

Aan de Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid,
de heer mr. A.J. De Geus
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 16 januari 2007
Ons kenmerk : S.A.07.00376/K
Uw Kenmerk : -
Betreft : Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000

Geachte heer De Geus,

Naar aanleiding van de Evaluatie van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 is in de Stichting van de Arbeid samen met vertegenwoordigers van de Vereniging van Bedrijfsstakpensioenfondsen en van het Verbond van Verzekeraars overleg gevoerd over enkele wenselijke aanpassingen van dit besluit.

Overeenstemming is bereikt over de navolgende voorstellen tot aanpassing van het Vrijstellingsbesluit. De Stichting van de Arbeid verzoekt u deze voorstellen over te nemen en het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 dienovereenkomstig aan te passen.

1. Termijnen

Voorgesteld wordt om maximale termijnen in te voeren voor de verschillende stappen in de vrijstellingsprocedure in geval van individuele verzoeken van werkgevers om vrijstelling. Zie bijlage 1 voor een schematisch overzicht. De voorgestelde maximale termijnen zijn aan de praktijk ontleend en worden door de uitvoeringsorganisaties als realistisch beschouwd.

Als startmoment zou moeten worden gedefinieerd de ontvangstdatum van het vrijstellingsverzoek van de werkgever door het bedrijfstakpensioenfonds (Bpf).

Voor het beoordelen of de ingediende documenten voldoende (compleet) zijn, neemt het Bpf maximaal 2 weken:

- In het geval de ingediende documenten niet compleet worden bevonden, krijgt de werkgever nog maximaal 4 weken de tijd om deze alsnog compleet te maken. Indien de werkgever dit (binnen 4 weken) nalaat, dan zou het dispensatieverzoek moeten komen te vervallen. In het geval de werkgever wel binnen 4 weken aanvullende documenten indient, dan beoordeelt het Bpf wederom binnen 2 weken of alle documenten dan wel compleet zijn.

Binnen 6 weken neemt het Bpf een besluit over het al of niet verlenen van de gevraagde vrijstelling:

- Bij een afwijzing in het geval het Bpf het dispensatieverzoek afwijst, doet het Bpf hiervan onder opgave van redenen mededeling aan de desbetreffende werkgever.
- In het geval het Bpf het dispensatieverzoek wil honoreren, wordt hiervan mededeling gedaan aan de betrokken werkgever onder opgave van het eventuele verzekeringstechnische nadeel (VTN). Ook geeft het Bpf daarbij aan of de vrij te stellen regeling ten minste gelijkwaardig moet worden gemaakt (is afhankelijk van de dispensatiegrond). Is dit het geval dan stelt het Bpf op dat moment alle daarvoor benodigde gegevens zoals het modelbestand, het pensioenreglement alsmede de gegevens van de toelagenmatrix aan de werkgever ter beschikking. Het ter beschikking stellen van het modelbestand kan achterwege blijven wanneer het Bpf en de betrokken werkgever het erover eens zijn dat dit niet nodig is.

De werkgever dient vervolgens binnen een periode van 12 weken aan te tonen dat de te dispenserende regeling ten minste gelijkwaardig is gemaakt. Binnen 6 weken na overlegging door de betrokken werkgever van de gegevens op grond waarvan het Bpf kan beoordelen of sprake is van een ten minste gelijkwaardige regeling, neemt het Bpf hierover een besluit. Is de regeling naar het oordeel van het Bpf nog niet helemaal gelijkwaardig dan krijgt de betrokken werkgever een herkansing om binnen een nieuwe periode van 12 weken de vereiste gelijkwaardigheid alsnog te realiseren en/of aan te tonen. Het Bpf neemt hierover binnen 6 weken een besluit. Oordeelt het Bpf dat de regeling ten minste gelijkwaardig is, dan wordt hiervan mededeling gedaan aan de desbetreffende werkgever wederom onder opgave van het te betalen bedrag ter compensatie van een eventueel VTN.

- Oordeelt het Bpf dat niet wordt voldaan aan de vereiste gelijkwaardigheid dan volgt daaruit een afwijzing van het dispensatieverzoek.
- Indien er geen gelijkwaardigheid hoeft te worden aangetoond én er geen VTN is, wordt de gevraagde dispensatie verleend.
- Ingeval sprake is van een VTN krijgt de desbetreffende werkgever 4 weken de tijd voor de betaling hiervan aan het Bpf. Met de betaling van het VTN wordt de dispensatie geëffectueerd (althans wanneer geen sprake is van een gelijkwaardigheidsvereiste of wanneer de ten minste gelijkwaardigheid naar het oordeel van het Bpf is aangetoond). In het geval binnen de gestelde termijn van 4 weken het compensatiebedrag voor het VTN niet wordt betaald, is het Bpf bevoegd om het dispensatieverzoek alsnog af te wijzen.

Een vrijstellingsprocedure kan bij het hanteren van vorenstaande termijnen binnen een uiterste periode van ongeveer een jaar worden afgerond.

2. *Het mogelijk maken van een kwalitatieve gelijkwaardigheidstoets*

Overeenstemming bestaat over de wenselijkheid om te voorzien in de mogelijkheid dat voor het aantonen van een ten minste gelijkwaardige regeling volstaan kan worden met een kwalitatieve toets (d.w.z. een verklaring dat de regeling ten minste gelijkwaardig is zonder dit kwantitatief aan te tonen) wanneer zowel het Bpf als de dispensatievragende werkgever daarmee expliciet instemmen. Een kwalitatieve toets zal naar verwachting vooral worden toegepast als de regeling waarvoor dispensatie wordt gevraagd identiek is aan de pensioenregeling die door het verplicht gestelde Bpf wordt uitgevoerd.

