, derde lid, voor de duur van de hierna genoemde periode aangetoond door een toets op enkel de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel a, of vijfde lid en de aanwezigheid van het pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, voordat deze overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. Het gaat om de periode waarin enkel het bedrijfstakpensioenfonds dan wel enkel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds, als bedoeld in de artikelen 2 of 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. In de genoemde periode kan in afwijking van artikel 8, eerste lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf



2000, de vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds niet worden ingetrokken vanwege het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid.

2. De toets op gelijkwaardige aanspraken wordt in afwijking van artikel 6a, eerste lid, voor de duur van de hierna genoemde periode aangetoond door een toets op enkel de voorwaarde, bedoeld in artikel 6a, eerste lid, onderdeel b, en de aanwezigheid van het pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, voordat deze overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. 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 artikel 5 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. In de genoemde periode kan in afwijking van artikel 8, derde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, de vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds niet worden ingetrokken vanwege het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2027.

ARTIKEL II. WIJZIGING REGELING VAN 25 APRIL 2025

Artikel II van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 april 2025 houdende wijziging van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel, de mogelijkheid tot afwijken van het uitvoeren van de jaarlijkse haalbaarheidstoets tot het einde van de transitieperiode en enkele andere onderwerpen (Stcrt. 2025, 15094) vervalt.

ARTIKEL III. INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop het Besluit van 15 augustus 2025 houdende de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in verband met informatieverstrekking voor onderzoek, wijziging van het begrip dezelfde aanspraken en wijziging van het overgangsrecht Wet toekomst pensioenen in werking treedt.

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

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M.L.J. Paul*

TOELICHTING

I Algemeen

1. Inleiding

Met deze regeling worden wijzigingen aangebracht om de toetsing op financiële en actuariële gelijkwaardigheid beter af te stemmen op de vergelijking van premiereregelingen. Ook is er voorzien in een invulling van het begrip 'gelijkwaardige aanspraken' zoals geïntroduceerd in het Besluit van 15 augustus 2025 houdende de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in verband met informatieverstrekking voor onderzoek, wijziging van het begrip dezelfde aanspraken en wijziging van het overgangsrecht Wet toekomst pensioenen (hierna: Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit). Als laatste vinden er nog enkele technische verduidelijkingen en aanpassingen plaats.

2. Hoofdpijnen van de regeling

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

Doel van deze wijzigingen en verduidelijkingen is om de actuariële en financiële gelijkwaardigheid meer te laten aansluiten bij de situatie na overgang op een gewijzigde pensioenovereenkomst binnen het nieuwe pensioenstelsel. Na overgang op het nieuwe pensioenstelsel wordt de berekening van beide gelijkwaardigheidstoetsen aangepast en wordt op onderdelen passender en minder complex. Dit kan omdat premiereregelingen met elkaar vergeleken worden. Bij deze wijziging hoort een nieuwe afweging tussen regeldruk en de mogelijkheid voor de werkgever om een eigen pensioenregeling te kunnen behouden enerzijds en anderzijds het belang van deelnemers en het belang dat niet wordt geconcurrereerd op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Verder wordt met de wijziging de 'gelijkwaardige aanspraken' uitgewerkt en is overgangsrecht opgenomen voor de situatie waarin het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever nog niet is overgegaan op een gewijzigde pensioenovereenkomst.

In paragraaf 2.1 wordt ingegaan op de wijzigingen ten aanzien van de actuariële gelijkwaardigheid, in paragraaf 2.2 wordt ingegaan op de wijzigingen ten aanzien van de financiële gelijkwaardigheid. In paragraaf 2.3 wordt nader ingegaan op de invulling van kwalitatieve toetsing. In paragraaf 2.4 wordt ingegaan op de invulling van gelijkwaardige aanspraken. De invulling van het overgangsrecht is beschreven in paragraaf 2.5.

2.1. Wijzigingen actuariële gelijkwaardigheid

Aan een aantal vrijstellingen moet het voorschrift van actuariële en financiële gelijkwaardigheid worden verbonden. Dit betekent onder meer dat de eigen pensioenregeling van de werkgever ten minste actuariel gelijkwaardig moet zijn aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds die de vrijstelling heeft verleend, tenzij partijen gezamenlijk afzien van deze toets.¹ In deze regeling wordt de berekening van actuariële gelijkwaardigheid voor de situatie na overgang op het nieuwe pensioenstelsel op enkele onderdelen aangepast, zodat een vergelijking tussen premiereregelingen beter gemaakt kan worden.

Methode van berekening

Voor de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid dient de contante waarde van de verwachte uitkeringsstromen van de regeling van de werkgever en de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds te worden berekend. Hierbij kan worden uitgegaan van een beleggingsprofiel dat in de verzekerde regeling wordt aangeboden en waarbij redelijkerwijs kan worden verondersteld dat een aanzienlijk deel van de werknemers hiervoor kan kiezen. Dit kan bijvoorbeeld de gekozen default betreffen of aansluiten bij de life cycle van een pensioenfonds waarbij de gedispenseerde werkgever aannemelijk maakt dat een aanzienlijk deel werknemers hiervoor kan kiezen. In de berekening wordt de contante waarde van de verwachte uitkeringsstromen van het actieve deelnemersbestand betrokken. Met deze

¹ Het is bijvoorbeeld mogelijk dat pensioenfondsen enkel een financiële gelijkwaardigheidstoets willen uitvoeren en afzien van de actuariële gelijkwaardigheidstoets. Het is aan partijen om hier afspraken over te maken.

regeling wordt voorgeschreven dat de standaard is dat dit via een deterministische analyse gebeurt.

Bij een dergelijke analyse is de verwachte uitkeringsstroom afhankelijk van de default in de uitkeringsfase: als bedrijfstakpensioenfondsen of werkgever een variabele uitkering als default optie aanbiedt, zal deze in de vergelijking worden betrokken. Eventuele keuzes van individuen voor een andere uitkeringsvorm evenals de optie voor een vaste uitkering mogen hierbuiten worden gelaten. Indien gewenst kunnen het fonds en de werkgever gezamenlijk bepalen om de analyse inhoudelijk met een stochastische analyse vorm te geven, als zij dit passender vinden.

Berekening over 100 jaar

Met deze regeling wordt de periode waarover de verwachte uitkeringsstromen worden berekend verlengd van 35 jaar naar 100 jaar. Dit geeft een evenwichtiger beeld van de regelingen over de volledige levensloop van alle deelnemers in het bestand en sluit aan bij de standaard voor actuariële berekeningen, waar vaak gebruik wordt gemaakt van deze termijn, zoals de scenariosets die De Nederlandsche Bank publiceert.

Grondslagen voor de berekening

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

- a) Sterftegrondslagen
- b) Beleggingsrendementen en beleggingsbeleid
- c) Prijs- en looninflatie
- d) Invalideringskansen
- e) Ontslagkansen

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

a) Sterftegrondslagen

Met deze regeling wordt geregeld dat de sterftegrondslagen gebaseerd moeten worden op de meest prudente beginselen. In de praktijk betekent dit dat gebruik zal worden gemaakt van de meest recente prognosetafel van het Koninklijk Actuarieel Genootschap (AG). Momenteel betreft dit de prognosetafel AG2024. Indien het bedrijfstakpensioenfonds en/of de werkgever gebruik maakt van ervaringssterfte, dan dient de prognosetafel gecorrigeerd te worden op basis van deze ervaringssterfte. Dat is dan op het moment van toetsing het meest prudent.

b) Beleggingsrendementen en beleggingsbeleid

Met deze regeling worden de beleggingsrendementen waarmee wordt gerekend gewijzigd. Het beleggingsrendement wordt realistisch ingevuld door het beleggingsbeleid van de (beoogde) pensioenuitvoerder van de werkgever te hanteren. Het gekozen beleggingsbeleid wordt begrensd door de feitelijke risicohouding en ingevuld door het daadwerkelijk aangeboden beleggingsbeleid en indien van toepassing eventueel de keuzes die individuen hierin maken (bijvoorbeeld bij een flexibele premieregeling). De werkgever onderbouwt dit aantoonbaar (bijvoorbeeld indien meeste deelnemers andere keuzes maken in de regeling dan wat de default is). Uitgangspunt is dat het beleid van het bedrijfstakpensioenfonds wordt vergeleken met het beleid van de werkgever zoals dit ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Hierbij geldt uiteraard onverkort de zorgplicht zoals omschreven in artikel 52a Pensioenwet. Hierbij kan worden uitgegaan van een beleggingsprofiel dat in de verzekerde regeling wordt aangeboden en waarbij redelijkerwijs kan worden verondersteld dat een aanzienlijk deel van de werknemers hiervoor kan kiezen. Dit kan bijvoorbeeld de gekozen default betreffen of aansluiten bij de life cycle van een pensioenfonds waarbij de gedispenseerde werkgever aannemelijk maakt dat een aanzienlijk deel werknemers hiervoor kan kiezen.

Een werkgever kan desgewenst, indien het werknemersbestand vergelijkbaar is qua kenmerken als die van het bedrijfstakpensioenfonds, gebruikmaken van het risicopreferentieonderzoek dat het bedrijfstakpensioenfonds heeft uitgevoerd bij de onderbouwing van de risicohouding van de deelnemers bij de vrijgestelde werkgever, voor zover voldoende representatief conform artikel 14t en 14v Besluit uitvoering Pw en Wvb. De pensioenuitvoerder kan zo de meest passende risicohouding vaststellen voor de werknemers van de vrijgestelde werkgever en er kan een feitelijke vergelijking over gevoerd beleggingsbeleid plaatsvinden.

Overigens is niet gewijzigd dat voor de beleggingsrendementen per categorie in de regeling wordt verwezen naar de door de Commissie Parameters vastgestelde rendementen, in artikel 23a Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. Enkel de gekozen lifecycle en het beleggingsprofiel (verhouding tussen beleggingscategorieën) zijn gebaseerd op het daadwerkelijk gevoerde beleid.

c) Prijs- en looninflatie

Bij de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid wordt een minimale verwachtingswaarde voor de prijs- en looninflatie conform artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen betrokken, dit blijft ongewijzigd. Omdat vanuit de praktijk is gebleken dat de te verwachten loonontwikkeling bij het werknemersbestand sterk kan verschillen van de gemiddelde loonontwikkeling bij de populatie van het fonds, wordt met deze regeling gewijzigd dat de individuele loonontwikkeling bij de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds in de berekening wordt betrokken. De (individuele) loonontwikkeling kan bijvoorbeeld per leeftijdscohort verschillen. De individuele loonontwikkeling is aanvullend op de looninflatie zoals voorgeschreven. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan periodieke verhogingen die bij de werkgever anders zijn dan bij de populatie van het bedrijfstakpensioenfonds. Indien de loonontwikkeling bij de werkgever vergelijkbaar is met de loonontwikkeling bij het bedrijfstakpensioenfonds of de werkgever niet over individuele loonontwikkeling gegevens beschikt, kan de loonontwikkeling van het bedrijfstakpensioenfonds overgenomen worden (indien daar overeenstemming over bestaat, zie artikel 5, derde lid, onderdeel d, van deze regeling).

d) Invalideringskansen

Met deze regeling wordt gewijzigd dat de invalideringskansen worden afgeleid uit de kans op arbeidsongeschikt raken. Deze berekening dient te worden bepaald op de populatie van het bedrijfstakpensioenfonds waarbij wordt gekeken naar de instroom van het aantal WIA- en Wajonggerechtigden per leeftijdscohort. De kans wordt uitgedrukt als percentage van de werknemerspopulatie.

e) Ontslagkansen

De ontslagkans is de kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen. Het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever gebruiken beiden de ontslagkansen van het bedrijfstakpensioenfonds. Deze ontslagkansen worden per leeftijdscohort vastgesteld. Indien de werkgever graag ontslagkansen wil gebruiken die specifiek voor de werkgever van toepassing zijn, kan dit als hierover overeenstemming wordt bereikt met het bedrijfstakpensioenfonds, zoals bedoeld in artikel 5, derde lid, onderdeel d, van deze regeling. Er geldt een uitzondering voor het meenemen van ontslagkansen als gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking van de progressieve premie, zie daarvoor hieronder het kopje eerbiedigende werking.

Solidariteitsreserve/risicodelingsreserve

In deze regeling wordt niet voorgeschreven dat de bijdrage van en aan de solidariteits- of risicodelingsreserve wordt betrokken in de berekening, tenzij beide partijen anders overeenkomen. Als de standaard deterministische berekening wordt uitgevoerd, kan de bijdrage van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve immers niet goed worden berekend en maakt dit de berekening onnodig complex. Bovendien is de verwachting dat bij een berekening over de verwachte uitkeringsstromen over 100 jaar, de bijdrage van de deelnemers aan betreffende reserve even groot zal zijn als de bijdrage uit de reserve aan de uitkering van de deelnemers.

Compensatie ten behoeve van de afschaffing van de doorsneesystematiek

Wanneer compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit de premie plaatsvindt, wordt deze compensatiepremie betrokken in de toetsing op actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Hierbij is wel een uitzondering gemaakt voor werkgevers die gebruikmaken van eerbiedigende werking. Aangezien zij geen afschaffing van doorsneesystematiek kennen, is hier het verhogen van de premie ten behoeve van compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van deelnemers niet aan de orde.

