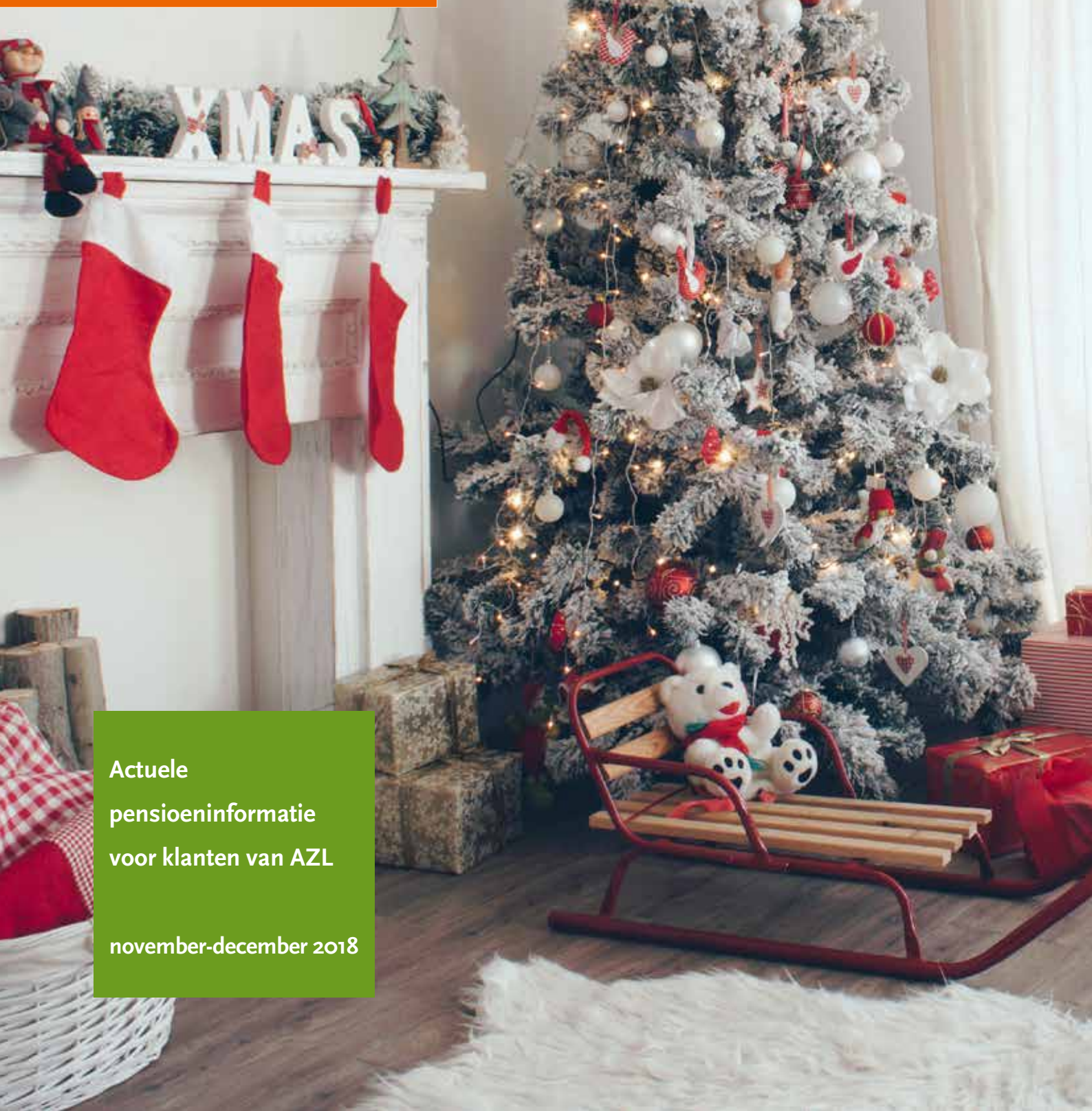


# AZLPEN SIOEN ITEMS 6



Actuele  
pensioeninformatie  
voor klanten van AZL

november-december 2018

# IN HO UD



4

Wet arbeidsmarkt in balans



8

Wet bestuur en toezicht rechtspersonen



6

De effecten van afschaffing van de doorsneesystematiek en overgang naar een nieuw pensioencontract



12

Kort nieuws





# Vooruitblik 2019

**De Nederlandsche Bank heeft in het stuk 'Toezicht vooruitblik 2019' de prioriteiten in haar toezicht voor 2019 gepubliceerd. De toezicht-houder geeft daarmee aan wat financiële instellingen het komende jaar kunnen verwachten.**

## Risico's financiële instellingen

DNB begint met de risico's te benoemen die financiële instellingen lopen en die ze moeten beheersen. Het toezicht van DNB heeft betrekking op beheersing van vooral de volgende risico's:

- Politieke onzekerheid; met name als gevolg van de Brexit.
- Verandervermogen; het is noodzakelijk dat financiële instellingen zich kunnen blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden en wetgeving, om te voorkomen dat de financiële soliditeit verslechtert. Voor pensioenuitvoerders wijst DNB op een mogelijk nieuw pensioencontract en de implementatiewetgeving van IORP II.
- Cyberaanvallen en IT-disrupties; vooral voor banken vormen cyberaanvallen een prominent risico. Voor verzekeraars en pensioenfondsen loopt de reputatie gevaar.
- Financieel-economische criminaliteit; volgens DNB zijn voor de beteugeling hiervan forse inspanningen nodig van alle financiële instellingen.
- Herbeprijzing van risico en veranderende yield curve; de kans op een prijscorrectie is toegenomen door gestegen aandelen- en obligatieprijzen.
- Kwetsbaarheden op de vastgoedmarkten; bij stijgende vastgoedprijzen bestaat het risico van overwaardering en daarmee van toekomstige verliezen.

