

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Besluit van **PM** 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

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

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

2. Hoofdpijnen van het besluit

2.1 Het Vrijstellings- en Boetebesluit

2.1 Inlichtingenbepaling

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

2.2 Overgangsrecht

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

wijziging van de regeling, waarin ook de performancetoets en andere rekenkundige punten worden herzien, aangepast, zodat het overgangsrecht gelijklopend wordt.

2.2.1 Achtergrond huidig overgangsrecht

De bepalingen uit het besluit die in de in het overgangsrecht genoemde artikelen en bijlagen staan, zijn met het Besluit toekomst pensioenen de facto verplaatst naar de Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000. Dit omdat de technische uitwerking van de berekeningen beter past op het niveau van de regeling, en toekomstige wijzigingen in de rekenregels zo eenvoudiger kunnen worden aangepast.

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

Vanaf dat moment geldt ook een nieuwe invulling van het begrip "financiële gelijkwaardigheid". In bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit zoals die gold tot 1-7-2023 (en tot het bedrijfstakpensioenfonds over gaat naar een gewijzigde pensioenovereenkomst) geldt nog dat voor financiële gelijkwaardigheid wordt uitgegaan van "jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanspraken.". Deze invulling is niet meer mogelijk vanaf het moment dat er sprake is van een solidaire premierregeling of flexibele premierregeling volgens de Wet toekomst pensioenen, waarbij geen sprake meer is van affinanciering van aanspraken, maar de premie wordt toegezegd. Vanaf het moment dat het bedrijfstakpensioenfonds over is, wordt er dan ook volgens artikel 6, tweede en derde lid, Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000, gerekend met de premie voor het pensioen op opbouwbasis (ouderdomspensioen), en de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis (nabestaandenpensioen). Dit sluit aan bij systematiek van de nieuwe premierregelingen: de solidaire en flexibele premierregeling en de premie-uitkeringsovereenkomst.

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

werkgever. Dit zou kunnen leiden tot uitvoeringsproblemen tijdens de transitie, en eventueel – vooral rondom de toekenning van extra aanspraken voor compensatie – kunnen leiden tot negatieve gevolgen voor de deelnemer.

2.2.2 Aanpassingen aan het overgangsrecht

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

Zo kan het bijvoorbeeld het geval zijn dat bedrijfstakpensioenfonds A over gaat naar een gewijzigde solidaire premieregeling op 1 januari 2026 en daarbij actuariel andere uitkomsten krijgt dan in de huidige overeenkomst die ze hanteren, bijvoorbeeld door de inrichting van de solidariteitsreserve. Ook ontvangen deelnemers van bedrijfstakpensioenfonds A in de leeftijdscohorten die voor compensatie in aanmerking komen, op 1 januari 2026 eenmalig een toekenning van extra pensioenaanspraken. De pensioenregeling vrijgestelde werkgever B, die bijvoorbeeld op 1 januari 2027 over wil gaan op een solidaire premieregeling, is dan gedurende een jaar niet actuariel gelijkwaardig aan het bedrijfstakpensioenfonds, omdat de invulling en uitwerking van de solidaire premieregeling in de huidige uitkeringsovereenkomst van de werkgever niet mogelijk is. Een bedrijfstakpensioenfonds zou in dit geval de vrijstelling in kunnen – of zelfs moeten – trekken, terwijl dit niet in het belang is van de deelnemer en werkgever. Zo kan een deelnemer bijvoorbeeld geen recht hebben op compensatie bij bedrijfstakpensioenfonds A, maar door het intrekken van de vrijstelling de transitie niet doormaken bij vrijgestelde werkgever B, waar deze op 1 januari 2027 pas de extra pensioenaanspraken toegekend zou krijgen. Dit is niet wenselijk, vandaar dat in dit besluit het overgangsrecht is herzien.

Dit aangepaste overgangsrecht geldt zowel voor bestaande vrijstellingen, als voor werkgevers die tijdens de transitieperiode onder de verplichtstelling komen te vallen en een vrijstelling aan willen vragen. Hierbij wordt het bedrijfstakpensioenfonds geacht om volgens de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in de zin van de Algemene wet bestuursrecht een redelijke termijn in acht te nemen bij werkgevers die een vrijstelling aan willen vragen (zie bijvoorbeeld de termijn van 12 maanden volgens artikel 7, lid 3 Vrijstellings- en boetebesluit). Zo kan een werkgever bijvoorbeeld met terugwerkende kracht zijn regeling gelijkwaardig maken aan die van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds waar hij onder de werkingssfeer viel, en op hetzelfde moment de transitie doormaken, zodat niet meermaals de pensioenovereenkomst in korte tijd hoeft te worden gewijzigd om zowel te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen als aan de gelijkwaardigheidstoetsing voor de vrijstelling.