Compensatie ten behoeve van de afschaffing van de doorsneesystematiek die niet via de premie wordt gefinancierd, wordt buiten beschouwing gelaten bij de gelijkwaardigheidstoetsen. Elke werkgever is zelfstandig verantwoordelijk voor een evenwichtige transitie en betreft adequate compensatie daarbij.

Opheffing van de leenrestrictie

Het opheffen van de leenrestrictie is een onderdeel van het beleggingsbeleid en maakt daarmee onderdeel uit van de actuariële toetsing. Het effect van het eventueel opheffen van de leenrestrictie door een pensioenuitvoerder is moeilijk separaat te waarderen indien de deterministische berekeningsmethode wordt toegepast. Er is immers sprake van een hogere risicoblootstelling voor jonge deelnemers. Daarom wordt dit effect meegenomen als integraal onderdeel van het feitelijke beleggingsbeleid dat wordt gevoerd.

Om dit effect na te bootsen kan de werkgever (of zijn werknemer) een defensiever of offensiever risico- en beleggingsbeleid hanteren in een flexibele premieregeling dan die door de andere pensioenuitvoerder wordt aangeboden. In dat geval wordt dit defensievere of offensievere beleggingsbeleid in

de toetsing betrokken. Een werkgever zal, voor het meenemen van de keuzes van individuele deelnemers in de toetsing, aannemelijk moeten maken dat deze keuzes kunnen worden gemaakt.

Bij de berekening dient het feitelijke beleggingsbeleid van het bedrijfstakpensioenfonds en het feitelijke beleggingsbeleid van de werkgever te worden betrokken, zoals ook voorgeschreven bij de grondslag beleggingsbeleid. De pensioenopbouw van werknemers vloeit immers voort uit de daadwerkelijk gevoerde regeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds respectievelijk de werkgever.

Om deze reden wordt het waarden van de mogelijkheid tot het opheffen van de leenrestrictie niet apart in de gelijkwaardigheidstoets betrokken, maar wel betrokken bij de vergelijking van het feitelijk gevoerde beleggingsbeleid.

Overeenstemming tussen bedrijfstakpensioenfonds en werkgever

Om de actuariële gelijkwaardigheid te toetsen, moet er overeenstemming zijn bereikt over het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten, de grondslagen en het te hanteren modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds. In de huidige regeling staat dat het bedrijfstakpensioenfonds hier akkoord mee dient te gaan. Het is gewenst dat niet alleen het bedrijfstakpensioenfonds akkoord is, maar dat ook de werkgever het eens is met de aannames. Om deze reden is het akkoord van het bedrijfstakpensioenfonds gewijzigd naar overeenstemming tussen beide partijen.

Eerbiedigende werking progressieve premiestaffel

Aanvullend is in artikel 5, zesde lid, opgenomen dat werkgevers die gebruik maken van eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffel de ontslagkansen niet mee hoeven te nemen voor de kwantitatieve actuariële toets, als ze alleen door het effect van deze ontslagkansen geen 95% actuariële gelijkwaardigheid kunnen aantonen. Dit is een tijdelijke maatregel die zal gelden gedurende de komende vijf jaren. Deze uitzondering wordt gemaakt omdat huidige vrijgestelde werkgevers die een progressieve premiestaffel hanteren én een jong deelnemersbestand hebben een grotere kans lopen om de actuariële toetsing niet te halen, door een stapeling van effecten voor jonge deelnemers. Deze stapeling wordt veroorzaakt door een samenloop van omstandigheden binnen de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

De ontslagkansen geven bij een progressieve premiestaffel in de actuariële berekening de kans aan dat een deelnemer de hele staffel niet doorloopt, en daarmee op latere leeftijd ook de hogere premie niet krijgt en niet tot volledige pensioenopbouw komt. Deze ontslagkansen liggen voor jongeren hoger. Sinds de invoering van deze staffels in de Wet verbeterde premieregeling was het voor deze pensioenregelingen in algemene zin goed mogelijk om gelijkwaardig te worden, ondanks deze ontslagkansen. Uitgangspunt van deze wijzigingsregeling is dat er zoveel mogelijk wordt getracht om de systematiek van vrijstellingen en de 'drempel' om er een te krijgen of te behouden, gelijk blijft. Op dit punt wordt daarom een uitzondering gemaakt.

De genoemde samenloop van omstandigheden ziet op een aantal aspecten.

Allereerst ziet deze erop dat door de invoering van de Wet toekomst pensioenen na transitie geen nieuwe instroom in de progressieve premieregeling meer mogelijk is. De ontslagkansen spelen daarmee een grotere rol in het aantonen van de actuariële gelijkwaardigheid. Wel zullen (veelal jonge) werknemers die wisselen van baan (binnen een sector) altijd bij hun nieuwe werkgever instromen in de (hogere) vlakke premieregeling, waardoor het effect van het niet meenemen van de ontslagkansen op de bescherming van deze groep deelnemers klein zal zijn. Als een in de kern in het verleden gelijkwaardig geachte regeling enkel door deze ontslagkansen nu niet gelijkwaardig zou worden geacht, is er andersom ook een risico voor juist de oudere deelnemers, die bij intrekking van een vrijstelling juist een terugval zullen hebben naar de voor hen lagere vlakke premie. Ook zij zullen niet meer bij een andere werkgever kunnen instromen in een progressieve premiestaffel, en lopen door de hogere premiepercentages aan het einde van de loopbaan een relatief groter risico op het missen van een deel van de pensioenopbouw. Dit acht de regering niet wenselijk.

Ten tweede wordt de stapeling van effecten voor jonge deelnemers deels veroorzaakt doordat in deze wijzigingsregeling wordt voorgeschreven om na transitie in principe te toetsen aan het feitelijk gevoerde beleggingsbeleid, omdat dat passender wordt geacht voor onderlinge vergelijking van premieregelingen. Omdat naar verwachting veel bedrijfstakpensioenfondsen voor jonge deelnemers gebruik zullen maken van de opheffing van de leenrestrictie, en werkgevers met een progressieve premiestaffel voor deze jonge deelnemers een lagere premie hanteren, is het voor vrijgestelde werkgevers in algemene zin hierdoor lastiger om voor deze groep de actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen. Eerder was dit effect op de vrijgestelde werkgevers kleiner, omdat niet het feitelijk beleggingsbeleid werd getoetst. Door de keuzes in de Wet toekomst pensioenen om dit laatste mogelijk te

maken, zouden huidige vrijgestelde werkgevers een nadeel ervaren als zij een zeer jong deelnemersbestand hebben. Ook hier zijn juist de ontslagkansen sterk bepalend voor de veronderstelde uitkomsten voor de jonge deelnemers, terwijl deze regeling op grond van de regels in de 'oude' Regeling vrijstellingen wel gelijkwaardig werd geacht. Daarom wordt er nu gekozen voor het tijdelijk niet mee hoeven nemen van deze ontslagkansen. Dit strookt met het uitgangspunt om de systematiek van vrijstellingen en de 'drempel' om er een te krijgen of te behouden, gelijk blijft

Deze uitzondering geldt tot 1 oktober 2030, omdat naar verwachting binnen deze tijdsperiode door natuurlijk verloop de effecten die deze groep vrijgestelde werkgevers ervaart voor dit deel van hun pensioenregeling zullen wegvloeien. Tevens sluit deze termijn aan bij de actuariële toetsing, die in principe slechts eens in de vijf jaar dient plaats te vinden, en is daarmee een natuurlijk moment om deze uitzondering te laten vervallen. Deze regeling zal worden gemonitord waarbij gestart zal worden in 2027 zodat de werking hiervan kan worden geëvalueerd. Hiermee kunnen o.a. de kenmerken van vrijgestelde verzekerde premieregelingen en het proces om te komen tot een financiële en actuariële toets op gelijkwaardigheid in kaart worden gebracht.

2.2. Wijzigingen financiële gelijkwaardigheid

Pensioen op opbouwbasis

In de oude situatie werd bij de financiële gelijkwaardigheid zowel van de premiegrondslag², het premiepercentage en de premie-inleg (na aftrek kosten en (premie voor) risicodekkingen) vastgelegd dat deze gelijk moeten zijn tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds. Aangezien de premiegrondslag kan verschillen tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds en ook tussen bedrijfstakpensioenfonds onderling, zorgt deze voorwaarde voor problemen in de uitvoering. Daarom wordt de voorwaarde van gelijke grondslagen en gelijke premiepercentages losgelaten. Alleen de voorwaarde dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten in euro's op werknemersniveau gelijk moet zijn tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds blijft bestaan.

Met feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten wordt bedoeld de netto premie³ die wordt geheven ten behoeve van de opbouw van het kapitaal dan wel ten behoeve van voor pensioenuitkering bestemd vermogen. De vergelijking vindt dus niet plaats op basis van de bruto premie⁴. Het uitgangspunt hierbij is dat voorkomen moet worden dat een verschil in kosten leidt tot een niet passende vergelijking van pensioenresultaten.

Pensioen op risicobasis

In het verleden werd voorgeschreven dat dezelfde grondslag moest worden gehanteerd bij de vergelijking bij pensioen op risicobasis. Dit is gewijzigd. Enkel de feitelijke uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis moet worden vergeleken. Dit betekent dat als er bij de vrijgestelde werkgever een ander maximum pensioengevend salaris wordt gehanteerd, dat dit impact heeft op de feitelijke uitkeringshoogte. Als het bedrijfstakpensioenfonds bijvoorbeeld een lager pensioengevend salaris hanteert dan de werkgever, kan het voorkomen dat bij gelijke percentages van risicodekkingen, de werkgever een hogere feitelijke uitkeringshoogte heeft dan het bedrijfstakpensioenfonds.

Fiscaal maximale pensioenregeling

In artikel 9b, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit, staat dat de financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond indien 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 (hierna: Wet LB 1964). Als er namelijk een fiscaal maximale pensioenregeling is kan deze (voor die pensioensoorten) vanuit fiscaal optiek niet worden verbeterd. Deze uitzondering zal zich in de praktijk niet snel voordoen, omdat het bedrijfstakpensioenfonds aan dezelfde fiscale begrenzingen is gebonden. Niettemin kunnen voor de werkgever andere fiscale begrenzingen gelden of kunnen deze anders uitwerken. Hierbij kan worden gedacht aan de eerdergenoemde eerbiedigende werking van de progressieve premie en de compensatiepremie bedoeld in artikel 38s, eerste lid, Wet LB 1964. Voor de toets op de actuariële gelijkwaardigheid is een dergelijke uitzondering niet opgenomen, omdat fiscaal de premie-inleg wordt gemaximeerd en niet een nominale pensioenaanspraak.

In het geval de werkgever een progressieve premiestaffel hanteert, wordt in artikel 9b, zesde lid,

² De premiegrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise.

³ Het zuivere verzekeringsrisico gebaseerd op actuariële grondslagen zonder rekening te houden met kosten.

⁴ De netto premie vermeerderd met kosten.



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

In artikel 6, nieuwe zesde lid, van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (hierna: Regeling vrijstellingen), is eenzelfde bepaling ingevoegd voor fiscaal maximale regelingen.

Vrijwillige pensioenregelingen

Een vrijwillige pensioenregeling is dat deel van de pensioenregeling waarbij de werknemer de mogelijkheid heeft om deel te nemen. De werknemer heeft daarbij een keuze om wel of niet deel te nemen. Ook regelingen die niet in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds zijn opgenomen, maar waarin op andere wijze in het arbeidsvoorwaardenoverleg is voorzien, worden niet meegenomen in de berekening van de financiële gelijkwaardigheid. In de regeling en de toelichting is verduidelijkt dat vrijwillige pensioenregelingen, zoals bijvoorbeeld een individuele ANW-hiaatdekking, niet in de berekening van de financiële gelijkwaardigheid worden betrokken. Dat vrijwillige pensioenregelingen niet worden meegenomen in de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid, was al van toepassing. Dit geldt nu ook voor de berekening van de financiële gelijkwaardigheid. Hieronder zal worden toegelicht wat hiervoor de aanleiding is.

Indien bijvoorbeeld een flexibel keuzebudget van de werknemer, die gezien wordt als een vrijwillige pensioenregeling, wel betrokken zou worden in de financiële gelijkwaardigheidstoets, maar bij de actuariële gelijkwaardigheidstoets buiten beschouwing blijft, is het haast onmogelijk om actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen. Als financiële gelijkwaardigheid dan op basis van een hogere premie (premie inclusief flexibel keuzebudget) wordt aangetoond, maar deze premie inleg niet wordt betrokken in de actuariële gelijkwaardigheidstoets, zou de vrijgestelde werkgever namelijk een nog hogere premie moeten inleggen om actuariële gelijkwaardigheid te behalen. Dat is onredelijk. En aangezien aan beide voorwaarden moet worden voldaan (actuariële en financiële gelijkwaardigheid), is het juist om ook de vrijwillige pensioenregeling buiten beschouwing te laten bij de financiële gelijkwaardigheidstoets.

