

Utrecht, 15 juli 2022

## **Reactie op onderzoeksvragen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake aanpassing van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 als gevolg van de introductie van de Wet toekomst pensioenen: verzekeringstechnisch nadeel en gelijkwaardigheidstoetsen**

In deze notitie geeft het Koninklijk Actuarieel Genootschap (AG) haar reactie op de voorstellen aangaande de aanpassing van het [Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000](#), zoals opgenomen in de [consultatie over het Besluit Wet toekomst pensioenen](#).<sup>1</sup> Dit mede aan de hand van een aantal vragen die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ons per e-mail op 16 mei 2022 voorlegde. De vragen worden in deze notitie gerangschikt onder de letters A tot en met I.

Het AG heeft geen gelegenheid gehad de voorgestelde bepalingen in de praktijk te testen. Een dergelijke praktijktest kan nuttig inzicht geven in de uitvoerbaarheid, als ook in de materialiteit van de voorschriften. Het AG bedankt het Ministerie dat zij in de gelegenheid is gesteld om te reageren.

### **A. Is bij de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel uit de solidariteitsreserve voldoende duidelijk wat met de toedelingsregels en vullingsregels te doen in de ALM-analyse?**

Voorstel is om het verzekeringstechnisch nadeel vanuit de solidariteits- of risicodelingsreserve te bepalen als het verschil tussen de baten en lasten van het bedrijfstakpensioenfonds met en zonder de betreffende werkgever, op basis van een ALM-analyse over een projectiehorizon van 60 jaar. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de vul- en toedelingsregels van het fonds.

De interpretatie van het AG van de voorgestelde tekst is dat het verzekeringstechnisch nadeel onder meer de effecten van de (wegvallende) bijdragen aan en onttrekkingen uit de solidariteits- of risicodelingsreserve dient te omvatten.

### **B. Hoe is de risicopremie te definiëren?**

**NB: we bedoelen hier niet de totale premie voor risicodekkingen, maar de op- of afslag in de premie t.b.v. het te lopen risico.**

De term risicopremie heeft in het Nederlandse pensioenlandschap momenteel twee betekenissen: enerzijds de risicopremie die benodigd is voor de dekking van biometrische risico's als overlijden en arbeidsongeschiktheid en anderzijds het rendement op een belegging boven de risicovrije rente. Omwille van de duidelijkheid is het daarom te overwegen om in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf2000 de term risicopremie te vermijden als het gaat om het renterisico, micro- en macrolanglevenrisico.

---

<sup>1</sup> Deze consultatie werd op 2 april 2022 door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opengesteld en sloot vier weken later.

Renterisico, micro- en macrolanglevenrisico kunnen op verschillende manieren worden gedeeld in de nieuwe pensioencontracten. Zo is het mogelijk deze te delen via de solidariteits- of risicodelingsreserve, maar ook via het beleggingsrendement (SPR) of rechtstreeks in het persoonlijke pensioenvermogen (FPR). Het is daarom de vraag of het verzekeringstechnisch nadeel voor deze risicodeling op een zodanige wijze kan worden bepaald dat een goede vergelijking mogelijk is tussen de risicodeling in de bedrijfstakpensioenregeling en de pensioenregeling van de gedispenseerde werkgever.

Voor zover sprake is van een nadeel voor de achterblijvende populatie is dat naar de mening van het AG in de regel niet of niet zozeer het geval in de mediane uitkomst van alle scenario's, maar wel in bepaalde percentielen. Zo kan het zijn dat jongere deelnemers ten dele het risico van oudere deelnemers dragen van een dalende rente en/of een stijgende levensverwachting. Als een groep jongere deelnemers het fonds verlaat, heeft dat invloed op die toedeling. Het AG vindt dat een verzekeringstechnisch nadeel daarop betrekking zou moeten hebben. Omdat fondsen momenteel nauwelijks of in het geheel geen doorrekeningen maken waarin de onzekerheid van toekomstige overlevingskansen tot uiting komt (het toezichtskader bevat daartoe geen voorschriften), zou het een aanzienlijke verzwaring van de huidige praktijk met zich meebrengen als fondsen daartoe in de toekomst wel over zouden moeten gaan voor de bepaling van het verzekeringstechnisch nadeel. Van een nadeel vanwege een afnemende populatie die het renterisico zou kunnen delen, is met name of zelfs alleen sprake als een fonds de beschermingsrendementen toekent op theoretische basis, ofwel in termen van het Besluit 'door een koppeling aan de rentetermijnstructuur'. Als een nadeel ten gevolge daarvan onderdeel uitmaakt van het verzekeringstechnisch nadeel stellen wij voor in de bepaling ervan aan te sluiten bij de voorgestelde vereisten in onderdeel 2 van artikel 1c van de consultatietekst van het Besluit toekomst pensioenen.

