



Mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP®
Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator



Prof. dr. drs. Mark Heemskerk EPP
Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit, advocaat-partner bij heldlaw en raadsheerplaatsvervanger in het Hof 's Hertogenbosch

Verdwijnt de actuariel en financieel gelijkwaardige vrijstelling?

In deze bijdrage signaleren wij een aantal knelpunten voor de vrijgestelde regeling na de Wet toekomst pensioenen. De Wet toekomst pensioenen betekent dat verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen moeten kiezen voor (a) de solidaire of (b) de flexibele premieovereenkomst. Die keuze, inclusief compensatie-afspraken en solidariteits- of risicodelingsreserve, zijn van belang voor werkgevers met een vrijstelling. Zij moeten de wijzigingen van het bpf afwachten en vervolgens anticiperen of zij de vrijstelling kunnen of willen behouden. Wij voorzien dat ondanks de aangekondigde wijziging van Vrijstellingsbesluit het actuariel en financieel gelijkwaardig houden van vrijstellingen er toe kan leiden dat vrijstellingen eindigen.

Eindigt de vrijstelling na de Wet toekomst pensioenen?

1. INLEIDING: VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNAME

1.1 Wanneer is vrijstelling van verplichte deelneming mogelijk?

Zo'n 80 % van de werknemers met een aanvullend pensioen neemt deel via een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Artikel 13 Wet Bpf 2000 maakt het mogelijk voor werkgevers die onder de werkingssfeer vallen van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds om vrijstelling te verzoeken. Vrijstelling is alleen mogelijk wanneer een werkgever een beroep doet op in het Vrijstellings- en boetebesluit genoemde vrijstellingsgronden. Die vrijstellingsgronden bepalen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor vrijstelling.

Bij verplichte vrijstellingsgronden is het bedrijfstakpensioenfonds *verplicht* vrijstelling te verlenen zolang de werkgever aan de voorwaarden voor die vrijstelling voldoet. Voorbeelden zijn een bestaande pensioenvoorziening, een groepsvrijstelling, een cao-vrijstelling of een vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsperformance (artt. 2-5 VBB). Daarnaast is er een vrijwillige vrijstellingsgrond (art.6 VBB). Bij de vrijwillige vrijstellingsgrond heeft het bedrijfstakpensioenfonds discretionaire bevoegdheid. Het pensioen-

fonds is dan in beginsel niet verplicht tot vrijstelling en mag een terughoudend beleid voeren.¹ Sommige bedrijfstakpensioenfondsen hebben hun eigen vrijstellingsbeleid, al dan niet gepubliceerd.

1.2 Voorschriften aan de vrijstelling: gelijkwaardigheid of instemming vakbond

Artikel 7 VBB eist dat het bedrijfstakpensioenfonds voorschriften stelt aan de werkgever die in aanmerking wenst te komen voor vrijstelling. De voorschriften verschillen per vrijstellingsgrond. Vrijstelling is bijvoorbeeld mogelijk wanneer de werkgever heeft aangetoond dat er een gelijkwaardige of gelijke pensioenregeling is, of instemming van de vakbond met een afwijkende pensioenregeling. Hieronder staat in tabel 1 een overzicht van vrijstellingsgronden en bijbehorende voorschriften. Op deze plaats gaan wij niet in op de vraag wanneer voldaan is aan de voorwaarden. Wij volstaan met de opmerking dat de gelijkwaardigheidseis geldt bij de onverplichte vrijstelling (art. 6 VBB), de vrijstelling wegens een bestaande pensioenvoorziening (art. 2 VBB) en de nettopensioenvrijstelling (art. 4a VBB). Voor een zogenoemde artikel 2 en artikel 6 VBB vrijstelling geldt dat de pensioenregeling te allen tijde ten minste actuariel en fi-