## Acties ter verlaging indirecte toezichtskosten

Pensioenfondsen hebben gereageerd op de wijze waarop DNB toezicht houdt en doorgegeven wat dat van hen vergt.

DNB zal het volgende doen om de indirecte toezichtskosten te verlagen:

- Pensioenfondsen ontvangen een kalender met onderzoeken en uitvragen voor 2019.
- In vakantieperiodes geeft DNB een langere reactietermijn.
- DNB geeft reden en doel van een onderzoek door, met opgave van de te volgen aanpak en te bereiken effecten. DNB wil de terugkoppeling van de bevindingen verbeteren en zal waar mogelijk om feedback vragen.
- Instellingen kunnen digitale portals gebruiken om stukken te uploaden.

## Toezicht op pensioenfondsen 2019

Voor pensioenfondsen kondigt DNB het volgende aan:

- DNB zal het toezicht meer proportioneel vorm geven.
- DNB gaat de mogelijkheden verkennen van rechtstreeks toezicht via de pensioenuitvoerders.
- Bij de voorbereiding op het nieuwe pensioencontract gaat het om voorbereiden van beslistrajecten en van operationele en administratieve transitie. Hiervoor is beheersing van operationele en IT-risico's noodzakelijk.
- Voor IORP II is de inrichting van sleutelfuncties belangrijk en de vereiste Eigen Risico Boordeling. Door het krappe tijdschema bestaat het risico dat pensioenfondsen niet tijdig of niet geheel aan de nieuwe voorschriften voldoen. In de eerste helft van 2019 zal DNB met pensioenfondsen hierover in gesprek gaan en in de tweede helft zal DNB verdiepende onderzoeken doen. Ook zullen bestuurders die als sleutelfunctiehouder worden voorgedragen worden getoetst. Middelgrote en grote pensioenfondsen hebben tot 1 september 2019 de tijd dergelijke bestuurders aan te melden. Kleine pensioenfondsen tot 1 september 2020.
- De financiële positie van pensioenfondsen zal DNB nauwgezet in de gaten houden. Bij pensioenfondsen met een herstelplan zal DNB er extra op letten dat pensioenfondsen

- hun beleggingen en resultaten op acceptabele wijze zullen blijven waarderend en hun balansen niet onacceptabel zullen wijzigen. Daarnaast zal een aantal pensioenfondsen stresstesten van EIOPA moeten uitvoeren.
- DNB wijst erop dat ESG-risico's vanaf 13 januari 2019 moeten worden meegenomen in het risicobeheer. Een voorbeeld daarvan is dat het voorschrift dat kantoorpanden vanaf 2023 energielabel C moeten hebben nu al van belang is voor de waardering van dat vastgoed. In de eerste helft van 2019 zal DNB zich met informatie richten op kleine en middelgrote pensioenfondsen. In de tweede helft van 2019 zal DNB de beheersing van ESG-risico's in het toezicht opgenomen hebben.
- DNB zal uitvragen en onderzoeken doen naar de beheersing van cyber- en uitbestedingsrisico's. De toenemende digitalisering en daarmee gepaard gaande cybercriminaliteit maken dat noodzakelijk. Verder onderzoekt DNB het effect van nieuwe technologieën zoals robotics en blockchain.
- DNB zal in 2019 een sector brede-analyse-uitvraag doen naar beheersing van het risico van belangenverstremeling.



# Wet arbeidsmarkt in balans

Nadat minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' ter consultatie heeft voorgelegd, heeft de minister op 2018 het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Naast aanpassingen in de arbeidswetgeving, zoals de verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, zijn er twee onderwerpen die betrekking hebben op pensioen: de gelijke behandeling van payrollers en de mogelijke opheffing van de indeling van ondernemingen onder ondernemingen naar bedrijfssectoren. Met name op die twee onderwerpen gaan we hieronder in.

## Payrollers

Omdat payrolling in verschillende varianten voorkomt en ook onder verschillende namen, wordt de volgende definitie voorgesteld:

### PAYROLLING:

het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking stellen van een arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is deze arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.

Het wetsvoorstel bepaalt dat degene die op basis van payrolling ter beschikking is gesteld aan een onderneming, recht heeft op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers van die onderneming met een gelijke of gelijkwaardige functie.

Volgens de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendbedrijven (NBBU) is met deze definitie het verschil met uitzenden onduidelijk.

**TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN:** het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid;

Per plaatsing zal daardoor volgens de NBBU gekeken moeten worden of er sprake is van uitzendwerk of payrolling.

## Payrollers en pensioen

Voor wat betreft pensioen geldt de hoofdregel dat het payrollbedrijf zich aansluit bij hetzelfde pensioenfonds als de onderneming waar de payrollers werken. Blijkt aansluiting van het payrollbedrijf niet mogelijk, dan reserveert het payrollbedrijf de werkgeversbijdragen die anders aan het pensioenfonds waren voldaan. Op verzoek, maar ten minste eenmaal per jaar, keert het payrollbedrijf de gereserveerde bijdragen uit aan de payrollers. In plaats hiervan kan het payrollbedrijf ook een adequate pensioenregeling treffen. Daarvan is in de volgende gevallen sprake als voor de payrollers

- een identieke pensioenregeling geldt als die geldt voor werknemers met dezelfde functie in het bedrijf of de bedrijfstak van de onderneming waaraan de payrollers ter beschikking wordt gesteld.
- dezelfde basispensioenregeling geldt als die geldt voor werknemers met dezelfde functie in het bedrijf of de bedrijfstak van de onderneming waaraan de payrollers ter beschikking wordt gesteld.
- een pensioenregeling geldt die voldoet aan normen die in een algemene maatregel van bestuur zijn opgenomen. Het gaat dan om dezelfde wachttijd, hoogte van de werkgeversbijdrage en pensioensoorten.

Een payrollbedrijf hoeft geen pensioenregeling te treffen als geen pensioenregeling geldt voor werknemers met dezelfde functie in het

bedrijf of de bedrijfstak van de onderneming waaraan de payrollers ter beschikking wordt gesteld. In deze gevallen geldt over het algemeen de verplichting tot deelname aan StiPP.