In de voorgestelde tekst is opgenomen dat zowel het verzekeringstechnisch nadeel vanuit de solidariteits- of risicodelingsreserve als het verzekeringstechnisch nadeel vanuit de risicopremie nooit negatief zal zijn. Een uitkomst kleiner dan nul wordt op nul gesteld. Dit lijkt een verzwaring van de eisen ten opzichte van de inrichting van het nieuwe pensioencontract bij het bedrijfstakpensioenfonds. Bij de inrichting van het nieuwe pensioencontract kunnen verscheidene onderdelen elkaar versterken of mitigeren. De vraag doet zich dan voor waarom bij de bepaling van het verzekeringstechnisch nadeel beide elementen los van elkaar moeten worden beschouwd.

Naar de opvatting van het AG verdient het de voorkeur om het totaal aan baten en lasten van de solidariteits- of risicodelingsreserve en (eventuele) overige componenten van het verzekeringstechnisch nadeel in ogeschouw te nemen bij de bepaling van het verzekeringstechnisch nadeel zonder voor elk ervan te bepalen dat de bijdrage ervan aan het getotaliseerde verzekeringstechnisch risico ten minste nihil zou moeten zijn.

Voor zover sprake blijkt van een aan het bedrijfstakpensioenfonds verschuldigd verzekeringstechnisch nadeel zou overwogen kunnen worden voor te schrijven dat het bedrijfstakpensioenfonds dat toevoegt aan het eigen vermogen of aan de solidariteits- of risicodelingsreserve. Het AG stelt voor die keuze, onder de evidente vereiste van evenwichtigheid, aan het bedrijfstakpensioenfonds te laten.

**C. Bij de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel benoemen we het verschil in weging. Wat we bedoelen is de omvang van de betreffende groepen in het bedrijfstakpensioenfonds vergeleken vóór en na uittreden van de betreffende werkgever. En dus niet de onderlinge weging van de leeftijdscohorten. Is dat voldoende duidelijk?**

Wellicht kan voor de duidelijkheid en volledigheid de toelichtende tekst (ook) worden opgenomen.

**D. In hoeverre dient ook de risicopremie voor risicoproducten (partnerpensioenen voor pensioendatum, wezenpensioenen, arbeidsongeschiktheidsproducten) meegewogen te worden in het verzekeringsnadeel, aangezien de bepaling van deze premie doorsnee-elementen bevat?**

Bijlage 2 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 onder punt 1 beschrijft de regels voor de bepaling van het verzekeringstechnisch nadeel. De basis voor deze berekening is het verschil tussen de jaarlijkse actuariële last en de doorsneepremie voor de populatie van het bedrijfstakpensioenfonds ten opzichte van dit verschil voor die van de uittredende werkgever. In de doorsneepremie is – naast een (doorsnee)premie voor het ouderdomspensioen – een (doorsnee)premie en (doorsnee)risicopremies voor het nabestaandenpensioen (partner en wezen) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (incl. premievijstelling bij arbeidsongeschiktheid) opgenomen.

Het bedrijfstakpensioenfonds moet de risicopremies voor het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van een doorsneepremie blijven financieren, maar de daadwerkelijke (actuariële) last hiervoor is afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het bedrijfstakpensioenfonds. De doorsneepremies moeten dan ook aansluiten bij de leeftijdsopbouw van het bedrijfstakpensioenfonds. Een uittredende werkgever kan een wijziging van die leeftijdsopbouw bij het bedrijfstakpensioenfonds tot gevolg hebben, hetgeen tot een benodigde aanpassing van de doorsneepremies bij het bedrijfstakpensioenfonds kan leiden.

De in bijlage 2 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 onder punt 1 beschreven rekenregel van de solidariteitsbijdrage ( $[PdU/PdT] * PaT - PaU$ ) kan gehandhaafd blijven, waarbij PdU / PdT en PaT / PaU betrekking hebben op respectievelijk de doorsneepremie en de actuariële last voor de risicoproducten.

