

## IORP II: het langverwachte wetsvoorstel voor de implementatie

Wijnanda Rutten, datum 14-06-2018

**Datum**

14-06-2018

**Auteur**

Wijnanda Rutten<sup>[1]</sup>

**Vakgebied(en)**

Pensioenen (V)



Op 13 april 2018 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het wetsvoorstel gepubliceerd waarmee de Richtlijn 2016/2341/EU van 14 december 2016 zal worden geïmplementeerd.<sup>[2]</sup> Deze richtlijn, kortweg IORP II, dient op 13 januari 2019 te zijn geïmplementeerd in de Nederlandse wet- en regelgeving en is een herziening van de eerdere IORP-richtlijn uit 2013.<sup>[3]</sup> Hoewel bij de publicatie van een eerste versie van het implementatieplan in april 2017 de impact van de herziening door het ministerie nog als beperkt werd ingeschat, blijkt inmiddels dat er toch wel degelijk het een en ander gaat veranderen.<sup>[4]</sup> In dit artikel ga ik nader in op een aantal van die veranderingen.

Doel van IORP II is het bevorderen van de ontwikkeling van het pensioen in de tweede pijler binnen de Europese Unie. Daarbinnen moeten pensioenuitvoerders – instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV's) – de mogelijkheid hebben om ook in andere lidstaten actief te zijn, mits daarbij aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. IORP II beoogt geen volledige harmonisatie en dus mogen de lidstaten ook zelf nadere voorschriften stellen met het doel om deelnemers en pensioengerechtigden bescherming te bieden. IORP II zal in Nederland alleen van toepassing zijn op pensioenfondsen en PPI's, en dus niet op verzekeraars. Desalniettemin zullen sommige bepalingen toch ook gevolgen hebben voor verzekeraars die pensioenregelingen uitvoeren; bijvoorbeeld ten aanzien van de te wijzigen informatievoorschriften.

### Informatievoorschriften

IORP II regelt dat deelnemers van een pensioenregeling na de toetreding bepaalde informatie moeten ontvangen. In Nederland gebeurt dit nu doordat de werkgever aan de nieuwe deelnemer een startbrief moet verstrekken. In overeenstemming met de praktijk, en nu dus ook verplicht op grond van IORP II, moet de startbrief in de toekomst niet meer door de werkgever, maar door de pensioenuitvoerder worden verstrekt. Bovendien zal in de startbrief nieuwe stijl ook informatie moeten worden verstrekt over de beleggingsopties en over hoe bij de beleggingen rekening wordt gehouden met het milieu, het klimaat, de mensenrechten en de sociale verhoudingen.

Vanaf volgend jaar moet ook een meer uitgebreide UPO worden verstrekt. Dat mag elektronisch, maar moet schriftelijk als daarom wordt verzocht. In het UPO moet voor wat betreft het ouderdomspensioen een pessimistisch, een verwacht en een optimistisch scenario van het te behalen pensioen worden opgenomen. Daarnaast moet ook informatie worden verstrekt over de betaalde premies door zowel de werkgever als de deelnemer. Andere aanvullende informatie betreft de dekkingsgraad, de eventuele garanties en de ingehouden kosten. Over de vraag in hoeverre dit de overzichtelijkheid en leesbaarheid van het UPO zal bevorderen, wordt verschillend gedacht.

Al in 2019 moet voor het eerst een overzicht, dat betrekking heeft op het jaar 2018, inclusief de nieuw voorgeschreven informatie worden verstrekt. Ook gewezen deelnemers moeten op last van IORP II voortaan ieder jaar – nu nog één keer per vijf jaar – een UPO ontvangen. Wel blijft de mogelijkheid van eens in de vijf jaar bestaan wanneer de gewezen deelnemer alle voorgeschreven informatie tevens jaarlijks op de website van de pensioenuitvoerder krijgt aangeboden. Tot

slot krijgen ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden het recht om te worden geïnformeerd over wijzigingen van het pensioenreglement en het toeslagbeleid. Voor wat betreft de uitbreiding van de informatieverstrekking aan pensioengerechtigden geldt dat zij voortaan ook moeten worden geïnformeerd over eventueel van toepassing zijnde garanties.