Tevens is het volgende aan het overgangsrecht toegevoegd voor een werkgever met een huidige progressieve premiestaffel die kiest voor “eerbiedigende werking” (art. 220e Pensioenwet), waarmee er geen transitie plaatsvindt. Voor die werkgever geldt dat het moment dat ook de nieuwe vlakke premieregeling in werking treedt, maar uiterlijk op het

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

laatste wettelijke transitie moment, 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 premiestafel in artikel 6, lid 3 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 is voorzien van een invulling hiervan als percentage van de maximum premiestaffels in artikel 38r versus die in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964.

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

2.3 Dezelfde aanspraken bij vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsperformance

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

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

	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 Wet Bpf 2000	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling (en progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling (en progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid volgens artikel 5 en 6 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.
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	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, nog nader in te vullen in Regeling
Performance-toets	Huidige regeling/beleggings performance Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling/beleggingsperformance Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling, nog te herzien	Huidige regeling/beleggingsperformance Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling/beleggingsperformance Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling, nog te herzien

3. Regeldruk

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

4. Advies, toetsing en consultatie

PM

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A (artikel 2)

Artikel 2 had nog geen opschrift, dit is aangepast.

Artikel I, onderdeel B (artikel 7)

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

van het negende lid kan in een ministeriële regeling worden uitgewerkt wanneer sprake is van 'gelijkwaardige aanspraken'.

Artikel I, onderdeel C (artikel 8f)

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

Artikel I, onderdeel D (artikel 9b)

In artikel 9b van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 wordt het overgangsrecht in het kader van de Wet toekomst pensioenen aangepast.

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

In het *tweede lid* wordt geregeld dat in het geval van een vrijstelling als bedoeld in artikel 5, de oude voorschriften ten aanzien van de performancetoets van toepassing blijven, tot het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op het nieuwe pensioencontract. Vanaf dat laatste moment geldt de huidige tekst van het besluit alsmede de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

Het *derde 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 wordt vervangen door een toets op de financiële gelijkwaardigheid, als bedoeld in artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

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. Bovendien zal in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 worden opgenomen dat bij de berekening van de financiële gelijkwaardigheid geen rekening wordt gehouden met de voor het nabestaandenpensioen afgedragen premies en voor zover de werkgever gebruik maakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet wordt de financiële gelijkwaardigheid op de wijze genoemd in artikel 6, derde lid, Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 berekend. Het bedrijfstakpensioenfonds kan in de genoemde periode het ontbreken van de actuariële gelijkwaardigheid niet als reden aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling. Dit laatste geldt ook indien de actuariële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is.

Uit het *zesde lid* volgt dat de berekening van de financiële gelijkwaardigheid achterwege blijft voor zover de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een fiscaal maximale regeling heeft. Hierdoor hoeft de werkgever de pensioenregeling voor deze werknemers niet verder te verbeteren dan een fiscaal maximale regeling. Het bedrijfstakpensioenfonds kan bij een fiscaal maximale regeling van de werkgever het ontbreken van de financiële gelijkwaardigheid niet als reden aanvoeren voor de intrekking van de vrijstelling. Dit laatste geldt ook indien de financiële gelijkwaardigheid een aan de vrijstelling verbonden voorschrift is.

Het *zevende lid* bepaalt dat artikel 9b vervalt met ingang van 1 januari 2027. Dit artikel voorziet immers in overgangsrecht gedurende de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel, die eindigt op 1 januari 2027.² Na 1 januari 2027 is dit overgangsrecht dus niet meer nodig.

Artikel II (Inwerkingtreding)

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

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

² Wanneer het wetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet op de loonbelasting 1964 en enige andere wetten in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel (36578) in werking is getreden, schuift de einddatum van de transitieperiode met één jaar op naar 1 januari 2028. Dit besluit zal daar te zijner tijd ook op worden aangepast.