Voor dit deel kan de in bijlage 2 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 onder punt 1 opgenomen rekenregel voor het te compenseren nadeel gehandhaafd blijven (*'Het te compenseren nadeel vanwege de te missen solidariteitsbijdragen wordt gevonden door de solidariteitsbijdrage te vermenigvuldigen met de factor van de contante waarde van een continue annuïteit met een looptijd van 5,5 jaar. Deze looptijd wordt verlengd met het aantal volle jaren dat de gemiddelde leeftijd van het bestand van de uittredende beroepsgenoot meer dan 5 jaar lager is dan de gemiddelde leeftijd van het totale bestand van het bedrijfstakpensioenfonds'*). Het ligt voor de hand hierbij de actuele rentetermijnstructuur te hanteren in plaats van een vaste rentevoet van 4%.

**E. Klopt onze overtuiging dat de berekeningen, die in het kader van de VTN gemaakt moeten worden, voor pensioenuitvoerders herkenbaar zijn, in de zin van dat zij deze berekeningen op basis van de WTP hoe-dan-ook moeten maken?**

De berekeningen aan de hand van een ALM-analyse met een projectiehorizon van 60 jaar zijn onderdeel van de WTP-berekeningen die pensioenuitvoerders moeten kunnen maken. Wij stellen voor dat hiervoor de uniforme scenariosets, bedoeld in artikel 23b van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen, worden voorgeschreven. Het is overigens niet gezegd dat deze scenariosets in het nieuwe advies daarover 60 jaar zullen beslaan; voor bepaalde toepassingen lijkt een langere projectieduur wenselijk.

De vraag doet zich wel voor of een horizon van 60 jaar niet te lang is om het VTN over te berekenen. Over een langere periode wordt op enig moment namelijk een evenwichts-situatie in de hoogte van de solidariteits- of risicodelingsreserve bereikt, waarvan het niveau nagenoeg niet wordt beïnvloed door de startsituatie.

Een mogelijk voordeel voor de vrij te stellen werkgever, en dus een nadeel voor het bedrijfstakpensioenfonds, over de eerste jaren kan voor een werkgever aanleiding zijn om vrijstelling van verplichte deelname te vragen. Een dergelijk voordeel of nadeel kan bestaan, afhankelijk van de vul- en toedelingsregels, als de solidariteits- of risicodelingsreserve (bijna) volledig of juist (bijna) niet gevuld is. Wij geven dan ook in overweging om de berekeningshorizon te beperken tot 5 of 6 jaar. Dit sluit ook aan bij de looptijd van de annuïteit van 5,5 jaar die nu in bijlage 2 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 onder punt 1 wordt gehanteerd, als ook bij de bepaling dat de regels voor de solidariteits- of risicodelingsreserve een periode van minimaal vijf jaar moeten beslaan.

#### **F. Is verdere vereenvoudiging van het verzekeringstechnisch nadeel mogelijk?**

Zoals hierboven onder E benoemd, geeft het AG in overweging om de berekeningshorizon niet op 60 jaar maar op een kortere periode van bijvoorbeeld vijf of zes jaar te stellen.

Andere aandachtspunten ten aanzien van het verzekeringstechnisch nadeel:

1. De basis voor de berekening van actuariële gelijkwaardigheid zouden ons inziens de netto premies moeten zijn, dus na aftrek van de opslag voor administratieve kosten (pensioenuitvoeringskosten, exclusief vermogensbeheerkosten) in de bruto premie.

Citaten uit de Memorie van Toelichting Wet Toekomst Pensioen:

*“De verplichtstelling zorgt voor een doelmatige uitvoering en maakt het mogelijk om risico’s collectief te delen, ook risico’s die niet via de markt kunnen worden afgedekt. Ook de mogelijkheden voor risicodekking in de huidige pensioenregelingen blijven behouden: een levenslang ouderdompensioen, een partner- en wezenpensioen, een arbeidsongeschiktheidspensioen, inclusief de mogelijkheid van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.”*

En

*“De regering is van mening dat de verplichtstelling onder andere kan worden gerechtvaardigd met de bedrijfstakbrede acceptatieplicht die een verplichtstelling met zich meebrengt. En in het feit dat zonder verplichtstelling het pensioenfonds de pensioenregeling met zowel rendabele als niet-rendabele diensten, niet meer tegen economische aanvaardbare kosten kan uitvoeren voor alle werkgevers in de betreffende sector.”*

De kosten voor de pensioenuitvoering door het bedrijfstakpensioenfonds worden door alle verplicht aangesloten werkgevers gedragen met een gelijke opslag op de netto premie voor alle werkgevers. Bij een te verlenen vrijstelling neemt het premievolume af en zullen de vaste kosten als onderdeel van de totale kosten voor pensioenuitvoering gedragen moeten worden door minder werkgevers. Het kostendraagvlak neemt dus af. Het AG geeft in overweging om bedrijfstakpensioenfondsen de ruimte te geven om dit onderdeel te laten zijn van de berekening van het VTN.