Eerbiedigende werking progressieve premiestaffel

In de regeling is de berekeningswijze voor financiële gelijkwaardigheid voor *pensioen op opbouwbasis* bij een pensioenregeling met progressieve premiestaffel (eerbiedigende werking) in artikel 6, nieuwe vijfde lid, opgenomen. De berekeningswijze is ongewijzigd ten opzichte van de oude regeling. Hierbij wordt verduidelijkt dat wanneer een bedrijfstakpensioenfonds een premie hanteert die twee derde bedraagt van de fiscaal maximaal toegestane premie (momenteel $30\% \times \frac{2}{3} = 20\%$), dat dan de premies voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen op of na pensioendatum in de pensioenregeling met progressieve premiestaffel ook gemiddeld ten minste twee derde moeten bedragen van de fiscaal maximaal toegestane premie.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat indien gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking van de progressieve premie, zowel de pensioenregeling voor de deelnemers met progressieve premiestaffel als voor de pensioenregeling voor de deelnemers met vlakke premie moeten voldoen aan de gestelde vereisten.

Daarnaast geldt – net als bij de vlakke premieregeling – bij de regeling met progressieve premiestaffel ook dat om de kwantitatief financiële gelijkwaardigheid aan te tonen voor het *pensioen op risicobasis* moet worden voldaan aan de voorwaarden van minimaal de gelijke feitelijke uitkeringshoogte volgens artikel 6, derde lid, onderdeel b. Tijdens de overgangsperiode – op het moment dat slechts één van beide partijen de transitie heeft doorgemaakt – hoeft er enkel te worden getoetst op de financiële gelijkwaardigheid van het pensioen op opbouwbasis en de *aanwezigheid* van pensioen op risicobasis als die in de ‘oude’ pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds al aanwezig was. Dit is uitgewerkt in artikel 7 van deze regeling.

Verder bestaat ook in het geval van een pensioenregeling met progressieve premiestaffel de optie om in overeenstemming tussen werkgever en bedrijfstakpensioenfonds af te zien van een kwantitatieve toets en de regeling kwalitatief te toetsen. Dit kan bijvoorbeeld bij het niet wijzigen of slechts (kleine) wijzigingen van de netto premie waarbij een kwalitatieve toets een bruikbaar middel blijkt om de gelijkwaardigheid aan te tonen.

2.3. Kwalitatief toetsen

De regeling wordt op twee punten aangepast en verduidelijkt om kwalitatieve toetsing bij zowel financiële als actuariële gelijkwaardigheid mogelijk te maken. Een kwalitatieve toetsing betreft een vergelijking van de kenmerken van beide pensioenregelingen waarbij getoetst wordt of het in redelijkheid aannemelijk kan worden gemaakt dat beide pensioenregelingen (financieel of actuariel) gelijkwaardig zijn. Het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever kunnen in een dergelijk geval gezamenlijk, als zij daar aanleiding toe zien, afwijken van de kwantitatieve procedure zoals voorgescreven in de regeling. Afwijken van deze kwantitatieve procedure kan dus alleen als daarover overeenstemming is tussen het bedrijfstakpensioenfonds en de (vrijgestelde) werkgever. Ook hierbij moet het bedrijfstakpensioenfonds zich controleren dat kwalitatief toetsen in het belang van de deelnemer plaatsvindt. Er is geen verdere procedure voorgescreven voor een kwalitatieve toetsing. Gezamenlijke overeenstemming over de kwalitatieve procedure tussen bedrijfstakpensioenfonds en werkgever is noodzakelijk. Hieronder schetst de regering een aantal situaties waarbij kwalitatieve toetsing een mogelijke invulling is. Dit is geen limitatieve opsomming.

De mogelijkheid tot kwalitatief toetsen op financiële gelijkwaardigheid is met name van belang bij (kleine) wijzigingen in de 'netto'-premie. Vaak komen deze wijzigingen bij bedrijfstakpensioenfondsen voort uit een arbeidsvoorwaardelijke afspraak van een totale premie zonder aftrek van kosten ('bruto'-premie). De kosten verschillen van jaar tot jaar enigszins. Een andere situatie waarbij een kwalitatieve toets kan volstaan, is wanneer in een zorgvuldig doorlopen proces sociale partners de keuze hebben gemaakt om de totale beschikbare premie anders te verdelen onder pensioensoorten. Hierbij is de totale beschikbare premie bij het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever gelijk, maar is bijvoorbeeld de 'netto'-premie lager is, en de premie voor het nabestaandenpensioen hoger. Het ligt bij dit type kleinere wijzigingen, die niet zien op de kwaliteit van de pensioenregeling bij de vrijgestelde werkgever, voor de hand dat een kwalitatieve toets zal volstaan. Het zou niet redelijk zijn om van een vrijgestelde werkgever te verwachten dat jaarlijks kleine aanpassingen doorgevoerd moeten worden aan de premie, enkel vanwege kleine verschillen in de kosten bij het bedrijfstakpensioenfonds.

Ook is over dit punt in de internetconsultatie bij de Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit door enkele partijen gesteld dat de mogelijkheid tot afzien van kwantitatieve toetsing op financiële gelijkwaardigheid ook van belang is tijdens de transitie. Dit, omdat veel bedrijfstakpensioenfondsen zonder wijziging van de totale pensioenpremie overgaan naar een Wtp-regeling, maar er in de premie na aftrek van kosten wel kleine wijzigingen kunnen zitten. Zo wordt onnodig vaak toetsing op financiële gelijkwaardigheid tijdens de transitie voorkomen en regeldruk verminderd. De regering onderschrijft dat onnodige regeldruk dient te worden voorkomen en dat ook tijdens de transitie de mogelijkheid tot kwalitatieve toetsing open staat. In het overgangsrechtartikel wordt immers niet afgeweken van de bepaling die aangeeft dat, indien daar overeenstemming over bestaat, ook kwalitatief kan worden getoetst. Dat blijft dus een mogelijkheid.

Ook kan het voorkomen dat de vrijgestelde werkgever een beroep heeft gedaan op de eerbiedigende werking van de progressieve premie, bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet. Daarmee maakt hij gebruik van de eerbiedigende werking en kan het voorkomen dat de feitelijke premie-inleg bij de vrijgestelde werkgever niet 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 vrijgestelde werkgever eerbiedigt immers de premie, waar de financiële gelijkwaardigheidstoets op ziet.

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

In het bijzonder kan er gedacht worden aan kwalitatieve toetsing bij een vrijgestelde werkgever die is aangesloten bij een ander bedrijfstakpensioenfonds, een eigen ondernemingspensioenfonds of pensioenkring bij een algemeen pensioenfonds (APF). Daar is immers ook een eigenstandige zorgplicht en toezicht op van toepassing. Tevens is het voor werkgevers die in een andere collectieve regeling deelnemen vaak lastig om (zeer) vaak kleine aanpassingen door te voeren om gelijkwaardig te worden, en is vaak wisselen van pensioenuitvoerder om deze reden veelal niet in het belang van deelnemers. Ook zijn in deze situaties vaak georganiseerde sociale partners betrokken. Er kan dan soms sprake zijn van (kleine) andere afwegingen van sociale partners ten aanzien van de verhouding tussen de verschillende pensioensoorten, ook in de premie. Aangezien de voorwaarde van financiële en actuariële gelijkwaardigheid vervalt bij een vrijstelling op basis van eigen CAO, is kwalitatieve toetsing in deze gevallen in de geest van de reeds geldende regelgeving. Ook hierbij dient uiteraard het belang van de deelnemer centraal te staan, zowel bij het verlenen als eventueel intrekken van een vrijstelling. De basis blijft de pensioenregeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds waar de werknemers van de werkgever onder vallen.

2.4. Gelijkwaardige aanspraken

Aan de vrijstelling op basis van beleggingsperformance (artikel 5 Vrijstellings- en boetebesluit) is de voorwaarde verbonden dat aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste dezelfde aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Met de Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit wordt het geldende begrip 'dezelfde aanspraken' aangepast naar 'gelijkwaardige aanspraken', omdat het garanderen van ten minste dezelfde aanspraken niet past bij premiereregelingen. In de Regeling Vrijstellingen wordt een invulling van 'gelijkwaardige aanspraken' geïntroduceerd, met als doel om materieel zo gelijk mogelijke waarborgen te bieden ter bescherming van de deelnemer als in de huidige situatie, maar wel aangepast aan de premiereregeling. De waarborgen die worden geïntroduceerd zijn als volgt:

1. Minstens 100% financiële gelijkwaardigheid, gelijk aan de vrijstellingen op grond van artikel 2 en 6 Vrijstellings- en boetebesluit, volgens de met deze regeling aangepaste methode.
2. Minstens 100% actuariële gelijkwaardigheid, die daarnaast met deze regeling qua berekeningen wordt aangepast aan een situatie met premiereregelingen. Deze eis is hoger dan bij een vrijstelling op basis van artikel 2 en 6 Vrijstellings- en boetebesluit, waar bij 95% actuariële gelijkwaardigheid wordt geacht aanwezig te zijn. Met deze voorwaarde blijft een belangrijke focus liggen op een gelijkwaardige uitkomst in de uitkeringsfase bij premiereregelingen.
3. Dezelfde pensioenambitie: als het bedrijfstakpensioenfonds een ambitie heeft vastgelegd, dient de werkgever minimaal dezelfde ambitie (pensioendoelstelling) te hanteren, uiteraard met een daarbij passende pensioenregeling. Hierbij is het doen van aanvullende berekeningen niet noodzakelijk, gezien waarborg 1 en 2.
4. Minimaal dezelfde risicodekkingen voor het pensioen op risicobasis (o.a. nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen), wanneer het bedrijfstakpensioenfonds deze hanteert.

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

2.5. Overgangsrecht

Het overgangsrecht, zoals aangepast in de Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit, wordt in deze regeling op dezelfde wijze aangepast, zodat beide gelijklopend zijn en er geen onduidelijkheid kan bestaan over het geldende kader. Er wordt tijdens de transitieperiode, als één van beide partijen over is, enkel getoetst op de financiële gelijkwaardigheid. Nadat beide partijen over zijn wordt er weer 'regulier' getoetst op financiële en actuariële gelijkwaardigheid.

In de Regeling Vrijstellingen wordt daarnaast verduidelijkt dat er tijdens de transitie t.a.v. financiële gelijkwaardigheid enkel wordt gekeken naar de netto premie voor pensioen op opbouwbasis en het bestaan van een voorziening voor pensioen op risicobasis (nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting, enkel als het bedrijfstakpensioenfonds die ook al had voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte daarvan dient niet te worden gewijzigd tijdens de overgangssituatie. Dit is ook aangekondigd in de Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit.

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

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

	Bedrijfstakpensioenfondsen niet over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfondsen wel over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfondsen niet over, werkgever wel over		Bedrijfstakpensioenfondsen 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
Vrijstellingsgrond artikel 2 of 6	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Toetsing financiële en eventueel ook actuariële gelijkwaardigheid volgens bijlage 3 Besluit van voor 1-7-2023, of kwalitatieve toetsing	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid volgens artikel 5 en 6 Regeling vrijstellingen
Vrijstellingsgrond artikel 5	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van dezelfde aanspraken volgens art. 7, lid 6 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen
Performance-toets	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage 1 Regeling vrijstellingen	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage 1 Regeling vrijstellingen

3. Regeldruk

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

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

Voor de aanpassingen van grondslagen vanwege de Wet toekomst pensioenen geldt dat dit in de praktijk tot minder onduidelijkheid zal leiden, omdat er verhelderd wordt welke onderdelen van de pensioenregeling op welke manier mee moeten worden genomen. Ook zal hierover via onder andere het platform Werken aan ons pensioen nadere informatie worden verstrekt voor zowel pensioenfondsen als vrijgestelde werkgevers en hun adviseurs, om de nieuwe grondslagen uit te leggen.

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

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

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

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

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het naar verwachting geen omvangrijke gevolgen voor de regeldruk heeft.

4. Advies, toetsing en consultatie

4.1 Verantwoording internetconsultatie

De ontwerpregeling heeft van 10 juli 2025 tot en met 31 juli 2025 voorgelegen voor internetconsultatie. In deze periode zijn 11 reacties ontvangen, waarvan 9 openbaar. De reacties bevatten bijna allen zowel positieve opmerkingen als uitgebreide commentaren met voorstellen voor aanpassing van de voorgestelde maatregelen.

De regering heeft alle reacties gezien en gewogen. Waar een reactie aanleiding gaf tot een aanpassing, is dat in deze paragraaf vermeldt. De aanpassingen zijn verwerkt in de regeling en in de hoofdstukken van deze toelichting. Reacties die een wezenlijk onderdeel van de ontwerpregeling raken, maar die na weging geen aanleiding vormen voor een aanpassing, zijn hieronder eveneens weergegeven. Daarbij is vermeld op grond van welke overwegingen het commentaar niet is overgenomen. De betreffende reacties en eventuele aanpassingen zijn, waar mogelijk, thematisch ingedeeld en hieronder overeenkomstig de volgorde van deze toelichting behandeld.

