

Praktijkconsequenties van de gelijkwaardigheidsvereisten onder de Wtp

TPV 2024/10

1. Inleiding

Alle Nederlandse pensioenregelingen moeten tussen nu en 1 januari 2027 aangepast worden om te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen. Hoewel na die transitiefase de verscheidenheid aan pensioenregelingen kleiner zal zijn dan nu, is de aard en complexiteit van de transitie van geval tot geval verschillend. Een bijzondere categorie vormen de pensioenregelingen die vrijgesteld zijn van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Ook werkgevers met dergelijke pensioenregelingen zullen wijzigingen door moeten voeren om aan de nieuwe wetgeving te voldoen. Zij zullen daarbij met (ten minste) een schuin oog moeten kijken naar de veranderingen bij het bedrijfstakpensioenfonds waarvan zij vrijgesteld zijn op grond van aangetoonde gelijkwaardigheid.

Een bedrijfstakpensioenfonds kan of moet aan een werkgever vrijstelling verlenen van verplichte deelname van alle of een deel van haar werknemers aan het bedrijfstakpensioenfonds als de werkgever daartoe verzoekt. Dit is vastgelegd in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Voor vrijstelling op basis van artikel 2 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening) en artikel 6 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstelling om andere redenen) moet de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuariel en financieel gelijkwaardig zijn aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.

Vrijstelling om andere redenen is een vrijstelling anders dan op basis van artikel 3 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstelling in verband met groepsvorming), artikel 4 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstelling in verband met eigen cao), artikel 4a Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstelling in geval van nettopensioen) of artikel 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement). Financiële gelijkwaardigheid moet worden aangetoond op basis van een premievergelijking, actuariële gelijkwaardigheid op basis van een vergelijking van pensioenuitkomsten. Van die laatste toets kan worden afgezien als partijen dat overeenkomen.

Werkgevers kunnen (en in de kern blijft dat na invoering van de Wet toekomst pensioenen onveranderd) vrijstelling verkrijgen van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds als zij aantonen dat ze een pensioenregeling aanbieden die ten minste gelijkwaardig is. De regels daarvoor zijn opgezet in een tijd waarin die vergelijking vrijwel altijd plaatsvond tussen twee verschillende uitkeringsovereen-

komsten. De rekenwijze is dan ook primair daarop ingericht geweest. In het nieuwe stelsel zal de vergelijking moeten gaan tussen twee premieovereenkomsten, zij het dat de aard van die premieovereenkomsten kan en vaak zal verschillen. Zo zal het bedrijfstakpensioenfonds doorgaans de solidaire premieovereenkomst uitvoeren, terwijl de werkgever die in aanmerking wil komen voor vrijstelling vaak een flexibele premieovereenkomst aanbiedt. In een premieovereenkomst is de toezegging niet langer een toekomstige uitkering maar een premie. Toch volstaat vergelijking van premieniveaus niet, onder meer omdat er verschil kan zijn in de werking van reserves, omdat er sprake kan zijn van compensatieregelingen, omdat risicodekkingen kunnen verschillen en omdat de pensioenregeling die voor gelijkwaardigheidstoetsing wordt voorgelegd gebruik kan maken van het overgangsrecht voor progressieve premies.

Bestaande vrijstellingen hebben in veel gevallen de werking van de doorsneesystematiek mede als reden gehad. Werkgevers met relatief jonge populaties konden mogelijk een gelijkwaardige pensioenregeling aanbieden tegen een lagere premie vanwege die systematiek. Nu de doorsneesystematiek komt te vervallen, komen de afwegingen die ooit tot het verzoek om vrijstelling hebben geleid wellicht in een ander daglicht te staan. De vraag is relevant of de gronden voor vrijstelling toe of af zullen nemen – of zelfs in hun tegendeel omslaan.

