



Correspondence address: PO Box 75201, 1070 AE Amsterdam, The Netherlands

21 april 2025

WTW heeft kennisgenomen van de consultatie over de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit. Voor zover deze betrekking heeft op de gelijkwaardigheidstoetsing beperkt dat zich tot het overgangsrecht. De wijze waarop financiële en actuariële gelijkwaardigheid worden aangetoond is geen onderwerp van deze consultatie, en komt naar wij aannemen in een latere fase aan de orde.

Wij verwijzen vooruitlopend daarop naar de notitie van Actuarieel Genootschap van 2022 (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/04/20/bijlage-3-notitie-actuarieel-genootschap>), en een artikel dat in het verlengde van die notitie verscheen in Tijdschrift Pensioenvraagstukken in mei 2024 (<https://www.actuarieelgenootschap.nl/actueel/praktijkconsequenties-van-de-gelijkwaardigheidsvereisten-onder-de-wtp-1>).

In genoemde notitie van 2022 stelde het AG aangaande het voorliggende voorstel voor het overgangsrecht het volgende:

Het tweede aandachtspunt betreft het feit dat de transitiemomenten van bedrijfstakpensioenfondsen en die van door hen vrijgestelde werkgevers in de tijd verschillend kunnen zijn, tenzij de wetgever zou voorschrijven dat vrijgestelde werkgevers het transitiemoment van het bedrijfstakpensioenfonds moeten volgen. Aangenomen dat dit een nodeloze beperking van de beslisvrijheid van die vrijgestelde werkgevers op zou leveren, zou het gevolg zijn dat op twee betrekkelijk kort op elkaar volgende momenten sprake is van een ingrijpende wijziging van de regeling (een keer bij het bedrijfstakpensioenfonds en een keer bij de vrijgestelde werkgever) die aanleiding geven om de toetsing opnieuw uit te voeren. Het AG stelt voor om bedrijfstakpensioenfondsen toe te staan (of ze mogelijk zelfs voor te schrijven) deze toetsing slechts op het laatste van die beide momenten uit te voeren, om zo de lasten van die uitvoering te beperken, mede gezien de beperkte meerwaarde van het toetsingsmoment dat daarmee zou komen te vervallen.

drs. W. Hoekert AAG

Prof. E.M. Meijerslaan 5
1183 AV Amsterdam
The Netherlands

T +31 88 543 3000
M +31 64 994 7095
E wichert.hoekert@willistowerswatson.com
W willistowerswatson.com

Towers Watson Netherlands BV;
Handelsregister Amsterdam nr: 34308104
Op alle door ons geleverde diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing.
De algemene voorwaarden liggen op onze kantoren ter inzage en worden u desgewenst toegezonden.
Ook zijn ze beschikbaar www.towerswatson.com/nl-NL/voorwaarden-en-vergunningen.

In het voorstel dat nu wordt gedaan wordt voor de periode tussen de overgang naar het nieuwe stelsel van het bedrijfstakpensioenfonds en de van dat fonds vrijgestelde werkgever bepaald dat actuariële gelijkwaardigheid niet hoeft te worden aangetoond, maar financiële gelijkwaardigheid wel. In veel gevallen zal de vrijgestelde werkgever de transitie naar het nieuwe stelsel later maken dan het fonds, zodat de consequentie zou zijn dat de betreffende werkgever voor de progressieve premie of de bestaande middelloonregeling de gelijkwaardigheid zal moeten aantonen.

Bepalend is in dat geval lid 3 van artikel 6 van de Regeling vrijstellingen, dat als volgt luidt:

*Voor zover de werkgever gebruik maakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in [artikel 220e van de Pensioenwet](#) is sprake van financiële gelijkwaardigheid als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, indien de **gemiddelde** premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever, als percentage van de premiestaffel, bedoeld in [artikel 38r, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964](#), ten minste een gelijk percentage bedraagt als de premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, als percentage van de maximale premie, bedoeld in [artikel 18a, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964](#). De premie bedoeld in de vorige zin is de premie zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten. Voor zover de werkgever gebruik maakt van een niet met de leeftijd oplopend premiepercentage is sprake van financiële gelijkwaardigheid als is voldaan aan het tweede lid, onderdeel a.*

Dit wordt in de toelichting bij die regeling met het volgende voorbeeld geduid: *als het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds een premie hanteert van 20%, is dit 2/3 van het fiscale maximum van thans 30%. De staffel van de vrijgestelde werkgever moet dan ook tenminste 2/3 van de maximale staffel bedragen om financieel gelijkwaardig te zijn.*

Nadere verduidelijking gelijkwaardigheid progressieve premie

Het lijkt ons in de eerste plaats wenselijk dat de toetsingswijze voor financiële gelijkwaardigheid voor progressieve premies nader wordt verduidelijkt. De regeling spreekt van een gemiddelde, waarbij onduidelijk is hoe dat gemiddelde dient te worden vastgesteld. De samenstelling van de populatie speelt daarbij, zo wordt uit de toelichting wel duidelijk, geen rol. Denkbaar is zodoende dat het dient te gaan om het gemiddelde van de premies in alle leeftijden in hele jaren, maar het maakt daarbij bijvoorbeeld verschil welke leeftijden worden gehanteerd. Het aangehaalde voorbeeld uit de toelichting lijkt restrictiever. Verder is relevant dat het in de toetsing dient te gaan om de daadwerkelijk netto spaarpremie, dat wil zeggen de premie die leidt tot een kapitaal dat geheel bedoeld is voor pensioendoelinden en waar geen uitvoeringskosten meer aan onttrokken zullen worden.

Weinig toegevoegde waarde en complicaties tussentijdse toetsing financiële gelijkwaardigheid

Ten tweede en bovendien willen wij er, in navolging van de hierboven aangehaalde passage uit de AG-notitie van 2022, voor pleiten dat ook de toets op financiële gelijkwaardigheid voor de tussengelegen periode achterwege kan blijven voor regelingen die reeds vrijgesteld waren. Met name voor vrijgestelde middelloonregelingen kan deze aanvullende toets naar onze mening onbedoelde consequenties hebben als de huidige premies als ongelijkwaardig moeten worden aangemerkt. Effectief kan dat ertoe leiden dat werkgevers alsnog min of meer gedwongen worden op hetzelfde moment als het bedrijfstakpensioenfonds tot transitie over te gaan. Ook omdat de totale premie van het bedrijfstakpensioenfonds in veel gevallen na transitie gelijk en de regeling daarmee gelijkwaardig blijft, en aangezien gelijkwaardigheid daaraan al eerder is aangetoond, is het risico op nadelige consequenties voor werknemers beperkt als de eis van een tussentijdse toets op financiële gelijkwaardigheid voor de periode tot aan de transitiedatum van de vrijgestelde werkgever losgelaten zou worden.