

Bpf-vrijstellingen wijzigen ingrijpend

Met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen wijzigen niet alleen de pensioenregelingen van de wettelijk verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, maar ook die van vrijgestelde werkgevers. Die regelingen moeten immers niet alleen worden aangepast aan de Wet toekomst pensioenen maar bovendien voldoen aan diverse wettelijke eisen inzake de financiële en actuariële gelijkwaardigheid. Dan komt uiteraard ook de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds om de hoek kijken. Het ziet er naar uit dat in verreweg de meeste gevallen van vrijstelling, de vergelijking gaat uitdraaien op een vergelijking tussen een solidaire premieregeling en een flexibele premieregeling (of premieuitkeringsovereenkomst). In deze bijdrage belichten wij verschillende aspecten die daarbij een belangrijke rol spelen.

■ INLEIDING

Met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is ook het Vrijstellings- en boetebevel Wet Bpf 2000 (VBB) gewijzigd met ingang van 1 juli 2023.¹ Op grond van dit aangepaste VBB kunnen werkgevers nog steeds vrijgesteld worden van deelneming in een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf). Per die datum gelden voor vrijstellingen nieuwe wettelijke regels die in deze bijdrage centraal staan. Die nieuwe wettelijke regels zijn vastgelegd in een nieuw geboren ministeriële regeling in de vorm van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (de Regeling).² De bestaande wettelijke regels waren voorheen vastgelegd in de bijlagen 1 tot en met 3 bij het VBB maar zijn in gewijzigde vorm verhuisd naar de Regeling. Deze regels veronderstellen wij bij de lezer bekend, zodat wij die hier verder niet bespreken.



Jeroen Los en Ron van Os

Mr. J. Los is pensioenadvocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten te Nieuwegein. R.H. van Os is actuaaris bij Van Os Pensioen Consultancy B.V.

Ook gaan wij niet in op de vrijstellingsgrond van onvoldoende beleggingsrendement omdat deze vrijstelling in de praktijk weinig wordt toegepast.³ We bespreken hierna wel een aantal opvallende financiële aspecten en aandachtspunten van de nieuwe wettelijke regels voor vrijstellingen. Of een vrijstelling in het nieuwe stelsel los van de financiële aspecten daarvan aantrekkelijk blijft of niet kan onderwerp van discussie zijn maar laten wij nu even voor wat het is.⁴ We sluiten af met enkele conclusies.

■ OVERGANGSRECHT

Om de lezer een idee te geven tot wanneer de oude regels toegepast moeten worden en vanaf wanneer de nieuwe regels, besteden wij eerst aandacht aan het overgangsrecht. De bestaande wettelijke regels van vóór de Wtp blijven van toepassing tot het (transitie)tijdstip waarop het bpf overgaat op de uitvoering van het nieuwe type premiepensioenregeling conform de Wtp. Vanaf het transitietijdstip zijn de nieuwe wettelijke regels van toepassing.⁵ Dit geldt voor zowel bestaande als nieuw te verlenen vrijstellingen. Voor reeds vrijgestelde werkgevers betekent dit dat het meest praktisch is om de overstap naar het nieuwe stelsel te maken op hetzelfde transitietijdstip waarop het bpf overgaat. Dat wordt nog lastig omdat vrijgestelde werkgevers pas met de eigen

1 Stb. 2023, 216 en 217.

2 Stcrt. 2023, nr. 17727.

3 Wel zijn deze regels verplaatst (van Bijlage 1 VBB) naar art. 1 en 2 Regeling en de bijlage daarbij.

4 Zie B. Dieleman, 'Dispensatie van bpf verliest aantrekkingskracht in nieuwe stelsel', PensioenPro 9 juni 2022 en zie J. van Bijnen en J. van Rooij, 'Dispensatie blijft aantrekkelijk in het nieuwe stelsel', PensioenPro 4 juli 2022.

5 Art. 150b lid 1 onderdeel b PW en art. 9b VBB. Stb. 2023, 117, p. 157.

pensioenregeling aan de slag kunnen als bekend is welk type premieregeling door het bpf uitgevoerd gaat worden en per welk transitietijdstip het bpf overgaat op de uitvoering van dat type premiepensioenregeling. Werkgevers zullen daarom het proces bij het bpf goed in de gaten moeten houden en de bpf'en zullen bij de voorbereidingen tot invoering van het nieuwe type premiepensioenregeling rekening moeten houden met de belangen van vrijgestelde werkgevers.