Op die vraag gaan wij in dit artikel niet in. Wel gaan wij in op vijf praktijksituaties die zich voor kunnen doen bij deze bijzondere categorie pensioenregelingen. Dat doen we in vervolg op een eerdere reactie die wij op het verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid namens het Koninklijk Actuarieel Genootschap op 21 april 2023 gaven op een concept van de ministeriële regeling bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Nadien is een separate Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000² van kracht geworden, die de vroegere bijlage bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 vervangt. Deze regeling was onder meer nodig om de bepalingen voor de gelijkwaardigheidstoetsing (op actuariële en financiële gelijkwaardigheid) toepasbaar te maken in het nieuwe pensioenstelsel. Dat is naar onze mening goeddeels gelukt, maar de broodnodige moderniseringsslag die meteen had kunnen plaatsvinden is niet geheel volbracht. Nu dit in een separate regeling is vervat en niet langer meer onderdeel uitmaakt van de wet, kunnen verbeteringen makkelijker worden opgenomen in een aangepaste regeling. Aan het slot van dit artikel gaan wij, in het verlengde van onze hiervoor genoemde eerdere reactie, in op

1 Drs. E.C.P. (Elke) Op het Veld AAG, drs. S.I. (Sasja) Keijmel AAG en drs. W. (Wichert) Hoekert AAG. De auteurs brachten eerder gezamenlijk namens het Koninklijk Actuarieel Genootschap een reactie uit op de concept ministeriële regeling.

2 Regeling van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen van 19 juni 2023, 2022-0000127186, ter uitwerking van bepalingen uit het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000, *Stcrt.* 2023, 17727).

enkele punten waarop de regelgeving naar onze mening verder verbeterd kan worden.

2. **Vrijstelling en gebruik van het overgangsrecht voor de progressieve premie**

Een gedispenseerde werkgever die vóór 1 juli 2023 een premieovereenkomst had, kan voor werknemers die op het transitie-moment in dienst zijn een progressieve premie blijven voeren. Dat kan op grond van het overgangsrecht in artikel 220e van de Pensioenwet. Dit overgangsrecht bepaalt onder andere dat vanaf het transitie-moment voor nieuwe werknemers wel sprake moet zijn van een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie. De toelichting bij de Regeling vrijstellingen stelt daarover het volgende: *In geval van toepassing van eerbiedigende werking, dienen beide regelingen, dus ook de nieuwe pensioenregeling die wordt aangeboden aan nieuwe medewerkers, aan de vereiste van financiële gelijkwaardigheid te voldoen.* De werkgever zal dus zowel voor de premiestaffel als voor de te introduceren vlakke premie de gelijkwaardigheid aan moeten tonen. Behalve voor werkgevers met een gedispenseerde premieovereenkomst geldt dit ook voor werkgevers met een gedispenseerde verzekerde middelloonregeling die gebruik willen maken van hetzelfde overgangsrecht.

De financiële gelijkwaardigheid van de geëerbiedigde progressieve premie dient, zo blijkt uit artikel 6 lid 3 van de Regeling vrijstellingen, aangetoond te worden door vast te stellen dat de progressieve premie als percentage van de fiscaal maximaal toegestane premiestaffel (gedefinieerd in artikel 38r van de Wet op de loonbelasting 1964 – olopend van 19% spaarpremie bij leeftijden tussen de 15 en 20 jaar tot 40% voor 65 jaar en ouder) – ten minste gelijk is aan de spaarpremie in de verplichtgestelde regeling van het bedrijfstakpensioenfonds uitgedrukt als percentage van de fiscaal maximale spaarpremie. Dat wil zeggen: als het bedrijfstakpensioenfonds een spaarpremie heft van 24%, ofwel 80% van het fiscale maximum van 30%, dan moet de progressieve premie om in aanmerking te komen voor vrijstelling ten minste 80% van de fiscaal maximaal toegestane staffel zijn. De regeling bepaalt overigens niet hoe de hoogte van de franchise in de vergelijking dient te worden betrokken. De fiscus heeft ook afwijkende maximale staffels gepubliceerd bij lagere franchises. Denkbaar is dat hiermee rekening mag worden gehouden bij de minimaal te hantieren staffel die nodig is om voor vrijstelling in aanmerking te komen. Later in dit artikel gaan we nader in op situaties waarin de grondslag van de vrij te stellen regeling afwijkt van die in de verplichtgestelde regeling. De toelichting stelt wel dat de samenstelling van het deelnemersbestand in de berekening niet ter zake doet. Op grond daarvan mag worden verondersteld dat de bepaling dat aan het percentage van de fiscaal maximale premie, in het voorbeeld 80%, moet worden voldaan, voor elk leeftijdscohort geldt (en niet gesommeerd over de eigen of een veronderstelde populatie).