4.1.1 Actuariële gelijkwaardigheid

Noodzaak actuariële toetsing

Meerdere indieners hebben hun vraagtekens gesteld bij de noodzaak van het behouden van actuariële toetsing. Volgens onder andere het Verbond van Verzekeraars, Kring van Pensioenspecialisten, Klap Verzekeringsmakelaars, Edmond Halley, WTW, een anonieme partij en dhr. Laning is in de situatie na de pensioentransitie enkel toetsing op financiële gelijkwaardigheid nodig. Dit omdat de focus immers verschoven is van uitkeringsovereenkomsten naar premieovereenkomsten. De regering begrijpt deze wens van de indieners, maar heeft in de afweging tussen de belangen van de werkgever en bescherming van de deelnemer, die immers anders zou vallen onder de verplichtgestelde regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, in het licht van de overgangssituatie naar het nieuwe pensioenstelsel een andere afweging gemaakt. De deelnemer heeft, bij deelname in het bedrijfstakpensioenfonds niet alleen profijt van de ingelegde premie, maar ook van het gekozen beleggingsbeleid en andere collectiviteitskenmerken van de pensioenregeling. Bij het enkel toetsen op financiële gelijkwaardigheid, blijven de elementen volledig buiten beschouwing. Deze elementen (met een bepaald risico en rendement) zijn wel van belang voor de deelnemer – die zonder vrijstelling van de werkgever in deze pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds had deelgenomen. Actuariële gelijkwaardigheid blijft daarom een aan de vrijstelling verbonden voorschrift.

Desalniettemin wil dit voorschrift van actuariële gelijkwaardigheid niet zeggen dat in alle gevallen een kwantitatieve toetsing (zoals voorgeschreven in artikel 6, derde lid, van de regeling) noodzakelijk is. De Pensioenfederatie geeft aan dat een kwalitatieve toetsing in veel gevallen zal volstaan. Uiteraard moeten de vrijgestelde werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds hier dan wel overeenstemming over hebben bereikt. Bij een (nagenoeg) gelijkblijvende premie en een passend risicoprofiel zal een kwalitatieve toetsing wellicht afdoende zijn. Dit is naar verwachting ook van toepassing bij onderbrenging van de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever bij een ander pensioenfonds (eigen pensioenfonds, ander bedrijfstakpensioenfonds of Apf-kring). De noodzaak tot het behouden van de actuariële toetsing zal in de evaluatie worden betrokken.

Toetsing van het feitelijk beleggingsprofiel

Een aantal partijen, waaronder het Verbond van Verzekeraars, WTW, de Kring van Pensioenspecialisten, dhr. Laning en een anonieme partij geven aan in hun reactie dat de keuze om het feitelijk beleggingsbeleid van het bedrijfstakpensioenfonds naast dat van de vrijgestelde werkgever te leggen, zorgt voor ongewenste prikkels voor het nemen van meer risico bij de werkgever.

De regering is het met het Verbond van Verzekeraars eens dat de solidaire premieregeling, die door veel bedrijfstakpensioenfondsen zal worden uitgevoerd, en de flexibele premieregeling, die door veel vrijgestelde werkgevers die hun regeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling zal worden uitgevoerd, in beginsel gelijkwaardige regelingen zijn. Dat wil zeggen, dat ze ieder hun eigen specifieke kenmerken hebben, maar er een gelijkwaardige invulling voor de deelnemer mogelijk is. In de regeling is er daarom voor gekozen om de specifieke kenmerken die per regeling verschillen (zoals een solidariteitsreserve, de keuzemogelijkheid voor een vaste uitkering, shoprecht), niet in de voorschriften voor actuariële toetsing op te nemen. Alleen die elementen zijn opgenomen, die goed waardeerbaar in een deterministische berekening tot uiting kunnen komen en die zo goed mogelijk de realiteit van de pensioenregeling en de uitkomsten daarvan weerspiegelen. Omdat in premieregelingen het gehanteerde beleggingsbeleid meer centraal staat, is er gekozen om dit ook tot uitdrukking te laten komen. De deelnemer heeft immers in de basis recht op de verplichtge-

stelde pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij ook het gehanteerde beleggingsbeleid hoort. Immers, bij een substantieel ander beleggingsbeleid, zullen ook de uitkeringen hoger of lager uitvallen. Dit meenemen zorgt voor een zo zuiver mogelijke vergelijking tussen de twee pensioenregelingen. Ten overvloede wordt opgemerkt dat hierbij gebruik wordt gemaakt van de door de Commissie Parameters vastgestelde rendementen per beleggingscategorie en de rentetermijnstructuur van De Nederlandsche Bank. Deze sets grondslagen die worden gebruikt in de berekeningen zijn dus voor het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever gelijk. Enkel het verschil in beleggingsportefeuille en de gehanteerde lifecycles komt in de actuariële vergelijking tot uiting.

Terecht wordt opgemerkt door deze zelfde partijen dat door te kiezen voor het meenemen van het daadwerkelijk gevoerde beleggingsbeleid, het nemen van risico wordt gewaardeerd, terwijl het nemen van minder risico zal zorgen voor het niet behalen van (kwantitatieve) actuariële gelijkwaardigheid. Dit is met name het gevolg van de keuze voor deterministische berekeningen – waarbij het mediane scenario wordt genomen en eventuele slechtere scenario's niet tot uitdrukking komen (zie hierna). Daarnaast is er volgens de regering in de voorgestelde vormgeving geen sprake van een prikkel voor het nemen van te veel risico voor de deelnemer. Financieel gezien heeft de vrijgestelde werkgever immers al een gelijkwaardige premiestelling, en zal het nemen van extra risico niet direct leiden tot minder kosten. Verder wordt het te nemen risico ingeperkt door de zorgplicht van de pensioenuitvoerder en de risicohouding van de deelnemers. Op grond van artikel 52b van de Pensioenwet baseert een pensioenuitvoerder zijn beleggingsbeleid immers op de risicohouding van de deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden. Het is dan ook niet mogelijk, zoals de Kring van Pensioenspecialisten suggereert, om als uitvoerder van een vrijgestelde regeling het beleggingsbeleid van de verplichtgestelde regeling uit te voeren, ongeacht het risicoprofiel bij de uitvoerder. Dit zou strijdig zijn met artikel 52b van de Pensioenwet. De vrijgestelde werkgever dient dus zelfstandig de risicohouding van de deelnemers vast te stellen.

De Kring van Pensioenspecialisten stelt in dit licht voor om in de tekst van de regeling op te nemen dat de vrijgestelde werkgever 'een lifecycle die aansluit bij het toedelings- en beleggingsbeleid van de verplichtgestelde regeling' hanteert. Ook dit is door bovengenoemde wettelijke vereisten niet mogelijk. Het is echter wel in de lijn van verwachting dat bij een soortgelijk deelnemersbestand met gelijkende kenmerken, de risicohouding en bijbehorende passende beleggingsprofiel gelijkend zal zijn op dat van het bedrijfstakpensioenfonds.

Het Verbond van Verzekeraars merkt op dit punt ook op dat de regeling nu voorschrijft dat individuele keuzes van deelnemers worden meegenomen, en dat dit tot ongewenste situaties kan leiden bij kleine werkgevers, gezien de AVG. Er is verduidelijkt in de toelichting in paragraaf 2.1 dat het meenemen van individuele keuzes voor een offensievere lifecycle of vaste uitkering optioneel is.

Toetsing van alle pensioensoorten

Partijen als de Pensioenfederatie, Kring van Pensioenspecialisten, Klap Verzekeringsmakelaars en een anonieme partij geven aan dat de toevoeging van de actuariële gelijkwaardigheid voor alle pensioensoorten (artikel 5, vijfde lid, van de regeling) een verzwaring is van de huidige actuariële gelijkwaardigheid. De partijen geven aan dat deze verzwaring onnodig is en dat hierdoor niet goed aangesloten kan worden op de specifieke kenmerken van de werknemers van de vrijgestelde werkgever. De regering kan zich hierin vinden en wil voldoende flexibiliteit bieden aan vrijgestelde werkgevers om een passende regeling aan te bieden in het belang van de werknemers. Daarom is de toetsing per pensioensoort bij de actuariële gelijkwaardigheid niet langer in de regeling opgenomen. Dit regeling (artikelen 5 en 6a) en toelichting zijn hierop aangepast.

Meenemen solidariteitsreserve

Een anonieme partij heeft aangegeven dat het optioneel meenemen van de solidariteitsreserve in de actuariële gelijkwaardigheid, als het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daar beiden mee instemmen, praktische vragen oproept. Zij stellen dat de solidariteitsreserve een fundamenteel onderdeel van de solidaire premieregeling is en dat de vul- en uitdeelregels veelal per fonds verschillen, waardoor ook verschillen in de hoogte van de uitkeringen optreden. Zij vragen zich af hoe moet worden omgegaan met de inleg in de reserve als deze niet verplicht hoeft te worden meegenomen in de actuariële toets. Daarnaast vraagt de partij zich af wie bepaalt of de reserve wel of niet wordt meegenomen.

Zoals ook reeds aangegeven in de toelichting over de solidariteitsreserve is de verwachting dat bij een berekening over 100 jaar de bijdrage van de deelnemers aan betreffende reserve even groot zal zijn als de bijdrage uit de reserve aan de uitkering van de deelnemers. Het betrekken van de bijdrage aan de solidariteits- of risicodelingsreserve wordt daarmee irrelevant. Het optioneel meenemen van de reserve lijkt in de praktijk dan ook geen realistisch scenario te zijn. De berekening wordt hiermee enkel

complexer. Dat is niet in het belang van de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds. Indien beide partijen overeenstemming bereiken over het wel meenemen van de reserve, blijft dit uiteraard een mogelijkheid.

Van 35 naar 100 jaar

In artikel 5, vierde lid, is de projectie van de actuariële toetsing aangepast van 35 naar 100 jaar. Partijen als WTW en het Verbond van Verzekeraars vragen zich af wat de meerwaarde hiervan is, temeer omdat effecten van de solidariteits- en risicodelingsreserve achterwege blijven. Partijen als Kring van Pensioenspecialisten en Pensioenfederatie geven juist aan zich te kunnen vinden in de aanpassing. De regering is zich bewust dat met het niet meenemen van de effecten van de solidariteits- en risicodelingsreserve, het verlengen van de looptijd minder meerwaarde heeft. Aan de andere kant is een looptijd van 35 jaar arbitrair en niet passend bij andere berekeningen in de sector. Een looptijd van 100 jaar is daarentegen zeer gebruikelijk bij actuariële berekeningen. Tevens is het bij een looptijd van 100 jaar mogelijk om de volledige uitkeringsstroom van alle huidige deelnemers mee te nemen in de vergelijking. Hierom is gekozen voor een looptijd van 100 jaar.

Deterministisch versus stochastisch

Verschillende partijen waaronder WTW, Kring van Pensioenspecialisten, Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars en een anonieme partij hebben opmerkingen gemaakt over de actuariële toetsing waarbij deterministisch of stochastisch kan worden doorgerekend. De standaard is om een deterministische analyse te hanteren. Dat is in de regeling in artikel 5, vijfde lid, toegevoegd en in bovenstaande toelichting verduidelijkt. Indien gewenst kunnen het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever gezamenlijk een stochastische analyse hanteren. Daarover moet dan wel overeenstemming bereikt worden, waarbij geldt dat als het de uitdrukkelijk wens is van de werkgever om stochastische berekening te maken in plaats van een deterministische berekening vanuit het bedrijfstakpensioenfonds vanuit redelijkheid en billijkheid een grondige onderbouwing zou moeten geven waarom de berekening deterministisch zou moeten worden verricht.

WTW merkt hierbij terecht op dat het nadeel van deterministisch toetsen is dat enkel het verwacht rendement en niet het risico van het risicoprofiel wordt meegenomen. Bij een stochastische toets zou dat wel het geval zijn. De consequentie van stochastisch toetsen is dat bijvoorbeeld een defensiever beleggingsbeleid altijd beter zal presteren in een slecht-weer scenario en slechter zal presteren in een goed-weer scenario. Daardoor zal in een stochastische toets waarbij optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario worden meegenomen, waarschijnlijk de 95% als bedoeld in artikel 5, vijfde lid, niet worden gehaald. En zoals WTW zelf ook aangeeft, is een stochastische berekening complex en duur. Zoals ook het Verbond van Verzekeraars opmerkt is dat niet voor alle vrijgestelde werkgevers behapbaar. De regering vindt het belangrijk dat een vrijstelling ook voor kleine werkgevers haalbaar moet kunnen zijn. Een te dure en complexe actuariële toets heeft impact op de haalbaarheid hiervan. In de regeling is daarom aangepast dat een deterministische analyse de hoofdregel is.

Tenslotte geeft Kring van Pensioenspecialisten nog ter overweging dat bij een stochastische analyse de meest recente scenarioset zou moeten worden gebruikt, tenzij partijen anders overeenkomen. Er wordt momenteel in de regeling enkel gesproken over een deterministische analyse of, indien daar overeenstemming over is, een stochastische analyse. Dit kan stochastisch zijn, maar dat hoeft niet. Bij een stochastische analyse ligt het in de rede de meest recente scenarioset van DNB te gebruiken, maar omdat dit nu niet wordt voorgeschreven, wordt dit ook niet in de regeling opgenomen.

Leenrestrictie

De Kring van Pensioenspecialisten vindt het opmerkelijk dat in de toelichting bij de regeling staat dat het waarderen van het opheffen van de leenrestrictie niet apart in de gelijkwaardigheidsstoets betrokken wordt. Het Verbond van Verzekeraars geeft daarnaast aan dat in de actuariële toets enkel waarde wordt toegekend aan enkele kenmerkende elementen van de solidaire premieregeling die leiden tot een risicovoller beleggingsbeleid zoals het opheffen van de leenrestrictie.