## Sectorindeling WW

Bedrijven betalen een deel van de WW-premie aan het Algemeen Werkloosheidsfonds en een deel aan een sectorfonds. De indeling van bedrijven naar sectoren is om diverse redenen lastiger geworden. Werknemers blijven niet in dezelfde sector werkzaam gedurende hun arbeidzame leven en werkgevers hebben activiteiten die soms tot verschillende sectoren horen. De richtlijnen voor indeling zijn daardoor omvangrijker geworden.

Het aantal verzoeken van werkgevers tot een herindeling in een sector is toegenomen. De omvangrijkere richtlijnen bieden namelijk ook meer mogelijkheden om te shoppen tussen sectoren. Zodoende kan een werkgever op zoek naar de sector met de laagste premie-afdracht.

Verder wijzen studies uit dat werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten vaker de WW instromen dan werknemers met vaste arbeidsovereenkomsten, zodat een indeling op basis van de duur van de arbeidsovereenkomsten voor de hoogte van de WW-premie meer voor de hand ligt dan een indeling naar sectoren. De regering stelt daarom voor de heffing van WW-premie ten behoeve van de sectorfondsen af te schaffen. De sectorfondsen kunnen dan ook worden opgeheven. De premie-afdracht voor de Ziektewet en de premie voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten komen eveneens te vervallen. Een betere premie-systematiek is echter nog niet voorhanden.

Op termijn vervalt de sectorindeling van ondernemingen. Volledige afschaffing van de sectorindeling is echter niet meteen realiseerbaar. De informatie van de sectorindeling wordt namelijk niet slechts door het UWV gebruikt voor de premieheffing voor de sectorfondsen.



Bedrijfstakpensioenfondsen maken gebruik van de sectorindeling bij de handhaving van de naleving van de verplichte deelneming van werknemers in hun bedrijfstakken. En zo zijn er meer partijen die in staat moeten worden gesteld om alternatieven te ontwikkelen. Daarnaast vergt de afschaffing een ingrijpende aanpassing in de systemen van het UWV, zodat een afschaffing op korte termijn niet aan de orde is. Door de wijziging in de indeling zullen volgens de NBBU uitzendkrachten duurder worden, omdat voor hen meer WW-premie zal moeten worden afgedragen dan nu.

#### *Beoogde inwerkingtreding*

De regering wenst de nieuwe wet per 1 januari 2020 in werking te laten treden. Dat zal echter niet gelden voor het vervallen van de sectorindeling.

#### **Overige onderwerpen**

##### *Ontslag en transitievergoeding*

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond.
- De werknemer kan maximaal een halve transitievergoeding (ontslagvergoeding) extra krijgen, bovenop de transitievergoeding.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd. Nu geldt dit pas vanaf een dienstverband vanaf twee jaar.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden naar een derde maandsalaris per gewerkt jaar.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

##### *Proeftijd*

Verlenging van de proeftijd van twee maanden naar vijf maanden voor werkenden die meteen een vast contract krijgen.

##### *Opeenvolgende tijdelijke contracten*

- De opeenvolging van tijdelijke contracten, de zogenoemde ketenbepaling, wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend drie tijdelijke contracten in twee jaar te aan te gaan. Dit wordt drie jaar.
- Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van zes naar drie maanden. Dat geldt dan bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.
- Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

##### *Beschikbaarheid oproepkrachten*

Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen.

#### **Ander wetsvoorstel**

Een ander wetsvoorstel met hetzelfde onderwerp als de Wet arbeidsmarkt in balans werd al eerder ingediend door de oppositie, voluit genaamd: “Voorstel van wet van de leden Gijs van Dijk, Özdil en Van Kent tot wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs teneinde te bewerkstelligen dat voor arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld aan een opdrachtgever ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt”. Op grond van dit wetsvoorstel krijgen payrollers een pensioenregeling die gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van werknemers met dezelfde functie in het bedrijf of de bedrijfstak. De gelijkwaardigheid wordt in dit geval in een algemene maatregel van bestuur uitgewerkt.

Het is nu de vraag welk van beide wetsvoorstellen de steun van de Tweede Kamer gaat krijgen.

De effecten van  
afschaffing van de  
doorsneesystematiek  
en overgang naar  
een nieuw  
pensioencontract





Het Centraal Plan Bureau heeft op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Sociaal-Economische Raad de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremie en de gelijktijdige overgang op een nieuw pensioencontract doorgerekend. In de notitie van 29 november 2018 zijn de effecten opgenomen. Hieronder geven we een korte schets en een samenvatting van de conclusies.

Het CPB heeft bij de doorrekening de volgende uitgangspunten gehanteerd. Een leeftijdsafhankelijke opbouw bij een procentueel voor alle leeftijden gelijke premie. Hierbij is van belang dat in het verleden betaalde premies voor de huidige actieven en gewezen deelnemers deels zijn besteed aan pensioenen van de ouderen. In de toekomst wordt een deel van de premie voor de jongeren niet voor de pensioenen van de huidige actieven besteed.

Daarnaast wordt in het nieuwe pensioencontract eerder geïndexeerd en gekort. Het CPB heeft twee varianten doorgerekend:

- een systeem waarbij bij dekkingsgraden tussen de 90 en 120% jaarlijks 1/10 van het verschil met 100% tot korting of indexatie leidt en verschillen tot 90 of vanaf 120% meteen tot volledige kortingen of indexaties leiden (open systeem).

- een systeem waarbij alle tekorten onder een 100% dekkingsraad en surplussen boven de 100% dekkingsraad meteen worden toegerekend aan de dan aanwezige opgebouwde pensioenen (gesloten systeem).