Ook voor wat betreft de informatie die aan deelnemers van een vrijwillige pensioenregeling moet worden verstrekt, zijn er veranderingen. Ook zij krijgen, indien van toepassing, het recht op informatie over de beleggingsresultaten en de kostenstructuur. Daarnaast wordt de mogelijkheid geïntroduceerd om op verzoek informatie op te vragen over de gehanteerde aannames bij de opstelling van het pessimistische, verwachte en optimistische scenario en krijgt de gewezen partner – die nog wel slechts eenmaal per vijf jaar een UPO blijft ontvangen – ook de mogelijkheid om tussentijds informatie op te vragen.

## Aanpassing website

Ook de website moet worden aangepast. Zo moet daarop voor iedereen de verklaring inzake de beleggingsbeginselen beschikbaar worden gesteld. Daarnaast hebben de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden voortaan het recht om steeds te worden geïnformeerd over de 'significante' wijzigingen van de technische voorzieningen, waarbij een wijziging in ieder geval significant wordt geacht te zijn als deze invloed heeft op de dekkingsgraad. Ook die informatieverstrekking gaat via de website plaatsvinden, maar mag uitsluitend toegankelijk worden gemaakt voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Tot slot gaat er iets veranderen in de aankondiging van een korting. Net als in de huidige regeling moet iedereen daarover een maand van tevoren zijn geïnformeerd, maar pensioengerechtigden straks al drie maanden. Reden daarvoor is volgens de memorie van toelichting dat de impact van een korting voor pensioengerechtigden groter is dan voor bijvoorbeeld de deelnemer. Dat kan zo zijn, maar ook in drie maanden krijg je als pensioengerechtigde die korting niet opgevangen. De vraag is dan waarom het wetsvoorstel er niet in voorziet dat iedereen drie maanden van tevoren wordt geïnformeerd.

## Internationale collectieve waardeoverdracht

Er is al veel gepubliceerd over de (on)mogelijkheid om onderscheid te maken tussen de regels die gelden voor een collectieve waardeoverdracht binnen Nederland enerzijds en een collectieve waardeoverdracht naar een andere lidstaat anderzijds.<sup>[6]</sup> In het wetsvoorstel is gekozen voor het uitgangspunt dat onderscheid maken mogelijk is. Dit wordt in de memorie van toelichting beargumenteerd door het standpunt in te nemen dat een collectieve waardeoverdracht geen grensoverschrijdende elementen bevat, zodat de vrijheden uit het EU-verdrag geen rol spelen.<sup>[6]</sup> Ik ben daar nog niet zo zeker van en ook de VVD-fractie heeft tijdens de vragenronde haar twijfels geuit.<sup>[7]</sup>

Om te voldoen aan de in art. 12 IORP II gestelde regels voor een collectieve waardeoverdracht tussen lidstaten, is er in het wetsvoorstel dus voor gekozen een separate regeling te introduceren voor de collectieve waardeoverdracht naar een andere lidstaat vanuit een pensioenfonds of PPI; vanuit een verzekeraar blijven gewoon de huidige regels van toepassing. IORP II vereist dat zo'n waardeoverdracht pas doorgang kan vinden als:

- de toezichthouder toestemming heeft gegeven;
- een meerderheid van de betrokken deelnemers en een meerderheid van de betrokken pensioengerechtigden of hun vertegenwoordigers hun goedkeuring hebben verleend;
- in voorkomende gevallen de werkgever(s) de overdracht goedkeuren;
- ook de toezichthouder van de ontvangende pensioenuitvoerder instemt met de overdracht; en
- de overdracht resulteert in ten minste gelijk gebleven individuele pensioenrechten.

