



Advies Raad van State inzake het ontwerp van een algemene maatregel van bestuur, houdende 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

Nader Rapport

15 augustus 2025
2025-0000181087

Aan de Koning

Nader rapport inzake het ontwerp van een algemene maatregel van bestuur, houdende 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

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 4 juli 2025, nr. 2025001519, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde ontwerp van een algemene maatregel van bestuur rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 23 juli 2025, nr. W12.25.00163/III, bied ik U hierbij aan.

De tekst van het advies treft u hieronder aan, voorzien van mijn reactie.

Bij Kabinetsmissive van 4 juli 2025, no.2025001519, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het ontwerpbesluit 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, met nota van toelichting.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft geen opmerkingen over het ontwerpbesluit en adviseert het besluit te nemen.

De waarnemend vice-president van de Raad van State,

Het ontwerp geeft de Afdeling advisering van de Raad van State geen aanleiding tot het maken van inhoudelijke opmerkingen.

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt in de nota van toelichting enkele verwijzingen te actualiseren naar de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000, die op dit moment ook gewijzigd wordt.

Ik bied U hierbij het ontwerpbesluit en de nota van toelichting aan en verzoek U overeenkomstig dit ontwerp te besluiten.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum.*



Advies Raad van State

No. W12.25.00163/III
's-Gravenhage, 23 juli 2025

Aan de Koning

Bij Kabinetsmissive van 4 juli 2025, no.2025001519, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het ontwerpbesluit 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, met nota van toelichting.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft geen opmerkingen over het ontwerpbesluit en adviseert het besluit te nemen.

*De waarnemend vice-president van de Raad van State,
L.F.M. Verhey*



Tekst zoals toegezonden aan de Raad van State: Besluit van ... 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 [KetenID W GK027137]

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 juli 2025, nr. 2025-0000144992

Gelet op artikel 13, derde lid, van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van datum, nr. ...);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van datum openlaten, nr. nr. invullen,

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I. VRIJSTELLINGS- EN BOETEBESLUIT WET BPF 2000

Het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 wordt als volgt gewijzigd:

A

Het opschrift van artikel 2 komt te luiden:

Artikel 2. Vrijstelling in verband met bestaande pensioenregeling of -voorziening

B

Artikel 7 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het zesde lid wordt 'dezelfde aanspraken' vervangen door 'gelijkwaardige aanspraken'.
2. Het negende lid komt te luiden:
 9. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld voor de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel, bedoeld in het vierde lid, de actuariële en financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in het vijfde lid, en de gelijkwaardigheid van aanspraken, bedoeld in het zesde lid.

C

Na artikel 8e wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 8f. Verstrekking informatie ten behoeve van onderzoek

1. Indien naar het oordeel van Onze Minister inlichtingen nodig zijn voor een onderzoek naar de doeltreffendheid of effecten van dit besluit, verstrekt het bedrijfstakpensioenfonds op verzoek van Onze Minister inlichtingen omtrent:
 - a. de beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds, bedoeld in artikel 5, eerste lid;
 - b. de benchmark, bedoeld in artikel 5, eerste lid; en
 - c. de kosten van vermogensbeheer, bedoeld in artikel 10a, tweede lid, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.
2. Onze Minister kan een derde opdragen de gegevens of inlichtingen die hem ingevolge het eerste lid zijn verstrekt te onderzoeken en aan hem verslag uit te brengen. Tevens kan Onze Minister de derde die in zijn opdracht handelt, machtigen namens hem gegevens of inlichtingen in te winnen, in welk geval het eerste lid van overeenkomstige toepassing is.
3. Onze Minister en degenen die in zijn opdracht handelen zijn verplicht tot geheimhouding van de op grond van het eerste lid ontvangen gegevens of inlichtingen. Onze Minister kan uitsluitend de aan de gegevens of inlichtingen ontleende bevindingen en de daaruit getrokken



conclusies in algemene zin aan de Staten-Generaal meedelen en openbaar maken.

4. Het bedrijfstakpensioenfonds is verplicht de gegevens en inlichtingen genoemd in het eerste lid beschikbaar te hebben en deze gedurende ten minste zeven jaren na het boekjaar waarop ze betrekking hebben beschikbaar te houden.
5. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld over het verstrekken van inlichtingen, bedoeld in het eerste lid.

D

Artikel 9b komt te luiden:

Artikel 9b. Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen

1. In het geval van een vrijstelling als bedoeld in de artikelen 2 of 6, blijven de artikelen 7 en 7b en bijlagen 2 en 3, zoals die luiden op 30 juni 2023, van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet.
2. In het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, blijven de artikelen 5, 5a en bijlage 1, zoals die luiden op 30 juni 2023, van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet.
3. In het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, blijven de artikelen 7 en 7b en bijlage 2, zoals die luiden op 30 juni 2023, van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet.
4. Indien bij een vrijstelling als bedoeld in de artikelen 2 of 6, is afgezien van de berekening van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid op grond van artikel 7, vijfde lid, tweede zin, zoals dat luidde op 30 juni 2023, wordt vanaf het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds of de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet, de gelijkwaardigheid aangetoond door aan te tonen dat de pensioenregeling van de werkgever ten minste financieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.
5. De gelijkwaardigheid kan in afwijking van artikel 7, vijfde lid, voor de duur van de hierna genoemde periode worden aangetoond door een toets op enkel de financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in de krachtens artikel 7, negende lid, vastgestelde ministeriële regeling. Het gaat om de periode waarin enkel het bedrijfstakpensioenfonds dan wel enkel de werkgever die een vrijstelling heeft of aanvraagt bij dat bedrijfstakpensioenfonds, als bedoeld in de artikelen 2 of 6, is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet. In de genoemde periode kan in afwijking van artikel 8, eerste lid, de vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds niet worden ingetrokken vanwege het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid.
6. De financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in het vierde en vijfde lid, 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.
7. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2027.