In onze eerdere reactie op een concept van de ministeriële regeling merkten wij op dat de op grond van het huidige Vrijstellings- en boetebesluit voorgeschreven rekenexercities slecht aansluiten bij premieovereenkomsten. Ten tijde

van de totstandkoming van het besluit waren premieovereenkomsten nog tamelijk zeldzaam; in recentere jaren zijn zij vrij gangbaar geworden. De rekenregels van het huidige besluit stonden toe dat gelijkwaardigheid werd aangetoond op basis van verwacht overrendement. Hierdoor kon met name voor jongere deelnemers een betrekkelijk lage premie afdoende zijn om tot verwachte uitkomsten te komen die gelijkwaardig waren aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Mede daardoor kon vrijstelling met name voor betrekkelijk jonge populaties aantrekkelijk zijn. Voor de financiële gelijkwaardigheid van de te eerbiedigen progressieve premie speelt dat toekomstig overrendement geen rol. Daardoor is het denkbaar dat een hogere staffel dan de huidige nodig is om financiële gelijkwaardigheid aan te kunnen tonen voor huidige werknemers.

Voor nieuwe werknemers na het transitie-moment geldt dat de vlakke spaarpremie, om financiële gelijkwaardigheid aan te tonen, sowieso ten minste gelijk dient te zijn aan de spaarpremie in het bedrijfstakpensioenfonds. Ook in dat opzicht zal een werkgever met een populatie jonger dan die van het bedrijfstakpensioenfonds waarvan vrijstelling wordt gezocht dus niet langer een premievoordeel hebben ten opzichte van deelname aan dat bedrijfstakpensioenfonds.

Hoewel het voor de werkgever in het voorbeeld mogelijk is financiële gelijkwaardigheid aan te tonen (waarbij het al dan niet nodig is de huidige progressieve premie te verhogen), is het daarmee niet gezegd dat de deelnemer aan de vrijgestelde regeling ook een gelijkwaardig pensioen kan bereiken. Dat wreekt zich met name in situaties waar de (verwachte) blijfduur binnen de regeling betrekkelijk kort is. Immers, hoe korter de dienstverbanden, hoe kleiner de kans dat een jongere werknemer waarvoor de premie initieel lager is dan de vlakke premie binnen het bedrijfstakpensioenfonds gecompenseerd wordt voor het nadeel daarvan. Die compensatie moet immers ontstaan uit de premies bij hogere leeftijden die oplopen tot boven het niveau van de vlakke premie. In geval van kortere dienstverbanden worden die hogere premies minder lang of helemaal niet bereikt.

Het is in dergelijke gevallen terecht dat ook de actuariële gelijkwaardigheid moet worden aangetoond, al is op de wijze waarop dat moet gebeuren nogal wat aan te merken. Bij de actuariële gelijkwaardigheid moet rekening worden gehouden met de vertrekken. Met name bij kleinere werkgevers laten deze zich lastig objectiveren. Bovendien is het niet evident dat die gelijkwaardigheid bij eerbiediging van een progressieve premie aantoonbaar is als de verwachte blijfduren laag zijn.

Als de werkgever die gebruikmaakt van het overgangsrecht van artikel 220e Pensioenwet op enig moment in de toekomst alsnog over wil gaan op een vlakke premie, geldt vanaf dat moment uiteraard enkel nog de gelijkwaardigheidstoetsing van de resterende vlakke premie. Op het moment van beëindiging van het overgangsrecht ontstaat wel een compensatievraag. Die staat echter los van de gelijkwaardigheidstoetsing, die de regeling an sich en de toekomstige opbouw daarin betreft. Compensatie vanwege achteruitgang ten opzichte van de vroegere regeling is

een arbeidsvoorwaardelijke kwestie die geen plaats heeft in die toetsing. De omvang van die compensatie behoort dan ook zowel in de financiële als in de actuariële gelijkwaardigheidstoetsing buiten beschouwing te blijven.