1 CBB 25 november 2008, ECLI:NL:CBB:2008:BG5735.

Tabel 1 Vrijstellingsgronden

Grond	Karakter	Voorschrift
1 Bestaande pensioenvoorziening	Verplicht	Tijdig bestaand en gelijkwaardig pensioen
2 Groepsvrijstelling	Verplicht	Instemming vakbond, VTN
3 Cao-vrijstelling	Verplicht	Instemming vakbond, VTN
4 Nettopensioenregeling	Verplicht	Gelijkwaardig pensioen
5 Beleggingsperformancevrijstelling	Verplicht	Gelijk pensioen
6 Overige gronden	Vrijwillig	Gelijkwaardig pensioen, VTN

nancieel gelijkwaardig is. Bijlage 3 van het VBB bepaalt wanneer sprake is van actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Bij de beleggingsperformancevrijstelling (art. 5 VBB) zijn zelfs gelijke pensioenaanspraken vereist. Bij de groepsvrijstelling of de eigen cao is van belang dat de vakbond moet instemmen.¹

2. DE BPF-PENSIOENREGELING VERANDERT: DE VRIJGESTELDE PENSIOENREGELING OK?

De Wet toekomst pensioenen zorgt dat de pensioenregelingen van bedrijfstakpensioenfondsen er behoorlijk anders gaan uitzien. Pensioenfondsen moeten kiezen voor de solidaire of flexibele premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie. De huidige tijdsevenredige actuariële opbouw (art. 17 PW) en financiering wordt verlaten voor een systeem van degressieve opbouw (Kamerstukken II 36 067, 3, p. 66):

“Na de inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel kan er in beginsel alleen nog in premiereleringen met een leeftijdsonafhankelijke premie pensioenkapitaal worden opgebouwd. Er is niet langer sprake van een tijdsevenredige pensioenopbouw. Het gevolg hiervan is dat deelnemers op jonge leeftijd meer pensioen verwerven dan nu het geval is; naarmate zij ouder worden, verwerven zij minder pensioen. Over de gehele levensloop kan hetzelfde pensioen worden bereikt.”

Wij verwachten dat de meeste bedrijfstakpensioenfondsen kiezen voor de solidaire premieovereenkomst. Dan is een solidariteitsreserve verplicht (art. 10a WTP). Bij de flexibele premieovereenkomst is een risicodelingsreserve optioneel. Wegens het risico van het Europees mededingingsrecht verwachten wij dat bedrijfstakpensioenfondsen met een flexibele premie-

overeenkomst een risicodelingsreserve gaan vormen. Een adequate en evenwichtige compensatie – vastgelegd in het wettelijk verplichte transitieplan (art. 150d WTP) – moet bij beide premieovereenkomsten benadeling van groepen voorkomen. Die wijzigingen bij het bpf zijn van belang omdat veel vrijstellingen de eis van actuariële en financiële gelijkwaardigheid kennen. In letterlijk een voetnoot in de Memorie van Toelichting staat dat werkgevers met een vrijgestelde regeling het arbeidsvoorwaardelijke proces bij het bpf moeten afwachten voordat ze zelf tot actie kunnen overgaan.² Om hun vrijstelling te behouden moeten zij er voor zorgen dat de ‘vrijgestelde’ regeling actuariële en financieel gelijkwaardig blijft (artt. 2-6 VBB) of minimaal gelijke aanspraken biedt (art. 5 VBB). Relevant is niet alleen hoe het bpf de regeling wijzigt, maar ook hoe de vrijgestelde regeling wordt gewijzigd én op welke wijze het Vrijstellingsbesluit omgaat met actuariële en financiële gelijkwaardigheid.

3. WIJZIGING VAN DE VRIJGESTELDE REGELING OM DE VRIJSTELLING TE BEHOUDEN?

Werkgevers met een vrijstelling hebben hun eigen pensioenvoorziening. Uitgangspunt is dat zij eveneens hun pensioenovereenkomst wijzigen naar een vlakke premie (solidaire of flexibele premieovereenkomst). De wet maakt het mogelijk om bij verzekerde regelingen een premie-uitkeringsovereenkomst te introduceren met een vlakke premie waar 15 jaar voor de AOW-datum een uitkering op pensioendatum kan worden ingekocht (art. 10c WTP). Tot slot is het voor op 31 december 2022 bestaande premiestaffels op grond van overgangsrecht mogelijk om voor bestaand personeel de premiestaffel te handhaven (art. 220e WTP). Uitkeringsovereenkomsten bij verzekeraars mogen voor die groep eveneens worden voortgezet.

