

Uitvoeringsproblematiek gelijkwaardigheidstoetsingen bij vrijgestelde werkgevers in de transitieperiode

Door de Wet toekomst pensioenen gaan alle pensioenregelingen in Nederland ingrijpend wijzigen. Daarbij staan bedrijfstakpensioenfondsen en van de verplichtstelling vrijgestelde werkgevers gezamenlijk voor een extra uitdaging. Om de vrijstelling te kunnen behouden moeten zij borgen dat de nieuwe regeling van een vrijgestelde werkgever gelijkwaardig blijft aan de nieuwe regeling van het bedrijfstakpensioenfonds, ook in de transitieperiode. Nieuwe regelgeving op het gebied van de gelijkwaardigheidstoetsing, waarmee nog geen ervaring is opgedaan, maakt dat nog complexer. In dit artikel gaan wij in op de uitdagingen die de uitvoeringspraktijk van de gelijkwaardigheidstoetsing bij bestaande vrijstellingen in de transitieperiode voor besturen van bedrijfstakpensioenfondsen met zich meebrengt.

■ INLEIDING

De in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB) beschreven vrijstellingsgronden zijn na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) grotendeels ongewijzigd gebleven. Bij vrijstellingen verleend op basis van artikel 2 en artikel 6 van het VBB, de meest voorkomende gronden, dient nog steeds periodiek en bij relevante wijzigingen in (een van) de pensioenregeling(en) de gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever aan die van het bedrijfstakpensioenfonds getoetst te worden.¹

Bijlage 3 van het tot 1 juli 2023 geldende VBB, waarin de regels voor de gelijkwaardigheidstoetsingen zijn opgenomen, is vervallen en vervangen door artikel 5 en artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (hierna: de Regeling). Dit ar-

tikel gaat met name in op de uitvoeringsproblematiek in de transitieperiode en bij overlap van werkingssferen van verplichtgestelde regelingen als gevolg van de Regeling.

■ GELIJKWAARDIGHEID VOLGENS DE REGELING

De gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever kan volgens de Regeling in hoofdlijnen op twee manieren worden getoetst:

1. *Beoordeling van de financiële gelijkwaardigheid*

Kort gezegd wordt er gekeken naar de pensioentoezegging. De hoogte van de premie-inleg voor het pensioen op opbouwbasis en de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever dienen tenminste even hoog te zijn als in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, op basis van dezelfde grondslag.² De oude regelgeving was geënt op de financiële gelijkwaardigheid van uitkeringsovereenkomsten en is niet goed toepasbaar op de soorten pensioenovereenkomsten die zijn geïntroduceerd met de Wtp. Het uitgangspunt van de nieuwe berekeningswijze van de financiële gelijkwaardigheid is, dat er alleen nog premieregelingen (met een vast premiepercentage) bestaan. Daarbij is wel sprake van een aangepaste wijze van toetsing van progressieve premiestaffels die blijven bestaan onder het overgangsrecht. Van de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid kan niet worden afgezien.³

2. *Beoordeling van de actuariële gelijkwaardigheid*

Voor de beoordeling van de actuariële gelijkwaardigheid wordt een vergelijking gemaakt van de verwachte pensioenuitkomst door



Jos Maarschalkerweerd en Patty Kuijper

J.W. Maarschalkerweerd CPC en mr. drs. P.A.M. Kuijper zijn beiden werkzaam op de afdeling Integrale Bestuursadvisering van AZL. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

middel van een berekening van de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen in de komende 35 jaar.⁴ Van deze toetsing, die grotendeels gelijk is gebleven, kan worden afgezien als het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever hiermee instemmen en de pensioenregeling van de werkgever dezelfde pensioensoorten kent als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.⁵

