

## Reactie op internetconsultatie: Besluit toekomst pensioenen

### **Hoofdstuk 9. Vrijstellings- en Boetebesluit bij de Wet verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfondsen.**

#### *Toevoeging kwalitatieve toets bij vrijstellingen op grond van artikel 5 VBB*

In hoofdstuk 9 onder Artikel III, onderdeel B staat vermeld dat de Wet toekomst pensioenen de vrijstellingsgronden ongemoeid laat.

Dat geldt ook voor artikel 5 VBB: vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement. Het gaat hier om een vrijstelling bij wijze van een soort sanctie in het geval een bedrijfstakpensioenfonds onvoldoende presteert op beleggingsgebied. De achterliggende gedachte van deze vrijstelling is dat werkgevers niet door een verplichtstelling gedwongen mogen worden aan het bedrijfstakpensioenfonds premie te betalen voor de betrokken bedrijfstakregeling wanneer zij die regeling met een beter resultaat door een zelf gekozen uitvoerder zouden kunnen laten uitvoeren, althans tot deelneming niet gedwongen zouden mogen worden indien sprake is van een slechte beleggingsperformance van het bedrijfstakpensioenfonds<sup>1</sup>.

Artikel 7 lid 6 VBB verbindt aan deze vrijstelling het voorschrift dat aan de pensioenregeling van de werkgever tenminste dezelfde aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

Nu er in het nieuwe stelsel alleen nog maar sprake is van premiereregelingen, bepleiten wij dat in het Besluit toekomst pensioenen wordt voorgeschreven dat voor de toets van “tenminste dezelfde aanspraken” gebruik wordt gemaakt van een kwalitatieve toets die recht doet aan het feit dat er in het nieuwe stelsel alleen nog maar premiereregelingen bestaan.

Als dit voorschrift van kwalitatieve toetsing in het Besluit toekomst pensioenen achterwege gelaten wordt, dan vrezen wij dat de artikel 5 VBB vrijstelling een dode letter in de wet wordt omdat er simpelweg niet voldaan kan worden aan praktische eisen die bedrijfstakpensioenfondsen gaan stellen.

Het uitgangspunt zou moeten zijn dat bij de toets op gelijke aanspraken in een premiereregeling voortaan wordt gekeken naar de (ten minste) identieke hoogte van enerzijds de premie-inleg en anderzijds de (ten minste) identieke hoogte van de

---

<sup>1</sup> De Greef 2019 Tekst en Commentaar Pensioenrecht, p. 838

aanspraken op grond van risicodekkingen. Maar onze ervaring leert dat bedrijfstakpensioenfondsen zich strikt zullen gaan beroepen op de uitleg dat er op het punt van de verdere inhoud van de pensioenregeling geen enkele vrijheid bestaat en dat de inhoud van de pensioenregeling tot in elk detail voor 100% moet worden gevolgd.

Dat heeft dan in het nieuwe stelsel tot gevolg dat een bedrijfstakpensioenfonds van een werkgever eist om een identieke premiereregeling te treffen waarin elementen worden betrokken die in een toetsing van een premiereregeling niet thuishoren. Bedrijfstakpensioenfondsen zullen bijvoorbeeld gaan eisen dat exact dezelfde beleggingsportefeuille en risicoprofielen worden gevolgd. Maar bijvoorbeeld ook de wijze van rendementstoedeling en de manier waarop invulling wordt gegeven aan de solidariteitsreserve etcetera. Als het één op één volgen van de inhoud van de regeling op dit detailniveau wordt geëist voor de toets op ten minste dezelfde aanspraken, dan stelt het bedrijfstakpensioenfonds zich feitelijk op het standpunt dat de vrijgestelde pensioenregeling van een werkgever een tenminste identieke uitkering tot gevolg moet hebben als wanneer diens werknemers deel hadden genomen aan de pensioenregeling van het fonds. Daarbij houdt het bedrijfstakpensioenfonds zich feitelijk onterecht vast aan de fictie dat er nog steeds een uitkeringsovereenkomst is afgesproken tussen sociale partners. Dat is een verkeerd uitgangspunt nu we de afspraken over de hoogte van de pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel juist volledig verlaten.