■ VERZEKERINGSTECHNISCH NADEEL

Bij enkele vrijstellingen kan een bpf aan het verlenen van vrijstelling het voorschrift verbinden dat de werkgever een financiële bijdrage betaalt ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel.⁶ Deze situaties zijn dezelfde als omschreven in het VBB zoals dat gold tot de invoering van de Wtp, maar de wijze waarop het verzekeringstechnisch nadeel wordt vastgesteld is wel gewijzigd. Voorheen betrof het verzekeringstechnisch nadeel een compensatie voor de te missen solidariteitsbijdrage⁷ als onderdeel van de doorsneepremie. Onder de Wtp geldt dat alleen nog met betrekking tot de risicopremie voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, welke nog steeds op doorsneebasis gefinancierd worden. Er is aan toegevoegd dat ook de solidariteitsbijdrage moet worden berekend en meegenomen voor de risicopremie vanuit het renterisico, het arbeidsongeschiktheidsrisico en het micro- en macrolanglevenrisico. Die risicopremie wordt – samengevat – door het bpf vastgesteld “voor en na vertrek van de werkgever”, aldus de toelichting in de Staatscourant.⁸

■ ACTUARIËLE GELIJKWAARDIGHEID

Bij enkele vrijstellingsgronden geldt het wettelijke vereiste dat de eigen pensioenregeling van de werkgever ten minste actuariëel gelijkwaardig moet zijn aan die van het bpf.⁹ In het VBB is – na aanpassing aan de Wtp – in art. 7 lid 5 geregeld dat kan worden afgezien van de berekening van actuariële gelijkwaardigheid als het bpf en de werkgever daarmee instemmen en de pensioenregeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen bevat als die in de pensioenregeling van het bpf. Zien partijen niet af van de eis van actuariële gelijkwaardigheid, dan geldt het volgende.

In de wet staat dat “*de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten worden bij de berekening meegenomen, met uitzondering van het pensioen op risicobasis dat betrokken is in de toets op financiële gelijkwaardigheid*”.¹⁰ Wij zijn van mening dat dus feitelijk en juridisch wordt getoetst of de opbouw van vermogen voor het uitkeren van pensioen vanaf de pensioendatum actuariëel gelijkwaardig is, waarbij ook nog rekening mag worden gehouden met verplichte onderdelen in de eigen pensioenregeling die niet in de pensioenregeling van het bpf zijn opgenomen. Wij denken daarbij bij-

voorbeeld aan het meenemen van een “overschot” aan levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum als de eigen pensioenregeling voorziet in een hoger partnerpensioen (bijvoorbeeld 30% van het pensioengevend loon) dan de pensioenregeling van het bpf (dat bijvoorbeeld voorziet in een levenslang partnerpensioen van 25% van het pensioengevend loon). Het in aanmerking te nemen overschot aan levenslang partnerpensioen is in dit voorbeeld dan 5%. Of dit overschot mee mag worden genomen is niet zeker, omdat de Wtp een duidelijke scheiding aanbrengt tussen de pensioenen op risicobasis gedurende de fase voor de pensioendatum en pensioenen op opbouwbasis vanaf de pensioendatum. Niettemin wordt een voor de pensioendatum ingegaan levenslang partnerpensioen doorgaans (ook) uitgekeerd tot het tijdstip van overlijden van de partner na de pensioendatum van de overleden deelnemer, zodat dit partnerpensioen ook betrekking heeft op de periode na de pensioendatum (van de overleden deelnemer). Dat pleit ervoor het overschot aan levenslang partnerpensioen dan ook mee te nemen in de toets op actuariële gelijkwaardigheid. De werkgever moet de actuariële gelijkwaardigheid globaal aantonen op basis van het actieve deelnemersbestand van de werkgever of van het modelbestand van het bpf.¹¹

■ GRONDSLAGEN ACTUARIËLE GELIJKWAARDIGHEID

In de wet¹² staat omschreven welke grondslagen gehanteerd moeten worden voor de berekening van het verschil in contante waarde van de uitkeringsstromen, waaronder de sterfte grondslagen en beleggingsrendementen. Hiermee wordt een einde gemaakt aan de praktijk dat ieder bpf de eigen grondslagen hanteert. De wet verplicht verder gebruikmaking van de loon- en prijsinflatie volgens art. 23a Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (de door DNB gepubliceerde scenario's, waarbij het 50^e percentiel gebruikt kan worden, aldus de toelichting in de Staatscourant). Desgewenst kan daar in onderling overleg tussen bpf en werkgever van worden afgeweken.