3. **Vrijstelling en werkgever volgt toeslag bedrijfstakpensioenfondsen**

Er zijn werkgevers die een verzekerde middelloonregeling hebben die vrijgesteld is van een verplichtgestelde regeling bij een bedrijfstakpensioenfonds. Om te kwalificeren als gelijkwaardig zal een dergelijke regeling ook toeslagverlening moeten kennen die door kan gaan voor gelijkwaardig. Het bedrijfstakpensioenfonds zal voorwaardelijk toeslagen toekennen op basis van de FTK-regels voor toekomstbestendig indexeren. De laatste paar keren zijn deze toekenningen overigens in vele gevallen op basis van de soepelere toeslagregels in de verschillende opeenvolgende toeslag-AMvB's. In verzekerde regelingen is een dergelijke constructie niet of nauwelijks vorm te geven. Daarom zijn er verzekerde middelloonregelingen waar de werkgever toeslagkoopsommen betaalt om telkens wanneer het bedrijfstakpensioenfonds waarvan de werkgever gedispenseerd is toeslagen toekent, een toeslag van gelijke omvang toe te kennen.

Voor deze werkgevers geldt dat hun huidige verzekerde regeling niet voortgezet kan worden. Onder de Wet toekomst pensioenen kan toekomstige pensioenopbouw immers alleen in de vorm van een premieovereenkomst plaatsvinden. Om voor toekomstige opbouw vrijgesteld te blijven zal ook de nieuwe regeling gelijkwaardig moeten zijn aan de nieuwe regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Die gelijkwaardigheid moet de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie betreffen, maar ook de eventuele progressieve premie die wordt ingevoerd voor werknemers die werkzaam zijn voor de werkgever op het moment van de transitie. Voor hen mag de werkgever immers gebruikmaken van het overgangsrecht progressieve premie.

Daarmee kan het zo zijn dat de werkgever zowel tot transitie als vanaf de transitie moet kunnen aantonen een regeling te voeren die gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Toch is daarmee allerm minst gezegd dat de deelnemers in de regeling van de betreffende vrijgestelde werkgever ook vergelijkbare pensioenuitkomsten zullen hebben als deelnemers in het bedrijfstakpensioenfonds. In het bedrijfstakpensioenfonds zal namelijk op het moment van de transitie naar het nieuwe stelsel de toedeling van het aanwezige eigen vermogen plaatsvinden (aangenomen dat het bedrijfstakpensioenfonds de bestaande rechten en aanspraken omzet naar de nieuwe regeling, en dat de dekkingsgraad na het eventueel vullen van diverse reserves op dat moment hoger is dan 100%). Daarmee vervalt de toekomstige toeslagverlening.

Voor de deelnemers in de vrijgestelde verzekerde regeling behoort invaren niet tot de mogelijkheden. De eenmalige toedeling van eigen vermogen kent dan ook geen vanzelfsprekende tegenhanger voor die deelnemers. Daar komt bij dat ook nadien geen sprake is van toeslagverlening bij het bedrijfstakpensioenfonds. De werkgever is dus naar de

letter niet gehouden aan toekomstige toeslagverlening over de verzekerde rechten en aanspraken, omdat die toeslagverlening immers een op een gekoppeld was aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.

Het bedrijfstakpensioenfonds heeft geen directe verantwoordelijkheid voor of zeggenschap over de wijze waarop arbeidsvoorwaardelijke partijen omgaan met de transitie naar het nieuwe stelsel. Toch kan het bedrijfstakpensioenfonds een bijdrage leveren aan het decentraal overleg voor de transitie van vrijgestelde verzekerde regelingen, aangenomen dat zowel de verplichtstelling als de handhaving ervan in de eerste plaats het deelnemersbelang zou moeten dienen. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat het bedrijfstakpensioenfonds in de jaren na transitie een gestileerde fictieve dekkingsgraad ontwikkelt op basis waarvan een fictieve toeslagtoekenning kan worden bepaald. Hoewel dat geen verplichting of zelfs verantwoordelijkheid van het bedrijfstakpensioenfonds kan zijn, zou het daarmee wel het belang van deelnemers dienen. Die fictieve toeslagverlening zou voor dergelijke vrijgestelde verzekerde regelingen immers de basis kunnen vormen voor toeslagverlening in jaren na de overgang naar het nieuwe stelsel. Die fictieve toeslagverlening zal decentrale partijen een kader geven om te komen tot afspraken over de toekomstige toeslagen in de verzekerde regeling. Zonder toekomstige toeslagverlening zullen deelnemers in de vrijgestelde regeling onevenredig nadeel ondervinden van de transitie naar het nieuwe stelsel, als de regeling bepaalde dat de toeslagen van het bedrijfstakpensioenfonds zouden worden gevolgd.