Identieke regelingen kunnen nog wel verschillen wat de indexatiekwaliteit betreft wanneer sprake is van een voorwaardelijke indexatieambitie. In een dergelijke situatie zal naar verwachting in veel gevallen met een kwalitatieve vergelijking van de toeslagenmatrix kunnen worden volstaan.

De Stichting van de Arbeid verzoekt u op dit punt de regelgeving aan te passen.

3. *Problematiek van een lopende excedentverzekering bij uitbreiding verplicht gestelde regeling: tijdige aankondiging wijziging verplicht gestelde regeling*

De Stichting van de Arbeid, de VB en het Verbond van Verzekeraars hebben zich ook gebogen over de in de praktijk voorkomende situatie waarin door uitbreiding van de verplicht gestelde regeling een reeds lopende excedentverzekering geheel of gedeeltelijk onder de verplichtstelling gaat vallen.

Indien een Bpf haar verplicht gestelde regeling inhoudelijk gaat wijzigen, is het wenselijk dat dit tijdig wordt gecommuniceerd naar de werkgevers die onder de verplichtstelling vallen. Dit aangezien eventuele lopende excedentverzekeringen opgezegd of aangepast dienen te worden en de werkgever en verzekeraar voldoende tijd dienen te hebben om dit tijdig en ook kostenefficiënt te kunnen regelen.

Daarom wordt voorgesteld dat de VB en het Verbond van Verzekeraars een gezamenlijke oproep zullen doen aan alle betrokkenen om, zodra bekend is hoe de regeling gewijzigd gaat worden, direct aan belanghebbenden te laten weten wanneer en hoe de regeling gewijzigd gaat worden.

4. *Opschorting premie-incasso door het Bpf*

Indien sprake is van een nieuwe of uitgebreide verplichtstelling waarbij sprake is van een vrijstellingsverzoek door een werkgever met een reeds lopend pensioencontract zal het Bpf pas beginnen met desbetreffende premie-incasso's zodra het vrijstellingsverzoek is afgerond en het verzoek om vrijstelling is afgewezen. Dit om te voorkomen dat de werkgever met dubbele premielasten te maken krijgt. Uitgangspunt is dat de langstlopende regeling wordt aangehouden. Indien het vrijstellingsverzoek uiteindelijk wordt afgewezen, zal er sprake zijn van verplichtstelling met terugwerkende kracht (zie verder de volgende paragraaf).

5. *Verplichtstelling met terugwerkende kracht*

Indien sprake is van een nieuwe of uitgebreide verplichtstelling met terugwerkende kracht, dus ook indien de lopende excedentverzekering onder de verplichtstelling gaat vallen, zal het volgende verrekenend moeten worden tussen oude uitvoerder (verzekeraar of ondernemingspensioenfonds) en nieuwe uitvoerder (het verplicht gestelde Bpf):

- premies: de netto premies (exclusief kostenopslag) die door de oude uitvoerder zijn ontvangen, worden verrekenend met de nieuwe uitvoerder;
- uitkeringen: de nieuwe uitvoerder neemt met terugwerkende kracht de dekking over en in de tussenliggende periode neemt de nieuwe uitvoerder de gedane uitkeringen over. De nieuwe uitvoerder verrekenet dit met de oude uitvoerder;

- ook bij tussentijds uitgevoerde waardeoverdrachten, ontslagmutaties, wijzigingen als gevolg van echtscheidingen alsmede bij arbeidsongeschiktheids- en overlijdensgevallen zal de nieuwe uitvoerder de gedane uitkeringen aan de oude uitvoerder vergoeden.

Kanttekening: indien er sprake is van een eventuele ‘plus’ in de regeling van de oude uitvoerder, zal er met terugwerkende kracht sprake zijn van het lagere niveau van de aanspraken van de nieuwe uitvoerder. De oude uitvoerder zal de werkgevers en werknemers op de hoogte stellen dat er voor de claims die worden gehonoreerd in de tussenliggende periode, een voorbehoud geldt; in het geval dat uiteindelijk sprake zal zijn van verplichtstelling met terugwerkende kracht zal de claim worden verlaagd naar het niveau van de nieuwe uitvoerder. De kosten voor deze informatieverstrekking zullen niet worden verrekend met de nieuwe uitvoerder.

- kosten: alle gemaakte kosten die rechtstreeks verband houden met wat met terugwerkende kracht bij de nieuwe uitvoerder wordt ondergebracht, kunnen door de oude uitvoerder in rekening worden gebracht bij de nieuwe uitvoerder. Dit betekent dat administratiekosten, excassokosten, incassokosten en kosten van eventueel aanvullend onderzoek (bijv. opvraag bevolkingsregister) worden verrekend. Voor het bepalen van de hoogte van deze kosten zullen de VB en het Verbond van Verzekeraars een standaard ontwikkelen die aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal worden voorgelegd met het verzoek deze standaard in de regeling op te nemen; dit naar analogie met hetgeen in het verleden bij waardeoverdracht is gebeurd.
- eerste kosten, zoals provisiekosten en reglementskosten, worden niet verrekend.

De Stichting van de Arbeid verzoekt u de regelgeving in het licht van vorenstaande voorstellen aan te passen.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. J.M.A. Mooren,
secretaris

Bijlage 1. Schema maximum termijnen in de procedure naar aanleiding van een verzoek om dispensatie