Hiermee wordt een einde gemaakt aan de praktijk dat ieder bpf de eigen grondslagen hanteert.

In de toelichting op de regeling staat dat bij de berekening van de contant waarde van de uitkeringsstromen ook gebruikt wordt gemaakt van “*de toedelingsregels van het rendement aan de persoonlijke pensioenvermogens en de vullings- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve/ risicodelingsreserve, voor zover relevant*”.¹³ In de kern

gaat het naar onze mening om dat deel van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve dat conform de afspraken daarover in de pensioenovereenkomst wordt toegevoegd aan het voor de deelnemer gereserveerde pensioenvermogen. Onduidelijk is waarom deze toevoeging wel in de toelichting staat, maar niet in de wettekst zelf. Een verklaring kan zijn dat in onderling overleg besloten kan worden de vullings- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve/risicodelingsreserve buiten beschouwing te laten. Op totaalniveau heeft dat namelijk geen invloed. Een dergelijke handelswijze sluit aan bij de zienswijze van Jeroen Tuijp in zijn artikel in Pensioen Magazine 2021/140.¹⁴ Toedeling van het beleggingsrendement moet vanzelfsprekend wel worden meegenomen.

De periodieke uitkering wordt vervolgens aan de hand van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur afgeleid uit het genoemde voor pensioen gereserveerde vermogen respectievelijk pensioenkapitaal. Wij zijn van mening dat deze extra rekenexercitie achterwege kan blijven en ingeval van het bereiken van de pensioenrichtleeftijd - tijdens of aan het einde van de 35-jarige prognoseperiode - het opgebouwde voor pensioen gereserveerde vermogen in de vergelijking meegenomen kan worden. Dit moet dan nog wel gecorrigeerd worden met kosten. De praktijk zal leren hoe dit gaat uitpakken. Van actuariële gelijkwaardigheid is sprake als - kort gezegd - op basis van hiervoor omschreven voorschriften de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen van de eigen pensioenregeling over een toekomstige periode van 35 jaar, minimaal gelijk is aan 95% van die op basis van de pensioenregeling van het bpf.

Wij merken op dat met betrekking tot de beleggingsmix voor wat betreft de actuariële gelijkwaardigheid geen wettelijke voorschriften gelden. Zowel de eigen pensioenregeling van de werkgever als die van het bpf, kunnen daarom gebaseerd zijn op een eigen beleggingsmix. Het gevolg van aanwezige verschillen in de beleggingsmix is dat het nemen van risico in de toets op actuariële gelijkwaardigheid beloond of bestraft lijkt te worden vanwege de invloed die dit heeft op de uitkomst van de actuariële gelijkwaardigheid. Om de toets op actuariële gelijkwaardigheid nog wat zuiverder te maken, zou in beide pensioenregelingen van dezelfde assetmix uitgegaan kunnen worden.¹⁵ Bpf en werkgever zullen het daar dan wel eens over moeten worden.

■ FINANCIËLE GELIJKWAARDIGHEID

Bij toepassing van enkele vrijstellingsgronden is het bpf verplicht de voorwaarde aan de vrijstelling te verbinden dat de eigen pensioenregeling van de werkgever te allen tijde tenminste financieel gelijkwaardig moet zijn.¹⁶ In art. 6 lid 2 Regeling staat letterlijk: *Er is sprake van financiële gelijkwaardigheid indien:*

- a. *de premie, zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten, voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de premie, zonder de opslag voor de administratieve beheerskosten, voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij dezelfde premiegrondslag wordt gebruikt in de pensioenregeling bij de werkgever en de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds en*
- b. *de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, waarbij dezelfde grondslag voor de uitkering wordt gebruikt in de pensioenregeling bij de werkgever en de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds de uitkeringshoogte van het pensioen.*¹⁷