ARTIKEL II. INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.



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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,



NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Het voorliggende besluit ziet op het wijzigen van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: Vrijstellings- en boetebesluit) ten aanzien van overgangsrecht, het introduceren van een inlichtingenbepaling ten bate van het evalueren van de werking van de performancetoets en een wijziging van het begrip 'dezelfde aanspraken' bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsrendement vanwege de transitie Wet toekomst pensioenen.

2. Hoofddijnen van het besluit

2.1 Inlichtingenbepaling

In het nieuwe artikel 8f is voorzien in een verplichting tot het bewaren en verstrekken van inlichtingen om de werking van het Vrijstellings- en boetebesluit in de toekomst te kunnen evalueren. Dit is met name van belang voor het kunnen evalueren van de werking van de performancetoets, die zonder de genoemde gegevens niet afdoende kan worden onderzocht. Bedrijfstakpensioenfondsen hebben een bepaling nodig voor het verplicht en langjarig (laten) bewaren en vertrouwelijk doen verstrekken van deze (veelal bedrijfsgevoelige of koersgevoelige) informatie. Bedrijfstakpensioenfondsen worden met artikel 8f geacht deze gegevens te bewaren en bij evaluatie (eens in de 5 tot 7 jaar) vertrouwelijk te verstrekken aan de Minister of een door hem aangewezen derde ten bate van deze evaluatie. In deze evaluatie kunnen de gegevens op geaggregeerd niveau worden gebruikt en deze zullen niet herleidbaar naar individuele pensioenfondsen worden gepubliceerd. Deze bepaling zorgt voor beperkte extra regeldruk, omdat deze gegevens nu al ten behoeve van het uitvoeren van de performancetoets moeten worden gegenereerd en tijdelijk moeten worden bewaard door bedrijfstakpensioenfondsen. Er is gekozen voor een termijn van zeven jaar, om aan te sluiten bij reeds gangbare bewaartermijnen. Dit is ook een termijn waarop voldoende gegevens kunnen worden verzameld ten aanzien van de werking van het Vrijstellings- en boetebesluit om tot een gedegen evaluatie te komen.

De nadere invulling van de in de inlichtingenbepaling genoemde begrippen 'benchmark', 'kosten van vermogensbeheer' en 'beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds' zal in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (hierna: de Regeling vrijstellingen) worden uitgewerkt als onderdeel van de te verstrekken gegevens. Met eventuele extra regeldruk die voortvloeit uit de verstrekking van andere gegevens dan de gegevens die nu al worden verwerkt, zal in de Regeling vrijstellingen rekening worden gehouden.

2.2 Overgangsrecht

In artikel 9b wordt het overgangsrecht aangepast. Daarin was geregeld dat de artikelen 7 en 7b en bijlagen 2 en 3, zoals die luiden op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen, nog golden tot het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds overging naar een gewijzigde pensioenovereenkomst (transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen). De bepalingen in het huidige overgangsrecht voorzagen erin dat de Regeling vrijstellingen pas van toepassing werd na de transitie. Ook in de Regeling vrijstellingen is overgangsrecht opgenomen, in artikel 7. Dit artikel wordt aangepast met een wijziging van de Regeling, waarin ook de financiële en actuariële gelijkwaardigheid en andere rekenkundige punten worden herzien. Daarmee wordt het overgangsrecht gelijklozend.

2.2.1 Achtergrond huidige overgangsrecht

De bepalingen uit het besluit die in de in het huidige overgangsrecht genoemde artikelen en bijlagen staan, zijn met het Besluit toekomst pensioenen de facto verplaatst naar de Regeling vrijstellingen. Dit omdat de technische uitwerking van de berekeningen beter past op het niveau van de regeling, en toekomstige wijzigingen in de rekenregels zo eenvoudiger kunnen worden aangepast.

In artikel 5 en artikel 6 van de Regeling vrijstellingen is met gelijke teksten als in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit zoals dat gold voor 1-7-2023, opgenomen dat er ten minste eens in de 5 jaar wordt getoetst of de regeling van de (vrijgestelde) werkgever nog gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Echter, deze toets kan frequenter worden uitgevoerd indien 'in de tussenliggende periode sprake is van een wijziging in de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds dan wel in de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend die zo ingrijpend is dat mag worden aangenomen dat daarvan een reële invloed op de onderstaande berekening zal uitgaan'. Het is evident dat een wijziging van de pensioenovereenkomst in het kader van de Wet toekomst pensioenen als een dergelijke ingrijpende wijziging moet worden gezien, waarbij het bedrijfstak-

pensioenfondsen deze toets vaker uit kan voeren. Dit kan het bedrijfstakpensioenfonds volgens het huidige overgangsrecht doen vanaf het moment dat het zelf over is naar een regeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen.

Vanaf dat moment geldt ook een nieuwe invulling van het begrip 'financiële gelijkwaardigheid'. In bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit zoals die gold tot 1-7-2023 (en tot het bedrijfstakpensioenfonds over gaat naar een gewijzigde pensioenovereenkomst) geldt nog dat voor financiële gelijkwaardigheid wordt uitgegaan van 'jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslaganspraken'. Deze invulling is niet meer mogelijk vanaf het moment dat er sprake is van een solidaire premieregeling of flexibele premieregeling volgens de Wet toekomst pensioenen, waarbij geen sprake meer is van affinanciering van aanspraken, maar de premie wordt toegezegd. Vanaf het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds over is, wordt er dan ook volgens artikel 6, tweede en derde lid, Regeling vrijstellingen, gerekend met de premie voor het pensioen op opbouwbasis (ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na pensioeningang), en de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis (nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioeningang, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Dit sluit aan bij de systematiek van de nieuwe premieregelingen: de solidaire en flexibele premieregeling en de premie-uitkeringsovereenkomst.