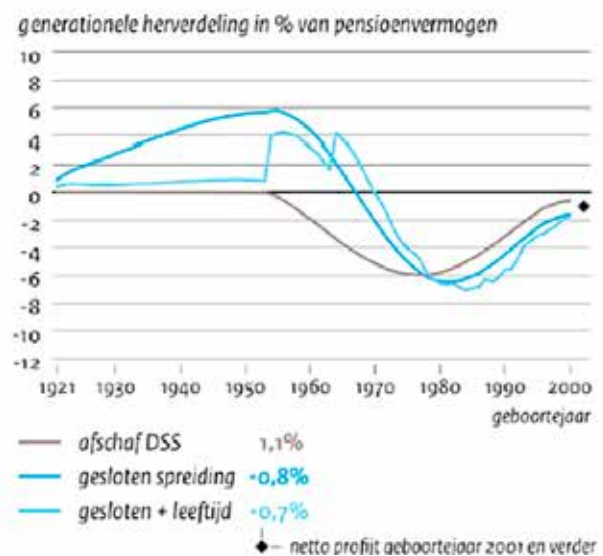
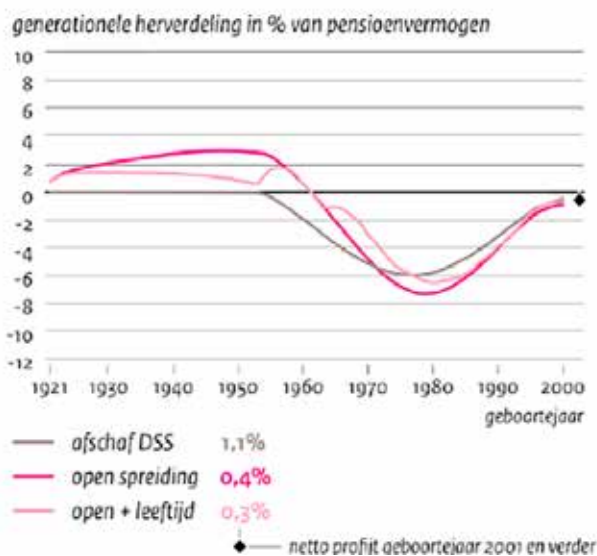
Voor het doorrekenen is het CPB van een aantal uitgangspunten bij overgang naar het nieuwe systeem uitgegaan, waaronder een dekkingsraad van 108%, 12% achterstand in indexatie en een premiedekkingsraad van 100%.

### Effecten

De overgang naar een leeftijdsafhankelijke opbouw leidt tot lagere opbouw van de huidige deelnemers. Vooral degenen die zich nu halverwege hun loopbaan bevinden bouwen te weinig op. Voor toekomstige deelnemers is de overgang daarentegen gunstig. De overgang naar een nieuw pensioencontract leidt eerst tot meer verhoging van pensioenen van de huidige (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Deze overgang is op termijn nadeliger voor toekomstige deelnemers. Bij een gesloten systeem is het effect groter dan bij een open systeem. De dubbele overgang is met name voordeliger voor de pensioengerechtigden en oudere (gewezen) deelnemers, maar nadeliger voor middelbare en jonge deelnemers. Het voordeel voor de oudere deelnemers en pensioengerechtigden komt vooral

door het ter beschikking stellen van de buffer van 8%. Als daar geen sprake van is, bijvoorbeeld bij een dekkingsraad van net boven of onder de 100%, zullen deze groepen eerst veel minder voordeel of zelfs een nadeel ondervinden.

**Figuur 0.1** Generatie-effecten bij dubbele transitie met open spreiding (a) en met gesloten spreiding (b) ten opzichte van het huidige contract, zonder en met leeftijdsdifferentiatie\*



# Wet bestuur en toezicht rechts-personen

Dit wetsvoorstel beoogt de kwaliteit van bestuur en toezicht bij verenigingen, coöperaties, onderlinge waarborgmaatschappijen en stichtingen te verhogen. Omdat de meeste pensioenfondsen de vorm van een stichting hebben, kan het wetsvoorstel gevolgen voor hen hebben. In dit artikel gaan we na wat de gevolgen van dit wetsvoorstel voor pensioenfondsen kunnen zijn.

## Raad van commissarissen (raad van toezicht)

- Een stichting kan een raad van commissarissen hebben, die ook ‘raad van toezicht’ mag worden genoemd.
- De raad van commissarissen houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in de stichting.
- De raad van commissarissen staat het bestuur met raad terzijde.
- Bij de vervulling van hun taak richten de commissarissen zich naar het belang van de stichting.
- Bij de aanbeveling of voordracht tot benoeming van een commissaris worden persoonsgegevens, betrekkingen en eventuele andere commissariaten vermeld en een motivering voor de voordracht.

### Opmerkingen

De Pensioenwet schrijft intern toezicht verplicht voor door middel van instelling van een raad van toezicht of een visitatiecommissie. De raad van toezicht heeft dezelfde taak als de raad van commissarissen, maar is ook bevoegd tot de verlening van goedkeuring voor bepaalde besluiten en moet ook verantwoording afleggen. De Pensioenwet schrijft voor dat het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan adviseert over de profielschets van leden van de raad van toezicht. In praktijk wordt de informatie van een voorgedragen kandidaat voor de raad van toezicht via het curriculum vitae verschaft.

## Statuten en bestuur

- Statuten moeten de wijze van benoeming en ontslag van bestuursleden en eventuele commissarissen bevatten.
- Bestuurders richten zich bij de vervulling van hun taak naar het belang van de stichting.
- Een bestuurder mag niet deelnemen aan de beraadslaging en de besluitvorming over zaken waarbij hij een (in)direct persoonlijk belang heeft dat strijdig is met dat van de stichting. Als hierdoor geen besluit kan worden genomen, neemt de raad van toezicht het besluit. Is die er niet, dan neemt het bestuur het besluit en legt het de overwegingen schriftelijk vast, tenzij de statuten deze besluitvorming niet toestaan.
- Statuten kunnen bepalingen bevatten inzake bezoldiging van bestuurders en toezichthouders, de verdeling van de bestuurstaken en de wijze waarop rechtsgeldig besluiten worden genomen.