Ad a: netto premie voor het pensioen op opbouwbasis

Met onderdeel a. legt de wet vast dat de netto-premie (= een nominaal bedrag) die in de eigen pensioenregeling van de werkgever wordt toegevoegd aan het voor de pensioenuitkering bestemde vermogen, ten minste gelijk moet zijn aan die in de pensioenregeling van het bpf.¹⁸ Onder netto-premie wordt verstaan de premie verminderd met de administratieve beheerskosten. De term beheerskosten komen we in verzekerde regelingen wel tegen,

6 Dat zijn de vrijstellingen op grond van art. 3 VBB (groepsvorming), art. 4 VBB (eigen cao) en art. 6 VBB (discretionair te verlenen).

7 Niet te verwarren met de bijdrage aan de solidariteitsreserve.

8 Stcrt. 2023, nr. 17727, p. 8. Specifieke rekenregels zijn opgenomen in art. 4 lid 2 en 3 Regeling.

9 Dat zijn de vrijstellingen op grond van art. 2 VBB (bestaande pensioenregeling), art. 4a VBB (nettopensioen) en art. 6 VBB (discretionair te verlenen).

10 Art. 5 lid 3 onderdeel b sub 1 Regeling.

11 Art. 5 lid 4 en 5 Regeling.

12 Zie art. 5 lid 3 onderdeel c. Regeling.

13 Stcrt. 2023, nr. 17727, p. 10.

14 J. Tuijp, De WTP en de gedispenseerde pensioenregelingen: het wordt er bepaald niet eenvoudiger op, *PM* 2021/140.

15 Vergelijk het vrijstellingsbeleid van StiPP dat tot op heden voorschrijft dat beide pensioenregelingen uitgaan van dezelfde beleggingsmix in het kader van een uit te voeren actuariële gelijkwaardigheidstoets.

16 Dat zijn de vrijstellingen op grond van art. 2 VBB (bestaande pensioenregeling) en art. 6 VBB (discretionair te verlenen).

17 Art. 6 lid 2 Regeling.

18 Zie in dat verband ook de notitie van het Actuariële Genootschap van 15 juli 2022 die uitgaat van netto premies. De notitie is in te zien via https://www.eerstekamer.nl/overig/20230420/notitie_actuariel_genootschap/document. Zie onderdeel F, onder 1.

maar dan als kosten die aan het belegd vermogen worden onttrokken. Het lijkt ons niet logisch (en vanuit technisch oogpunt ook niet haalbaar) om die hier in ogenschouw te nemen. Bovendien worden deze meegenomen in de toets op actuariële gelijkwaardigheid. Wel kunnen we ons voorstellen dat eventuele aankoopkosten in mindering worden gebracht. Als de bpf'en een deel van de premie (maximaal 10%) gebruiken om de solidariteitsreserve te vullen, zullen die ook in mindering gebracht moeten worden en zal op dit onderdeel al snel sprake zijn van financiële gelijkwaardigheid. Zoals hiervoor beschreven, zou ervoor gekozen kunnen worden om het vullen en onttrekken van bedragen aan de solidariteitsreserve volledig buiten beschouwing te laten. Los daarvan ontgaat het ons waarom de wetgever ervoor heeft gekozen de financiële gelijkwaardigheid ook op de premie voor de opbouw van pensioen betrekking te laten hebben. De toets op actuariële gelijkwaardigheid (zie hiervoor) borgt immers al dat de eigen pensioenregeling van de werkgever voorziet in een adequaat pensioen (vanaf de pensioendatum).

Compensatiepremies

De toelichting op de wet vermeldt expliciet dat in het kader van de financiële gelijkwaardigheid ook rekening gehouden moet worden met compensatiepremies binnen het bpf. Wij delen deze mening niet zonder meer, en is helemaal afhankelijk van de situatie. Neem als voorbeeld een vrijgestelde werkgever die gebruik maakt van het overgangsregime in art. 220e PW en op grond daarvan de

Wij vinden dat bpf'en met het oog op de belangen van vrijgestelde werkgevers dan ook niet kunnen kiezen voor het in één keer financieren van pensioencompensatie uit het vermogen van het bpf omdat dit een te zware wissel trekt op de 'financiën' van de vrijgestelde werkgever.