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

Dit zou kunnen leiden tot uitvoeringsproblemen tijdens de transitie, en eventueel kunnen leiden tot negatieve gevolgen voor de deelnemer. Dat speelt vooral rondom de toekenning van extra aanspraken voor compensatie en voordelen van invaren. Het beoordelen of een vrijstelling ingetrokken dient te worden, is de bevoegdheid van het bedrijfstakpensioenfonds. Het belang van de deelnemer dient daarbij uiteraard centraal te staan. De systematiek van verplichtstelling en vrijstelling is immers bedoeld om te zorgen dat deelnemers waarvoor centraal afspraken zijn gemaakt over de inhoud van de pensioenovereenkomst, ten minste een gelijkwaardige pensioenregeling krijgen bij de vrijgestelde werkgever. Het kan in het belang van de deelnemer zijn om vrijstelling te continueren, bijvoorbeeld vanwege de voordelen van het invaren of compensatieregelingen.

Tevens dient er ook altijd een billijke en redelijke termijn in acht te worden genomen om de vrijgestelde werkgever in staat te stellen zijn pensioenregeling aan te passen aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

De hieronder verder uitgewerkte aanpassingen aan het overgangsrecht codificeren hoe de toetsing praktisch wordt vormgegeven tijdens de transitieperiode, met inachtneming van deze uitgangspunten.

2.2.2 Aanpassingen aan het overgangsrecht

Met dit overgangsrecht wordt gezorgd dat werkgevers zelf binnen de wettelijke termijnen de transitie door kunnen maken, zodat de hierboven benoemde samenloopproblematiek tussen transitiemoment en de gelijkwaardigheidstoetsing kan worden voorkomen. Om de deelnemer in de tussentijd afdoende te beschermen, is voorgeschreven dat de pensioenregeling van de werkgever wel te allen tijde financieel gelijkwaardig dient te zijn aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds¹. Dit gewijzigd overgangsrecht zorgt ervoor dat er tijdelijk niet op actuariële gelijkwaardigheid getoetst wordt. De facto is tijdens de transitie daarmee actuariële gelijkwaardigheid tijdelijk geen 'aan de vrijstelling verbonden voorschrift'. Het toetsen op actuariële gelijkwaardigheid van een nieuwe premieregeling aan een huidige uitkeringsovereenkomst of premieovereenkomst levert de voornoemde problematiek op.

In de overgangssituatie geldt tijdelijk (alleen) een mogelijkheid tot toetsing op financiële gelijkwaardigheid. De toets is beperkt tot de premie voor ouderdomspensioen of voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum na aftrek van de daaraan verbonden kosten (zgn. netto-premies). Het compleet vergelijken op (ook) premies voor partner- en wezenpensioen bij overlijden voor pensioeningang, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

¹ Hierbij gelden afwijkende voorwaarden bij een pensioenregeling die aansluit bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964 (zie verderop in deze toelichting).

heid zou werkgevers mogelijk alsnog dwingen gelijktijdig over te stappen. Vrijgestelde werkgevers zullen in de tussentijd de bestaande regelingen voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen naar verwachting niet afschaffen of aanpassen. Daarom volstaat alleen een toets op het bestaan van dergelijke dekkingen als deze in de oude pensioenregeling waren opgenomen. In een vrijgestelde pensioenregeling zullen geen versoberingen op risicodekkingen doorgevoerd moeten worden. De vrijgestelde werkgever krijgt de tijd om nieuwe risicodekkingen die het bedrijfstakpensioenfonds introduceert op het moment van de transitie van de werkgever door te voeren. Deze aangepaste invulling van financiële gelijkwaardigheid tijdens de transitie zal in de Regeling vrijstellingen worden verwerkt.

Nadere uitleg samenloopproblematiek

Om de benoemde samenloopproblematiek en de werking van het gewijzigde overgangsrecht te verduidelijken is het goed om enige voorbeelden in de praktijk te bezien. Zo kan het bijvoorbeeld het geval zijn dat bedrijfstakpensioenfonds A over gaat naar een gewijzigde solidaire premieregeling op 1 januari 2026 en daarbij actuarieel andere uitkomsten krijgt dan in de huidige overeenkomst die het hanteert, bijvoorbeeld door een wijziging van het risicoprofiel. Ook ontvangen deelnemers van bedrijfstakpensioenfonds A in de leeftijdscategorieën die voor compensatie in aanmerking komen, op 1 januari 2026 eenmalig een toekenning van extra pensioenaanspraken. De pensioenregeling van vrijgestelde werkgever B, die bijvoorbeeld op 1 januari 2027 over wil gaan op een solidaire premieregeling, is dan gedurende een jaar niet actuarieel gelijkwaardig aan het bedrijfstakpensioenfonds, omdat gelijksoortige invulling en uitwerking van de solidaire premieregeling in de huidige uitkeringsovereenkomst van de werkgever niet mogelijk is. Een bedrijfstakpensioenfonds zou in dit geval de vrijstelling in kunnen trekken, terwijl dit niet in het belang is van de deelnemer en werkgever. Zo kan een deelnemer bijvoorbeeld geen recht hebben op compensatie bij bedrijfstakpensioenfonds A, maar door het intrekken van de vrijstelling de transitie niet doormaken bij vrijgestelde werkgever B, waar deze op 1 januari 2027 pas de extra pensioenaanspraken toegekend zou krijgen. Dit is niet wenselijk, vandaar dat in dit besluit het overgangsrecht is herzien.