1 Vgl. Rb. Rotterdam 2 juli 2008, ECLI:NL:RBROT:2008:BD7126.

2 Kamerstukken II 36 067, 3, p. 70, voetnoot 76.

Die keuze voor handhaving van premiestaffel of uitkeringsovereenkomst bij verzekeraar betekent wel dat er voor nieuw personeel uiterlijk op 1 januari 2027 een vlakke premieregeling moet komen. De vraag rijst of de eisen van de vrijstelling dan gemeten mogen worden over een combinatie van beide pensioenregelingen.

Werkgevers met een vrijstelling zullen willen inschatten wat de gevolgen zijn van de mogelijkheden die zij hebben onder de WTP én het effect op de mogelijkheid tot behoud van de vrijstelling. Zonder volledig te zijn noemen wij hier de vraag of actuariële en financiële gelijkwaardigheid nog mogelijk is en tegen welke prijs. De Wet toekomst pensioenen kan er toe leiden dat de vrijstelling verplicht of vrijwillig eindigt. Dat maakt het relevant om te weten of de eisen aan de vrijstelling wijzigen.

4. HET VRIJSTELLINGSBESLUIT IN DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

4.1 Financiële gelijkwaardigheid: eenvoudiger door vergelijking premieniveau?

Op 2 april jl. heeft de wetgever het conceptbesluit toekomst pensioenen ter consultatie voorgelegd. Onderdeel daarvan is een aanpassing van het Vrijstellingsbesluit ten aanzien van (a) de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel (VTN) uit bijlage 2¹ en (b) de financiële gelijkwaardigheid uit bijlage 3.

financiële gelijkwaardigheid eenvoudiger

De wijze waarop de financiële gelijkwaardigheid moet worden berekend, is geënt op de huidige uitkeringsovereenkomsten. Van financiële gelijkwaardigheid nu is sprake als het financieringssysteem van de vrijgestelde pensioenregeling ten minste hetzelfde is aan dat van het bedrijfstakpensioenfonds. Daarnaast moet het financieringssysteem zijn gebaseerd op de

jaarlijkse affinanciering van tijdsevenredige ontslag-aanspraken. Dat is in de WTP niet langer toepasbaar. Daarom is de definitie van financiële gelijkwaardigheid gewijzigd:

“Er is sprake van financiële gelijkwaardigheid indien de premie voor het pensioen op opbouwbasis en het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de totale premie voor de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds.”²

De financiële gelijkwaardigheid wordt na de Wet toekomst pensioenen eenvoudiger. Alle pensioenregelingen worden namelijk premieovereenkomsten die kunnen vergeleken worden door te kijken naar de hoogte van de totale premie.

Bij handhaving van de progressieve premie kan de gemiddelde premie worden vergeleken:

“Indien de werkgever gebruik maakt van een progressieve premie op grond van artikel 220e van de Pensioenwet is sprake van financiële gelijkwaardigheid indien de gemiddelde premie voor de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de premie voor de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds. Voor de berekening van de gemiddelde premie kunnen alle leeftijds categorieën even zwaar tellen indien dit nodig is om schommelingen in de berekening te voorkomen.”³

Het gevolg van handhaving van de premiestaffel is dat er uiterlijk 2027 twee pensioenregelingen zijn. Voor nieuwe werknemers moet er dan een vlakke premieregeling zijn. Het Vrijstellingsbesluit maakt niet duidelijk of de twee regelingen dan gezamenlijk financieel gelijkwaardig mogen of moeten zijn of afzonderlijk. Indien de vrijstelling geldt voor alle werknemers, lijkt aannemelijk dat beide regelingen samen actuariel gelijkwaardig moeten zijn qua premie. Werkgevers die hier problemen voorzien zouden ook een afwikkelvrijstelling kunnen verzoeken door de vrijstelling alleen te laten gelden voor bestaande werknemers. De nota van toelichting besteedt hier helaas geen aandacht aan.

1 Samengevat gaat het om compensatie als solidariteitsbijdrage. Ondanks afschaffing van de doorsneesystematiek blijft door de solidariteits- en risicodelingsreserve en risicopremie VTN bestaan.