bestaande pensioenregeling op basis van de progressieve premie voortzet en daarom geen pensioencompensatie afspreekt. In dat geval is voor deze groep sprake van een financieel gelijkwaardige pensioenregeling mits de afgesproken progressieve premiestaffel eenzelfde percentage bedraagt van de fiscaal maximale progressieve

staffel. Geldt bijvoorbeeld voor de pensioenregeling van het bpf een premiepercentage van 20, dan is dat 2/3 van het fiscale maximum van 30%. De progressieve staffel van de werkgever moet dan ook tenminste 2/3 van de maximale fiscale staffel bedragen om financieel gelijkwaardig te zijn.

Verder zijn er ook werkgevers die een (veel) betere pensioenregeling hebben dan die van het bpf. Het zou vreemd zijn als deze werkgevers vervolgens toch eenzelfde premiecompensatie moeten afspreken als die van het bpf. Hier speelt ook de vraag wat te doen als het bpf ervoor kiest de pensioencompensatie in één keer te financieren door in het kader van invaren een deel van het vermogen aan te wenden voor pensioencompensatie. Zien wij het goed, dan zou laatstgenoemde aanpak door een bpf niet prettig zijn voor vrijgestelde werkgevers die dan in het kader van financiële gelijkwaardigheid immers worden geconfronteerd met een soortgelijke éénmalige bijbetalingslast. Wij vinden dat bpf'en met het oog op de belangen van vrijgestelde werkgevers dan ook niet kunnen kiezen voor het in één keer financieren van pensioencompensatie uit het vermogen van het bpf omdat dit een te zware wissel trekt op de 'financiën' van de vrijgestelde werkgever. Met het oog op het voorgaande zijn voorts nog diverse andere varianten denkbaar waarbij het buiten het bestek van deze bijdrage valt om deze hier allemaal te behandelen.

Dezelfde premiegrondslag

In het wetsartikel staat dat in beide pensioenregelingen dezelfde premiegrondslag gebruikt moet worden. Daarover merkt de toelichting in de Staatscourant het volgende op: "Voor een goede vergelijking is het noodzakelijk dat dezelfde premiegrondslag wordt gebruikt voor de pensioenregeling bij de werkgever als bij het bedrijfstakpensioenfonds".¹⁹ Het begrip 'premiegrondslag' is wettelijk niet gedefinieerd, maar in de pensioenpraktijk wordt daarmee in dit kader bedoeld: pensioengevend loon verminderd met een franchise. Als we dat letterlijk toepassen, leidt dat ertoe als het pensioengevend loon binnen de pensioenregeling van het bpf bestaat uit het jaarsalaris, een vakantietoeslag en een dertiende maand en binnen de eigen pensioenregeling van de werkgever uit het jaarsalaris en een vakantietoeslag, zit er voor de werkgever niets anders op dan het pensioengevend loon uit te breiden met een dertiende maand of een daaraan gelijkwaardig bruto loonbestanddeel om voor vrijstelling in aanmerking te komen. In de omgekeerde situatie is er niets aan de hand, omdat het pensioengevend loon binnen de eigen pensioenregeling breder is dan dat binnen de pensioenregeling van het bpf. Dit geldt ook op het vlak van franchiseverschillen. Al met al kan er gekeken worden hoeveel er uiteindelijk in het persoonlijk pensioenvermogen gestort wordt, gelijkwaardigheid moet op het eind beoordeeld worden.

Ad b: Ten minste dezelfde uitkeringshoogte

Met onderdeel b. legt de wetgever expliciet vast dat in ieder geval met betrekking tot de pensioenen op risicobasis vóór de pensioendatum sprake moet zijn van een uitkeringshoogte in de eigen pensioenregeling van de werkgever, die ten minste even hoog is als die in de pensioenregeling van het bpf. “De financiële gelijkwaardigheid kan dan worden vastgesteld door de uitkeringshoogte van deze pensioenen te vergelijken. De regeling is financieel gelijkwaardig als de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds. Ook hier geldt weer dat voor een goede vergelijking het noodzakelijk is dat dezelfde grondslag voor de uitkering wordt gebruikt in de pensioenregeling bij de werkgever en de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds”.²⁰ Het lijkt er daarom op dat niet zozeer de grondslagen aan elkaar gelijk moeten zijn, maar de uiteindelijke uitkering, dus als een toezegging van een werkgever ter grootte van 25% van zijn grondslag minimaal gelijk is aan 20% van de grondslag die het bpf hanteert, is het ook goed.