Dit aangepaste overgangsrecht geldt zowel voor bestaande vrijstellingen, als voor werkgevers die tijdens de transitieperiode onder de verplichtstelling komen te vallen en een vrijstelling aan willen vragen. Hierbij wordt het bedrijfstakpensioenfonds geacht om volgens de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in de zin van de Algemene wet bestuursrecht een redelijke termijn in acht te nemen bij werkgevers die een vrijstelling aan willen vragen (zie bijvoorbeeld de gebruikelijke termijn van 12 maanden die voor het onderbrengen van een pensioenvoorziening geldt volgens artikel 7, derde lid Vrijstellings- en boetebesluit). Zo kan een werkgever bijvoorbeeld net als in de huidige situatie met terugwerkende kracht zijn (bestaande) regeling financieel gelijkwaardig maken aan die van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds waar hij onder de werkingssfeer viel, en op hetzelfde moment de transitie doormaken, zodat niet meermaals de pensioenovereenkomst in korte tijd hoeft te worden gewijzigd om zowel te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen als aan de gelijkwaardigheidstoetsing voor de vrijstelling. Ook dit voorkomt onnodige regeldruk bij werkgevers. Ten overvloede wordt opgemerkt dat voor een werkgever met een huidige progressieve premiestaffel die kiest voor 'eerbiedigende werking' (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 de nieuwe situatie. Op dat moment kan opnieuw gelijkwaardigheidstoetsing plaatsvinden. Voor de volledigheid dient te worden opgemerkt dat voor het aantonen van financiële gelijkwaardigheid van het deel van de pensioenregeling met een geëerbiedigde progressieve premiestaffel in artikel 6, derde lid van de Regeling vrijstellingen al is voorzien van een invulling van dit begrip. Dit is ingevuld als percentage van de maximum premiestaffels in artikel 38r versus die in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964.

Tijdens de transitie kan een mogelijkheid ontstaan dat, gezien de 'oude' toetsing op financiële gelijkwaardigheid uit bijlage 3 ziet op de tijdsevenredige affinanciering van de opgebouwde aanspraken, en de nieuwe op de premie-inleg, een vrijgestelde werkgever onverhoopt bij toetsing aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds enkel gelijkwaardig kan worden door in het voor hem geldende fiscale kader bovenmatig te worden. Om dit te voorkomen is in lid 6 gesteld dat de berekening van de financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als 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. Na de transitieperiode geldt ook dat in voorkomende gevallen een vrijgestelde werkgever niet kan worden verplicht een fiscaal bovenmatige regeling uit te voeren, zoals ook benoemd in één van de reacties op de internetconsultatie. Gelijkwaardigheid kan ook in dat geval worden aangetoond door aan te sluiten bij de maximale fiscale begrenzingen. De werkgever is immers gehouden aan de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl). Dit zal worden verwerkt in de voorwaarden voor financiële gelijkwaardig-

heid in de Regeling vrijstellingen, die na het transitiemoment gaan gelden.

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

	Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever wel over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever wel over	
	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst
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, nog nader in te vullen in Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling
Performance-toets	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage Regeling vrijstellingen	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performance-toets volgens bijlage Regeling vrijstellingen

2.3 Dezelfde aanspraken bij vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsperformance

Als laatste is er in artikel 7, zesde lid, een wijziging opgenomen ten aanzien van het begrip ‘dezelfde aanspraken’ bij een vrijstelling volgens artikel 5 van het Vrijstellings- en boetebesluit (vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement). Aangezien het toekennen van ten minste dezelfde aanspraken zoals dat het geval was bij een uitkeringsovereenkomst, in de nieuwe premieregeling niet langer mogelijk is, is er ook op dit punt een herziening nodig. In dit besluit wordt het begrip ‘dezelfde aanspraken’ aangepast naar ‘gelijkwaardige aanspraken’, en voor de invulling van dit begrip wordt verwezen naar de Regeling vrijstellingen. Dit uit het oogpunt van consistentie: ook bij de andere vrijstellingsgronden is de precieze (technische en rekenkundige) invulling ondergebracht in de regeling. Deze nadere invulling wordt in een wijziging van de Regeling vrijstellingen waarin ook het overgangsrecht en andere rekenkundige punten worden herzien, betrokken. Deze wijzigingen zullen op hetzelfde moment in werking treden als deze wijzigingen van het Vrijstellings- en boetebesluit.

In de internetconsultatie wijzen partijen erop dat er een voorkeur bestaat om, vanuit de bestaande voorwaarde voor de bijzondere vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance, de huidige tekst zo veel mogelijk te laten staan of aan te passen naar ‘gelijke pensioenaanspraken’. Dit zal echter leiden tot meer onduidelijkheid dan het aanpassen van het begrip en het nader definiëren van het begrip in de Regeling vrijstellingen. Dit komt doordat de situatie van voor 1 juli 2023, waarbij de vrijgestelde werkgever eenzelfde uitkeringsovereenkomst uitvoerde als het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds middels het toekennen en affinancieren van aanspraken op een uitkering, in een Wtp-regeling niet meer bestaat (m.u.v. de premie-uitkeringsovereenkomst in de jaren voor pensioeningangsdatum). De term pensioenaanspraken in de Pensioenwet is echter ongewijzigd gebleven na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen: voor uitkeringsovereenkomsten zonder nieuwe premie-inleg blijft de ‘oude’ invulling van het begrip bestaan, en voor nieuwe premieovereenkomsten kan de aanspraak contextafhankelijk worden gezien als de aanspraak op een bepaald vermogen of kapitaal dat voor een uitkering aangewend kan worden, of als een aanspraak op een bepaalde gestelde beschikbare premie (volgend uit de wetsgeschiedenis van de Wgbl)². Bij het vergelijken echter van twee premieregelingen is het niet langer mogelijk om exact dezelfde

² Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 142.

uitkering of op ieder moment exact hetzelfde voor de uitkering gereserveerd vermogen of kapitaal toe te kennen als aanspraak aan de deelnemer. Dit zit in de systematiek van premiereregelingen, onafhankelijk van het type premiereregeling (solidair of flexibel) waarvoor zal worden gekozen. Dit geheel maakt dat het laten staan van het huidige begrip 'dezelfde aanspraken' of dit wijzigen naar 'gelijke pensioen-aanspraken', zoals in de internetconsultatie is gesuggereerd, niet verduidelijkt welke invulling van de term aanspraken wordt bedoeld, maar wel dat de aanspraken minstens hetzelfde of gelijk aan elkaar moeten zijn. Dat is echter niet exact mogelijk. Ook kan er onbedoeld worden begrepen dat in dit geval enkel de premie wordt gezien als aanspraak, waar dit sterk af zal wijken van de huidige gang van zaken met toepassing van het begrip 'dezelfde aanspraken' – namelijk een gelijke uitkering en gelijke opbouw van nabestaandenpensioen. Daarmee zou mogelijk het hanteren van de huidige term 'dezelfde aanspraken' de deelnemer onvoldoende beschermen.

Om dit op te lossen zal het begrip 'gelijkwaardige aanspraken' in de Regeling vrijstellingen nader worden ingevuld, door daarin waarborgen ter bescherming van de deelnemer te stellen omtrent de aspecten van de pensioenregeling die gelijk of gelijkwaardig moeten zijn. Te denken valt aan onder andere financiële en actuariële gelijkwaardigheid.

3. Regeldruk

Er worden geen additionele verplichtingen of handelingen voorgesteld voor burgers, bedrijven en de overheid. Wel wordt een (zeer) beperkte toename van regeldruk verwacht bij pensioenfondsen voor het bewaren en verstrekken van inlichtingen ten bate van het evalueren van de performancetoets. In de Regeling vrijstellingen zal nader worden uitgewerkt welke gegevens zullen moeten worden bewaard en verstrekt. Omdat zal worden aangesloten bij gegevens die nu al worden gegenereerd ten bate van de uitvoering van de performancetoets, zal de additionele regeldruk hiervan naar verwachting beperkt zijn. Ook het eens per vijf tot zeven jaar verstrekken van gegevens ten bate van evaluatie levert beperkte additionele regeldruk op.

Voor de aanpassingen aan het overgangsrecht is de verwachting dat, omdat er tijdens de transitie minder vaak toetsing ten aanzien van actuariële gelijkwaardigheid plaats hoeft te vinden, de regeldruk licht zal dalen. 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 informatievoorziening voor zowel pensioenfondsen als vrijgestelde werkgevers en hun adviseurs plaatsvinden om de werkbaarheid van het overgangsrecht te vergroten.

Voor de definitiewijziging van 'dezelfde aanspraken' wordt verwacht dat er, omdat er zal worden aangesloten bij een beter uitvoerbare definitie die wordt ingevuld in de Regeling, geen additionele regeldruk plaats zal vinden.

Zodoende worden er zeer beperkte regeldrukkosten verwacht, ook wat betreft de kennisname kosten. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het zeer beperkt gevolgen voor de regeldruk heeft.

4. Advies, toetsing en consultatie

Internetconsultatie

De regering bedankt allen die een reactie op de internetconsultatie hebben ingediend voor het delen van hun analyses en suggesties.

Reacties m.b.t. financiële en actuariële gelijkwaardigheid

In het algemeen ondersteunen de diverse reacties de aanpassingen van het overgangsrecht. Wel worden er vanuit enkele partijen suggesties gedaan om ook de financiële gelijkwaardigheidstoets tijdens de transitie te laten vervallen. De regering neemt deze suggestie niet over, omdat ook tijdens de transitie de deelnemer afdoende beschermd dient te worden. Bij volledig afwijken van de verplichting in artikel 7, vijfde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit, om te allen tijde financieel en actuariel gelijkwaardig te zijn en bedrijfstakpensioenfondsen de mogelijkheid te ontnemen om financiële gelijkwaardigheid te toetsen tijdens de transitie, zou immers een kwaadwillende werkgever tijdelijk de premie kunnen verlagen. Dit is niet in het belang van de deelnemer. Dit laat onverlet dat het voor de hand ligt dat bedrijfstakpensioenfondsen die dezelfde premie hanteren voor en na de transitie, enkel de financiële gelijkwaardigheidstoets uitvoeren indien de werkgever de premie gedurende de transitieperiode aanpast.

Als beiden de premie gelijk houden, is aanvullende financiële toetsing niet nodig. Ook de genoemde extra complexiteit tijdens het transitieproces wordt daarmee grotendeels voorkomen.

Enkele indieners stellen voor dat, gezien het feit dat er na de transitie enkel actieve opbouw plaatsvindt in premiereregelingen, enkel de financiële toets zou moeten blijven bestaan, en de actuariële toets achterwege kan blijven. Deze suggestie wordt niet overgenomen. Al in een eerder stadium heeft de

regering naar aanleiding van soortgelijke reacties op de internetconsultatie van het Besluit toekomst pensioenen aangegeven de actuariële toetsing te handhaven als optie voor bedrijfstakpensioenfondsen. Redenen hiervoor zijn dat met een actuariële toets de deelnemer beter wordt beschermd. Er geldt immers een vrijstelling van deelname aan het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds, maar geen vrijstelling van de door sociale partners centraal overeengekomen pensioenregeling. In die pensioenregeling zitten naast de premie ook andere elementen die het pensioenresultaat kunnen beïnvloeden, zoals de franchise, de hoogte van het nabestaandenpensioen en de kansen op sterfte en arbeidsongeschiktheid. Daarom is gekozen om de actuariële toetsing mogelijk te blijven maken. Bedrijfstakpensioenfondsen besluiten of ze voor een werkgever in kwestie actuariële toetsing noodzakelijk achten om de actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen.