### Opmerkingen

De Pensioenwet schrijft de opname in de statuten van de wijze van benoeming en ontslag al voor. De Pensioenwet bepaalt dat beleidsbepalers van een pensioenfonds zich bij de vervulling van hun taak richten naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever. De Pensioenwet bevat echter bijzondere wetgeving en gaat daarom in dit geval voor op het Burgerlijk Wetboek. De Code Pensioenfondsen schrijft al voor dat beleidsbepalers van een pensioenfonds en leden van organen elke vorm en schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling moeten vermijden.

## Maatregelen

- Het bestuur is bevoegd een uitvoerend bestuurder te schorsen.
- De raad van commissarissen kan een bestuurder schorsen, maar het benoemend orgaan kan die schorsing opheffen. De statuten kunnen hiervan afwijken.
- De rechtbank kan een bestuurder of een lid van de raad van toezicht om bepaalde redenen ontslaan, onder meer wegens verwaarlozing van zijn taak. Een belanghebbende of het openbaar ministerie kan om het ontslag verzoeken.
- De rechtbank kan voorlopige voorzieningen in het bestuur of de raad van toezicht treffen en de bestuurder of lid van de raad van toezicht schorsen.
- Een ontslagen bestuurder of lid van de raad van toezicht kan vijf jaar na het ontslag geen bestuurder of commissaris van een stichting worden. Dat geldt niet als hem of haar geen ernstig verwijt kan worden gemaakt.
- De rechter kan de arbeidsovereenkomst tussen de stichting en de bestuurder of lid van de raad van toezicht niet herstellen.

### Opmerkingen

De Pensioenwet bepaalt dat een raad van toezicht het disfunctioneren van het bestuur moet melden aan de andere organen van een pensioenfonds en eventueel DNB, als het benoemend orgaan geen actie onderneemt. Volgens de Code Pensioenfondsen moet het bestuur ervoor zorgen dat de statuten een schorsingsprocedure bevatten. Die procedure kan in stand blijven als die afwijkt van wat het Burgerlijk Wetboek bepaalt. Pensioengerechtigden en (gewezen) deelnemers hebben op grond van het Burgerlijk Wetboek een nieuw instrument in handen. Het niet kunnen uitoefenen van de functie na ontslag en de onmogelijkheid van herstel van de arbeidsovereenkomst zijn nieuw.



### Bewijsvermoeden

- In geval van faillissement wordt vermoed dat een bestuur of raad van toezicht zijn taak onbehoorlijk heeft vervuld als de stichting geen goede financiële administratie heeft gevoerd en bewaart, of er geen jaarrekening en bestuursverslag heeft gepubliceerd.
- Bestuurders of leden van de raad van toezicht zijn aansprakelijk voor de schade die het gevolg is van misleidende jaarrekening, tussentijdse cijfers of het bestuursverslag.
- De rechtbank behandelt vorderingen tegen een bestuurder, ook die van aansprakelijkheid.
- Iedere bestuurder is in principe hoofdelijk aansprakelijk voor het bedrag van de schulden dat niet uit de boedel kan worden voldaan. Dat geldt als aannemelijk is dat een onbehoorlijke taakvervulling van drie jaar door het bestuur heeft geleid tot faillissement.
- Bestuurders hebben de mogelijkheid te bewijzen dat zij niet aansprakelijk zijn.

### Opmerkingen

Het is de vraag is of deze bepalingen gevolgen kunnen hebben voor pensioenfondsen, omdat pensioenfondsen in de regel niet failliet gaan en derden meestal niet met ze handelen op basis van de verslaglegging of tussentijdse cijfers. Bovendien zet DNB aan tot tijdige inlevering van de jaarverslaglegging.

### Conclusie

Het merendeel van de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek die nieuw zijn voor stichtingen zijn niet nieuw voor pensioenfondsen. Van nieuwe bepalingen, zoals de mogelijkheid van ontslag door de rechtbank en het vermoeden van aansprakelijkheid bij faillissement, is het de vraag of die gevolg zullen hebben voor bestuurders en leden van de raden van toezicht van pensioenfondsen.



# Goedkeuringsrecht verantwoordingsorgaan

In Pensioenitems 3 hebben we de consultatie gemeld van het 'Voorstel van wet van het lid Van Weyenberg tot wijziging van de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met het toekennen van een adviesrecht aan het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan voor het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid en een goedkeuringsrecht voor het uitsluitingsbeleid'. De heer Van Weyenberg wil deelnemers meer zeggenschap geven over het beleggingsbeleid, omdat zij die niet hebben terwijl bij hen wel degelijk concrete wensen leven. Hij heeft op 3 december een initiatiefwetsvoorstel ingediend, met de volgende inhoud.

Pensioenfondsen worden wettelijk verplicht om in het beleggingsbeleid vast te leggen hoe rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale

verhoudingen (MKMS). Ook moeten pensioenfondsen in het uitsluitingsbeleid vastleggen in welke ondernemingen of activiteiten zij niet beleggen. Het verantwoordingsorgaan krijgt het recht om advies uit te brengen over de wijze waarop in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met MKMS.

Voor een voorgenomen besluit over het uitsluitingsbeleid heeft het bestuur goedkeuring nodig van het verantwoordingsorgaan. Pas nadat het bestuur de mogelijkheid heeft gehad om het besluit te heroverwegen kan het verantwoordingsorgaan de goedkeuring onthouden. De statuten moeten een regeling bevatten voor geschillen over goedkeuring van het besluit over uitsluiting.

Een belanghebbendenorgaan krijgt dezelfde bevoegdheid tot advies en goedkeuring. Pensioenfondsen moeten het beleggingsbeleid met MKMS ten minste eens in de drie jaar evalueren en actualiseren.. Het wetsvoorstel sluit hiermee aan op de termijn van IORP II.