Het waarderen van de leenrestrictie is impliciet onderdeel van het beleggingsbeleid en maakt daarmee onderdeel uit van de actuariële toets. Het hoeft dan ook niet separaat meegenomen te worden. Het Verbond van Verzekeraars wijst erop dat dit enkel een optie is bij de solidaire premieregeling en dat voordelen van de flexibele premieregeling in die zin niet mee worden genomen. De regering heeft ervoor gekozen om in de actuariële toets te kijken naar het feitelijke beleggingsbeleid van het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever. Indien het bedrijfstakpensioenfonds gebruik maakt van het opheffen van de leenrestrictie, wat voornamelijk voor jongere mensen van toepassing zal zijn, en dit passend moet worden geacht bij de risicohouding, zal een vrijgestelde werkgever in plaats van het opheffen van de leenrestrictie uitgaan van een beleggingsprofiel dat in de verzekerde regeling wordt

aangeboden en waarbij redelijkerwijs kan worden verondersteld dat een aanzienlijk deel van de werknemers hiervoor kan kiezen. Dit kan bijvoorbeeld de gekozen default betreffen of een beleggingsprofiel zijn dat aansluit bij de life cycle van een pensioenfonds waarbij de gedispenseerde werkgever aannemelijk maakt dat een aanzienlijk deel van zijn werknemers hiervoor kan kiezen, zodat over de gehele looptijd nog steeds een vergelijkbaar rendement kan worden behaald. De impact van de leenrestrictie in de actuariële toets kan ook via een verhoging van de premie opgelost worden. Daarmee waardeert de regering niet enkel elementen uit de solidaire premiereregeling maar ook elementen die centraal staan in de flexibele premiereregeling, zoals het meenemen van individuele keuzes van deelnemers voor een andere lifecycle. In algemene zin acht de regering het meenemen van het feitelijke beleggingsbeleid in de vergelijking in het belang van de deelnemer, en staat dit ook bij het meenemen van het opheffen van de leenrestrictie centraal.

Sterfte grondslagen

Een aantal partijen waaronder WTW, het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie vragen om in plaats van de prognosetafel van het AG 2024 te verwijzen naar 'de meest recente prognosetafel', zodat dit te allen tijde actueel is. Daarnaast hebben de Pensioenfederatie, Kring van Pensioenspecialisten en WTW aangegeven dat naast het gebruik van de prognosetafel ook de ervaringssterfte van het bedrijfstakpensioenfonds, indien van toepassing, dient te worden meegenomen.

Om tegemoet te komen aan de reacties op de prognosetafel van het AG en de ervaringssterfte heeft de regering besloten om artikel 5, derde lid, onderdeel c, subonderdeel 1° zodanig te wijzigen dat de sterfte grondslagen gebaseerd moeten worden op de meest prudente beginselen. Dit betekent in de praktijk dat gebruik zal worden gemaakt van de meest recente prognosetafel van het AG. Indien het bedrijfstakpensioenfonds en/of de werkgever gebruik maakt van ervaringssterfte, dan dient de sterfte gecorrigeerd te worden op basis van deze ervaringssterfte. Dat is op dat moment immers het meest prudent. Verwijzen naar 'de meest recente prognosetafel van het AG' is juridisch technisch niet goed mogelijk, aangezien de prognosetafels die het AG vaststelt geen publiekrechtelijke normen zijn waar op een dergelijke dynamische manier in wet- en regelgeving naar kan worden verwezen.

Daarnaast merken Kring van Pensioenspecialisten en ook bovengenoemde partijen op dat in een prognosetafel de voorzienbare trend in overlevingskansen al is betrokken. Dit is in de regeling aangepast.

Beleggingsrendementen

WTW heeft aangegeven dat in artikel 5, derde lid, onderdeel c, subonderdeel 2, verwezen wordt naar bruto rendementen conform Besluit financieel toetsingskader artikel 23a, eerste lid, onderdeel b. WTW geeft aan dat op deze bruto rendementen de vermogensbeheerkosten in mindering moet worden gebracht. De regering is het eens met WTW dat in principe de vermogensbeheerkosten in mindering zouden moeten worden gebracht. In de praktijk is het inschatten van de vermogensbeheerkosten erg complex. Oplossing daarvoor is verwijzen naar de kostenafslag die ook wordt voorgeschreven in artikel 23a, eerste lid, onderdeel b van Besluit financieel toetsingskader. Als zowel vrijgestelde werkgever als bedrijfstakpensioenfonds vervolgens deze zelfde kostenafslag hanteren, dan is dat per saldo hetzelfde als het gebruiken van geen kostenafslag. De regering vindt het toevoegen van complexiteit die vervolgens geen meerwaarde heeft, onnodig. Er is daarom besloten dit artikel niet aan te passen vanwege de afslag van vermogensbeheerkosten. Als partijen in de praktijk toch graag de vermogensbeheerkosten in mindering willen brengen, zal dit in overeenstemming moeten gaan.

Prijs- en looninflatie

Een anonieme partij heeft gereageerd op het meenemen van de loonontwikkeling per werknemer, aanvullend op de looninflatie. Zij geven aan dat dit een toename is in complexiteit en een bron van discussie geeft. De regering vindt het belangrijk dat de prognoseberekening uitgaat van de meest realistische grondslagen, voor zover dit mogelijk is binnen de complexiteit daarvan. Werkgevers hebben aangegeven dat zij dit graag willen meenemen en dit ook kunnen. In de regeling is nog verduidelijkt dat zowel de werkgever als het bedrijfstakpensioenfonds deze loonontwikkeling mee moeten nemen. Indien de werkgever niet over deze gegevens beschikt of de loonontwikkeling van de werkgever vergelijkbaar is met de loonontwikkeling van het bedrijfstakpensioenfonds, kan het, in overeenstemming met het bedrijfstakpensioenfonds, deze loonontwikkeling overnemen. Hierdoor kan de complexiteit worden gereduceerd.

Invalideringskansen

WTW merkt op dat de invalideringskansen bepaald zouden moeten worden op basis van de kans op arbeidsongeschikt raken in plaats van de kans op arbeidsongeschikt zijn. Dit klopt.

De Pensioenfederatie merkt daarnaast op dat de invalideringskansen bepaald moeten worden op basis van de in- en uitstroom en niet de standen op een bepaald moment.

In de regeling en de bijbehorende toelichting is aangepast dat de invalideringskansen worden afgeleid uit de kans op arbeidsongeschikt raken, en niet zijn. De suggestie van de Pensioenfederatie om ook de uitstroom mee te nemen, is niet meegenomen. De uitstroom valt immers onder revalideringskansen, die in deze berekening buiten beschouwing worden gelaten.

Ontslagkansen

Naar aanleiding van een anonieme reactie op de internetconsultatie is artikel 5, derde lid, onderdeel c, subonderdeel 6° redactioneel gewijzigd. De onderbouwing van de werkgever van de ontslagkansen van het bedrijfstakpensioenfonds is geschrapt. Indien de werkgever graag ontslagkansen wil gebruiken die specifiek voor de werkgever van toepassing zijn, kan dit als hierover overeenstemming wordt bereikt met het bedrijfstakpensioenfonds, zoals bedoeld in artikel 5, derde lid, onderdeel d.

Procedure

Kring van Pensioenspecialisten vraagt om verduidelijking bij artikel 5, nieuwe vierde lid (na de internetconsultatie is de inhoud van dit lid naar het tweede lid verplaatst). Er wordt aangegeven dat niet duidelijk is wat bedoeld wordt met een andere procedure en waarom dit artikel is toegevoegd. Naar aanleiding van deze opmerking is in het tweede lid opgenomen dat in afwijking van een kwantitatieve toets, ook een kwalitatieve toets kan worden gedaan indien hierover overeenstemming wordt bereikt. Hiermee is verduidelijkt wat hier werd bedoeld.

4.1.2 Financiële gelijkwaardigheid

Premie

Een aantal partijen, waaronder de Pensioenfederatie en WTW, vraagt wat wordt verstaan onder de premie in artikel 6, nieuwe derde lid, onderdeel a. Zij merken terecht op dat de (toekomstige) uitvoeringskosten geen onderdeel zijn van de premie zoals bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel a. De Pensioenfederatie stelt voor om aan te sluiten bij de beschrijving van kosten zoals opgenomen in artikel 45a van de Pensioenwet. Naar aanleiding van de reacties is verduidelijkt dat de opslag voor administratieve uitvoeringskosten in ieder geval niet wordt meegenomen in de bepaling van de premie. Ook de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten zijn geen onderdeel van de premie, indien deze kosten niet zijn meegenomen in het rendement. In de praktijk komt het voor dat vermogensbeheerkosten en transactiekosten worden meegenomen in het rendement. Het inschatten van deze kosten is erg complex. Zoals eerder is aangegeven, is het toevoegen van complexiteit die vervolgens geen meerwaarde heeft, onnodig. In het geval dat deze kosten onderdeel zijn van het rendement, is het niet noodzakelijk om deze kosten te specificeren om de premie te kunnen bepalen.

Verder stelt Kring van Pensioenspecialisten voor om juist te definiëren welke elementen wel onder de 'premie' vallen, zoals bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel a. Beide opties zijn mogelijk, wel definiëren wat onder de premie valt, of juist niet. Er is voor gekozen om juist te definiëren wat niet onder de premie wordt verstaan, omdat dit in ieder geval elementen zijn die logischerwijs niet worden betrokken in de gelijkwaardigheidstoets. Dit zijn daarnaast ook kosten die bij ieder pensioenfonds dan wel verzekeraar voorkomen. Het voorstel van Kring van Pensioenspecialisten wordt dan ook niet overgenomen.

Risicodekkingen

WTW vraagt om verduidelijking over de financiële gelijkwaardigheid bij premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. WTW stelt dat de eis in artikel 6, derde lid, onderdeel b, dat er getoetst moet worden op de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis, in dit geval minder passend is. WTW verzoekt om toe te lichten waar uitkeringshoogte wel en niet een passende term is.

In artikel 6, derde lid (nieuw) van de regeling staat dat er bij financiële gelijkwaardigheid getoetst wordt op de premie bij pensioen op opbouwbasis en op de uitkeringshoogte bij pensioen op risicobasis. Het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum zijn voorbeelden van pensioen op opbouwbasis. De kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid zal dus op basis van de feitelijke premie-inleg worden getoetst. Omdat hier vaak sprake is van onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten worden deze ook bij de actuariële gelijkwaardigheid meegenomen. Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum (nadat is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet), wezenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting bij arbeidsongeschikt-

heid zijn pensioenen op risicobasis. Deze pensioensoorten worden niet in de actuariële gelijkwaardigheid betrokken en in de financiële gelijkwaardigheid wordt de uitkeringshoogte vergeleken. Bij premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid vraagt de term uitkeringshoogte inderdaad om een nadere verduidelijking. Het is passend om hier de risicodekking te vergelijken. Daarop is dan ook artikel 6, derde lid, onderdeel b, aangepast.

De uitkeringshoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds voorziet in arbeidsongeschiktheidspensioen, dan dient de werkgever aan te tonen dat bij een gelijke mate van arbeidsongeschiktheid ten minste een gelijkwaardige arbeidsongeschiktheidsuitkering is verzekerd (uitkeringspercentage maal de grondslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen) ten opzichte van het bedrijfstakpensioenfonds.

Ook bij vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid is de hoogte van de premievrije voortzetting onder meer afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij een gelijke mate van arbeidsongeschiktheid, toont de werkgever de gelijkwaardigheid aan door de voortzetting van dezelfde pensioensoorten in ten minste dezelfde mate als bij het bedrijfstakpensioenfonds toe te zeggen. Hierdoor wordt geborgd dat bij intreden van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte niet in een slechtere positie komt te verkeren ten opzichte van het bedrijfstakpensioenfonds.

Kring van Pensioenspecialisten geeft nog aan dat momenteel bij de beoordeling van het partnerpensioen op risicobasis uitgegaan moet worden van dezelfde grondslag voor beide regelingen. De Kring van Pensioenspecialisten geeft aan dat dit betekent dat een partnerpensioen met eenzelfde premiepercentage als in de verplichtgestelde regeling, maar met een lagere grondslag, toch gelijkwaardig is. De regering wil benadrukken dat bij een pensioen op risicobasis de uitkeringshoogte wordt vergeleken. Een partnerpensioen met eenzelfde premiepercentage zal daarmee dus niet automatisch voldoende zijn voor financiële gelijkwaardigheid op deze pensioensoort. Zoals verduidelijkt in de toelichting is het voorschrift om dezelfde grondslag te hanteren wel uit dit artikel weggehaald. Vervolgens benoemt WTW ook dat afhankelijk van de definitie van de dekking, de hoogte van het spreidingsvermogen een rol kan spelen. Daarnaast spelen ook hier verschillen in de uitkeringsvariant (vastgesteld of variabel, en al dan niet met vaste verhogingen) een rol.

Het ligt in de lijn van de regelgeving om bij de financiële gelijkwaardigheid de uitkeringshoogte te betrekken die je op basis van het uitkeringsvermogen plus het spreidingsvermogen had gekregen. Immers, deze zijn beide onderdeel van een volledige en onvoorwaardelijke toezegging en het spreidingsvermogen zal ook tot uitkering komen. Verschillen in uitkeringsvarianten kunnen inderdaad ook worden betrokken bij de berekeningen. Het is aan het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever om hierover overeenstemming te bereiken. Een pragmatische oplossing zou kunnen zijn om de vaste uitkering en een vaste verhoging hierbij achterwege te laten.