In de internetconsultatie is verder door enkele partijen gesteld dat ook toetsing op financiële gelijkwaardigheid van netto spaarpremie tot problemen kan leiden, terwijl veel bedrijfstakpensioenfondsen zonder wijziging van de totale pensioenpremie over gaan naar een Wtp-regeling. Het is van belang om daarbij op te merken dat er een verplichting blijft bestaan voor financiële gelijkwaardigheid, maar dat toetsen van financiële gelijkwaardigheid zonder wijziging van de premie aan beide kanten niet noodzakelijk is. Zo is voorzienbaar dat een bedrijfstakpensioenfonds dat de premie wel wijzigt (bij overgang) opnieuw zal willen toetsen op financiële gelijkwaardigheid – en daarbij vrijgestelde werkgevers een redelijke en billijke termijn moet geven om hun regeling aan te passen – maar bij premieneutrale overgang dit niet nodig zal blijken. Aanvullend zal in de Regeling vrijstellingen op worden genomen dat financiële toetsing ook kwalitatief plaats kan vinden, binnen de discretionaire bevoegdheid van het pensioenfonds. Zo wordt onnodig vaak toetsing op financiële gelijkwaardigheid tijdens de transitie voorkomen en regeldruk verminderd.

Reacties m.b.t. pensioen op risicobasis/nabestaandenpensioen

Onder andere de Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, Klap Verzekeringsmakelaars, en de Kring van Pensioenspecialisten doen de suggestie om in het overgangsrecht op te nemen dat de financiële gelijkwaardigheid tijdens de transitie enkel ziet op de premies voor ouderdomspensioen. Deze suggestie wordt overgenomen, met dien verstande dat dit ook kan zien op de premies voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum. Door de wijzigingen die met de Wet toekomst pensioenen zijn doorgevoerd is het inderdaad technisch niet mogelijk om tijdens de transitie op het gebied van het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum, vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheidspensioen een zuivere vergelijking te maken. De suggestie van de Pensioenfederatie om tijdens de transitie enkel te toetsen op de 'netto spaarpremie voor ouderdomspensioen' en inkoop van partnerpensioen op pensioeningangsdatum, en een 'eenvoudige toets op het bestaan van partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidsregeling als de bedrijfstakpensioenregeling daarin voorzagt' wordt daarom overgenomen in de Regeling vrijstellingen. Tijdens de transitie wordt voor de financiële gelijkwaardigheid enkel getoetst op de premies na aftrek van kosten voor ouderdomspensioen of voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum. Vrijgestelde werkgevers zullen in de tussentijd de bestaande regelingen voor nabestaandenpensioen vóór pensioendatum, de vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid en het arbeidsongeschiktheidspensioen naar verwachting niet afschaffen of aanpassen. Daarom volstaat alleen een toets op het bestaan van dergelijke dekkingen als deze in de oude pensioenregeling waren opgenomen. Hiervoor wordt de financiële gelijkwaardigheidstoetsing in de Regeling vrijstellingen herzien. Deze suggestie van de Pensioenfederatie omvat een balans tussen het enerzijds adequaat beschermen van de deelnemer tijdens de transitie, terwijl het ook de werkgever de beoogde flexibiliteit geeft om op een eigen gekozen moment de overgang te maken. Voor de volledigheid zij opgemerkt dat in de structurele situatie – dus na de transitie – de gelijkwaardigheid van het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum, de vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid en het arbeidsongeschiktheidspensioen wel weer worden getoetst. Deze nadere invulling wordt verwerkt in de Regeling vrijstellingen.

Reacties m.b.t. de Regeling vrijstellingen

Verder zijn in de reacties op de internetconsultatie – door de samenhang van het overgangsrecht en de eerdere verplaatsing van enkele artikelen naar het niveau van de ministeriële regeling – ook een aantal suggesties voor nadere invulling in de regeling te lezen. De regering bedankt de indieners voor deze suggesties, en neemt deze mee in de wijziging van de Regeling vrijstellingen. Deze suggesties zien onder meer op de berekeningsmethodes voor financiële en actuariële gelijkwaardigheid in de structurele situatie na transitie. Ook is er een suggestie van de Pensioenfederatie voor eventuele fiscale bovenmatigheid na de transitie en kwalitatieve financiële toetsing na transitie. Deze punten zullen ook worden meegenomen in de wijziging van de Regeling. Dit is ook verduidelijkt in de toelichting bij dit besluit.

Tot de suggesties die zullen worden meegenomen in wijzigingen van de Regeling vrijstellingen

behoren ook de reacties van zowel de Pensioenfederatie als niet-openbare reacties op het gebied van de aanpassing van het begrip 'dezelfde aanspraken' naar 'gelijkwaardige aanspraken'. Op het gebied van 'dezelfde aanspraken' (in enkele reacties per abuis 'gelijke aanspraken' genoemd) is de regering echter van mening dat het behouden van de huidige tekst leidt tot onduidelijkheid en uitvoeringsproblemen. Een garantie van exact dezelfde aanspraken is in een systeem van opbouw in uitsluitend premiereregelingen namelijk niet meer mogelijk, omdat de systematiek van opbouwen van gegarandeerde aanspraken verdwijnt. Daarnaast bestaat bij het laten staan van deze definitie, of het verplichten van aanbieden van exact hetzelfde (solidaire) pensioencontract, zoals de Pensioenfederatie suggereert, het risico dat reeds afgegeven vrijstellingen niet kunnen worden gecontinueerd. Dit zou namelijk het effect kunnen hebben dat werkgevers met een huidige vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance, die hun regeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling, indirect verplicht zouden moeten wisselen van uitvoerder tijdens de transitie. Verzekeraars en premiepensioeninstellingen voeren op dit moment immers geen solidaire premiereregelingen uit. De term 'gelijkwaardige aanspraken' wordt naar aanleiding van deze reacties dus niet gewijzigd en zal verder worden uitgewerkt in de Regeling vrijstellingen.