## *Opmerkingen*

Maatschappelijk verantwoord beleggen krijgt steeds meer aandacht en er zijn al voorschriften voor in de Pensioenwet, de Code Pensioenfondsen en het convenant voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen dat op 1 januari 2019 van kracht wordt.

Als gevolg van het goedkeuringsrecht zouden de verzwaarde eisen op het gebied van geschiktheid en betrouwbaarheid kunnen gaan gelden voor leden van medezeggenschapsorganen en DNB sluit toetsing niet uit. De heer Van Weyenberg denkt dat te voorkomen door de goedkeuring te beperken tot het uitsluitingsrecht. Of dit wetsvoorstel toegevoegde waarde heeft, is een vraag die het parlement zal moeten beantwoorden.





# Europese toezichthouder en de invulling van sleutelfuncties bij verzekeraars

Pensioenfondsen vullen de sleutelfuncties in om te voldoen aan de voorschriften van de IORP II richtlijn, die momenteel in de Nederlandse wetgeving wordt geïmplementeerd. Verzekeraars hebben dat al eerder gedaan om aan de voorschriften van Solvency II te voldoen. Ook voor hen geldt het voorschrift van proportionaliteit om overbelasting bij kleine en middelgrote verzekeraars te voorkomen.

De European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) heeft geanalyseerd hoe nationale toezichthouders bepalen en erop toezien dat de invoering van sleutelfuncties bij verzekeraars in de landen van de Europese Unie volgens de voorschriften gebeurt. Vooral hoe ze het beginsel van proportionaliteit toepassen.

De voorschriften voor verzekeraars wijken op enkele punten af van die voor pensioeninstellingen. Zo mogen verzekeraars sleutelfuncties combineren, maar slechts als ze dat kunnen rechtvaardigen op grond van proportionaliteit en als ze de belangenconflicten geregeld hebben. Het houderschap van een sleutelfunctie bij een verzekeraar mag niet gecombineerd worden met het lidmaatschap van een administratief-, management- of toezichtsorgaan of met uitvoerende taken. Dergelijke combinaties mogen daarom slechts bij wijze van uitzondering voorkomen, waarbij de verzekeraar regelt dat een mogelijk belangenconflict wordt voorkomen. Omdat dit kan doorwerken in het toezicht op pensioenfondsen, gaan we in dit artikel in op het toezicht op de invulling van de sleutelfuncties bij verzekeraars.

## Constateringen van EIOPA

EIOPA constateert het volgende.

- Ongeveer de helft van de toezichthouders heeft guidance voor toepassing van het beginsel van proportionaliteit.
- Toezichthouders beoordelen de invulling van de sleutelfuncties en gaan in gesprek met de verzekeraar bij twijfel over combinaties van functies en bij twijfel of de combinaties gepast zijn.
- Combinaties van sleutelfuncties komen in alle landen voor, vooral de combinatie van risicobeheerfunctie met de actuariële of compliancefunctie. EIOPA vindt dat toezichthouders daar meer aandacht aan zouden moeten besteden, zeker als de combinaties bij grotere en complexere verzekeraars worden gemaakt.
- In 15 landen, ook Nederland, komt de combinatie van de interne audit functie met een van de drie andere sleutelfuncties voor. Dat gebeurt echter zelden. Soms komt een combinatie met operationele taken voor, wat niet is toegestaan. IORP II staat een combinatie van de interne audit functie voor pensioeninstellingen overigens niet toe.
- Combinaties van sleutelfuncties met het lidmaatschap van een administratief-, management- of toezichtsorgaan worden toegestaan als dat gerechtvaardigd wordt met het proportionaliteitsbeginsel. Dat is echter niet altijd de reden voor combinaties; het ontbreken van geschikte personen en gebrek aan financiële middelen waren dat ook.
- Combinaties van sleutelfuncties (met uitzondering van interne audit) met operationele taken komen weinig of in uitzonderlijke gevallen voor.

- In enkele gevallen wordt de actuariële functie bij een verzekeraar gesplitst over twee houders, één voor leven en één voor niet-leven.
- In de helft van het aantal landen komt het voor dat een functiehouder ondergeschikt is aan een andere functiehouder. In dat geval moet de ondergeschikte functiehouder direct aan het management rapporteren. Daarnaast moeten maatregelen zijn genomen om diens onafhankelijkheid te waarborgen.
- De meeste toezichthouders beoordelen de geschiktheid van alle functiehouders bij aanmelding en passen daarbij het proportionaliteitsbeginsel toe.
- De meeste toezichthouders nemen waar dat het houderschap wordt uitbesteed. Volgens het proportionaliteitsbeginsel mag dan een lid van een administratief-, management- of toezichtsorgaan toezien op de uitbestede functie. In de meeste landen (19) wordt geen onderscheid gemaakt tussen uitbesteding binnen en buiten een groep. In zeven landen, waaronder Nederland, wel. De toezichthouders in Nederland en Roemenië vinden uitbesteding buiten de roep risicovoller, wat tot strikter toezicht moet leiden.

## Opmerking

Er zijn verschillen tussen regelgeving voor verzekeraars en regelgeving voor pensioenfondsen, maar ook overeenkomsten. Proportionaliteit is ook bij pensioenfondsen van belang en een punt om duidelijk mee te nemen bij de overwegingen om tot een besluit over invulling van de sleutelfuncties te komen.

## Europese toezichthouder en UPO

De European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) heeft een rapport gepubliceerd met guidance en beginselen voor het Pension Benefit Statement, wat in Nederland het Uniform Pensioenoverzicht is. Het rapport richt zich tot nationale beleidsbepalers en regelgevers die zich bezighouden met de implementatie van de informatie voorschriften van IORP II. Daarnaast kan het rapport tot inspiratie dienen voor pensioenfondsen.