■ INVAREN VAN BESTAANDE PENSIOENEN

Het is de verwachting dat bpf'en de bestaande pensioenen zullen invaren in een solidaire premieregeling. Het is bovendien de verwachting dat vrijgestelde werkgevers over gaan op een flexibele premieregeling (met of zonder risicodelingsreserve) of premie-uitkeringsovereenkomst bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling zonder dat de bestaande opgebouwde pensioenen of pensioenkapitalen worden ingevaren. Wij gaan ervan uit dat in de toets van actuariële en financiële gelijkwaardigheid - net als nu het geval is - alleen naar de toekomst wordt gekeken. De pensioenuitkeringen die voortvloeien uit de tot het transitie-moment opgebouwde aanspraken en rechten spelen geen rol in de vergelijking. Impliciet kan dat overigens wel het geval zijn, namelijk als pensioencompensaties door bpf'en gefinancierd worden uit in het verleden opgebouwde reserves.

In het verlengde hiervan is ook van belang dat in bestaande uitkeringsregelingen van vrijgestelde werkgevers vaak is bepaald dat toeslagen worden verleend conform die van het bpf waarvan de werkgever is vrijgesteld. Zodra het bpf overgaat op de uitvoering van de solidaire premieregeling en in dat kader de bestaande pensioenen invaart, komt dit al-

les 'in de lucht' te hangen omdat toeslagen als zodanig in de solidaire premieregeling van het bpf niet meer aan de orde zijn. Wij zijn benieuwd hoe de bpf'en hier in de praktijk mee om zullen gaan.

■ CONCLUSIES

In de kern blijven alle bestaande wettelijke vereisten ten aanzien van de eigen pensioenregeling van een vrijgestelde werkgever overeind. De hoogte van het verzekeringstechnisch nadeel kan alleen door het bpf worden vastgesteld, aangezien het bpf over alle daarvoor benodigde gegevens beschikt. Overigens blijft dit een – zeker voor de werkgever – lastig en ondoorzichtig onderwerp waar naar verwachting lagere kosten mee zijn gemoeid dan voorheen omdat het verzekeringstechnisch nadeel geen betrekking meer heeft op de solidariteitsbijdrage als onderdeel van de opbouwdoorsneepremie.

De actuariële gelijkwaardigheidstoets blijft zoals gezegd eveneens overeind, al wordt deze in beginsel beperkt tot de pensioenen op opbouwbasis. De pensioenen op risicobasis in de eigen pensioenregeling blijven in beginsel buiten de actuariële gelijkwaardigheidstoets, al zien wij wel ruimte om bijvoorbeeld een eventueel “overschot” van het levenslange partnerpensioen op risicobasis als onderdeel van de pensioenen voor de pensioendatum mee te nemen in de actuariële gelijkwaardigheid. Dat laat onverlet dat de pensioenen op risicobasis van voor de pensioendatum in de eigen pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk(waardig) moeten zijn als die in de pensioenregeling van het bpf (met als uitgangspunt dezelfde uitkeringsgrondslag) om als financieel gelijkwaardig te kunnen worden bestempeld. Daarnaast betreft het wettelijke vereiste van financiële gelijkwaardigheid bovendien gelijkheid van de netto premie die aan het persoonlijk gereserveerde vermogen respectievelijk het pensioenkapitaal wordt toegevoegd (met als uitgangspunt dezelfde premiegrondslag) en om de gelijkheid van de uitkeringen bij overlijden voor de pensioendatum. Het ontgaat ons overigens waarom de wetgever ervoor heeft gekozen de financiële gelijkwaardigheid ook op de premie voor de opbouw van pensioen betrekking te laten hebben, nu de actuariële gelijkwaardigheid al borgt dat de eigen pensioenregeling van de werkgever voorziet in een adequaat pensioen (vanaf de pensioendatum). ●

19 Stcrt. 2023, nr. 17727, p. 10.

20 Stcrt. 2023, nr. 17727, p. 11.