Voor Nederlandse verzekeraars gelden deze vereisten niet, zij zullen een collectieve waardeoverdracht naar een pensioenuitvoerder in een andere lidstaat kunnen blijven uitvoeren op basis van de nu al daarvoor geldende regels. Voor het verkrijgen van de goedkeuring van beide meerderheden van deelnemers en pensioengerechtigden biedt het wetsvoorstel de volgende oplossing. Het pensioenfonds dat wil overdragen heeft de goedkeuring daarvoor nodig van het verantwoordingsorgaan, maar dan zonder de werkgeversvertegenwoordiging. Een pensioenfonds zonder verantwoordingsorgaan en dus met een belanghebbendenorgaan, heeft de goedkeuring nodig van een meerderheid van de vertegenwoordigers van de werknemers, c.q. de werknemersverenigingen, plus een meerderheid van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het belanghebbendenorgaan. Daarnaast moet ook een meerderheid van de vertegenwoordigers van de werkgever, c.q. de werkgeversverenigingen in het belanghebbendenorgaan haar goedkeuring hebben gegeven.

## Vragen

Dit roept bij mij een aantal vragen op. Ten eerste wordt de werkgever bij een pensioenfonds met een verantwoordingsorgaan – en dus in enigerlei vorm een paritair bestuur met werkgeversleden – helemaal niets gevraagd. Hij wordt geacht met de overdracht te hebben ingestemd omdat het bestuur dat al heeft gedaan. In mijn ogen een wat

ondoordachte aannname, aangezien een werkgeversbestuurslid qua belangenbehartiging normaliter juist niet geacht wordt gelijk te kunnen worden gesteld met de werkgever. En als dat wel zo werkt, moet de lijn dan niet worden doorgetrokken en is het dan eigenlijk nog wel nodig om de goedkeuring te vragen van de eveneens in het bestuur vertegenwoordigde werknemers en pensioengerechtigden?

Mijn tweede vraag is of het werken met vertegenwoordigers van werkgevers en werkgeversverenigingen niet gewoon in strijd is met IORP II. De richtlijn heeft het wel over het verkrijgen van de goedkeuring van vertegenwoordigers van deelnemers en pensioengerechtigden, maar niet over dat van vertegenwoordigers van werkgevers; IORP II noemt immers alleen de bijdragende onderneming en niet diens vertegenwoordiger.

Bij een overdragende PPI wordt invulling gegeven aan het verkrijgen van de goedkeuring van de meerderheid van de betrokken deelnemers door de ondernemingsraad om goedkeuring te vragen, dan wel:

- als er geen ondernemingsraad is; of
- als de ondernemingsraad geen zeggenschap heeft over de pensioenregeling omdat die bij de cao-partners ligt; of
- als de PPI pensioengerechtigden heeft;

een meerderheid van de *reagerende* deelnemers, gewezen deelnemers en eventueel pensioengerechtigden om goedkeuring te vragen.

De werkgever – indien van toepassing – heeft daarnaast ook een goedkeuringsrecht. Toezichthouder DNB verleent alleen goedkeuring als ze ervan overtuigd is dat de langetermijnbelangen van de achterblijvende (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden afdoende worden beschermd en niet worden aangetast. Daarnaast moeten de over te dragen activa toereikend zijn voor de dekking van de overgedragen aanspraken. Dit verandert dus niets aan de op dit moment niet altijd even doorgrondelijke beoordeling van collectieve waardeoverdrachten naar pensioenuitvoerders in andere lidstaten door DNB. Over de voorwaarde dat er na de overdracht sprake moet zijn van ten minste gelijk gebleven individuele pensioenrechten – en dus niet van collectieve actuariële gelijkwaardigheid zoals we gewend zijn – zegt het wetsvoorstel of de toelichting daarop overigens niets.