Tenslotte is door diverse partijen, waaronder Kring van Pensioenspecialisten en een anonieme partij, aandacht gevraagd voor de financiële gelijkwaardigheid bij tijdelijk partnerpensioen (ook wel nabestaandenoverbruggingspensioen). Bij financiële gelijkwaardigheid is bij pensioen op risicobasis sprake van de toetsing van de afzonderlijke pensioensoorten. Het tijdelijk partnerpensioen is onderdeel van het partnerpensioen, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Pensioenwet. In het geval dat er een tijdelijk partnerpensioen wordt aangeboden, is het dus in de praktijk mogelijk om de uitkeringshoogte van het tijdelijk partnerpensioen plus het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum als één pensioensoort te toetsen.

Kwalitatieve toetsing

Sportfondsen pensioenfonds vraagt om expliciet in de toelichting op te nemen dat in de situatie dat de totale beschikbare premie bij het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever gelijk is, maar de premie tussen pensioensoorten kan verschillen, een kwalitatieve toets kan volstaan. De regering begrijpt de situatie van Sportfondsen pensioenfonds en ook andere ondernemingspensioenfonds. De toelichting is op dit punt uitgebreid om aan te geven dat een kwalitatieve toets op de financiële gelijkwaardigheid in deze situatie ook volstaat.

4.1.3 Eerbiedigende werking

Fiscale maximum pensioenpremie

WTW vraagt om verduidelijking ten aanzien van de toepassing van de fiscaal maximale premie indien de werkgever gebruik maakt van de eerbiedigende werking. Indien de netto spaarpremie bij het bedrijfstakpensioenfonds 20%, oftewel 2/3 van het fiscale maximum is, geldt voor de vrijgestelde

regeling die de progressieve premiestaffel eerbiedigt, dat per deelnemer een gewogen gemiddelde premie van ten minste 2/3 van het geldende premiepercentage van de fiscaal maximale premie wordt toegepast.

Ontslagkansen

Het Verbond van Verzekeraars geeft aan dat indien vrijgestelde werkgevers rekening moeten houden met ontslagkansen en zij gebruik maken van de leeftijdsafhankelijke staffel, zij in sommige gevallen de toetsing van actuariële gelijkwaardigheid niet kunnen doorstaan. Door het meenemen van ontslagkansen kan er voor met name jongere deelnemers geen actuariële gelijkwaardigheid meer worden behaald, omdat zij nadeel hebben van het feit dat zij bij ontslag niet meer in de progressieve premiestaffel deelnemen en overgaan op een vlakke premie. Zij maken de premie die zij hebben gemist als gevolg van ontslag niet meer goed in een vlakke premie, terwijl dit wel het geval zou zijn in de progressieve premiestaffel. De regering wil benadrukken dat de ontslagkansen altijd van toepassing zijn geweest bij het verkrijgen van een vrijstelling en dat hier op dit punt ook geen inhoudelijke wijziging heeft plaatsgevonden in deze regeling. Dit betekent echter niet dat het bedrijfstakpensioenfonds in alle gevallen de vrijstelling in moet trekken: zij dienen ook de belangen van de vrijgestelde werknemers die al in de hogere premiestaffels zitten, mee te wegen. Als de vrijstelling wordt ingetrokken voor de gehele groep met werknemers, vallen oudere werknemers immers terug naar de (vaak lagere) vlakke premie. In overleg kan de vrijgestelde werkgever met het bedrijfstakpensioenfonds in deze gevallen bezien wat de beste oplossing is voor deze situatie. In sommige gevallen zal een kwalitatieve actuariële toetsing volstaan. In andere gevallen kunnen andere oplossingen worden gevonden, zoals het aanbieden van de nieuwe vlakke premieregeling van werkgever aan de jongere deelnemers die in de lagere premiestaffels deelnemen van de geëerbiedigde regeling, om alsnog aan de actuariële toetsing te voldoen. Tevens wijst de regering er op dat dit punt zich slechts een beperkt aantal jaar zal voordoen, aangezien de deelnemers die van baan wisselen bij een nieuwe werkgever altijd in zullen stromen in een vlakke premieregeling. Ook de tijdelijkheid van deze situatie kan door het bedrijfstakpensioenfonds worden meegenomen in de afweging om een vrijstelling al dan niet in te trekken. Daarnaast krijgen werkgevers de mogelijkheid om tot 1 oktober 2030 de ontslagkansen buiten beschouwing te laten bij het aantonen van de actuariële gelijkwaardigheid. Dit kan werkgevers met een jong deelnemersbestand helpen die zich geconfronteerd zien met ook andere effecten vanwege het opheffen van de leenrestrictie. Voor een uitgebreidere toelichting wordt verwezen naar het kopje 'Eerbiedigende werking progressieve premiestaffel' onder paragraaf 2.1.

Algemene uitwerking eerbiedigende werking

OR-pensioenadviseurs en Kring van Pensioenspecialisten geven aan dat indien een vrijgestelde werkgever een beroep doet op de eerbiedigende werking (artikel 220e van de Pensioenwet) en daarmee de oplopende premiestaffel eerbiedigt, dit nadelig kan zijn voor werknemers. OR-pensioenadviseurs gaat daarbij specifiek in op de situatie van oudere werknemers, terwijl Kring van Pensioenspecialisten daarnaast ook nog ingaat op de situatie van jongere werknemers.

De regering wijst erop dat deze regeling ziet op de vrijstelling van werkgevers bij een bedrijfstakpensioenfonds en dan in het specifiek de toetsing van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Ondanks het feit dat de eerbiedigende werking daar onderdeel van kan zijn als een vrijgestelde werkgever of bedrijfstakpensioenfonds de regeling eerbiedigt, gaat de regeling niet in op de wenselijkheid van de eerbiedigende werking zelf. De reacties van de partijen zien daarmee niet op deze regeling, maar op de Pensioenwet (artikel 220e van de Pensioenwet). Daarom leiden deze opmerkingen niet tot verdere aanpassingen.

4.1.4 Compensatie ten behoeve van de afschaffing van de doorsneesystematiek

Een aantal partijen, waaronder Kring van Pensioenspecialisten en het Verbond van Verzekeraars, vraagt om verduidelijking hoe compensatie via de premie meegenomen moet worden in de gelijkwaardigheidstoetsen. De toelichting is naar aanleiding hiervan op een aantal punten verduidelijkt.

In de toelichting bij de regeling is aangegeven dat wanneer compensatie uit de premie plaatsvindt, deze betrokken moet worden in de financiële gelijkwaardigheidstoets. Een uitzondering geldt alleen in het geval de premie is gebaseerd op een progressieve premiestaffel. De Kring van Pensioenspecialisten noemt dit opvallend, aangezien de betreffende deelnemer in het geval van deelname bij het bedrijfstakpensioenfonds wel de compensatie zou ontvangen. In de toelichting is aangegeven dat deelnemers in een progressieve premiestaffel geen nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Compensatie is dan ook niet noodzakelijk.

Het Verbond van Verzekeraars vraagt of verduidelijkt kan worden of compensatiepremie ten behoeve van afschaffing van de doorsneesystematiek betrokken moet worden in de gelijkwaardigheidstoetsen

indien de vrijgestelde werkgever voor nieuwe werknemers de vlakke premie aanbiedt. De uitzondering geldt alleen in het geval de premie is gebaseerd op een progressieve staffel, omdat zoals gezegd daar geen sprake is van een nadeel als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit betekent dat de compensatie die plaatsvindt via de premie wel betrokken moet worden in de gelijkwaardigheidstoetsen voor de deelnemers in de vlakke premieregeling.

De Kring van Pensioenspecialisten vraagt verder waarom de compensatiepremie niet specifiek is benoemd in de regeling. In de regeling is aangegeven welke componenten geen onderdeel uitmaken van de premie in plaats van de componenten die wel onderdeel uitmaken van de premie. Indien er compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek via de premie plaatsvindt, is dit onderdeel van de netto premie voor opbouw van een oudedagsvoorziening en dient dit betrokken te worden in de gelijkwaardigheidstoetsen.

4.1.5 Gelijkwaardige aanspraken

Een aantal partijen, waaronder het Verbond van Verzekeraars, de Kring van Pensioenspecialisten en WTW, geeft aan dat bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance, de nieuwe invulling van gelijkwaardige aanspraken nog op enige punten verduidelijking behoeft.

Wat betreft de gelijke pensioendoelstelling: hier wordt gedoeld op het opnemen van een minstens gelijke pensioendoelstelling als het bedrijfstakpensioenfonds, zodat de pensioenregeling bij de werkgever met deze bijzondere vrijstellingsgrond zo veel mogelijk blijft lijken op die van het bedrijfstakpensioenfonds. Ook al is dit niet verplicht in flexibele premieregelingen, staat het in algemene zin werkgevers vrij om in hun pensioenregeling een beoogde ambitie op te nemen. In het geval van een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance wordt het opnemen van minstens dezelfde pensioendoelstelling als het bedrijfstakpensioenfonds verplicht.

Wat betreft de kans om deze ambitie te behalen, merkt de Pensioenfederatie op dat het logisch zou zijn om ook dit voorschrift op te nemen. Andere partijen wijzen er juist op dat dit aanvullende, kostbare berekeningen voor de vrijgestelde werkgever zou betekenen. Gezien het feit dat er bij deze vrijstellingsgrond al wordt gerekend met een 100% financiële en 100% actuariële gelijkwaardigheid, zou het daarnaast aantonen van de kans op het behalen van een bepaalde ambitie een te grote regeldruk betekenen voor werkgever. Het ligt ook niet in de lijn der verwachting dat een pensioenregeling die op zowel financiële als actuariële gronden minimaal voor 100% gelijkwaardig is aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, een andere kans dan deze zou hebben voor het behalen van een gelijke pensioenambitie. Die kans wordt immers bepaald door deze twee elementen: de premie en de contante waarde van de uitkering. In de toelichting is verduidelijkt dat deze kans niet los berekend hoeft te worden en enkel het voorschrift geldt om minimaal eenzelfde pensioendoelstelling te hanteren.

Tenslotte heeft Kring van Pensioenspecialisten en de Pensioenfederatie aangegeven dat er in artikel 6a, onderdeel a, (na de internetconsultatie gewijzigd naar artikel 6a, eerste lid, onderdeel a) sprake moet zijn van minimaal 100% gelijkwaardigheid in plaats van 100% gelijkwaardigheid exact. De regeling is daarop aangepast.

4.1.6 Overgangsrecht

Naar aanleiding van een opmerking van Verbond van Verzekeraars is verduidelijkt dat de pensioenregeling van de werkgever het pensioen op risicobasis alleen moet bevatten als het bedrijfstakpensioenfonds die zowel voor als na de transitie uitvoert. In dit geval wordt alleen getoetst of het zelfde pensioen op risicobasis wordt aangeboden en niet de hoogte van de risicodekking of de uitkeringshoogte. Voor het totale pensioen op opbouwbasis (dus ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen) wordt getoetst op de premie, niet op de uitkeringshoogte. Verder is verduidelijkt dat het overgangsrecht ook geldt voor vrijstellingen op basis van onvoldoende beleggingsperformance.

4.1.7 Wetstechnische opmerkingen

Een voorstel van de Pensioenfederatie om in artikel 5, derde lid, onderdeel c, aanhef, het woord 'grondslagen' te vervangen voor 'actuariële uitgangspunten', is niet overgenomen, aangezien in de rest van artikel 5 ook over grondslagen wordt gesproken en het voor de hand ligt daarbij aan te sluiten.

Een suggestie van de Pensioenfederatie om in artikel 5, vierde lid (na de internetconsultatie artikel 5, tweede lid), te spreken over gelijkwaardigheid die wordt 'getoetst' in plaats van 'aangetoond', wordt niet overgenomen, aangezien in de regeling wordt aangehouden dat het bedrijfstakpensioenfonds 'toetst' of sprake is van gelijkwaardigheid en de werkgever dit 'aantoont'.

Naar aanleiding van een opmerking van de Pensioenfederatie is in artikel 6, tweede lid, eerste zin, de tekst in lijn gebracht met de bewoordingen uit het Vrijstellings- en boetebesluit, door te spreken over een werkgever die 'een vrijstelling heeft of aanvraagt bij een bedrijfstakpensioenfonds'. Er kan immers zowel sprake zijn van een werkgever die al een vrijstelling heeft als van een werkgever die nog in het aanvraagproces voor een vrijstelling zit. In artikel 5, tweede lid, worden deze bewoordingen ook gebruikt.

Verder zijn naar aanleiding van een reactie van de Pensioenfederatie de bewoordingen van artikel 6, nieuwe vijfde lid, iets aangepast, om duidelijk te maken dat dat lid enkel over het pensioen op opbouwbasis gaat. Ook in de toelichting is dit verduidelijkt.