Hieronder wordt per indiener nader ingegaan op specifieke (technische) punten die zijn opgebracht tijdens de internetconsultatie.

Pensioenfederatie

Wat betreft de inlichtingenbepaling voor toekomstige evaluatie van de performancetoets (artikel 8f) merkt de Pensioenfederatie terecht op dat onder andere de rendementen per beleggingscategorie en de volatiliteit van rendementen in de huidige performancetoets niet worden meegewogen. Plan is dat deze in een toekomstige wijziging van de werking van de performancetoets in de Regeling vrijstellingen zullen worden toegevoegd en meegenomen. De suggestie van de Pensioenfederatie om deze elementen, die feitelijk vallen onder het begrip 'beleggingsperformance', uit de tekst van het Besluit te halen, wordt overgenomen. Op een later moment zullen deze elementen in de Regeling vrijstellingen worden toegevoegd als onderdeel van de elementen waarvoor gegevens zullen moeten worden verstrekt op basis van artikel 8f, lid 5.

In het derde lid van de inlichtingenbepaling was bepaald dat een uitzondering op de geheimhoudingsplicht geldt voor de minister en degenen die in zijn opdracht handelen, zolang het gaat om aan de gegevens of inlichtingen ontleende bevindingen en de daaruit getrokken conclusies in algemene zin. De Pensioenfederatie merkt op dat deze uitzondering op de geheimhoudingsplicht alleen voor de minister zelf zou moeten gelden, en niet ook voor degenen die in zijn opdracht handelen. Deze suggestie is overgenomen, er wordt nu aangesloten bij de standaardbepaling die ook in artikel 164, vijfde en zesde lid, van de Pensioenwet, wordt gebruikt.

In de reactie van de Pensioenfederatie is verder een aantal suggesties gedaan ten aanzien van het overgangsrecht. Deze suggesties zien met name op de Regeling vrijstellingen en zullen daar nader worden verwerkt.

De suggestie om in de toelichting op te nemen dat actuariële gelijkwaardigheid in de transitieperiode geen 'aan de vrijstelling verbonden voorschrift' is, is overgenomen. Dit geldt ook voor de suggestie om in het zesde lid aan te passen dat bij een fiscaal maximale regeling de financiële gelijkwaardigheid 'geacht wordt te zijn aangetoond'.

Verbond van Verzekeraars

Naar aanleiding van de reactie van het Verbond over het overgangsrecht zijn geen verdere wijzigingen doorgevoerd, maar is de toelichting op diverse punten verduidelijkt. De suggestie over het niet meenemen van het pensioen op risicobasis in de financiële gelijkwaardigheidstoets is overgenomen en wordt verder uitgewerkt in de Regeling vrijstellingen.

Orde van Advocaten

De Orde van Advocaten geeft in overweging om de verplichting tot het uitvoeren van een financiële gelijkwaardigheidstoets op te schorten zolang het transitiemoment van zowel het bedrijfstakpensioenfonds als de werkgever, dan wel het moment dat de werkgever gebruik maakt van artikel 220e Pw, binnen een bepaalde periode zal vallen (bijvoorbeeld 12 maanden) of af te zien van een plicht tot toetsing.

Dit is overgenomen in zoverre, dat in de toelichting is verduidelijkt dat deze toetsing geen verplichting is, maar voor het bedrijfstakpensioenfonds wel mogelijk blijft (bijvoorbeeld bij neerwaartse bijstelling van de premie bij de vrijgestelde werkgever) om de deelnemer afdoende te beschermen.



De Orde van Advocaten adviseert verder artikel 9b, tweede lid, redactioneel aan te passen. Mede naar aanleiding van deze opmerking is de verwijzing in artikel 9b, tweede lid, naar artikel 220e van de Pensioenwet, geschrapt.

De overige opmerkingen die zien op de Regeling vrijstellingen worden bij wijziging van deze meegenomen.

Willis Towers Watson

De suggestie van Willis Towers Watson om de gelijkwaardigheid van progressieve premies nader te verduidelijken zal worden meegenomen in de Regeling vrijstellingen. De suggestie om de financiële gelijkwaardigheidstoetsing tijdens de transitie voor huidige vrijgestelde werkgevers achterwege te laten is overgenomen in zoverre, dat in de toelichting is verduidelijkt dat deze toetsing geen verplichting is, maar wel mogelijk blijft om de deelnemer afdoende te beschermen.

EY en HVG Law

De opmerking van EY en HVG Law of tijdens de transitie niet ook de financiële gelijkwaardigheidstoetsing achterwege kan blijven, is verwerkt in zoverre dat is in de toelichting is verduidelijkt dat deze toetsing geen verplichting is, maar wel mogelijk blijft om de deelnemer afdoende te beschermen. De overige opmerkingen die zien op de Regeling vrijstellingen worden bij wijziging van deze meegenomen.