EIOPA benoemt de beginselen voor het ontwerp en de inhoud van een Pension Benefit Statement. Het Pension Benefit Statement moet

- gebaseerd zijn op een gedragsbenadering die een deelnemer in staat stelt besluiten te nemen over zijn oudedagsvoorziening;
- wat ontwerp betreft effectief zijn, aantrekkelijk en makkelijk leesbaar. De informatie moet gelaagd gegeven worden, zodat een deelnemer in een oogopslag de belangrijkste informatie vindt en makkelijk door de inhoud kan navigeren voor het vinden van antwoorden op zijn vragen;
- de pensioenen in reële bedragen projecteren en relateren aan het huidige inkomen, zodat de deelnemer beter zijn koopkracht na pensionering begrijpt;
- de deelnemer in staat stellen de gevolgen van kosten op zijn pensioen te begrijpen en om kostenniveaus te vergelijken;
- de nationale communicatiemiddelen omvatten en aanvullen, zodat de deelnemer inzicht heeft in zijn pensioensituatie;
- informatie op een zodanige manier weergeven dat die vergelijkbaar is met andere Pension Benefit Statements, zodat financiële planning mogelijk is.

## URM

In de Staatscourant van 5 november 2018 is methode 2 voor de Uniforme Rekenmethodiek (URM) gepubliceerd. Er zijn nu drie methoden voor de bepaling van de drie bedragen van het te bereiken ouderdomspensioen:

- de generieke methode: hierbij worden alle pensioenen van alle deelnemers in alle scenario's doorgerekend, waarna op basis van het 95, 50 en 5% percentiel de drie bedragen worden bepaald;
- methode 1: de uitzichtpensioenen worden met factoren naar drie bedragen omgerekend;
- methode 2: met factoren voor alle scenario's worden de pensioenen doorgerekend, waarna op basis van het 95, 50 en 5% percentiel de drie bedragen bepaald worden.

Voor DC-regelingen geldt de generieke methode. Methode 2 is slechts geschikt voor uitkeringsovereenkomsten.

## Besluit van 6 december 2018

Het besluit treedt op 1 januari 2019 in werking en houdt de volgende aanpassingen in.

- De navigatiemetafoor met bijbehorende teksten wordt voorgeschreven voor de communicatie over het te verwachten pensioen op basis van de drie scenario's.
- Een pensioenuitvoerder hoeft een gewezen deelnemer niet te vragen naar zijn voorkeur voor een vaste of variabele uitkering, als het een klein ouderdomspensioen betreft dat wordt overgedragen.
- Op het vermogen van een pensioenfonds dat als afgescheiden vermogen wordt overgedragen naar een algemeen pensioenfonds (een overdracht naar een 'lege kring') blijft het financieel toetsingskader van toepassing. Hierdoor blijft een herstelplan gelden en tellen de jaarlijkse meetmomenten door.
- Op overtreding van het prudent person beginsel en het beginsel van beheerste en integere bedrijfsvoering staat een hogere boete, te weten een basis bedrag van €500.000,00 en een maximumbedrag van €1.000.000,00 in plaats van een basis- en maximumbedrag van €10.000,00.
- De gegevens die op grond van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen aan DNB moeten worden doorgegeven, moeten elektronisch verstrekt gaan worden. Dat geldt ook voor de controle verklaringen van de actuaire en de accountant.



## Grondslagen waardeoverdrachten

2019

De Pensioenfederatie heeft de grondslagen voor de individuele waardeoverdrachten gepubliceerd.

De rekenrente is gewijzigd van 1,648 naar 1,577%.



## Scheiding en pensioen

Op 10 december 2018 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het ontwerp voor het 'Wetsvoorstel verdeling pensioen bij scheiding 2021' ter consultatie neergelegd. Tot 24 januari 2019 kan daarop worden gereageerd. Dit is het vervolg op de evaluatie van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. We noemen hier enkele punten uit het wetsvoorstel dat ter consultatie is neergelegd. De wet zal gelden voor scheidingen vanaf 1 januari 2021. Op grond van de wet wordt de helft van het ouderdomspensioen en de helft van het partnerpensioen dat tijdens het huwelijk is opgebouwd, verdeeld door middel van conversie. Pensioenuitvoerders voeren, nadat ze de scheidingsmelding uit de Basisregistratie persoonsgegevens hebben ontvangen, de conversie na zes maanden uit. Echtgenoten hebben in die zes maanden de tijd om afwijkende afspraken door te geven. De afwijkingen kunnen inhouden:

- geen verdeling van pensioenen;
- verevening van ouderdomspensioen en afsplitsing van bijzonder partnerpensioen in plaats van conversie;
- in aanmerking nemen van voor het huwelijk opgebouwde pensioenen;
- verdeling op basis van een andere verdeelsleutel dan de helft.

Voor een verdeling waarbij de echtgenoot van de (gewezen) deelnemer meer ontvangt is instemming van de pensioenuitvoerder nodig. Bij het einde van een gezamenlijke huishouding krijgt de ex-partner een bijzonder partnerpensioen ter grootte van de helft van het tijdens het partnerschap opgebouwde partnerpensioen. Een bijzonder partnerpensioen kan worden uitgeruild in een ouderdomspensioen voor de ex-echtgenoot of ex-partner. Op het geconverteerde pensioen voor de ex-echtgenoot gelden ook de bepalingen van individuele waardeoverdracht en waardeoverdracht klein ouderdomspensioen.

## Voorkoming pensioenkortingen op korte termijn

Het Tweede Kamerlid Smeulders heeft een initiatief wetsvoorstel ingediend, waarmee hij pensioenfondsen wil verplichten om maatregelen te nemen, na acht opeenvolgende jaren dat het minimaal vereist eigen vermogen niet aanwezig is. Nu is daarvoor een termijn van zes jaren voorgeschreven. De indiener wil hiermee pensioenfondsen twee jaar extra de tijd geven om genoeg vermogen op te bouwen. Ook is er meer tijd voor een pensioenakkoord, dat voor een structurele oplossing kan zorgen om de dreiging van kortingen op pensioenen in 2020 en 2021 af te wenden.

