



Het nieuwe pensioen
Hoe het zit met:

**de verplichte nieuwe berekeningen
voor dispensatie van BPF deelname**

Bedrijven die gedispenseerd zijn van deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds, moeten opnieuw de gelijkwaardigheid van hun pensioenregeling aantonen

De Wet Toekomst Pensioenen (WTP) stelt nieuwe eisen aan de actuariële en financiële gelijkwaardigheid

Korte simpele uitleg

Het moment waarop het bedrijfstakpensioenfonds (BPF) overgaat naar de nieuwe regeling is het moment dat de nieuwe dispensatieregels gelden

- Vanaf het moment waarop het BPF overgaat naar de nieuwe regeling onder de WTP (transitiemoment) moet de vrijgestelde pensioenregeling voldoen aan de nieuwe dispensatieregels.
- Als de werkgever al eerder dan het BPF overgaat naar de WTP, moet ze gelijkwaardigheid twee keer aantonen:
 - Eerst bij haar eigen overgang naar de WTP, op basis van de bestaande dispensatieregels.
 - Daarna op het moment dat het BPF overgaat, op basis van de nieuwe dispensatieregels. Dat kan betekenen dat de regeling dan (opnieuw) aangepast moet worden.
 - Als het transitieplan van het BPF al is vastgesteld door de sociale partners, op het moment dat de werkgever naar de WTP overgaat. Dan kan de gelijkwaardigheid wel alvast worden getoetst op basis van de nieuwe wetgeving.



EDMOND
HALLEY

Een werkgever die dispensatie wil (houden), moet financiële én actuariële gelijkwaardigheid aantonen

- De toets voor financiële gelijkwaardigheid bestaat uit twee delen
 - Toets op de premie inleg
 - Toets op de risicoverzekeringen (o.a. nabestaandenpensioen)
- De toets voor actuariële gelijkwaardigheid blijft gebaseerd op cash flow berekeningen
 - Maar nog niet alle grondslagen zijn vastgesteld
 - In specifieke omstandigheden kan deze toets worden overgeslagen
- Voor werkgevers met een beschikbare premie regeling bij een BPF die het overgangsrecht gebruiken ontstaat een afwijkende situatie



EDMOND
HALLEY

De toets voor financiële gelijkwaardigheid bestaat uit twee delen

1. Gelijke netto premie-inleg uitgaande van dezelfde pensioengrondslag
Niet de premiepercentages, maar de premie-inleg moet worden vergeleken. Er moet minimaal dezelfde spaarpremie worden ingelegd als bij het BPF, inclusief eventuele premie bestemd voor compensatie.
2. Gelijke uitkeringshoogte van de pensioenen op risicobasis
De dekking voor het partner- en wezenpensioen moet minimaal gelijk zijn



EDMOND
HALLEY

De toets voor actuariële gelijkwaardigheid blijft gebaseerd op cash flow berekeningen

- ❑ De toets op de actuariële gelijkwaardigheid op basis van cashflow-berekeningen (35 jaar) blijft gehandhaafd.
- ❑ De rendementen hiervoor worden vanuit wetgeving voorgeschreven.
- ❑ Maar het is nog onduidelijk of verschil in lifecycles wordt toegestaan, waardoor meer risico nemen wordt beloond in de resultaten.
- ❑ Actuariële gelijkwaardigheid wordt één keer per vijf jaar getoetst, behalve bij een ingrijpende wijziging.
- ❑ Pensioensoorten op risicobasis worden uitgesloten in deze berekening
- ❑ Als er sprake is van dezelfde pensioensoorten en de vlakke netto premie is minstens gelijk aan het BPF, hoeft actuariële gelijkwaardigheid mogelijk niet getoetst te worden (in overleg).

Voor werkgevers met een beschikbare premie regeling bij een BPF die het overgangsrecht gebruiken ontstaat een afwijkende situatie

- Als de werkgever gebruik maakt van het overgangsrecht,
 - blijven bestaande medewerkers in de oude regeling (staffel)
 - Krijgen nieuwe medewerkers de nieuwe vlakke premie
- Voor beide groepen moet de werkgever dan gelijkwaardigheid aantonen
- Beide regelingen moeten dan dus financieel en actuarieel gelijkwaardig zijn, dat zijn dus vier toetsen
- Ook dan geldt dat actuariële gelijkwaardigheid wordt getoetst op basis van cashflow-berekeningen (35 jaar)



EDMOND
HALLEY

Voor werkgevers die het overgangsrecht gebruiken, geldt een afwijkend criterium voor gelijkwaardigheid

Werkgever

Het percentage van de
maximaal fiscale staffel dat
de werkgever gebruikt in de
staffel van de regeling



BPF

het percentage van de fiscaal
**maximaal gelijkblijvende
premie*** dat het BPF gebruikt

Voorbeeld:

Als BPF een netto premie hanteert van 21%,

Dan moet de staffel minimaal gelijk zijn aan 70% (= 21% / 30%) van de fiscaal maximale staffel

- Ook hier: op basis van gelijke premiegrondslag.
- Premies boven de BPF-salarisgrens worden niet meegenomen

- ❑ Als benutting fiscaal maximale staffel onvoldoende is (in het voorbeeld minder dan 70%) kan de progressieve staffel worden verhoogd, zonder dat dat het gebruik van het overgangsrecht aantast
- ❑ Aanpassing van de staffel boven de salarisgrens van het BPF is niet nodig voor toetsing financiële gelijkwaardigheid.

* netto 30% van de pensioengrondslag



EDMOND
HALLEY

Voorbeeld financiële gelijkwaardigheid met overgangsrecht

Leeftijd	Werkgever	70%
15 – 19	11,9%	13,3%
20 – 24	12,5%	13,9%
25 – 29	13,8%	14,7%
30 – 34	15,0%	15,8%
35 – 39	17,7%	17,1%
40 – 44	20,3%	18,5%
45 – 49	21,3%	20,0%
50 – 54	23,5%	21,7%
55 – 59	26,4%	23,7%
60 – 64	29,9%	25,9%
65 – 67	32,6%	28,0%

- ☐ Voor de laagste 4 cohorten is de regeling niet financieel gelijkwaardig
- ☐ Voor de bovenste cohorten vanaf 35 is de regeling wel financieel gelijkwaardig
- ☐ De regeling moet worden aangepast voor de onderste cohorten
- ☐ Voor nieuwe medewerkers moet de netto spaarpremie tenminste gelijk zijn aan 21% (= BPF-niveau van de netto spaarpremie).

We kunnen deze toetsen voor jullie uitvoeren

Neem contact op voor meer informatie:

Email: Advies@edmondhalley.nl

Telefoon: 030-251 9881

Contactformulier: [/contact](#)