■ TOETSING VAN DE GELIJKWAARDIGHEID IN DE TRANSITIEPERIODE

De Minister lijkt er in de nieuwe regelgeving vanuit te gaan dat het bedrijfstakpensioenfonds en de eerder vrijgestelde werkgever op hetzelfde moment (moeten) overgaan naar het nieuwe stelsel. Wij voorzien dat dit in de praktijk niet altijd mogelijk zal blijken, waardoor het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever ieder hun eigen transitiemoment (moeten) kiezen. Dat leidt tot vragen over de toetsingsmomenten en over de omgang met de compensatie voor de oudere deelnemers (hierna: Wtp-compensatie). Hierop gaan we later in. Er ontstaan ook praktische vragen over de gelijkwaardigheidstoetsing. Volstrekt onduidelijk is bij-

Volstrekt onduidelijk is bijvoorbeeld hoe een toetsing van de financiële gelijkwaardigheid dient plaats te vinden, als het bedrijfstakpensioenfonds overstapt naar het nieuwe stelsel en de DB-regeling bij de werkgever nog enige tijd in stand blijft.

voorbeeld hoe een toetsing van de financiële gelijkwaardigheid dient plaats te vinden, als het bedrijfstakpensioenfonds overstapt naar het nieuwe stelsel en de DB-regeling bij de werkgever nog enige tijd in stand blijft. Beargumenteerd kan worden dat er dan sprake is van een ingrijpende wijziging in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, terwijl door de overstap van het fonds ook de Regeling direct van toepassing wordt. Er is dan een toetsing van de financiële gelijkwaardigheid van de DB-regeling van de werkgever vereist. Onduidelijk is onder meer hoe in dit geval het premie-inleg deel van de DB-premie moet worden bepaald. Ook onduidelijk is hoe het fonds bij jonge deelnemers moet omgaan met de leeftijdsafhankelijke (dus lagere) premie die door de werkgever dan wordt voldaan aan de verzekeraar of een pensioenfonds. Er is immers voor DB-regelingen niet

in een uitzondering gedurende de transitie voorzien (alleen voor een progressieve DC-staffel is aparte toetsing voorgeschreven). Tevens is het, gezien de fiscale beperkingen van de huidige DB-regelingen, onwaarschijnlijk dat de risico-uitkeringen van de werkgever voldoende zijn, als het bedrijfstakpensioenfonds een hoge dekking voor het nabestaandenpensioen biedt.

Als de werkgever eerder dan het bedrijfstakpensioenfonds overstapt op een leeftijdsafhankelijke premie, terwijl het fonds die overstap nog niet heeft gemaakt, ontstaat een vergelijkbaar probleem. De actuariële toetsing van de nieuwe regeling van de werkgever (onder de oude wetgeving, conform bijlage 3 VBB) kan dan bij oudere werknemers immers niet meer tot een gelijkwaardige uitkomst leiden, terwijl onduidelijk is hoe een en ander kwalitatief getoetst kan worden.

Nu overgangsrecht voor een niet gelijktijdige transitie ontbreekt, zijn besturen van bedrijfstakpensioenfondsen genoodzaakt om in de transitieperiode een eigen invulling te geven aan de gelijkwaardigheidstoetsing.

■ FONDSBELEID VOOR DE TRANSITIEPERIODE

In het formuleren van een fondsbeleid voor de toetsing van gelijkwaardigheid in de transitieperiode zijn de volgende zaken van belang:

- Het transitiemoment van het bedrijfstakpensioenfonds (vanaf dat moment zijn de nieuwe regels met betrekking tot de gelijkwaardigheidstoetsing van toepassing⁶) en het transitiemoment van de vrijgestelde werkgever met de daaruit voortvloeiende momenten waarop de gelijkwaardigheid wordt getoetst, gezien de discretionaire bevoegdheid die het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds daarin heeft.
- De keuze van het bedrijfstakpensioenfonds ten aanzien van de Wtp-compensatie en de keuze van de vrijgestelde werkgevers hierin.
- De wijze waarop de gelijkwaardigheid wordt getoetst, rekening houdend met de mogelijkheid die het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever wordt geboden om af te zien van de toetsing op actuariële gelijkwaardigheid.⁷
- De grondslagen voor de actuariële gelijkwaardigheidstoetsing.
- Overlapsituaties bij werkgevers die onder de werkingssfeer van meer dan één verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen.

1 Art. 7 lid 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

2 Art. 6 lid 2 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

3 Art. 6 lid 3 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

4 Art. 5 lid 4 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

5 Art. 7 lid 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

6 Art. 9b lid 1 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

7 Art. 7 lid 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

Op de belangrijkste van de hiervoor genoemde zaken tijdens de transitieperiode gaan wij hierna nader in.

■ TOETSINGSMOMENTEN

Volgens de Regeling worden zowel de actuariële als de financiële gelijkwaardigheid tenminste eens in de vijf jaar getoetst en kan het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds in de tussenliggende periode besluiten tot een extra toetsing, als sprake is van een wijziging in de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds of de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend die zo ingrijpend is, dat mag worden aangenomen dat daarvan een reële invloed op de berekening zal uitgaan.⁸ Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds moet daarom bepalen, op welk moment sprake is van een ingrijpende wijziging in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds en de pensioenregeling van de werkgever. Dat is mede in verband met de Wtp-compensatie geen gemakkelijk vraagstuk.

Wij zijn van mening dat zodra de toezegging van extra pensioenaanspraken in het kader van de Wtp-compensatie onvoorwaardelijk wordt een toetsing dient plaats te vinden.

Wij zijn van mening dat zodra de toezegging van extra pensioenaanspraken in het kader van de Wtp-compensatie onvoorwaardelijk wordt een toetsing dient plaats te vinden.⁹ Deze toezegging van extra pensioenaanspraken aan de (actieve en premievrije) deelnemers, is ons inziens namelijk geen onderdeel van de collectieve waardeoverdracht, maar een verbetering van de pensioenregeling van het fonds. Dat de omvang van de extra pensioenaanspraken die gefinancierd worden uit het fondsvermogen pas op het moment van invaren bepaald wordt en de extra pensioenaanspraken pas daarna onvoorwaardelijk gefinancierd en toegekend worden¹⁰, maakt dit niet anders. Ook een toeslag (het volgen van de prijs- of loonindex) kan immers in het systeem van de Pensioenwet onvoorwaardelijk toegezegd worden, terwijl de hoogte daarvan pas later duidelijk wordt.

De zienswijze dat de Wtp-compensatie een toezegging van extra pensioenaanspraken is, heeft tot gevolg dat mogelijk in een korte tijd driemaal een toetsing van de gelijkwaardigheid dient plaats te vinden, onder verschillende wettelijke regims, namelijk:

1. Op het moment van de toezegging van de extra pensioenaanspraken in het kader van de Wtp-

compensatie door het fonds¹¹, volgens de oude regelgeving.

2. Op het transitiemoment van het bedrijfstakpensioenfonds, volgens de Regeling.
3. Op het transitiemoment van de werkgever als deze op een ander moment de overstap maakt, volgens de oude regelgeving als dit vóór het transitiemoment van het bedrijfstakpensioenfonds ligt en volgens de Regeling indien dit ná het transitiemoment van het bedrijfstakpensioenfonds ligt.

Meerdere (voor beide partijen kostbare) gelijkwaardigheidstoetsingen in verband met de Wtp transitie in korte tijd, kunnen voorkomen worden. In de Regeling kan bepaald worden dat de financiële en actuariële gelijkwaardigheid bij de transitie van het bedrijfstakpensioenfonds naar het nieuwe stelsel getoetst wordt, zodra alle uitgangspunten daarvoor bekend zijn. In de toetsing wordt dan rekening gehouden met de Wtp-compensatie door het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever, de wijzigingen in de pensioenregeling (van zowel het bedrijfstakpensioenfonds als de vrijgestelde werkgever) en de nieuwe grondslagen voor toetsing.¹²

Zodra beide partijen de transitie naar het nieuwe stelsel hebben gemaakt, kan de nieuwe toetsingswijze toegepast worden, omdat ze pas op dat moment beide een premieregeling (met een vast premiepercentage) hebben, zoals ook het uitgangspunt is van de nieuwe regelgeving.