### **Geen individueel bezwaarrecht meer**

Opmerkelijk is wel dat de (gewezen) deelnemer, respectievelijk pensioengerechtigde zijn individuele bezwaarrecht verliest als het gaat om een collectieve overdracht naar een pensioenuitvoerder in een andere lidstaat. Een recht dat hij nu nog wel heeft, ook bij een internationale overdracht. De memorie van toelichting zegt hier niets over, ook niet waarom er niet voor is gekozen om dat individuele bezwaarrecht gewoon te behouden. Het individuele beschikkingsrecht wordt er zeker niet beter op en kan zelfs zo uitpakken dat niet alleen de gerechtigde zelf niets meer in te brengen heeft, maar zich ook totaal niet vertegenwoordigd zal voelen. In theorie is het immers mogelijk dat, wanneer het goedkeuringsrecht voor de overdracht bij het verantwoordingsorgaan ligt, de vereiste instemmende meerderheid wordt behaald terwijl alleen de vertegenwoordigers van de deelnemers instemmen en die van de pensioengerechtigden niet (of omgekeerd). Dit als gevolg van de in het wetsvoorstel gemaakte keuzes en de bestaande evenredige vertegenwoordiging binnen het verantwoordingsorgaan. Daarom ook kan de vraag worden gesteld of door de keuze voor het verantwoordingsorgaan als vertegenwoordiger van zowel de deelnemers als de pensioengerechtigden gezamenlijk, wel voldoende invulling wordt gegeven aan het vereiste van IORP II dat beide meerderheden afzonderlijk de overdracht moeten goedkeuren. Het is te hopen dat hier, al dan niet in regelgeving, nog nadere invulling aan wordt gegeven om het beschikkingsrecht van de aanspraakgerechtigde niet volledig opzij te zetten.

### **Inkomende collectieve waardeoverdracht**

De vereisten voor een inkomende collectieve waardeoverdracht vanuit een andere lidstaat naar Nederland worden toegevoegd aan zowel de Pensioenwet als de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Ook hier geldt weer dat deze nieuwe vereisten niet gelden voor Nederlandse verzekeraars. Eigenlijk gaat het maar om één vereiste: DNB moet de inkomende waardeoverdracht goedkeuren. Maar eerst is het aan de toezichthouder in de lidstaat waar de waardeoverdracht vandaan komt om deze te beoordelen en vervolgens al dan niet goed te keuren. Vindt die goedkeuring plaats, dan moet DNB kunnen vaststellen of aan de vereisten van goedkeuring door een meerderheid van de deelnemers en een meerderheid van de pensioengerechtigden is voldaan. Bovendien beoordeelt ze dan of de ontvangende instelling – pensioenfonds of PPI – qua administratieve structuur, financiële positie en goede reputatie, c.q. beroepskwalificaties of beroepservaring, voldoende is toegerust om de waardeoverdracht te kunnen accepteren. De memorie van toelichting zegt er niet veel over, maar dit klinkt als een zware toets. Daarnaast moet uiteraard worden beoordeeld of de inkomende waardeoverdracht ook op de lange termijn geen schade toebrengt aan zowel de bestaande (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden als aan de nieuwkomers. En natuurlijk ook of de technische voorzieningen van de ontvangende uitvoerder volledig zijn gedekt en de te ontvangen activa toereikend zijn.

## Sleutelfuncties

Elk pensioenfonds dient binnenkort te beschikken over een risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie. Hierover zal ik kort zijn. Niet omdat ik dit geen belangrijk punt vind en ook niet omdat nu juist dit nogal wat kan gaan betekenen voor de (her)inrichting van de governance van pensioenfondsen. Maar omdat het wetsvoorstel in zijn huidige vorm feitelijk niet veel meer behelst dan een samenvatting van wat hierover in IORP II staat en de nadere regelgeving die meer duidelijkheid moet scheppen, er nog niet is. Terwijl dit wel een punt is dat al veel heeft losgemaakt. Of het inderdaad allemaal wel zal meevallen, zoals de memorie van toelichting schetst, valt nog te bezien. Niet iedereen is daar gerust op.