4. **De premiegrondslag in de toets op financiële gelijkwaardigheid**

Artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 stelt dat ten minste eens in de vijf jaar door het bedrijfstakpensioenfonds wordt getoetst of de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend financieel gelijkwaardig is als bedoeld in artikel 7, lid 5, van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Lid 2 sub a van dit artikel stelt dat de spaarpremie in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de spaarpremie in de verplichtgestelde regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Daarnaast bepaalt ditzelfde lid dat in de pensioenregeling bij de werkgever en de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds dezelfde *premiegrondslag* wordt gebruikt.

Het begrip *premiegrondslag* wordt niet gedefinieerd. In de pensioenpraktijk is de premiegrondslag veelal het pensioengevend salaris (de pensioengevende loonbestanddelen) onder aftrek van een franchise. Het ligt niet voor de hand om deze invulling vanuit de pensioenpraktijk letterlijk toe te passen. Zo kan het pensioengevend salaris in de pensioenregeling bij de werkgever uit minder loonbestanddelen bestaan dan bij het bedrijfstakpensioenfonds. Daarmee is het pensioengevend salaris in de pensioenregeling bij de werkgever weliswaar lager, maar met een lagere franchise in de pensioenregeling bij de werkgever kan de premiegrondslag toch weer ten minste gelijk zijn aan die in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds.

Of de premiegrondslag in de pensioenregeling bij de werkgever kan lager zijn, terwijl de resulterende spaarpremie over deze lagere premiegrondslag wel hoger is dan de spaarpremie in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds.

Uiteindelijk is het van belang dat de spaarpremie in euro's in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de spaarpremie in de verplichtgestelde regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Daarbij kan het dus voorkomen dat het pensioengevend salaris en de franchise in de pensioenregeling bij de werkgever niet gelijk zijn aan die in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds. De gelijkwaardigheidsvereisten zouden daar naar onze mening in moeten voorzien. Het is dan van belang dat deze beoordeling niet op het totaal van de spaarpremie van alle werknemers plaatsvindt, maar per werknemer afzonderlijk. Het kan immers zo zijn dat het pensioengevend salaris in de pensioenregeling bij de werkgever andere loonbestanddelen bevat dan bij het bedrijfstakpensioenfonds. Hierdoor is voor bepaalde groepen werknemers de spaarpremie hoger dan die in de verplichtgestelde regeling zou zijn en voor andere groepen werknemers lager. Getotaliseerd over alle werknemers kan de spaarpremie dan ten minste gelijk zijn, maar de facto is de pensioenregeling dan niet voor elke werknemer financieel gelijkwaardig.

5. **Compensatie in verband met afschaffen doorsneesystematiek**

In de toelichting op de Regeling vrijstellingen is opgenomen dat in het kader van de financiële gelijkwaardigheid ook rekening gehouden moet worden met compensatiepremies binnen het bedrijfstakpensioenfonds. Dat komt ons niet onlogisch voor, aangezien de pensioenregeling én de compensatieregeling zijn overeengekomen door sociale partners in de bedrijfstak. De compensatieregeling maakt hiermee integraal onderdeel uit van de afspraken over de nieuwe pensioenregeling.

Ten aanzien van compensatie is het onderscheid tussen enerzijds financiering van de compensatie en anderzijds toekenning van de compensatie van belang. Financiering van de afgesproken compensatieregeling kan op twee manieren plaatsvinden: uit het vermogen van het bedrijfstakpensioenfonds of uit premie. In de toelichting op de regeling wordt expliciet gesproken over compensatiepremies. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat bij de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid louter rekening gehouden dient te worden met compensatie uit premie en niet met compensatie uit het vermogen. Dat is ons inziens een te nauwe interpretatie van de regeling. Het vermogen van het bedrijfstakpensioenfonds dat wordt geoormerkt voor compensatie kan beschouwd worden als de contante waarde van toekomstige compensatiepremies. De gevolgtrekking is dan dat het, zowel bij compensatie uit het vermogen als bij compensatie uit premie, compensatiepremies betreft die betrokken moeten worden bij de beoordeling van de financiële gelijkwaardigheid. In beide gevallen loopt de financiering van de compensatie niet hand in hand met de toekenning van de compensatie aan de deelnemers.