## Plan van aanpak ‘Bevordering diversiteit binnen pensioenfondsbesturen’

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie hebben een plan van aanpak gepubliceerd om de diversiteit binnen pensioenfondsen te bevorderen.

De initiatieven van de voordragende werkgevers- en werknemersorganisaties bestaan uit:

- pools voor bestuurders divers samenstellen;
- ondernemingen en pensioenfondsen samen initiatieven laten nemen;
- periodiek overleg met de voordragende organisatie;
- samenwerking via convenanten. Een model is daarvoor opgesteld;
- gebruik maken van het netwerk van de Stichting PensioenLab;
- gebruik maken van het netwerk van Vrouwen in institutioneel Pensioen;
- tijdig anticiperen op vacatures.

De initiatieven van pensioenfondsen en de Pensioenfederatie bestaan uit:

- gesprekken met leden van de Pensioenfederatie;
- overleg met de Stichting PensioenLab en Vrouwen in institutioneel Pensioen;
- handreiking geschikt pensioenfondsbestuur aanvullen;
- intern toezicht betrekken.

Verder wijzen de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie op norm 33 van de Code Pensioenfondsen, op grond waarvan besturen van pensioenfondsen een stappenplan moeten opstellen om diversiteit te bevorderen.

## IORP II

Op 18 december 2018 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel tot implementatie van de IORP II Richtlijn aangenomen.

### DNB

DNB heeft guidance [gepubliceerd](#). Hierin gaat DNB in op aanvangstoetsen, het aanvragen van toetsen en op de geschiktheidseisen die gesteld worden aan de drie sleutelfunctiehouders.

## Handleiding en standaardmodel Wet verbeterde premieregeling aangepast op URM

De handleiding van het standaardmodel Wet verbeterde premieregeling en laag 2 van het standaardmodel zijn geactualiseerd. Aanleiding hiervoor is de verplichting om per 1 januari 2019 de Uniforme Rekenmethodiek (URM) te hanteren voor het berekenen van scenario's in het standaardmodel. Dit geldt voor pensioenuitvoerders van beschikbare premieregelingen met beleggingen.

## Afkoopgrens 2019

Voor 2019 is de grens voor afkoop van kleine pensioenen bepaald op € 484,09.



## Verzamelwet Pensioenen 2019 aangenomen, met verduidelijking over fiduciair beheer

In Pensioenitems 5 beschreven wij de inhoud van de Verzamelwet Pensioenen 2019. Deze wet is op 11 december 2018 aangenomen door de Eerste Kamer en treedt op 1 januari 2019 in werking.

De Tweede Kamer heeft een aantal amendementen aanvaard. Op grond van het amendement van Kamerlid Slootweg is tot 1 juli 2019 afkoop toegestaan van een ouderdomspensioen van €2,00 of minder dat in 2017 of 2018 is ontstaan.

Het amendement van Kamerlid Omtzigt verbiedt uitbesteding van 'het opstellen van en toezien op het strategisch beleid ten aanzien van vermogensbeheer'. Volgens de toelichting daarop zou fiduciair vermogensbeheer niet meer zijn toegestaan. In de Eerste Kamer zijn daarover vragen gesteld. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft daarop als antwoord dat met het amendement wordt verduidelijkt dat het bestuur van een pensioenfonds ook eindverantwoordelijk blijft voor het opstellen van het strategisch vermogensbeheerbeleid, het toezicht op de naleving daarvan en de bijsturing erop. Advisering, uitvoering en rapportage kan door een derde worden uitgevoerd.



## Cloud en uitbestedingen

Op grond van de IORP II richtlijn, moeten pensioenfondsen hun uitbestedingen melden bij De Nederlandsche Bank. Een bijzondere vorm van uitbesteding is Cloud Computing. Pensioenfondsen moeten deze vorm van uitbesteding melden bij het Digitaal Loket Toezicht (DLT).

## Witte vlek

In de Verzamelbrief Pensioenonderwerpen doet minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder andere verslag van het onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) naar werkzame personen zonder een pensioenvoorziening (de 'witte vlek').

Het CBS heeft de cijfers van personen zonder een pensioenvoorziening van ultimo 2013 en ultimo 2016 met elkaar vergeleken. Er is sprake van een stijging van de witte vlek van 4 naar 13%. De stijging wordt deels verklaard door een andere manier van meten. Daaruit blijkt dat het cijfer van de witte vlek in 2013 een onderschatting was.

Ongeveer de helft van de witte vlek is jonger dan 35 jaar. Andere kenmerken van personen in deze groep zijn: 1e generatie migratieachtergrond, alleenstaand, laag huishoudinkomen, geen eigen woningbezit, minder dan modaal inkomen, flexibel dienstverband, werkzaam in de commerciële dienstverlening en werkzaam bij jonge (jonger dan twee jaar) en kleine (1 tot 10 personen) bedrijven.

Ongeveer een derde van alle uitzendkrachten blijkt tot de witte vlek te behoren, ondanks dat er een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds is. Daarnaast zijn zzp'ers en zelfstandigen met meewerkende partners in het onderzoek meegenomen. De sector commerciële dienstverlening is de sector met de grootste witte vlek. Het gaat dan om de sectoren "Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy" en "Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer". Dit laatste is vreemd, omdat er voor de uitzendbranche een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds is.

## Colofon

**Uitgever** AZL N.V. / Postbus 4471 / 6401 CZ Heerlen

T 088 - 116 2000 / I [www.azl.eu](http://www.azl.eu)

**Redactie** Maurice Sarton en Jeroen van Wensen.

**Vormgeving/opmaak** Jordi van de Wall.

**Fotografie** Shutterstock.com.

*Oude(re) uitgaven van de Pensioenitems en andere publicaties kunt u raadplegen via: <http://www.azl.eu/pensioenkennis/pensioenitems/>*