Dit is niet alleen praktisch onuitvoerbaar (vind maar eens een andere uitvoerder die gedurende de hele contractperiode aan deze onderdelen identieke invulling kan geven áls de benodigde detailinformatie daarvoor al gedeeld zou worden en dit dan bovendien ook nog tijdig genoeg). Geen enkele werkgever zal een uitvoerder kunnen vinden die een exacte kopie van de regeling kan uitvoeren.

Belangrijker nog is dat een gelijkheidstoets op meer elementen dan alleen de premie en hoogte van de risicodekkingen niet alleen indruist tegen de wet waarmee uitsluitend nog premiereregelingen zijn toegestaan. Maar daarnaast óók tegen het doel van deze vrijstelling, namelijk dat een werkgever in geval van slechte beleggingsresultaten bij het bedrijfstakpensioenfonds juist een andere uitvoerder moet kunnen kiezen die een betere invulling geeft aan het beleggingsbeleid en daarbij een andere beleggingsportefeuille en anders ingerichte risicoprofielen hanteert.

Vrijgestelde werkgevers brengen hun pensioenregeling doorgaans onder bij een verzekeraar (in geval van een premiereregeling kan dat ook een ppi zijn) omdat ze daar de flexibiliteit hebben om de regeling zodanig in te richten dat te allen tijde de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds gevolgd kan worden en deze bij elke wijziging bij het

fonds kunnen aanpassen. Verzekeraars en ppi's gaan in het nieuwe stelsel geen solidaire premiereregelingen uitvoeren. Als een bedrijfstakpensioenfonds met een solidaire premiereregeling van mening is dat de werkgever ook voor een solidaire premiereregeling moet kiezen dan betekent dat in de praktijk daarmee automatisch het einde van de artikel 5 vrijstelling. De werkgever rest geen andere keuze dan zich aan te sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds.

Bij de toepassing van de toets op ten minste dezelfde aanspraken in het nieuwe stelsel waarbij er alleen nog maar premiereregelingen zijn, dient er alleen te worden gekeken naar de premie-inleg en de hoogte van de risicodekkingen.

Het is daarom noodzakelijk dat het voorschrift van een **kwantitatieve toets** wordt opgenomen bij artikel 7 lid 6 VBB. Dit vergt geen enkele aanpassing. Het is juist heel simpel. Er kan namelijk één op één worden aangesloten op de wijze waarop bedrijfstakpensioenfonds StiPP in het huidige stelsel al uitvoering geeft aan de kwalitatieve toetsing op de eis van ten minste dezelfde aanspraken met betrekking tot hun verplichte premiereregeling<sup>2</sup>.

Samengevat houdt deze kwalitatieve toetsing op tenminste dezelfde aanspraken in een premiereregeling in dat wordt getoetst:

- a) of de grondslag voor pensioenopbouw identiek is (o.a. aanvangsleeftijd, pensioenleeftijd, meetellende looncomponenten, niveau loondoorbetaling bij ziekte, franchise, maximum pensioengrondslag) en of er afwijkende uitsluitingsbepalingen zijn;
- b) of de premie-inleg ten minste even hoog is en of de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer hetzelfde is (afwijken ten gunste van de werknemer mag wel) en of er gelegenheid is voor de werknemer om zelf extra in te leggen. **N.B.** Op de bestemming van de premie wordt dus niet getoetst!
- c) of de dekkingen voor partner- en wezenpensioen ten minste even hoog zijn en de eindleeftijd van WzP op zijn minst gevolgd wordt
- d) of de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op zijn minst gevolgd wordt evenals de eventuele indexatie daarop en of er een aanvullende WIA-excedentregeling is en voor wiens rekening die dan komt.

---

<sup>2</sup> Zie <https://www.stippensioen.nl/hertoets> en dan de download "Format aanlevering gelijke aanspraken (2022) tabblad 3 Toets\_Gelijke-aanspraken\_Reg-#"

- e) of er overige aanvullende dekkingen zijn zoals WGA-hiaat, WIA-excedent en ANW en of dit vrijwillig of verplicht is en voor wiens rekening dit komt (werkgever of werknemer).

*Van een verzekeringstechnisch nadeel is geen sprake meer*

In artikel III b wordt de berekeningswijze van het verzekeringstechnisch nadeel aangepast.

