



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Waar moet de vrijgestelde werkgever aan voldoen tijdens en na de transitie?

11-12-2025

Veerle van Wijk

Ministerie van SZW



Vandaag

- 1 Introductie
- 2 Proces
- 3 Overgangsrecht Wtp
- 4 Wat doet u tijdens de transitie? En daarna?
- 5 Financiële en actuariële gelijkwaardigheid



1. Introductie

- Vrijstelling: een eigen pensioenregeling die gelijkwaardig is aan die van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds
- Kan worden uitgevoerd door:
 - Verzekeraar
 - PPI
 - Apf
 - Eigen ondernemingspensioenfonds
 - Aansluiting bij ander bedrijfstakpensioenfonds
- Verschillende gronden, met name bij
 - eigen bestaande pensioenregeling,
 - eigen cao
 - andere redenen, of soms
 - concernvorming
 - onvoldoende beleggingsrendement bij bpf
- Vereiste: financiële en actuariële gelijkwaardigheid bij vrijstelling op basis van eigen pensioenregeling en andere redenen (art. 2 of 6)
 - Dit kan ook als werkgever onder werkingssfeer komt te vallen
 - Dit kan ook als de werkgever een progressieve premie hanteert



2. Proces

- › Technische werkgroep met o.a.
 - Pensioenfederatie
 - Verbond van Verzekeraars
 - Vakbonden
 - VNO-NCW/MKB Nederland
 - Adfiz
 - Actuarissen
- › Berekeningen door WTW
- › Lang proces, afgewogen pakket
- › Input van actuarissen en adviseurs heeft geholpen om tot een uitvoerbare regeling te komen!



3. Overgangsrecht Wtp

- > Wijzigingen besluit:
 - Overgangsrecht
 - Gelijkwaardige aanspraken bij vrijstelling beleggingsperformance
- > Doel: iedereen mag in eigen tempo transitie doormaken
 - Tijdelijk alleen financiële gelijkwaardigheid voor pensioen op opbouwbasis toetsen
 - Pensioen op risicobasis worden niet inhoudelijk beoordeeld, mits deze ongewijzigd in de regeling blijven
- > Gelijkwaardige aanspraken bij vrijstelling o.b.v. beleggingsperformance
 - Eerst: dezelfde aanspraken
 - Straks: 100% financiële en actuariële gelijkwaardigheid, gelijke pensioendoelstelling

Overgangsrecht



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

	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
Vrijstellings- grond 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	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid volgens artikel 5 en 6 Regeling vrijstellingen
Vrijstellings- grond 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, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen



4. Wat doet u tijdens de transitie?

Tijdens:

- › Vraag op tijd de benodigde gegevens aan bij het bedrijfstakpensioenfonds
- › Begin het traject voor wijziging pensioenregeling **zo snel mogelijk**
- › Zorg dat de financiële gelijkwaardigheid geborgd is
- › Opletpunt: gelijkwaardigheid bij eerbiedigende werking zit op beide regelingen
- › Bij inleveren vrijstelling: goed overleg i.v.m. compensatie voor de deelnemer noodzakelijk
- › Onder verplichtstelling komen te vallen? Niet noodzakelijk om 2 keer pensioenregeling te wijzigen

Daarna:

- › Hou het bpf op de hoogte van wijzigingen
- › Zorg voor overeenstemming over de gebruikte grondslagen voor berekeningen
- › Let goed op bij het alsnog overstappen op een vlakke premieregeling
- › Hou de belangen van de deelnemer goed in het oog!



5. Financiële en actuariële gelijkwaardigheid

- › Let op: richtlijnen waar in onderlinge afstemming van afgeweken mag worden!
- › Ook alleen financieel toetsen of kwalitatief toetsen is een mogelijkheid
- › Vrijstelling mag niet zomaar worden ingetrokken bij niet langer voldoen, bijv. door ontslagkansen bij progressieve premie – maar er wordt ook wat van de werkgever verwacht
- › We volgen zo veel mogelijk de realiteit van premieregelingen



Financiële gelijkwaardigheid

- › Basis: gelijke premie
- › Kwalitatieve toetsing: de financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, als beide partijen instemmen.
- › Premiegrondslag: de daadwerkelijke premie-inleg wordt leidend in de toets, op werknemersniveau.
- › Vrijwillige pensioensoorten: deze tellen niet mee in de toetsing.
- › Fiscaal maximale regelingen: pensioenregelingen met een fiscaal maximale premie worden altijd als financieel gelijkwaardig beschouwd.
- › Progressieve premiestaffel eerbiedigen: gelijkwaardigheid op beide pensioenregelingen, waarbij verhouding staffel tot fiscaal maximum gelijk moet zijn aan bpf (dus 20% vlakke premie = $\frac{2}{3}$ ^e van de maximum staffel)



Actuariële gelijkwaardigheid 1/2

- > Basis: gelijkwaardige uitkering
- > Kwalitatieve toetsing: ook hier is kwalitatieve toetsing mogelijk als beide partijen instemmen.
- > Horizon: er wordt rekening wordt gehouden met een horizon van 100 jaar (in plaats van 35 jaar)
- > Solidariteits- en risicodelingsreserves: deze worden buiten beschouwing gelaten.
- > Ontslagkansen bij eerbiedigende werking: uitzondering voor 5 jaar bij jong deelnemersbestand
- > Keuzemogelijkheid voor een vaste uitkering en shoprecht: deze worden buiten beschouwing gelaten.
- > Variabele uitkering: als het bedrijfstakpensioenfonds een variabele uitkering als default optie aanbiedt, zal deze het uitgangspunt zijn in de vergelijking.
- > Leenrestrictie: het opheffen van de leenrestrictie wordt gezien als onderdeel van het beleggingsbeleid; er wordt meer risico genomen voor jongeren.



Actuariële gelijkwaardigheid 2/2

- > Beleggingsbeleid: daadwerkelijke beoogde beleggingsportefeuille van werkgever en fonds, optioneel ook inclusief de lifecyclekeuzes van deelnemers.
 - U moet aannemelijk maken dat u een bepaald beleggingsbeleid gaat voeren, bijvoorbeeld door een bepaalde default vast te stellen of aan te tonen dat een aanzienlijk deel van uw populatie voor een bepaalde lifecycle kan kiezen (bijv. op basis van hun risicohouding).
 - De werkgever kan onderbouwd aansluiten bij bestaande risicopreferentieonderzoeken van bedrijfstakpensioenfondsen of verzekeraar, en op basis daarvan aantonen dat een bepaalde lifecycle passend is voor deelnemers.
- > Vrijwillige pensioensoorten: deze worden niet meegenomen in de toetsing op actuariële gelijkwaardigheid
- > Compensatie: alleen premie-gebaseerde compensatie telt mee, tenzij gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking.
- > Grondslagen: deze zijn geactualiseerd, waaronder sterftekans, rendement, inflatie, invaliditeit en ontslagkansen.



Vragen?

- › Volg Werken aan ons Pensioen!
- › werkenaanonspensioen@minszw.nl
- › Meer informatie:
- › [Wijzigingen in het Vrijstellings- en boetebesluit | Onderwerp | Werken aan ons Pensioen](#)