De 'kan-bepaling' in artikel 7 is naar aanleiding van een reactie van de Pensioenfederatie aangepast. Gedurende de transitie wordt altijd slechts een financiële toets gedaan. Ook is onder andere naar aanleiding van een reactie van de Pensioenfederatie in artikel 7 en de toelichting daarbij duidelijker gemaakt dat het gaat over het overgangsrecht rondom de *kwantitatieve* gelijkwaardigheid. Dit staat dus los van de kwalitatieve toets, die zowel tijdens als na de transitie plaats kan vinden, als het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daar beiden mee instemmen.

In de artikelsgewijze toelichting bij artikel 7 is de werking van artikel 220e van de Pensioenwet verduidelijkt, naar aanleiding van een opmerking van de Pensioenfederatie dat in artikel 7 ook nog naar artikel 220e van de Pensioenwet zou moeten worden verwezen. Dit is niet nodig, aangezien voor een werkgever met een huidige progressieve premiestaffel die kiest voor eerbiedigende werking (artikel 220e van de Pensioenwet), ook sprake is van een wijziging van de pensioenovereenkomst zoals bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet.

Klap Verzekeringsmakelaars raadt aan verplicht te stellen dat een bedrijfstakpensioenfonds alle informatie die een werkgever nodig heeft bij het aanvragen of behouden van een vrijstelling openbaar beschikbaar op de website plaatst. Zij zouden hier ook een sanctie aan gekoppeld willen zien. De regering volgt deze suggestie niet, aangezien in artikel 7, vijfde lid, laatste zin, van het Vrijstellings- en boetebesluit al is voorgescreven dat het bedrijfstakpensioenfonds aan de werkgever informatie verstrekt over de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds ten behoeve van de gelijkwaardigheidstoets. Het bedrijfstakpensioenfonds dient zich hier dus nu al aan te houden. Bovendien handelt een bedrijfstakpensioenfonds, zoals Klap terecht aangeeft, bij het verlenen/intrekken van een vrijstelling als een zelfstandig bestuursorgaan in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, waarbij het zich moet houden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Verder is, mede naar aanleiding van een opmerking van Kring van Pensioenspecialisten, met betrekking tot de toets op gelijkwaardige aanspraken, in artikel 6a, tweede lid, van de regeling en de artikelsgewijze toelichting daarbij, verduidelijkt dat de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten in de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid worden meegenomen, met uitzondering van het pensioen op risicobasis dat betrokken is in de toets op financiële gelijkwaardigheid.

4.1.8 Overig

Pensioengevend salaris

WTW, Kring van Pensioenspecialisten en Edmond Halley geven aan dat er momenteel onduidelijkheid is over het pensioengevend salaris dat meegenomen moet worden in de berekeningen. Edmond Halley gaat daarbij specifiek in op het maximum pensioengevend salaris van het bedrijfstakpensioenfonds. De regering gaat er vanuit dat hetzelfde vraagstuk geldt voor het meenemen van een eventueel verhoogde AOW-franchise. Edmond Halley vraagt om wettelijk te verankeren dat de vergelijking op basis van de feitelijke eigen regeling van de vrijgestelde werkgever plaatsvindt, zonder het maximum pensioengevend salaris van het bedrijfstakpensioenfonds te hanteren. Voor de actuariële toetsing uit artikel 5, derde lid, onderdeel d, van de gewijzigde regeling is bepaald dat het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever samen overeenstemming bereiken over het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten, de grondslagen en het te hanteren modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds. Hieruit kan niet worden afgeleid dat in de berekeningen uitgegaan moet worden van het maximum pensioengevend salaris bij het bedrijfstakpensioenfonds. De regeling laat hier ruimte voor maatwerk waarbij het van belang is dat beide partijen samen overeenstemming bereiken. Wel lijkt het logisch om een verhoogde franchise in de berekening te betrekken. Als het bedrijfstakpensioenfonds gebruik maakt van een verhoogde franchise en de vrijgestelde werkgever niet, dan lijkt het logisch om ook deze lagere franchise van de werkgever in de berekening van de vrijgestelde werkgever te betrekken. Een berekening die uitgaat van fictieve of niet werkelijke gegevens, is ondoelmatig. Het is belangrijk dat in de berekening componenten worden betrokken die zoveel als mogelijk aansluiten bij de werkelijkheid.



Omdat reeds is voorgeschreven dat het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever overeenstemming bereiken over verschillende componenten, waaronder ook kan worden begrepen het pensioengevend salaris, wordt geen wijziging aangebracht in de regeling.

Voor de financiële gelijkwaardigheid wordt de vergelijking gemaakt op de feitelijke premie-inleg en de feitelijke uitkeringshoogte. Dit betekent dat de feitelijke premie-inleg en feitelijke uitkeringshoogte van de werkgever wordt bepaald aan de hand van de pensioenregeling van de werkgever. De feitelijke premie-inleg en feitelijke uitkeringshoogte van het bedrijfstakpensioenfonds wordt bepaald aan de hand van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Dit is ook nader verduidelijkt in de toelichting.

Werkgevers- en werknemerspremie inclusief 'eigen bijdrage'

Tenslotte vragen Edmond Halley en Kring van Pensioenspecialisten nog aandacht voor de component 'eigen bijdrage' als onderdeel van de gelijkwaardigheidsberekeningen. Daarbij geven ze aan dat alleen gekeken zou moeten worden naar het werkgeversdeel van de premie, omdat het werknemersdeel verschillend kan zijn als gevolg van een eigen bijdrage.

Daarnaast vragen ook WTW en een anonieme partij aandacht voor de verdeling van de werkgevers- en werknemerspremie als onderdeel van de totale premie.

Allereerst is de totale inleg aan premie relevant voor de opbouw van pensioenen en daarmee voor de berekening van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Dit is met deze regeling niet gewijzigd. De uiteindelijke pensioenuitkomst moet in ogenschouw worden genomen, waardoor de verdeling tussen werknemer en werkgever minder relevant is. De verdeling van het werknemersdeel en werkgeversdeel is daarnaast ook een arbeidsvoorwaardelijke afspraak. De totale premie-inleg (werkgeversdeel werknemersdeel) is en blijft relevant voor de berekeningen.

Daarnaast ziet de verplichtstelling en de vrijstelling op de basispensioenregeling (het deel van de pensioenregeling waaraan de deelnemer verplicht moet deelnemen) en niet op de vrijwillige pensioenregeling (het deel van de pensioenregeling waaraan de deelnemer vrijwillig kan deelnemen). Vrijwillige regelingen zoals een flexibel keuzebudget waarbij werknemers zelf kunnen bepalen of en zo ja hoe ze dat inzetten, blijven buiten beschouwing in de berekeningen. Dit betekent dat de gelijkwaardigheid aangetoond moet worden zonder het flexibel keuzebudget in de berekening te betrekken. Dat de vrijwillige pensioenregeling niet in de actuariële gelijkwaardigheidstoets wordt betrokken, is met deze regeling niet gewijzigd. Dit gold vóór deze wijzigingsregeling ook al. Wel is met deze regeling gewijzigd dat vrijwillige pensioenregelingen ook niet worden betrokken in de financiële gelijkwaardigheidstoets. In de algemene toelichting is dit verduidelijkt.

Verzekeringstechnisch nadeel

De Pensioenfederatie heeft een aantal suggesties gedaan voor artikelen 3 en 4 van de regeling. Deze artikelen gaan over het verzekeringstechnisch nadeel. Er zijn in deze regeling geen wijzigingen aangebracht in deze artikelen en deze waren daarmee ook geen onderdeel van de internetconsultatie. Wel vindt de regering het belangrijk om de opmerkingen en suggesties van de Pensioenfederatie nauwkeurig te bestuderen en eventueel mee te nemen bij een toekomstige wijziging van dit deel van de Regeling vrijstellingen.

Tijdsplan en proces

Meerdere partijen, waaronder Verbond van Verzekeraars en de Kring van Pensioenspecialisten, geven aan dat de timing van de internetconsultatie ongelukkig was vanwege het zomerreces. De regering erkent dat dit geen ideale situatie was, en wil daarom de indieners nogmaals bedanken voor het alsnog indienen van hun reacties. In het voortraject (vanaf september 2024) van deze wijziging waren vele partijen uit de uitvoering betrokken, en ook zij worden via deze weg bedankt voor het meedenken over deze wijzigingsregeling.

Gezien de overgang van vele bedrijfstakpensioenfondsen naar een gewijzigde pensioenregeling per 1 januari 2026, acht de regering het van belang dat er voor zowel deze bedrijfstakpensioenfondsen als hun vrijgestelde werkgevers zo tijdig mogelijk duidelijkheid is over de geldende vereisten, zowel tijdens als na de transitie. Vanwege de voor de uitvoering noodzakelijke wijzigingen in het overgangsrecht, die in deze regeling gelijklopend worden gemaakt met de op hetzelfde moment in werking te treden wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit, is zo spoedig mogelijke inwerkingtreding noodzakelijk. Ook de Pensioenfederatie benoemt deze noodzaak.

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A (artikel 5)

In het tweede lid van artikel 5 wordt verduidelijkt dat zowel de werkgever aan wie een vrijstelling is verleend als de werkgever die een verzoek om vrijstelling heeft ingediend, de actuariële gelijkwaardigheid aantoont. De actuariële gelijkwaardigheid wordt kwantitatief aangetoond bij het verzoek en bij de toetsen bedoeld in het eerste lid die nadien periodiek plaatsvinden. Daarbij wordt de procedure uit het derde lid in acht genomen. Verder is in het tweede lid opgenomen dat wanneer het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever het daar beiden mee eens zijn, de gelijkwaardigheid in plaats van kwantitatief ook kwalitatief kan worden aangetoond.

De aanhef van het derde lid is gewijzigd, om duidelijk te maken dat de procedure die in het derde lid wordt beschreven, de procedure voor een *kwantitatieve* toets is. In onderdeel a is redactioneel verbeterd en onderdeel b, subonderdeel 1°, is wetstechnisch aangepast aan de vernummering van leden in artikel 6.

In onderdeel c van het derde lid is een aantal richtlijnen voor de te hanteren grondslagen bij de berekening van actuariële gelijkwaardigheid aangepast.

De sterftegrondslagen zijn gebaseerd op de meest prudente beginselen. Met deze bewoordingen wordt aansluiting gezocht bij artikel 126, tweede lid, onderdeel b, van de Pensioenwet. In de praktijk zal gebruik worden gemaakt van de meest recente prognosetafel van het Koninklijk Actuariel Genootschap, indien van toepassing gecorrigeerd op basis van de ervaringssterfte van het bedrijfstakpensioenfonds en/of de werkgever. Dat is immers het meest prudent op dat moment.

De beleggingsrendementen en de prijs- en looninflatie moeten worden vastgesteld aan de hand van de door de Commissie Parameters voorgeschreven parameters in artikelen 2 en 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds. Bij de prijs- en looninflatie wordt ook de loonontwikkeling bij de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds meegenomen, tenzij de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds het erover eens worden dat de werkgever de loonontwikkeling bij het bedrijfstakpensioenfonds overneemt. Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting.

Het beleggingsbeleid wordt vastgesteld aan de hand van de beoogde beleggingsportefeuille die door respectievelijk het bedrijfstakpensioenfonds en de pensioenuitvoerder van de werkgever gevoerd gaat worden.

De invalideringskansen worden afgeleid van de instroom van de WIA-/Wajong-gerechtigden per leeftijdscohort bij het bedrijfstakpensioenfonds. Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting.

De grondslag 'ontslagkansen' is aangepast, zodat de werkgever niet langer de kans hoeft te onderbouwen dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen. Het is immers niet logisch dat de *werkgever* dit moet onderbouwen, terwijl het gaat om de kans dat een deelnemer niet langer deelneemt aan de regeling van het *bedrijfstakpensioenfonds*. Op grond van het derde lid, onderdeel d, is het overigens ook mogelijk dat de werkgever de kans hanteert dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling *van de werkgever* beëindigen, als het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever zich daar allebei in kunnen vinden.

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

In het vierde lid is de periode van 35 jaar gewijzigd naar een periode van 100 jaar, omdat dit een evenwichtiger beeld geeft van de regelingen over de volledige levensloop van alle deelnemers in het bestand. Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting.

Het vijfde lid is gewijzigd, zodat duidelijk is dat dit lid gaat over de kwantitatieve gelijkwaardigheid en deze kwantitatieve gelijkwaardigheid in beginsel wordt aangetoond door middel van een deterministische analyse. Als het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever het daar allebei mee eens zijn, kan de kwantitatieve gelijkwaardigheid echter ook worden aangetoond door middel van een stochastische analyse. In alle gevallen wordt bij het aantonen van de kwantitatieve gelijkwaardigheid het 'actieve deelnemersbestand' van de werkgever of het modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds gebruikt. Het woord 'globale' is uit het vijfde lid geschrapt, omdat al voldoende duidelijk is dat het hier om globale gelijkwaardigheid gaat, aangezien een percentage van 95% gelijkwaardigheid wordt aangehouden in plaats van 100%.