Kring van Pensioenspecialisten, namens deze H.J. Bets en R.H. van Os

De Kring van Pensioenspecialisten, uit monde van H.J. Bets en R.H. van Os van Actuarieel Adviesbureau Confident B.V. en Van Os Pensioen Consultancy B.V., geven aan dat als bij financiële gelijkwaardigheidstoetsing ook het partnerspensioen moet worden getoetst, dat leidt tot een transitie in twee delen en een zwaardere toetsing. Om dit knelpunt te voorkomen is in de toelichting aangegeven dat in de Regeling vrijstellingen zal worden verwerkt dat tijdens de transitie enkel op het pensioen op opbouwbasis zal worden getoetst.

Verder geven zij aan dat onduidelijk is waarom in het overgangsrecht naar het volledige artikel 7 wordt verwezen, in plaats van naar de specifieke bepalingen in dat artikel die betrekking hebben op de vrijstelling op grond van artikel 5. Ook geven zij aan dat onduidelijk is waarom specifiek naar artikel 7b wordt verwezen. Deze verwijzingen sluiten aan bij het overgangsrecht zoals dat met de inwerkingtreding van het Besluit toekomst pensioenen in artikel 9b is opgenomen. Naar artikel 7b wordt verwezen, omdat met het Besluit toekomst pensioenen een verwijzing in artikel 7b naar bijlage 2 van het Vrijstellings- en boetebesluit is vervangen door een verwijzing naar de Regeling vrijstellingen. Hiervoor is een overgangsbepaling dus gewenst. De artikelen 7a, 7c, 7d en 7e zijn niet gewijzigd met het Besluit toekomst pensioenen, dus daarvoor is geen overgangsrecht nodig. Aangezien het volledige artikel 7 van belang is bij het verlenen van een vrijstelling, wordt in het overgangsrecht naar het hele artikel 7 verwezen, en niet slechts naar enkele leden.

Klap Verzekeringsmakelaar

Klap Verzekeringsmakelaar geeft aan dat financiële gelijkwaardigheid expliciet beperkt zou moeten zijn tot uitsluitend de premie voor het ouderdomspensioen. Dit is overgenomen door in de toelichting aan te geven dat in de Regeling vrijstellingen zal worden verwerkt dat het pensioen op risicobasis tijdens de transitie niet zal worden getoetst. De suggestie om de inhoud van actuariële gelijkwaardigheidstoetsing te verhelderen wordt meegenomen in de wijziging van de Regeling vrijstellingen.

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A (artikel 2)

Artikel 2 had nog geen opschrift, dit is aangepast.

Artikel I, onderdeel B (artikel 7)

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

Artikel I, onderdeel C (artikel 8f)

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

Artikel I, onderdeel D (artikel 9b)

In artikel 9b van het Vrijstellings- en boetebesluit wordt het overgangsrecht in het kader van de Wet toekomst pensioenen aangepast.

In het *eerste lid* wordt bepaald dat in het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 2 of 6, de oude voorschriften ten aanzien van de gelijkwaardigheidsstoets blijven gelden tot het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever over is gegaan op het nieuwe pensioencontract. Indien ten minste één van beide is overgegaan op het nieuwe pensioencontract geldt de huidige tekst van het besluit alsmede de Regeling vrijstellingen.

In het *tweede lid* wordt geregeld dat in het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, de oude voorschriften ten aanzien van de performancetoets van toepassing blijven, tot het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op het nieuwe pensioencontract. Vanaf dat laatste moment geldt de huidige tekst van het besluit alsmede de Regeling vrijstellingen.

Het *derde lid* regelt dat vanaf het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de werkgever is overgegaan op het nieuwe pensioencontract niet langer 'dezelfde aanspraken' hoeven te worden ontleend aan de pensioenregeling van de werkgever als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, maar dat sprake moet zijn van 'gelijkwaardige aanspraken'. Zie hiervoor verder de artikelsgewijze toelichting bij artikel 7, zesde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit.

Uit het *vierde lid* volgt dat indien sprake is van een kwalitatieve toetsing, deze toets vanaf het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds of de werkgever is overgegaan op het nieuwe pensioencontract wordt vervangen door een toets op de financiële gelijkwaardigheid, als bedoeld in artikel 6 van de Regeling vrijstellingen.

Het *vijfde lid* regelt de situatie waarin één van beide, hetzij het bedrijfstakpensioenfonds hetzij de werkgever met een vrijstelling als bedoeld in artikel 2 of 6, over is gegaan op het nieuwe pensioencontract. In dat geval wordt slechts een toets gedaan op de financiële gelijkwaardigheid en niet op de actuariële gelijkwaardigheid. Dit houdt verband met de slechte vergelijkbaarheid tussen pensioenaanspraken die voortvloeien uit het oude versus het nieuwe pensioencontract. Het bedrijfstakpensioenfonds kan in de genoemde periode het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid niet als reden aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling. Dit laatste geldt ook indien de actuariële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is.

Uit het *zesde lid* volgt dat de berekening van de financiële gelijkwaardigheid achterwege blijft voor zover 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. Hierdoor hoeft de werkgever de pensioenregeling voor deze werknemers niet verder te verbeteren dan tot aan deze maximale begrenzingsen. Het bedrijfstakpensioenfonds kan bij een dergelijke regeling van de werkgever het ontbreken van de financiële gelijkwaardigheid niet als reden aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling. Dit laatste geldt in lijn met artikel 7, vijfde lid, ook indien de financiële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is.

Het *zevende lid* bepaalt dat artikel 9b vervalt met ingang van 1 januari 2027. Dit artikel voorziet immers in overgangsrecht gedurende de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel, die eindigt op 1 januari 2027.³ Na 1 januari 2027 is dit overgangsrecht dus niet meer nodig.

Artikel II (Inwerkingtreding)

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

³ 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. Dit besluit zal daar te zijner tijd ook op worden aangepast.