2 Besluit toekomst pensioen (internetconsultatie), p.32.
3 Besluit toekomst pensioen (internetconsultatie), p.32.

4.2 Actuariële gelijkwaardigheid blijft hetzelfde

Het Vrijstellingsbesluit wordt niet gewijzigd voor wat betreft actuariële gelijkwaardigheid (bijlage 3 VBB). Eenvoudig gezegd wordt vastgesteld of de contante waarde van toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk is aan 95 % van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de bedrijfstakpensioenfondsregeling.

De vergelijking wordt gemaakt op basis van de onvoorwaardelijk toegezegde pensioenaanspraken, inclusief risicoverzekeringen. Ook met het toeslagbeleid (indexaties) wordt 'rekening gehouden'. Vrijwillige voorzieningen hoeven niet te worden meegenomen in de gelijkwaardigheidstoets.

Een globale gelijkwaardigheid op het niveau van de pensioenregeling is vereist. De eis van actuariële en financiële gelijkwaardigheid is geen eis van gelijke pensioenaanspraken of gelijke indexatie op individueel niveau. Dat blijkt uit het STAR-advies uit 1997, dat mede ten grondslag ligt aan het Vrijstellingsbesluit.¹ Daarin stond dat de globale gelijkwaardigheid er is bij 95 % van de waarde van de pensioenaanspraken van het bedrijfstakpensioenfonds. Eveneens werd opgemerkt dat dit niet onder alle omstandigheden hoefde te gelden voor individuele werknemers.

5. DE ACTUARIËLE GELIJKWAARDIGHEID IS NIET WTP-PROOF

5.1 Actuariële gelijkwaardigheid is onduidelijk

Wij vinden de actuariële gelijkwaardigheid nu al onduidelijk. Bij de huidige toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid moet rekening worden gehouden met indexatie. Hoe de indexatie meetelt bij de actuariële gelijkwaardigheid is niet helder. Onduidelijk is ook of de actuariële gelijkwaardigheid van de indexatie is beperkt tot de vrijstellingsperiode en dat de indexatie van die aanspraken ook daarna moet worden gevolgd?² Onderdeel van de actuariële gelijkwaardig-

heid zijn de beleggingsrendementen (zie par. 5.4) en de ontslagkansen. Onduidelijk is of een fonds dat toedingsregels hanteert gevolgen heeft voor de actuariële gelijkwaardigheid.³ Het ongewijzigd laten van de huidige bepaling van actuariële gelijkwaardigheid zorgt ervoor dat het allerminst zeker is of de werkgever de gedispenseerde regeling in zijn huidige vorm kan voortzetten.

handhaving bestaande vrijstelling onzeker

Bovendien kan de actuariële gelijkwaardigheid – en daarmee de vrijstelling – bij een premieovereenkomst afhankelijk zijn van de rentestand en/of de beleggingsresultaten omdat de aanspraken kunnen fluctueren. De vrijgestelde regeling kan dus door de vergelijking op 1 januari gelijkwaardig zijn maar per 1 maart niet meer. Dat leidt tot discussie over al dan niet intrekking van de vrijstelling door het bpf.

5.2 Gelijkwaardigheid inclusief compensatie en/of solidariteitsreserve?

Wij vinden het onbegrijpelijk dat het Vrijstellingsbesluit de actuariële gelijkwaardigheid niet verduidelijkt met het oog op de WTP. Werkgevers met een vrijgestelde regeling krijgen na de Wet toekomst pensioenen problemen om de actuariële gelijkwaardigheid te handhaven. Zij zijn afhankelijk van de inrichting van de regeling bij het bpf. De vrijgestelde regeling moet dan actuariële gelijkwaardig blijven aan de regeling van het bpf met een solidaire of flexibele premie, compensatie-afspraken en een solidariteits- of risicodelingsreserve. Het Vrijstellingsbesluit en de nota van toelichting bij het besluit toekomst pensioenen laten na te verduidelijken of de compensatie en de reserve in de actuariële gelijkwaardigheid moet worden betrokken.