■ WTP-COMPENSATIE

De Wtp-compensatie kan in de pensioensfeer op meerdere manieren worden vormgegeven.¹³

- Door de toekenning van extra pensioenaanspraken die gefinancierd worden door een opslag op de premie (compensatiepremie).
- Door de toekenning van extra pensioenaanspraken die gefinancierd worden vanuit de eenmalige vrijval van buffers bij invaren (alleen voor pensioenfonds).
- Een combinatie van beide is voor pensioenfonds ook mogelijk.
- De extra aanspraken kunnen eenmalig of gespreid worden toegekend, waarbij een pensioenfonds bij een gespreide toekenning een compensatiedepot kan aanhouden.

Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds moet bepalen of en op welke wijze met de toegezegde Wtp-compensatie rekening gehouden wordt bij de gelijkwaardigheidstoetsingen. De Regeling biedt daarvoor onvoldoende duidelijkheid. De toelichting bij artikel 6 van de Regeling vermeldt slechts dat een eventuele compensatiepremie onderdeel is van de premie-inleg benodigd voor de berekening van de financiële gelijkwaardigheid. De toelichting op de Regeling maakt hierbij echter geen onderscheid in de wijze van financiering van de compensatiepremie. Het bedrijfstakpensioenfonds kan een depot vormen uit de in het verleden opgebouwde

Wij vinden het verdedigbaar dat een eenmalige compensatie gefinancierd vanuit het fondsvermogen niet meegenomen hoeft te worden in de financiële gelijkwaardigheidstoetsing.

reserves, waarmee de tijdelijke compensatiepremie wordt gefinancierd. In dat geval lijkt bij een gelijkwaardigheidstoetsing niet meer alleen naar de toekomst gekeken te worden, maar wellicht (onbedoeld) ook het pensioen uit het verleden een rol te gaan spelen.

Wij vinden het verdedigbaar dat een eenmalige compensatie gefinancierd vanuit het fondsvermogen niet meegenomen hoeft te worden in de financiële gelijkwaardigheidstoetsing. Er wordt dan immers geen compensatiepremie ingelegd of toegezegd. Volgens sommige auteurs¹⁴ kan een eenmalige financiering van de Wtp-compensatie vanuit het fondsvermogen bij invaren, in de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid wel leiden tot een eenmalige bijbetalingslast voor de vrijgestelde werkgever. Dit wordt zo onwenselijk geacht dat zij zelfs stellen dat het fonds niet tot eenmalige compensatie mag overgaan. Andere auteurs¹⁵ stellen dat de eenmalige compensatie bij de toetsing buiten beschouwing kan blijven, omdat deze op het toetsingsmoment in het verleden ligt. Meer duidelijkheid op dit punt is gewenst.

De onvoorwaardelijk toegezegde eenmalige extra pensioenaanspraken in het kader van de Wtp-compensatie moeten, naar onze mening, in de toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid wel worden meegenomen. Voor deze toetsing zijn immers de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten¹⁶ het uitgangspunt. Het is ons inziens redelijk om vrijgestelde werkgevers (in de transitieperiode) de mogelijkheid te geven om hun eventuele compensatielast over meerdere jaren te spreiden, omdat zij hiervoor geen reserveringen konden aanhouden.

Bij een gespreide toekenning van extra pensioenaanspraken door het fonds, die worden gefinancierd vanuit een bij invaren gevormd compensatiedepot, is eveneens niet duidelijk in de Regeling aangegeven hoe daarmee om te gaan. Onduidelijk is of de extra inleg uit het compensatiedepot als premie meegenomen moet worden in de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid. Omdat de Wtp-compensatie tot de toezegging van extra pensioenaanspraken leidt, moet deze naar onze mening, zoals we dat ook aangaven bij de toezegging van eenmalige extra pensioenaanspraken, wel meegenomen worden in de toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid.