2. Onderdeel van de financiële opzet kan een benodigde compensatie zijn. Deze compensatie kan a) initieel worden gefinancierd vanuit het vermogen van het pensioenfonds na invaren met een compensatiedepot, b) worden gefinancierd middels een door alle werkgevers te financieren gelijke compensatiepremie, of c) middels een combinatie van deze 2 mogelijkheden:

- Bij a) zal het uittreden van een werkgever leiden tot een lagere toekomstige onttrekking voor toe te kennen compensatie uit het compensatiedepot.
- Bij b) kan het uittreden van een werkgever leiden tot een stijging van de te financieren compensatiepremie voor de achterblijvende werkgevers.

Het AG geeft in overweging bovenstaande te betrekken in de berekening van het VTN en de berekeningshorizon hiervoor gelijk te stellen aan de resterende looptijd van de compensatieperiode. Het ligt dan voor de hand om de uitkomst van de som van a) en b) in het VTN, te betrekken als deze positief blijkt te zijn (en dus tot een nadeel voor het bedrijfstakpensioenfonds leidt).

**G. In hoeverre dient de toets op actuariële gelijkwaardigheid ook rekening te houden met toezeggingen rond het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen? En hoe ziet u deze dekkingen in relatie tot de toets op financiële en actuariële gelijkwaardigheid?**

Bijlage 3 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 beschrijft de vereisten inzake actuariële en financiële gelijkwaardigheid. De tekst in de bijlage is (op een beperkte aanpassing in 2006 na) ongewijzigd sinds de introductie ervan in 2000. Dat wil zeggen dat ontwikkelingen in wet- en regelgeving, zoals de invoering én de aanpassing van het financiële toetsingskader en de invoering van de wettelijke parameters voor rendementscategorieën en inflatiemaatstaven, niet hebben geleid tot aanpassing van de teksten. Dat geldt evenmin voor de steeds prominentere rol die premieovereenkomsten zijn gaan vervullen in het Nederlandse pensioenveld. De voorschriften zijn dan ook toegespitst op de vergelijking tussen uitkeringsovereenkomsten. Zoals het AG in haar consultatiereactie heeft opgemerkt, is de invoering van de WTP naar onze mening een goede gelegenheid om de voorschriften voor de toetsing van actuariële en financiële gelijkwaardigheid ook in bredere zin te actualiseren.

In het ter consultatie aangeboden Besluit toekomst pensioenen wordt voorgesteld het onderdeel financiële gelijkwaardigheid aan te passen en te vervangen door een toets op het premieniveau, en het onderdeel actuariële gelijkwaardigheid ongemoeid te laten. Onze lezing is dat vrijstelling daarmee zowel een (periodieke) toetsing op uitkomstenniveau als een (initiële) toetsing op premieniveau vergt. Dat zou beschouwd kunnen worden als een verzwaring ten opzichte van de huidige situatie, waarin slechts op uitkomstenniveau wordt getoetst.

Het onderscheid dat het besluit in de huidige opzet kent tussen financiële en actuariële gelijkwaardigheid is naar onze mening niet per se nodig. Het onderdeel financiële gelijkwaardigheid schrijft voor dat het financieringssysteem in de regeling van de werkgever die vrijstelling aanvraagt of heeft verkregen op volledige kapitaaldekking van toegekende rechten en aanspraken gebaseerd moet zijn. Dat is al sinds de invoering van de Pensioenwet in 2005 een vereiste voor elke pensioenregeling, en hoeft daarom niet aanvullend opgelegd te worden in geval van vrijstelling. Bovendien is in de WTP niet langer sprake van toe te kennen aanspraken. De nu voorgestelde invulling van de financiële gelijkwaardigheid is van een geheel andere orde dan wat thans in de wet is opgenomen.