1 STAR 21 november 1997, Advies Verzekeringstechnische aangelegenheden, 21 november 1997, publicatienr. 11/97.
2 Vgl. A. ter Horst, *Gelijkwaardigheid: alleen relevant tijdens vrijstellingsperiode en maximumsalariseis doet er niet toe*, PM 2019/78.

3 De wijze waarop bij de solidaire premieovereenkomst financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het collectief gevoerde beleggingsbeleid, de ontwikkeling van de levensverwachting en het sterfteresultaat via beschermingsrendementen en overrendementen in de voor pensioenuitkering bestemde vermogens of in de solidariteitsreserve worden verwerkt.

Vindt de compensatie plaats in pensioen, dan is dit onderdeel van de pensioenovereenkomst. Wij veronderstellen dat die compensatie dan meetelt bij de actuariële gelijkwaardigheid. Wordt er niet in pensioen gecompenseerd, dan lijkt het aannemelijk dat die compensatie geen onderdeel is van de actuariële gelijkwaardigheid. Die lijn volgend, zou een werkgever met een vlakke premie die compenseert in loon, niet langer actuariel gelijkwaardig zijn. Die werkgever zal de vrijstelling dan verliezen. De compensatie kan leiden tot een vreemde bijvangst. Deelnemers in de staffel lijden geen schade doordat de regeling immers niet wijzigt. Dit in tegenstelling tot de regeling bij het fonds waar wel een aantal deelnemers zonder compensatie pensioen mis loopt. Toch kan de gemiddelde premie door de compensatie niet langer actuariel gelijkwaardig zijn. Dan moet de premiestaffel worden aangepast. Dit kan door de compensatie bij het pensioenfonds voor een of meer leeftijdscohorten uit te spreiden (verhoogd) over alle cohorten van de gehele staffel. Daarbij moet de hogere staffel wel binnen het fiscaal maximum blijven. Bovendien is de compensatie beperkt in de tijd zodat het jonge leeftijdscohort minder voordeel krijgt dan het oude leeftijdscohort.

compensatieregeling beïnvloed gelijkwaardigheid

Dezelfde onduidelijkheid is er voor de wijze waarop de solidariteits- of risicodelingsreserve wordt betrokken bij de actuariële gelijkwaardigheid. Grof gezegd: telt het wel of niet mee? Een deelnemer bij een bedrijfstakpensioenfonds heeft bijvoorbeeld bij individuele waardeoverdracht geen recht op een deel van de reserve. Betekent dit dat de vrijgestelde werkgever de solidariteitsreserve niet hoeft mee te nemen bij de actuariële gelijkwaardigheid. Of valt het onder de contante waarde van de uitkeringsstromen? De solidariteitsreserve is onderdeel van de premieovereenkomst.¹ Wij vermoeden daarom dat de reserve onder de definitie kan worden gebracht van zowel de actuariële als de financiële gelijkwaardigheid.

1 Art. 10a lid 3 WTP.

5.3 Actuariel gelijkwaardige pensioenregeling- of gelijkwaardige regelingen?

Een gestaffelde beschikbare premiereregeling die nu nog actuariel en financieel gelijkwaardig is aan de middelloonregeling bij het fonds kan op grond van het overgangsrecht WTP voor bestaande deelnemers worden voortgezet. Voor nieuwe deelnemers moet dit een vlakke premie worden. De vrijgestelde pensioenregeling zou dan uit twee onderdelen moeten bestaan, namelijk (1) premiestaffel voor bestaande werknemers en (2) vlakke premie voor nieuwe werknemers. Moeten dan beide regelingen afzonderlijk actuariel en financieel gelijkwaardig zijn aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds? De vrijstelling is meestal gerelateerd aan 'de pensioenregeling' van de werkgever. Dat zijn er bij handhaving van de premiestaffel twee. Behoud van de vrijstelling via actuariële gelijkwaardigheid kan pleiten voor één vlakke premiereregeling.