Voor vrijgestelde werkgevers die hun progressieve staffel behouden, heeft de in de toelichting van de Regeling opgenomen verplichting om compensatiepremie mee te nemen in de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid (ongewenste) gevolgen. De gedachte achter de fiscale uitzondering voor deze groep werkgevers was juist, dat met behoud van de progressieve staffel, compensatie verplichtingen vermeden konden worden. De compensatie dreigt nu echter via de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid voor deze vrijgestelde werkgevers alsnog verplicht te worden, ook voor een groep deelnemers die (zolang zij de progressieve premie behoudt) geen financieel nadeel lijdt door de inwerkingtreding van de Wtp. Dat lijkt niet logisch en ongewenst. De vraag is echter of het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds de beleidsruimte heeft om af te wijken van deze verplichting om de compensatiepremie mee te nemen in de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid. Wij pleiten ervoor om voor deze groep werkgevers een uitzondering op te nemen in de Regeling en de toelichting op dit punt te verduidelijken.

De Regeling houdt tenslotte geen rekening met de keuzevrijheid die de wetgever aan werkgevers geeft om de Wtp-compensatie buiten de pensioensfeer te regelen. Compensatie buiten de pensioensfeer wordt immers niet meegenomen in de gelijkwaardigheidstoetsing. Indien sociale partners compensatie in de pensioensfeer overeenkomen, moet de vrijgestelde werkgever daarom waarschijnlijk ook deze route volgen om de vrijstelling te behouden.

■ TOETSINGSWIJZE

In artikel 7 lid 5 VBB staat dat van een toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid kan worden afgezien, indien het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever hiermee instemmen en de pensioenregeling van de werkgever dezelfde pensioensoorten kent als de bedrijfstakregeling.

De eis van dezelfde pensioensoorten lijkt een overbodige, dit wordt immers al door de toetsing van de financiële gelijkwaardigheid (waarvan niet kan

8 Art. 5 lid 1 en art. 6 lid 1 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

9 Bijlage 3 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 geldend tot en met 30 juni 2023.

10 Art. 150f lid 1 sub c Pensioenwet.

11 De toezegging van de Wtp-compensatie door de vrijgestelde werkgever, is een verbetering van de regeling, die niet kan leiden tot ongelijkwaardigheid van de eigen regeling.

12 Art. 5 lid 3 sub c Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

13 Handreiking Evenwichtige transitie, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 2023, p. 29.

14 Jeroen Los en Ron van Os, Bpf-vrijstellingen wijzigen ingrijpend, *PM* 2023/147.

15 Elke op 't Veld e.a. in TPV 2024-10.

16 Bijlage 3 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 geldend tot en met 30 juni 2023.

worden afgezien) geborgd. De werkgever moet tenminste dezelfde premie inleggen voor het pensioen op opbouwbasis en de uitkeringshoogte van het pensioen op risicobasis van het bedrijfstakpensioenfonds tenminste evenaren. Dat is onmogelijk als de regeling van de werkgever niet tenminste dezelfde pensioensoorten kent als die van het bedrijfstakpensioenfonds.

Onze verwachting is dat de complexere en daarmee meer kostbare voetsing van de actuariële gelijkwaardigheid, met dezelfde grondslagen, ná de transitieperiode en na de afhandeling van de Wtp-compensatie, niet tot een andere uitkomst zal leiden dan de eenvoudiger voetsing van de financiële gelijkwaardigheid. Het heeft daarom onze voorkeur om de actuariële gelijkwaardigheidsvoetsing nog in de transitieperiode te hanteren en daarna uitsluitend de financiële gelijkwaardigheidsvoetsing. Dit voorkomt ook toekomstige discussies over de voetsingsgrondslagen.

■ OVERLAP VAN VERPLICHTSTELLINGEN

Niet elke vrijgestelde werkgever heeft een eigen regeling en een keuze in de wijziging ervan. In geval van overlap van de werkingssfeer bij twee (of meer) bedrijfstakpensioenfonds wordt door één (of meer) van de bedrijfstakpensioenfonds regelmatig vrijstelling verleend. Volgens de jurisprudentie¹⁷ moeten de besturen van bedrijfstakpensioenfonds immers, in geval van overlap van werkingssferen van verplichtgestelde regelingen, in onderling overleg tot een oplossing komen.