In het nieuwe zesde lid wordt de toets op de kwantitatieve actuariële gelijkwaardigheid vereenvoudigd

voor zover de werkgever gebruikmaakt van de eerbiedigende werking van de progressieve premiestafel, genoemd in artikel 220e van de PW. De werkgever kan bij het aantonen van de kwantitatieve actuariële gelijkwaardigheid de ontslagkansen buiten beschouwing laten, bijvoorbeeld omdat de ontslagkansen nadelig kunnen uitwerken voor het aantonen van de actuariële gelijkwaardigheid. Indien de werkgever gebruik heeft gemaakt van deze mogelijkheid kan het bedrijfstakpensioenfonds in de periode van 1 oktober 2030 tot 1 januari 2031 bepalen dat de actuariële gelijkwaardigheid, inclusief de ontslagkansen, voor het einde van de periode van vijf jaar aangetoond moet worden. Tot slot wordt in het achtste lid bepaald dat het buitenbeschouwing laten van de ontslagkansen door de werkgever mogelijk is tot 1 oktober 2030.

Artikel I, onderdeel B (artikel 6)

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

Het nieuwe derde lid, onderdeel a, regelt dat de premie voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling van respectievelijk de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds met elkaar wordt vergeleken. In de premie wordt bij deze vergelijking de opslag voor de administratieve uitvoeringskosten niet meegenomen. De kosten van vermogensbeheer en transactiekosten worden evenmin meegenomen, indien deze kosten niet in het rendement zijn verwerkt.

In het nieuwe derde lid, onderdeel b, is verduidelijkt dat iedere pensioensoort apart vergeleken wordt. Dit geldt voor iedere pensioensoort in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds die op risicobasis wordt uitgevoerd. Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting. Ook wordt er een nieuw vierde lid ingevoegd, waarin is opgenomen dat enkel de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten worden meegenomen in de berekening van de kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid. Vrijwillige pensioenregelingen en regelingen die niet in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds zijn opgenomen, maar waarin op andere wijze in het arbeidsvoorwaardenoverleg is voorzien, zijn hiervan uitgezonderd. Zie voor een verdere toelichting hierop het algemeen deel van de toelichting.

In het nieuwe vijfde lid is duidelijk gemaakt dat bij de toets op kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid de premie ten behoeve van de compensatie niet hoeft te worden meegenomen. Dit geldt voor een werkgever die gebruikmaakt van het overgangsrecht van artikel 220e van de Pensioenwet. In de pensioenregeling van een dergelijke werkgever blijft de premie-inleg voor de deelnemers in de toekomst immers hetzelfde en er hoeft daarom niets te worden gecompenseerd. Ook de premie ten behoeve van de administratieve uitvoeringskosten wordt niet in de vergelijking meegenomen en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten, voor zover deze kosten niet in het rendement zijn verwerkt, net als in het nieuwe derde lid, onderdeel a, van dit artikel. Verder is in het nieuwe vijfde lid een verwijzing aangepast, aangezien er een vernummering van leden plaatsvindt in artikel 6 en zijn de bewoordingen iets aangepast om het lid te verduidelijken. Zo is onder andere verduidelijkt dat het vierde lid gaat over kwantitatieve gelijkwaardigheid voor pensioen *op opbouwbasis*. Dit zegt dus niets over het pensioen *op risicobasis*, bedoeld in het derde lid, onderdeel b, van dit artikel, waar ook nog steeds op getoetst moet worden. Zie voor een verdere toelichting op dit artikellid de algemene toelichting.

Om te voorkomen dat een werkgever in het geldende fiscale kader bovenmatig moet worden om een financieel gelijkwaardige regeling te kunnen hebben, is een nieuw zesde lid toegevoegd aan artikel 6. Daarin is bepaald dat de financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond indien de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit sluit aan bij artikel 9b, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit, waarin een vergelijkbare bepaling is opgenomen voor tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Ten overvloed wordt opgemerkt dat de financiële gelijkwaardigheid slechts wordt geacht te zijn aangetoond indien de pensioenregeling van de werkgever ten minste dezelfde pensioensoorten bevat als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds en deze pensioensoorten allemaal aansluiten bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de betreffende hoofdstukken uit de Wet op de loonbelasting 1964. Als dit slechts voor enkele pensioensoorten het geval is, dan is deze uitzondering niet van toepassing op de pensioensoorten die niet aansluiten bij de fiscale begrenzingen en moet de financiële gelijkwaardigheid alsnog worden aangetoond. De betreffende pensioensoort kan dan immers binnen de fiscale begrenzingen worden verbeterd.

Artikel I, onderdeel C (artikelen 6a en 6b)

Er is een nieuw artikel 6a aan de Regeling vrijstellingen toegevoegd, waarin is opgenomen dat het

bedrijfstakpensioenfonds toetst of aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijkwaardige aanspraken worden ontleend als aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. In het eerste lid, onderdelen a tot en met d, is opgenomen onder welke voorwaarden sprake is van ‘gelijkwaardige aanspraken’ als bedoeld in artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit. In lijn met de (technische en rekenkundige) invulling van andere vrijstellingsgronden is de invulling van dit begrip in deze regeling opgenomen en niet in het besluit.

Voor de berekeningen om te bepalen of sprake is van ‘gelijkwaardige aanspraken’ is aangesloten bij de berekeningen die gebruikt worden bij het bepalen van de actuariële gelijkwaardigheid (eerste lid, onderdeel a) en de financiële gelijkwaardigheid (eerste lid, onderdelen b en c), met dien verstande dat de mate van minimale gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever bij de berekening van gelijkwaardige aanspraken is vastgesteld op ten minste 100% actuariële gelijkwaardigheid aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

Daarnaast is in het eerste lid, onderdeel d als voorwaarde opgenomen dat indien het bedrijfstakpensioenfonds een pensioendoelstelling hanteert zoals bedoeld in artikel 10a, eerste lid, van de Pensioenwet, de vrijgestelde werkgever ten minste eenzelfde pensioendoelstelling moet hanteren. Overigens is niet bepaald dat ook de kans dat de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald, moet worden vergeleken. De vrijgestelde werkgever dient enkel ten minste dezelfde pensioendoelstelling te hanteren als het bedrijfstakpensioenfonds.

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

In het tweede lid van artikel 6a is bepaald dat artikel 5, eerste tot en met vierde lid, van overeenkomstige toepassing is bij de toets aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a. Ook is bepaald dat artikel 6, eerste, tweede, vierde en zesde lid van overeenkomstige toepassing is bij de toets aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c. Dat betekent voor de toets uit het eerste lid, onderdeel a, onder andere dat de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioen-soorten in de berekening worden meegenomen, met uitzondering van het pensioen op risicobasis dat betrokken is in de toets op financiële gelijkwaardigheid (zie artikel 5, derde lid, onderdeel b, subonderdeel 1°). Voor zowel de toets uit het eerste lid, onderdeel a, als de toets uit het eerste lid, onderdelen b en c, betekent dit ook dat deze toets ten minste eens in de vijf jaar wordt uitgevoerd of vaker als sprake is van een ingrijpende wijziging in de regeling van de werkgever of het bedrijfstakpensioen-fonds. Ook mogen deze toetsen kwalitatief worden uitgevoerd, in plaats van de in het eerste lid, onderdelen a tot en met c voorgeschreven kwantitatieve methodes, als het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daar beiden mee instemmen.

Ook is een nieuw artikel 6b toegevoegd, waarin is opgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2028 een evaluatie van de toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid aan de Eerste en Tweede Kamer stuurt. Gedurende de transitieperiode zal – mede gelet op het overgangsrecht – weinig ervaring worden opgedaan met de toetsing op de actuariële gelijkwaardigheid. De evaluatie zal daarom in 2028 naar beide Kamers worden gestuurd, zodat tussen het einde van de transitieperiode en het afronden van de evaluatie voldoende ervaring is opgedaan met de actuariële toets en daarover data kan worden verzameld.

Artikel I, onderdeel D (artikel 7)

In artikel 7 van de Regeling vrijstellingen is het overgangsrecht rondom de Wet toekomst pensioenen opgenomen. Met deze wijzigingsregeling is dit aangepast, zodat het aansluit bij het overgangsrecht in het Vrijstellings- en boetebesluit. Dit houdt in dat de kwantitatieve gelijkwaardigheid in de periode dat óf alleen de werkgever óf alleen het bedrijfstakpensioenfonds over is naar het nieuwe pensioenstelsel, enkel wordt bepaald door middel van een toets op de financiële gelijkwaardigheid. Wanneer beide partijen over zijn naar het nieuwe stelsel, wordt weer zowel een actuariële als een financiële toets toegepast. In het eerste lid van artikel 7 is dit geregeld voor vrijstellingen als bedoeld in de artikelen 2 en 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit (een vrijstelling in verband met een bestaande pensioenregeling of -voorziening of een vrijstelling om andere redenen) en in het tweede lid is dit geregeld voor vrijstellingen als bedoeld in artikel 5 van het Vrijstellings- en boetebesluit (een vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement).

In het eerste lid van artikel 7 wordt verwezen naar de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel a, of vijfde lid, en de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, voordat deze overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet.

In het tweede lid van artikel 7 wordt verwezen naar de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in artikel 6a, eerste lid, onderdeel b, en de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, voordat deze overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. Dit betekent dat bij de toets op de financiële gelijkwaardigheid enkel het pensioen op opbouwbasis wordt betrokken en *de aanwezigheid* van het pensioen op risicobasis (nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen) dat onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, voordat deze overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. De uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis, genoemd in artikel 6, derde lid, onderdeel b, en artikel 6a, eerste lid, onderdeel c, wordt dus niet betrokken bij de toets op financiële gelijkwaardigheid. Enkel de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis is van belang. Als het bedrijfstakpensioenfonds bijvoorbeeld een nabestaandenpensioen aanbiedt, moet de werkgever dit ook doen om financieel gelijkwaardig te zijn. Hierbij geldt wel dat het bedrijfstakpensioenfonds dit pensioen op risicobasis ook vóór overgang op het nieuwe pensioenstelsel al aan moet bieden, zodat een werkgever niet alsnog direct de regeling aan hoeft te passen op het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds over gaat naar het nieuwe pensioenstelsel en een pensioen op risicobasis aan gaat bieden.

Ook vrijwillige pensioenregelingen worden niet in de berekening betrokken. In artikel 6, vierde lid, worden de vrijwillige pensioenregelingen immers uitgezonderd van de berekeningen op financiële gelijkwaardigheid. Dat werkt via het tweede lid van artikel 6a door in de berekening van de gelijkwaardige aanspraken. Tijdens de transitieperiode wordt niet van deze bepalingen afgeweken, dus ook tijdens de transitie worden de vrijwillige pensioenregelingen niet meegenomen in de berekeningen. Dat geldt ook voor de rest van de bepalingen in de artikelen 5, 6 en 6a, waar in artikel 7 niet van wordt afgeweken. Deze bepalingen blijven gewoon gelden gedurende de transitieperiode.

Ten overvloede wordt verder opgemerkt dat voor een werkgever met een huidige progressieve premiestaffel die kiest voor 'eerbiedigende werking van de progressieve premie' (art. 220e Pensioenwet), ook sprake is van een wijziging van de pensioenovereenkomst, als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. Voor die werkgever geldt ook dat het moment waarop de pensioenregeling wordt aangepast, maar uiterlijk het laatste wettelijke transitiemoment, moet worden gezien als het tijdstip dat de werkgever 'over' is naar het nieuwe pensioenstelsel.

Verder ziet artikel 7 enkel op de *kwantitatieve* toetsing van gelijkwaardigheid. Dit artikel staat dus los van het feit dat, indien het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daar beiden mee instemmen, ook altijd een kwalitatieve toets kan worden uitgevoerd, zoals blijkt uit artikel 5, tweede lid en artikel 6, tweede lid. Deze kwalitatieve toets is in deze regeling niet beschreven en dient door het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever gezamenlijk te worden vastgesteld. Dit geldt zowel tijdens als na de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel.

In het derde lid is bepaald dat dit artikel aan het einde van de transitieperiode vervalt, aangezien het overgangsrecht dan niet meer nodig is.⁵

Artikel II

In artikel II wordt geregeld dat artikel II uit de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 april 2025 houdende wijziging van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel, de mogelijkheid tot afwijken van het uitvoeren van de jaarlijkse haalbaarheidstoets tot het einde van de transitieperiode en enkele andere onderwerpen, komt te vervallen. Dit artikel zou eigenlijk in werking treden op het moment dat het wetsvoorstel in werking treedt dat de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel regelt (Kamerstukken 36 578). Dit artikel zou artikel 7 van de Regeling vrijstellingen wijzigen, waarin de einddatum van de transitie wordt genoemd. Met de onderhavige regeling wordt dit artikel 7 echter ook gewijzigd. Aangezien de onderhavige regeling naar verwachting eerder in werking zal treden dan de wet die de pensioentransitie verlengt, is de wijziging uit de regeling van 25 april 2025 vervolgens niet meer nodig. Vandaar dat deze wijziging met dit artikel komt te vervallen.

De grondslagen voor het laten vervallen van dit artikel zijn hetzelfde als de grondslagen uit het Vrijstellings- en boetebesluit voor de wijziging van dit artikel in de regeling van 25 april 2025. Aangezien het hier enkel om het vervallen van een artikel gaat, zijn deze grondslagen niet bovenaan deze regeling apart genoemd als grondslagen.

⁵ 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 (36 578) in werking is getreden, schuift de einddatum van de transitieperiode met één jaar op naar 1 januari 2028. Deze regeling zal daar te zijner tijd ook op worden aangepast.



Artikel III (inwerkingtreding)

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

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M.L.J. Paul*