Een alternatief kan zijn om de huidige toetsing op uitkomstenniveau in de actuariële gelijkwaardigheid te vervangen door een toets op premieniveau. In dat geval zou de toetsing op uitkomstenniveau komen te vervallen. Die toets, die geschreven is met het oog op uitkeringsovereenkomsten en ook daarvoor achterhaald is, brengt bij toepassing op premieovereenkomsten diverse nadelen met zich mee. Het belangrijkste nadeel is dat het nemen van risico wordt beloond, omdat slechts op verwachte uitkomsten wordt getoetst. Dat is des te meer wringend in het nieuwe stelsel, waarin nadrukkelijk wordt gestuurd op risicopreferenties en risicohouding, die zodanig kunnen zijn dat meer risico niet passend is. Als de toets op uitkomstenniveau behouden blijft, is het AG van mening dat deze recht zou moeten doen aan risicopreferenties van de populatie waarop het vrijstellingsverzoek betrekking heeft.

Eenvoudiger en wellicht afdoende is om te volstaan met een toets op premieniveau. De complexiteit die onvermijdelijk is bij toetsing op uitkeringsniveau wordt dan vermeden, en gesteld kan worden dat daarmee ook meer recht wordt gedaan aan de (betrekkelijke) eenvoud van de toezegging die gedaan wordt in een premieovereenkomst. Het is naar onze mening mogelijk, en in de geest van de huidige vereisten, om actuariële en financiële gelijkwaardigheid als één en hetzelfde toetscriterium te beschouwen. Als de toets op premieniveau afdoende is vormgegeven, hoeft het wegvallen van een toets op uitkomstenniveau aan de bescherming van werknemers niet af te doen. Het omgekeerde is zelfs denkbaar; als de toets op uitkomstenniveau slechts en alleen op verwachte uitkomsten gebaseerd is, zou een te hoog risicoprofiel in het nadeel van werknemers kunnen uitvallen.

Omdat het de regeling in algemeenheid betreft die gelijkwaardig moet zijn, dat wil zeggen dat deze voor de deelnemer tot een gelijkwaardig pensioen moet leiden, ligt het voor de hand dat toezeggingen met betrekking tot nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen daarvan onderdeel uitmaken, althans voor zover deze onvoorwaardelijk onderdeel uitmaken van de regeling. Dat is ook in lijn met de huidige bepalingen in de actuariële gelijkwaardigheid, die stellen dat uitgegaan wordt van '... de onvoorwaardelijk toegezegd reglementaire pensioensoorten, waaronder tevens de risicoverzekeringen worden begrepen'.

Ook als de toetsing op premieniveau plaatsvindt zouden alle premies, die (kunnen) leiden tot een pensioengerelateerde uitkering, onderdeel uit moeten maken van de toets. Complicatie daarbij is wel dat de risicopremies in het bedrijfstakpensioenfonds op doorsneebasis zullen zijn bepaald. De toets wordt te streng voor populaties jonger dan die van het gehele bedrijfstakpensioenfonds, en te soepel voor populaties ouder dan die van het gehele fonds, als vergeleken wordt met de doorsneepremie voor de risicodekkingen. Te overwegen is om toe te staan dat van de actuariële risicopremies die aan de doorsneepremie ten grondslag liggen wordt uitgegaan. Premies die betrekking hebben op administratieve kosten behoren geen onderdeel uit te maken van de premievergelijking; het is immers voor de deelnemer niet direct relevant of de uitvoeringskosten die met een regeling gepaard gaan hoog of laag zijn.

Een vergelijking op basis van premie maakt het mogelijk om de bepaling dat het vrij te stellen collectief ten minste 95% van de waarde moet hebben, te laten vervallen. Die bepaling kan onder meer onwenselijke consequenties hebben als de begrenzing van de grondslag tussen de te vergelijken regelingen sterk verschilt. Het kan daardoor voorkomen dat hoger gesalarieerde medewerkers in de vrijgestelde regeling een voordeel ondervinden, maar lager gesalarieerde een nadeel. Bij gelijkwaardigheidstoetsing op basis van de premie zou dat kunnen worden voorkomen. In het uiterste geval zou vereist kunnen worden dat de netto premie voor elke individuele deelnemer ten minste gelijk is.

Als in de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds sprake is van een compensatie vanwege afschaffing van de doorsneesystematiek die uit de premie en/of een compensatiedepot wordt gefinancierd, dan doet zich de vraag voor of deze ook onderdeel uit moet maken van de gelijkwaardigheidstoetsing. Dat ligt wel voor de hand. In geval van toetsing op premieniveau kan dat tot uiting komen door te zien op de mate waarin deelnemers in de vrij te stellen regeling binnen het bedrijfstakpensioenfonds in aanmerking zouden komen voor de desbetreffende compensatie. De mate waarin zij daaraan hebben bijgedragen zou (zoals onder F benoemd) tot uiting moeten komen in het verzekeringstechnisch nadeel.