5.4 Beleggingsbeleid, indexatie, toedelingsmechanismen

Onderdeel van de actuariële gelijkwaardigheid zijn de beleggingsrendementen en de ontslagkansen. De vrijgestelde regeling zal op dat terrein vaak afwijken van de regeling van het bpf. Bij een gestaffelde premiereregeling wordt het merendeel van de (totale) premie ingelegd op oudere leeftijd dat conform het lifecycle-principe defensiever wordt belegd. In de vlakke premiereregeling wordt voor jongere deelnemers naar verhouding een groter deel van de totale premie risicovoller belegd. De actuariële gelijkwaardigheid en uitgangspunten van het beleggingsbeleid lijken ons anders.

Indien de gestaffelde premiereregeling wordt voortgezet dan is het onzeker of hij blijft voldoen aan het maximum van de staffel in zoals opgenomen in artikel 38r Wet LB. Als de huidige staffel straks aangepast moet worden om actuariel en/of financieel gelijkwaardig te blijven zijn kan dit leiden tot een hogere staffel dan voorgeschreven in art. 38r Wet LB.

Daarmee is de actuariële gelijkwaardigheidsonzekerheid nog niet opgelost. Uitgangspunt bij het pensioenfonds is bovendien het 'invaren' van opgebouwd pensioen. Dat kan niet bij vrijgestelde verzekerde regelingen.

6. MINIMAAL GELIJKE AANSPRAKEN BIJ BELEGGINGSPERFORMANCEVRIJSTELLING

Bij de vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsperformance geldt de eis van minimaal gelijke pensioenaanspraken. Dat blijkt uit artikel 7 lid 6 VBB:

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

Wij voorzien dat het bij de huidige stand van het wetgevingsproces lastig wordt voor vrijgestelde werkgevers op grond van de beleggingsperformance om te blijven voldoen aan deze gelijkheidseisen. De pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds wijzigt immers fundamenteel van aard. De onderliggende mechanismen van de solidaire of flexibele premieovereenkomst zijn bepaald niet eenvoudig na te bootsen. Zonder volledig te zijn, wijzen wij op een collectief toedelingsmechanisme bij de solidaire premieovereenkomst en de solidariteitsreserve. Bij de flexibele premieovereenkomst is de lifecycle wellicht nog vorm te geven. Indien de compensatie van leeftijdsgroepen ook onderdeel is van de pensioenaanspraken nieuwe stijl, is het geen sinecure om aan de huidige eisen te blijven voldoen.

Dat zou er zomaar toe kunnen leiden dat werkgevers met een ‘artikel 5 vrijstelling’ hun vrijstelling vrijwillig of gedwongen inleveren om te gaan deelnemen aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Bedrijfstakpensioenfonds kunnen zonder aanpassing

van het VBB de vrijstelling intrekken. Ook hier is de wetgever aan zet om de nieuwe realiteit van de Wet toekomst pensioenen in lijn te brengen met het Vrijstellingsbesluit.

7. CONCLUSIE

Door de Wet toekomst pensioenen moeten bedrijfstakpensioenfonds hun pensioenregeling ingrijpend wijzigen naar een solidaire of flexibele premieovereenkomst, inclusief afspraken over compensatie en een solidariteits- of risicodelingsreserve. Daardoor kan de vrijstelling van werkgevers eindigen, bijvoorbeeld als die niet langer actuariael en financieel gelijkwaardig is. De voorgestelde wijzigingen in het Vrijstellingsbesluit zijn niet toereikend. Zo is onduidelijk of en hoe de compensatie, solidariteitsreserve en beleggingsbeleid moeten worden meegewogen. Evenmin duidelijk is of werkgevers met een premiestaffel én een vlakke premie nog actuariael gelijkwaardig kunnen blijven en de vrijstelling kunnen behouden. Werkgevers kunnen niet goed beoordelen of zij in de Wet toekomst pensioenen hun vrijstelling kunnen of willen handhaven. Deze bijdrage doet een aantal voorstellen om de actuariële en financiële gelijkwaardigheid uit het Vrijstellingsbesluit te verduidelijken en WTP-proof te maken. Bedrijfstakpensioenfonds kunnen of moeten de vrijstelling intrekken indien de actuariële en financiële gelijkwaardigheid als gevolg van de Wet toekomst pensioenen niet langer aanwezig is. Dat kan leiden tot juridische procedures en bezwaren van werkgevers tegen intrekkingen, eventueel met werknemers als belanghebbenden.

