

Het bedrijfstakpensioenfonds onder de Wet toekomst pensioenen



De invoering van het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen – de wet die het pensioenstelsel moet hervormen – raakt iedere werkgever en iedere werknemer. Maar de impact van het wetsvoorstel verschilt wel sterk per organisatie. Wat zijn de gevolgen precies als uw organisatie direct of indirect te maken heeft met een bedrijfstakpensioenfonds (BPF)? Valt er iets te kiezen en hoe kunt u hierop inspelen?

U kunt op vijf manieren te maken hebben met een bedrijfstakpensioenfonds:

1. Uw organisatie is op basis van een verplichtstellingsbeschikking aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
2. Uw organisatie is via een vrijwillige aansluiting bij een branchevereniging verplicht tot deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds (niet verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds).
3. Uw organisatie opereert in een bepaalde branche met een vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds.
4. Uw organisatie is vrijwillig aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
5. Uw organisatie is door het bedrijfstakpensioenfonds vrijgesteld van deelname aan dit fonds.

1 Verplicht bedrijfstakpensioenfonds

Een bedrijfstakpensioenfonds is in principe een pensioenfonds voor werkgevers in een bepaalde branche. Welke werkgevers zich verplicht moeten aansluiten bij dit pensioenfonds, hangt af van de zogenoemde werkingssfeerbepaling in het verplichtstellingsbesluit.

Voor bijvoorbeeld een bouwbedrijf geldt het bedrijfstakpensioenfonds voor de bouw en voor organisaties in de kleinmetaal is dat het pensioenfonds voor metaal en techniek (PMT). In Nederland zijn er ruim 40 verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

De inhoud van de [pensioenregeling](#) van een fonds wordt bepaald door de sociale partners: de werkgeversorganisaties en vakbonden. De afspraken die zij maken, zijn bindend voor alle organisaties in de branche. Een individuele werkgever heeft geen inspraak in de (basis)regeling (ook niet bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel) en staat dus buitenspel.

Het juiste pensioenfonds

Voor organisaties die verschillende soorten werkzaamheden uitvoeren, is het belangrijk om te beoordelen of werknemers bij het juiste bedrijfstakpensioenfonds zijn aangesloten. Ook een wijziging in de bedrijfsactiviteiten kan van invloed zijn op het bedrijfstakpensioenfonds dat van toepassing is. U doet er goed aan deze risico's voor uw organisatie in kaart te brengen. Meer over de werkingssfeer en de risico's leest u in [Veelvoorkomende vragen rond deelname aan bedrijfstakpensioenfonds \(artikel\)](#) op Rendement Online.

Aanvullende regeling aanpassen

Als in de bedrijfstakregeling het maximum pensioengevend salaris voor een werknemer lager is dan het fiscaal maximum (2023: € 128.810 per jaar), kunt u mogelijk via het bedrijfstakpensioenfonds of een verzekeraar of premiepensioeninstelling een aanvullende regeling voor zijn pensioenopbouw treffen.

Gaat de Eerste Kamer akkoord met het voorstel voor de Wet toekomst pensioen, dan moet u die aanvullende regeling aanpassen aan de nieuwe regels. Dit regelt u mét de werknemers, mede via de [ondernemingsraad \(OR\)](#) of [personeelsvertegenwoordiging \(PVT\)](#).

Mogelijk wijzigt de uitvoering via het BPF dusdanig dat een uitvoering via een verzekeraar of premiepensioeninstelling meer passend is. De hoogte van de pensioenpremie kan hierbij een rol spelen. Het is goed om te onderzoeken of de aanvullende regeling nog steeds een optie is en of deze kan worden afgestemd op de eisen en wensen van de organisatie en de werknemers. Ook de wijze waarop het BPF zal invaren (het omzetten van opgebouwde pensioenaanspraken naar het nieuwe stelsel), is relevant voor de keuze.

2 Aansluiting bij BPF via lidmaatschap

Er zijn ook fondsen waar een verplichte deelname voortvloeit uit het lidmaatschap bij een werkgeversorganisatie die partij was bij de inhoud van de pensioenovereenkomst in een cao. Een voorbeeld is Kartoflex, die de uitvoering van de pensioenregeling heeft ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds PGB. Ook in de kunststof- en rubberindustrie is er alleen sprake van een verplichte deelname bij PGB als een werkgever vrijwillig via Federatie NRK de cao van toepassing heeft verklaard.

In zo'n situatie heeft u geen rol bij de keuzes voor de nieuwe pensioenregeling, tenzij u uw lidmaatschap bij de werkgeverspartij beëindigt. Een reden hiervoor kan zijn dat het aannemelijk is dat het BPF onder het nieuwe stelsel kiest voor een solidaire premiereregeling, waarbij een collectieve buffer wordt opgebouwd met de pensioenpremies en/of het rendement van beleggingen om tegenvallers op te vangen ([de solidariteitsreserve](#)).

Mogelijk is een overgang naar een flexibele premiereregeling meer passend bij uw organisatie. Bijvoorbeeld omdat bij een solidaire regeling de solidariteitsreserve niet wordt overgedragen bij uitdiensttreding of omdat flexibiliteit in keuzeopties (zoals een vast of variabel pensioen en meer of minder risicovol beleggen) belangrijk is.