Met de afschaffing van de doorsneepremie en de introductie van een leeftijdsonafhankelijke vlakke premie is er bij uittreding van een werkgever geen sprake meer van gemiste bijdragen ten gevolge van verschillen in a) leeftijdsopbouw b) bestandssamenstelling naar mannen en vrouwen en c) salarisopbouw. Er is daarmee geen sprake meer van een in rekening te brengen verzekeringstechnisch nadeel.

Mocht het verzekeringstechnisch nadeel desondanks toch in de wet opgenomen blijven dan is dit bij uitstek het moment om in de wet eindelijk te verduidelijken dat dit alleen in rekening gebracht kan worden op het moment dat een werkgever daadwerkelijk uittreedt. En dat van uittreden dus uitsluitend sprake is als daaraan voorafgaand deelname heeft plaatsgevonden<sup>3</sup>. Op dit moment zijn discussies hierover vaak aan de orde bij een artikel 6 vrijstelling (afloop- of afwikkelvrijstelling) waarbij een werkgever vanaf een bepaalde datum onder de verplichtstelling valt, maar vanwege administratieve redenen (en ter voorkoming van dubbel pensioenlasten) op een latere datum aansluit en dan over de periode vóór de administratieve aansluitdatum zijn pensioenregeling actuariel en financieel gelijkwaardig maakt. Wij kennen tal van dossiers waarin er eerst een uitgebreide juridische briefwisseling moet plaatsvinden alvorens het bedrijfstakpensioenfonds erkent dat het correct is dat er geen sprake is van een verzekeringstechnisch nadeel. Verduidelijking op dit punt voorkomt onnodige juridische discussies.

*Actuariële en financiële gelijkwaardigheid*

Aan de vrijstelling wegens een eigen regeling (artikel 2 VBB) en aan de vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB) is het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever te allen tijde tenminste financieel en actuariel gelijkwaardig moet zijn (artikel 7, vijfde lid, VBB).

---

<sup>3</sup> Hetgeen ook is vermeld in De Greef, 2019 Tekst en Commentaar Pensioenrecht p.847 en 848 onder 4. Vergoeding verzekeringstechnisch nadeel.

De actuariële gelijkwaardigheid ziet op het waarborgen van het minimaal vereiste kwantitatieve niveau van de pensioenregeling in vergelijking met die van het bedrijfstakpensioenfonds. Terwijl de financiële gelijkwaardigheid ziet op het financieringssysteem met als uitgangspunt verplichte jaarlijkse affinanciering en ten minste dezelfde dekkingsgraad als het pensioenfonds. Deze financiële gelijkwaardigheidseis is feitelijk een dode letter sinds het verbod op uitstelfinanciering en de aanscherping van de dekkingsgraadeisen<sup>4</sup>. Dus in het huidige stelsel wordt er feitelijk niet meer getoetst op financiële gelijkwaardigheid.

Wij hebben de indruk dat in het Besluit Toekomst Pensioenen de termen actuariel en financieel gelijkwaardig niet in overeenstemming met de huidige wetgeving worden gebruikt. Want de wijziging van de artikelen uit het VBB die thans betrekking hebben op de actuariële gelijkwaardigheid, is in het Besluit toekomst pensioenen opgenomen onder het kopje financiële gelijkwaardigheid. Wij vragen u om dat te corrigeren door daar waar nu financiële gelijkwaardigheid staat vermeld, dit te vervangen door actuariële gelijkwaardigheid. Of om de financiële gelijkwaardigheid en de actuariële gelijkwaardigheid te herdefiniëren zodat het nieuwe geheel aan regels congruent is.

Wij zijn het ermee eens dat de wijze waarop de gelijkwaardigheid wordt berekend is geënt op de huidige uitkeringsovereenkomsten en dat deze niet goed toepasbaar zijn op de premieovereenkomsten in het nieuwe stelsel. En dat dit daarom moet worden aangepast.

In het Besluit Toekomst Pensioenen wordt voorgesteld om voor de gelijkwaardigheid te kijken naar de hoogte van de totale premie voor zowel de pensioenopbouw als de risicopremies.

Ons inziens zou de gelijkwaardigheid op de twee elementen apart moeten worden getoetst. Voor wat betreft de pensioenopbouw zou er op premie moeten worden getoetst. En voor wat betreft het nabestaandenpensioen zou er naar het niveau van de uitkeringen moeten worden gekeken en niet naar de premie.

Een vrijgestelde werkgever kan een personeelsbestand hebben met gemiddeld een veel hogere leeftijd dan het BPF en een andere verdeling man/vrouw. Waardoor er mogelijk van de totale premie een relatief veel groter deel naar risicopremies gaat dan naar pensioenopbouw. Terwijl voor een andere vrijgestelde werkgever met een veel jonger personeelsbestand het tegenovergestelde het geval kan zijn.

---

<sup>4</sup> De Greef 2019 Tekst en Commentaar Pensioenrecht, p. 849.

De samenstelling van het deelnemersbestand kan bovendien van jaar tot jaar veranderen. Als je de totale premie als uitgangspunt neemt voor de gelijkwaardigheid, dan nemen wellicht de risicopremies toe en moet de werkgever de premie voor pensioenopbouw verhogen om op hetzelfde premieniveau te blijven. Of vice versa.

Door een separate toetsing op beide onderdelen wordt dit voorkomen. Ook is er dan binnen dezelfde sector minder kans op grote verschillen op beide onderdelen, hetgeen naar wij aannemen een wenselijk uitgangspunt is.

Verder denken wij uit de tekst af te leiden dat wanneer een werkgever kiest voor het overgangsrecht voor bestaande deelnemers conform artikel 220<sup>e</sup> van de Pensioenwet en om die reden twee pensioenregelingen heeft, de twee afzonderlijke pensioenregelingen separaat getoetst moeten worden. Maar dat is niet helemaal duidelijk.

Het lijkt er daarnaast op dat uitvoerders producten gaan ontwikkelen waarin deze verschillende toezeggingen voor de twee deelnemersgroepen (bestaande en nieuwe deelnemers) in één pensioenregeling worden ondergebracht. Dat zou dan pleiten voor een toetsing op gelijkwaardigheid van het geheel.

#### *Indexatie over reeds opgebouwde aanspraken uit hoofde van een uitkeringsovereenkomst*

In geval van (periodieke her-)toetsing op actuariële en financiële gelijkwaardigheid is op basis van de Bijlage 3 bij het huidige vrijstellings- en boetebesluit al evident dat in het verleden opgebouwde aanspraken buiten beschouwing blijven. De gelijkwaardigheidstoets ziet namelijk alleen op een vergelijking van de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen gemeten vanaf het toetsmoment. Het meten vanaf het toetsmoment dient ook te gelden voor een toets op ten minste dezelfde aanspraken conform artikel 7 lid 6 VBB.

Voor vrijgestelde uitkeringsovereenkomsten ondergebracht bij een verzekeraar geldt dat deze premievrij zullen achterblijven, terwijl de aanspraken over dezelfde periode bij een bedrijfstakpensioenfonds vermoedelijk veelal zullen worden ingevaren. Daarna vindt er bij het bedrijfstakpensioenfonds geen verhoging van de uitkering meer plaats. Wel beweegt het beleggingsvermogen wat “in ruil voor deze uitkeringsovereenkomst” aan de deelnemer wordt toegekend mee met de beleggingen en wordt dit tevens beïnvloed door verschillende toedelingsmechanismen en/of een gewijzigd projectierendement. Dat kan een positieve of negatieve invloed hebben op deze in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken.

In onze optiek kan aan de voortzetting van een vrijstelling van verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds wat heeft gekozen voor invaren niet de eis worden verbonden dat de fluctuaties die hiervan het gevolg zijn, worden gevolgd. Een toename van de pensioenverwachting over het onder het oude regime opgebouwde pensioen in het ene jaar zou dan moeten leiden tot inkoop van indexatie in het premievrije middellooncontract, vooropgesteld dat dat nog mogelijk is. Die verhoging van de aanspraken is onomkeerbaar, ook als in het andere jaar dit verwachte pensioen bij het bedrijfstakpensioenfonds vervolgens weer daalt. Het gevolg zou een onwerkbaar verrekeningsstelsel zijn.

De voortzetting van de vrijstelling kan daarom niet afhangen van toekomstige wijzigingen van het tijdens de periode van vrijstelling onder het huidige stelsel opgebouwde pensioen. De voortzetting van de vrijstelling dient uitsluitend af te hangen van een nieuwe toets of de toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe pensioenregeling van de werkgever in het nieuwe stelsel vanaf het toetsmoment nog steeds voldoet aan de aan de vrijstellingsgrond verbonden eisen.