## Overige punten

Het wetsvoorstel omvat nog een aantal punten. Zo zal de mogelijkheid om als pensioenfonds een bewaarder aan te stellen, worden opgenomen in de wet. De artikelen over de bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan worden uitgebreid met het goedkeuringsrecht bij een internationale collectieve waardeoverdracht, maar het goedkeuringsrecht van de ondernemingsraad in deze wordt (vooralsnog) niet expliciet in de Wet op de ondernemingsraden opgenomen. En hoewel DNB al heeft aangekondigd hier niet veel in te zien, krijgt ze de bevoegdheid om een pensioenfonds te verplichten om een stresstest uit te voeren. Ook de mogelijkheden voor DNB om informatie te verstrekken aan derden worden uitgebreid met informatieverstrekking aan de Algemene Rekenkamer, een parlementaire enquêtecommissie, Europese toezichthouders of een enquêtecommissie van het Europese Parlement. En door DNB opgelegde bestuurlijke sancties worden openbaar gemaakt.

## Mobiliteit werknemers

In april 2018 is ook het wetsvoorstel verschenen voor de implementatie van de richtlijn uit 2014 (Richtlijn 2014/50/EU) met betrekking tot de minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door de verbetering van de verwerving en het behoud van pensioen.<sup>[1]</sup> Dit wetsvoorstel regelt alleen dat een werknemer, wanneer hij op het moment dat zijn dienstverband eindigt nog niet als deelnemer in de pensioenregeling is opgenomen, aanspraak kan maken op terugstorting van de door of namens hem betaalde bijdragen. Het gaat hier uitsluitend om de werknemersbijdragen. De toegevoegde waarde van deze bepaling zal nihil zijn, maar heeft wel als resultaat dat ook Nederland dan volledig voldoet aan de implementatieverplichtingen. Omdat deze richtlijn al uiterlijk op 21 mei 2018 had moeten zijn geïmplementeerd, zal het wetsvoorstel met terugwerkende kracht in werking treden.

## Conclusie

Met een beoogde inwerkingtreding van 1 januari 2019 is de tijd die pensioenuitvoerders wordt gegund om de door IORP II voorgeschreven vereisten te implementeren, uiterst krap. Zeker nu het wetsvoorstel nog geen wet is en ook de bijbehorende regelgeving die op een aantal punten nadere duidelijkheid moet verschaffen, nog niet bekend is gemaakt. Er zijn naar mijn mening bovendien nog wat losse eindjes en discussiepunten. Gezien ook de reacties in het verslag van de vragenronde van de Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat op 18 mei is verschenen,<sup>[2]</sup> zal dit wetsvoorstel dus mogelijk niet op zeer korte termijn en wellicht ook niet in ongewijzigde vorm worden aangenomen. Dat is spijtig, want een kans om omwille van de zorgvuldigheid bepaalde onderdelen van een latere inwerkingtredingsdatum te voorzien, is er niet. En dat maakt ook dat pensioenuitvoerders wellicht niet over voldoende tijd beschikken voor een zorgvuldige doorvoering binnen de eigen organisatie. In weerwil van wat in april 2017 nog werd voorgespiegeld als een kleine ingreep, moet er wel degelijk het een en ander gebeuren.

Voetnoten

<sup>[1]</sup>

Mr. A.W. Rutten is advocaat bij Clifford Chance LLP.

<sup>[2]</sup>

Tweede Kamer, vergaderjaar 2017 – 2018, 34 934.

<sup>[3]</sup>

Richtlijn 2013/41/EG van 3 juni 2003.

<sup>[4]</sup>

Tweede Kamer, vergaderjaar 2016 – 2017, 33 931, nr. 20.

[\[5\]](#)

Zie bijvoorbeeld Pensioen Magazine, oktober 2017.

[\[6\]](#)

Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 34 934, nr. 3, pag. 4-5.

[\[7\]](#)

Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 34 934, nr. 5, pag. 4.

[\[8\]](#)

Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 34 933.

[\[9\]](#)

Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 34 934, nr. 5.