Indien er een compensatiedepot wordt gevormd uit het vermogen van het bedrijfstakpensioenfonds of uit compensatiepremies, is er feitelijk sprake van een vorm van voorfinanciering van de compensatie die aan deelnemers gedurende de compensatieperiode wordt toegekend. Waar sprake is van premie op doorsneebasis is de toekenning van de compensatie gericht op die deelnemers die na deel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek en afhankelijk van de mate waarin dat het geval is.

Om hiermee op een adequate wijze rekening te houden bij de toets op de financiële gelijkwaardigheid kan aldus in geval van toetsing op premieniveau, de compensatie tot uiting komen door toe te zien op de mate waarin deelnemers in de vrij te stellen pensioenregeling binnen het bedrijfstakpensioenfonds in aanmerking zouden komen voor de desbetreffende compensatiepremie. Bij de toets op de actuariële gelijkwaardigheid worden de uitkeringen betrokken die volgen uit reguliere premie én uit compensatiepremie.

Compensatie kan op twee manieren worden toegekend: in één keer bij invaren of gespreid over de periode tot uiterlijk 2037. De toets op financiële en actuariële gelijkwaardigheid is een prospectieve toets. Dit brengt met zich mee dat de compensatie die in één keer bij invaren wordt toegekend, logischerwijs niet wordt betrokken in de gelijkwaardigheidstoets. In de gelijkwaardigheidstoets wordt alleen de compensatie betrokken die in de toekomst wordt toegekend.

Werkgevers die gebruikmaken van het overgangsrecht in artikel 220e van de Pensioenwet worden in beginsel niet geconfronteerd met de compensatieproblematiek. Ingeval zij zijn vrijgesteld van een bedrijfstakpensioenfonds dat compensatie gespreid in de toekomst toekent, moet de compensatie van het bedrijfstakpensioenfonds in de gelijkwaardigheidstoets worden betrokken. Voor werkgevers die gebruikmaken van het overgangsrecht kan zo toch een vorm van compensatieproblematiek ontstaan.

6. **De pensioenen op risicobasis in de toets op financiële gelijkwaardigheid**

Artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 stelt dat ten minste eens in de vijf jaar door het bedrijfstakpensioenfonds wordt getoetst of de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend financieel gelijkwaardig is als bedoeld in artikel 7, vijfde lid, van het Vrijstellings- en boetebesluit. Artikel 6 lid 2 sub b van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 stelt dat de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij dezelfde grondslag voor de uitkering wordt gebruikt in de pensioenregeling bij de werkgever als in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds. Ook hier is het van belang dat de uiteindelijke uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als bij het bedrijfstakpensioenfonds. Daar kan ook sprake van zijn als de grondslag waarop de uitkeringshoogte wordt vast-

gesteld in de pensioenregeling bij de werkgever lager is. Hier is het eveneens van belang dat deze beoordeling niet op het totaal van de uitkeringshoogte van alle werknemers plaatsvindt, maar per werknemer afzonderlijk.

Er kan sprake zijn van meerdere pensioenen op risicobasis in de pensioenregelingen. Vanuit het overlijdensrisico betreft het de pensioensoorten partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering en wezenpensioen. Vanuit het arbeidsongeschiktheidsrisico betreft het de pensioensoorten arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Deze pensioensoorten dienen afzonderlijk op financiële gelijkwaardigheid te worden beoordeeld.

Bij de pensioensoort partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering kan er sprake zijn van een levenslang partnerpensioen en/of een partnerpensioen met een na ingang tijdelijke duur. Als in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds sprake is van alleen een tijdelijk partnerpensioen en in de pensioenregeling bij de werkgever van alleen een levenslang partnerpensioen, dan kan de uitkeringshoogte van het tijdelijk partnerpensioen hoger zijn dan die van het levenslange partnerpensioen, terwijl de waarde van het lagere levenslange partnerpensioen wel hoger is dan de waarde van het hogere tijdelijk partnerpensioen. Bij een toets op alleen de uitkeringshoogte is er dan geen sprake van financiële gelijkwaardigheid. Het ligt dan voor de hand om de financiële gelijkwaardigheid te beoordelen op basis van de *waarde* van het partnerpensioen. Het bedrijfstakpensioenfonds kan hier dan de te hanteren waarderingsfactoren voor opstellen. Vanzelfsprekend is dit dan ook toepasbaar op combinaties van een levenslang en een tijdelijk partnerpensioen.

Het partnerpensioen voor samenwonenden dient ook betrokken te worden in deze toets. Met het uniforme partnerbegrip heeft de wetgever onduidelijkheid ten aanzien van de kring van gerechtigden op een partnerpensioen weg willen nemen. Voor samenwonenden is die onduidelijkheid echter niet weggenomen. De norm 'gezamenlijke huishouding' is niet eenduidig ingevuld, waardoor pensioenuitvoerders die norm anders kunnen invullen. Als nadere invulling van het partnerbegrip en daardoor eenduidigheid achterwege blijft, kunnen wij ons indenken dat het aan het bedrijfstakpensioenfonds wordt toegestaan als onderdeel van de gelijkwaardigheidsvereisten te bepalen dat werkgevers die om vrijstelling verzoeken dezelfde of een ruimere partnerdefinitie hanteren dan het bedrijfstakpensioenfonds.

7. Tot slot: Op welke punten kan de regelgeving beter?

In veel opzichten denken wij dat de gelijkwaardigheidsbepalingen op praktische wijze kunnen voorzien in datgene waarvoor ze zijn bedoeld. Dat de toetsing primair op premiebasis plaatsvindt, is een belangrijke vereenvoudiging die past bij de aard van het nieuwe stelsel. Voor die premietoetsing lijkt het ons met name wenselijk dat er verduidelijking wordt geboden op de wijze waarop moet

worden omgegaan met verschillen in pensioengevend salaris- en premiegrondslagdefinitie.

Toch kunnen er gevallen zijn waarin die toets op enkel de premiehoogte niet volstaat. In dit artikel noemden wij al gevallen waarin dat bij toepassing van het overgangsrecht om een progressieve premie te voeren het geval kan zijn, maar ook in regelingen waar de aanwezigheid van een solidariteits- of risicodelingsreserve een rol speelt kan er aanleiding zijn deze reserve in de toets op gelijkwaardigheid te betrekken. De aanvullende toetsing die dan wordt toegepast heet de toets op de actuariële gelijkwaardigheid. Een belangrijke verbetering is dat daarin nu wordt voorgeschreven welke rendementen te hanteren. Ons voornaamste bezwaar is echter dat de methode het hogere risicoprofiel beloont, omdat enkel de mediane uitkomsten bezien worden en negatieve scenario's buiten beschouwing blijven. Dat druist rechtstreeks in tegen een principieel aspect van de Wtp, namelijk dat het risicoprofiel zodanig bepaald moet worden dat het aansluit bij de risicohouding van de eigen populatie. Als het bedrijfstakpensioenfonds gebruikmaakt van opheffing van de leenrestrictie zou het bovendien weleens alleen via exceptioneel hoge risiconiveaus in de uitkeringsfase mogelijk kunnen zijn om in een flexibele premiereregeling in de mediaan tot gelijkwaardige uitkomsten te komen.

Wij zouden er de voorkeur aan geven als op basis van andersoortige rekenexercities, bijvoorbeeld in het verlengde van de berekeningen die pensioenfonds bij de evenwichtigheidsbeoordeling van de solidariteits- of risicodelingsreserve moeten uitvoeren, een procentuele waarde aan het bestaan van de solidariteits- of risicodelingsreserve wordt verbonden. Hoewel dat ogenschijnlijk minder verfijnd is dan de nu voorgeschreven toetsing, wordt daarmee meer recht gedaan aan de eigenlijke meerwaarde van de aanwezigheid van een solidariteits- of risicodelingsreserve.

Tot slot wijzen wij er nog op dat ook de voorgeschreven rekenexercities ter bepaling van het verzekeringstechnisch nadeel dat het bedrijfstakpensioenfonds bij de vrijstelling lijdt, die wij in dit artikel buiten beschouwing hebben gelaten, naar onze mening beter gedefinieerd zouden moeten worden. Diverse daarin gehanteerde termen, maar in het bijzonder de in lid 2 van artikel 4 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 genoemde risicopremie, zijn voor meerderlei uitleg vatbaar en bepalen bovendien niet per se een nadeel voor de achterblijvende populatie dat bij uittreding ontstaat.