Bij strikte toepassing van de Regeling kan een bedrijfstakpensioenfonds geen vrijstelling verlenen als het andere bedrijfstakpensioenfonds een lagere premie-inleg en risicodekking kent.

De regels voor de financiële gelijkwaardigheid in de Regeling beperken de mogelijkheden voor de besturen van bedrijfstakpensioenfonds om tot een oplossing te komen. Bij strikte toepassing van de Regeling kan een bedrijfstakpensioenfonds immers geen vrijstelling verlenen als het andere bedrijfstakpensioenfonds een lagere premie-inleg en risicodekking kent.

Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds met de hogere premie komt voor een lastig dilemma te staan, als het fondsoverleg resulteert in de aansluiting van de werkgever bij het fonds met de lagere premie. Kiest het bestuur dan voor het niet aansluiten van de werkgever, met het risico op een

pensioenclaim van de betrokken medewerkers, omdat een aansluiting niet nodig is voor een 'geen premie, wel recht' claim? Of kiest het bestuur er dan voor om vrijstelling te verlenen, terwijl geen sprake is van gelijkwaardigheid, hetgeen de mogelijkheid van bezwaar en beroep geeft tegen de verleende vrijstelling? De nieuwe regelgeving kan er zelfs toe leiden dat bestaande afspraken tussen bedrijfstakpensioenfonds heroverwogen moeten worden.

Een nieuwe vrijstellingsgrond voor de situatie van overlap van de werkingssferen van verplichtstellingen, waarbij de voetsing van gelijkwaardigheid niet is vereist, zou voor alle betrokken partijen de gewenste duidelijkheid kunnen geven in deze situatie. Het niet toetsen van gelijkwaardigheid is in lijn met de andere vrijstellingsgronden waarbij de vakorganisaties betrokken zijn.¹⁸ Daarmee worden bovendien uitvoeringsproblemen voorkomen als betrokken bedrijfstakpensioenfonds niet gelijktijdig de transitie naar het nieuwe stelsel maken. Tot slot voorkomt het dat een werkgever steeds van bedrijfstakpensioenfonds moet wisselen, indien de premie bij een van beide bedrijfstakpensioenfonds zodanig wordt gewijzigd dat dit van invloed is op de gelijkwaardigheid.

■ CONCLUSIES

De nieuwe regelgeving plaatst niet alleen de vrijgestelde werkgevers en hun adviseurs voor complexe vraagstukken, maar ook de besturen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Dit wordt onder andere veroorzaakt, doordat in de Regeling onvoldoende rekening wordt gehouden met een mogelijk verschillend moment van transitie, de keuze die wordt gemaakt ten aanzien van de wijze waarop de in het verleden opgebouwde reserves worden ingezet voor de Wtp-compensatie en het effect daarvan op de verschillende wijzen van voetsing van de gelijkwaardigheid. Dit roept vragen op en heeft forse impact op het vrijstellingsbeleid van het bedrijfstakpensioenfonds. Naar onze mening is het wenselijk dat de wetgever partijen hierin meer richting geeft.

Tot slot heeft de Minister helaas de kans gemist om het VBB uit te breiden met een nieuwe vrijstellingsgrond, namelijk vrijstelling bij overlap van verplichtstellingen, waarbij een voetsing van de gelijkwaardigheid niet aan de orde is.

De keuze van de Minister voor vastlegging in een ministeriële regeling biedt ruimte om de gewenste aanpassingen in de Regeling nog door te voeren voordat de uitvoeringspraktijk daarmee moet gaan werken. Met dit artikel hopen wij daaraan een bijdrage te leveren, alle betrokken partijen zijn immers gebaat bij duidelijke regels. ●

17 Gerechtshof Den Haag 4 december 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:3330, PJ 2019/8.

18 Art. 3 en art. 4 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000