**H. De Wet toekomst pensioenen biedt werkgevers ook de mogelijkheid om de progressieve premie van een huidige premieregeling te eerbiedigen. Voor werkgevers die hiervoor hebben gekozen is het voorstel om het gemiddelde premiepercentage van de werkgever te vergelijken met de premie van de pensioenregeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Om pragmatische redenen kan uitgegaan worden van gemiddelde premies. Is dat in de praktijk werkbaar?**

Het voorgestelde lijkt praktisch zeer werkbaar, maar ook een vergelijking op basis van de werkelijk betrokken populatie lijkt praktisch goed werkbaar. Belangrijker is de vraag of die toets, op basis van het gemiddelde van een premiestaffel, afdoende aantoonde dat de regeling gelijkwaardig is. Als die toets samen gaat met die op uitkomstenniveau dan zou dat het geval kunnen zijn als die toets meer bepalend blijkt, maar als de toets op premieniveau geïsoleerd wordt bezien is vergelijking met het gemiddelde premieniveau niet altijd afdoende.

In de eerste plaats moet het zo zijn dat zowel de regeling voor nieuwe werknemers, als de regeling op basis van de gehandhaafde progressieve premie gelijkwaardig moet zijn. Of de progressieve premie gelijkwaardig is aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds hangt af van de huidige leeftijdsverdeling binnen de vrij te stellen populatie, maar ook van de verwachte duur binnen de regeling van diezelfde populatie. Een mogelijkheid is om uit te gaan van de gemiddelde premie voor de huidige populatie over een vijfjaarsperiode.

**I. Is het voor reeds vrijgestelde werkgevers in het huidige stelsel mogelijk om gelijkwaardigheid ook in het nieuwe stelsel aan te tonen? Zo niet, welke waarborgen ontbreken daarvoor?**

Het is goed mogelijk de gelijkwaardigheid aan te tonen. Het AG benoemt daarbij twee aandachtspunten.

Het eerste aandachtspunt betreft het invaarmoment. Veelal zullen de bedrijfstakpensioenfondsen die vrijstelling verlenen invaren naar de nieuwe contractsvormen, waarbij de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek geheel of grotendeels uit de dubbele transitie zal ontstaan. Gedispenseerde werkgevers zullen meestal niet kunnen invaren, omdat hun regelingen meestal zijn ondergebracht bij verzekeraars of PPI's. De gelijkwaardigheidstoets ziet in het voorgelegde Besluit toekomst pensioenen toe op toekomstige premies. Voor reeds opgebouwde aanspraken bestaat geen toets meer, maar het kan zo zijn dat veronderstellingen waarop eerdere vrijstellingen gebaseerd zijn, fundamenteel worden doorbroken. Een concreet voorbeeld daarvan zijn regelingen waarin in een verzekerde regeling door middel van additionele stortingen toeslagen worden toegekend gelijk aan die binnen het bedrijfstakpensioenfonds waarvoor vrijstelling is verkregen. Van toeslagen is na invaren geen sprake meer, en ook een eventuele verhoging van rechten op het invaarmoment is formeel niet als toeslag te beschouwen. Een regeling die gelijkwaardig was tot de transitie, en die dat ook in het nieuwe stelsel is, hoeft dat in het transitiemoment niet te zijn. Het bedrijfstakpensioenfonds heeft daarin naar onze mening geen formele verantwoordelijkheid, maar zou wel kunnen voorzien in informatie die op de arbeidsvoorwaardelijke tafel gebruikt kan worden om tot een evenwichtige transitie te komen. Bijvoorbeeld in de vorm van de verstrekking op het transitiemoment van de toeslagverwachtingen zoals die vanaf het transitiemoment bij voortzetting onder het financieel toetsingskader geweest zouden zijn, ofwel van periodieke verstrekking van de toeslagen zoals die bij voortzetting onder het financieel toetsingskader geweest zouden zijn (aan de hand van een fictieve doorrekening).

Het tweede aandachtspunt betreft het feit dat de transitie momenten van bedrijfstakpensioenfondsen en die van door hen vrijgestelde werkgevers in de tijd verschillend kunnen zijn, tenzij de wetgever zou voorschrijven dat vrijgestelde werkgevers het transitie moment 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.

Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met Wies de Boer, Senior Beleidsmedewerker bij het Actuarieel Genootschap ([wies.deboer@actuarieelgenootschap.nl](mailto:wies.deboer@actuarieelgenootschap.nl)).