Is verplichtstelling wel oké?

Het is nog niet zeker dat een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds houdbaar is als er straks alleen maar premiereregelingen zijn. De regering zal met het oog op de mededingingsregels van de Europese Unie moeten kunnen onderbouwen waarom fondsen verplicht gesteld mogen blijven, en andere pensioenuitvoerders, zoals verzekeraars en premiepensioeninstellingen, geen pensioenregeling mogen uitvoeren van werkgevers in die bedrijfstak.

Onderzoek voordeel eigen pensioenregeling

In hoeverre een eigen pensioenregeling gunstiger is, is sterk afhankelijk van de samenstelling van uw personeelsbestand en de wijze waarop het bedrijfstakpensioenfonds gaat invaren en zal compenseren voor een achteruitgang in pensioenresultaat onder het nieuwe stelsel, maar dit is zeker het onderzoeken waard. Ook de voor- en nadelen van het handhaven van de bijbehorende cao moet u dan analyseren.

Voor een eigen regeling moet u wel het lidmaatschap bij de werkgeversorganisatie beëindigen, maar dit biedt ook nieuwe kansen voor een eigentijds en mogelijk meer passend arbeidsvoorwaardenpakket. In de praktijk blijkt dat veel organisaties ooit lid zijn geworden en dat destijds onvoldoende over de gevolgen voor de pensioenopbouw is nagedacht en/of dat er niet bij stil wordt gestaan of zo'n lidmaatschap nog passend is.

3 Vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds

Bij een vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds is er voor een organisatie in de betreffende branche geen verplichting om een minimale pensioenregeling aan te bieden aan werknemers en is er ook geen verplichting om die onder te brengen bij het bedrijfstakpensioenfonds. Dit geldt voor bijvoorbeeld pensioenfonds SBZ dat zich richt op werknemers in de financiële en zakelijke dienstverlening en het bedrijfstakpensioenfonds voor de zuivel.

In deze situatie kunt u in overleg met de sociale partners ertoe besluiten om de pensioenregeling elders onder te brengen. Omdat elke Nederlandse pensioenregeling vanaf uiterlijk 1 januari 2027 een premiereregeling moet zijn, is het de vraag of een uitvoering van een premiereregeling via een pensioenfonds voordelen biedt ten opzichte van de uitvoering van een premiereregeling via een verzekeraar of premiepensioeninstelling. In dit kader is het van (groot) belang dat u in kaart brengt wat de gevolgen zijn van een wijziging in de uitvoering van de regeling.

4 Vrijwillige aansluiting

Vrijwillige aansluitingen (van werkgevers buiten de branche) spelen met name bij PGB, omdat dit fonds in het verleden zijn reikwijdte heeft vergroot. Vaak was de keuze voor PGB gebaseerd op lage kosten en de wens om een middelloonregeling voort te zetten. Ook voor PGB geldt dat er straks maar één type regeling is (de premiereregeling). Het (financiële) voordeel van een aansluiting bij PGB vervalt.

Op dit moment is nog niet duidelijk hoe PGB zal omgaan met de vele vrijwillige aansluitingen en of er een keuzemogelijkheid komt tussen de solidaire en flexibele premiereregeling. Is dit de situatie in uw organisatie, dan is een heroriëntatie op de uitvoering van de pensioenregeling (en ook het soort regeling) essentieel.

U moet uw pensioenregeling wel periodiek laten toetsen aan die van het bedrijfstakpensioenfonds

5 Vrijstelling van deelname

Als uw organisatie is vrijgesteld van deelname, moet u uw pensioenregeling wel periodiek laten toetsen op basis van 'actuariële gelijkwaardigheid' aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Hoe er getoetst gaat worden bij de verplichte overgang naar een premiereregeling en wat dit betekent voor regelingen waarbij een stijgende pensioenpremiestafel in stand wordt gehouden, is nu nog niet helder.

Wordt straks alleen gekeken naar de hoogte van de premie of worden andere elementen ook meegenomen (zoals het nabestaandenpensioen) en wordt er rekening gehouden met de te verwachten pensioenresultaten voor beide regelingen? Dat moet nog blijken.

Stel wijzigingen niet uit

Alleen bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds heeft u geen inspraak in de inhoud en uitvoering van de pensioenregeling (tenzij er vrijwillige onderdelen zijn). In andere gevallen kunt u wachten tot 2026 voor een heroriëntatie op de inhoud en uitvoering van de regeling per 1 januari 2027, maar de verwachting is dat pensioenuitvoerders dan zó zwaar belast zijn dat ze mogelijk niet openstaan voor nieuwe klanten en/of dat er voor de implementatie veel tijd nodig zal zijn. Vandaar dat uw organisatie er verstandig aan doet het besluit tot wijziging van de regeling en/of de uitvoering te vervroegen naar 2024 of 2025, en de alternatieven en kosten alvast in 2023 en 2024 in kaart te brengen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Johan Nieuwersteeg, actuaaris bij [Triple A – Risk Finance](#), e-mail: johan.nieuwersteeg@aaa-riskfinance.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl