

## MEMO

**Aan** : Pensioenfondsen  
**Van** : Jolanda van Rooij  
**Datum** : 19 november 2019  
**Betreft** : **Juridische aandachtspunten voor pensioenfondsen  
periode juni tot en met 18 november 2019**

---

### Inhoud

1. Pensioenakkoord
2. DNB onderzoekt risicohouding pensioenfondsen bij premieregelingen
3. UPO-modellen 2020 officieel vastgesteld
4. Beleidsregels geschiktheid
5. Gedragslijn voor het verwerken van persoonsgegevens
6. Pensioenfonds is verplicht om oude pensioenreglementen op verzoek te verstrekken
7. PEPP
8. Wijziging pensioenregeling vereist welbewuste instemming deelnemers
9. ESG, klimaatrisico's & impact op beleggingsbeleid
10. Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding
11. Werkgever verplicht om 'slappend' dienstverband te beëindigen
12. UBO-register
13. Politieke Monitor

### 1. Pensioenakkoord

Het belangrijkste nieuws van de afgelopen maanden op pensioengebied, is het pensioenakkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel dat afgelopen voorjaar is gepubliceerd. Het is de bedoeling dat na invoering van het nieuwe stelsel, alleen nog premieregelingen zijn toegestaan. Opbouw in een middelloonregeling is dan niet meer mogelijk. Voor de premieregeling zijn diverse varianten mogelijk, met meer of minder collectieve risicodeling. De fiscale staffels worden afgeschaft, er komt één vast maximaal percentage voor alle leeftijden. Het pensioenakkoord heeft dus gevolgen voor alle pensioenregelingen.

Het is de bedoeling dat de stuurgroep dit verder uitwerkt en uiterlijk in april 2020 klaar is. Begin 2021 zou er een wetsvoorstel moet zijn. Het pensioenakkoord moet echter nog worden uitgewerkt

door de hiervoor ingestelde stuurgroep. Op dit moment is het nog maar de vraag of en zo ja wanneer de stuurgroep met concrete voorstellen zal komen. Vooruitlopen op het pensioenakkoord lijkt dus wat voorbarig. Het is wel zinvol om globaal te inventariseren welke impact het pensioenakkoord heeft voor uw pensioenfonds. Eventueel kan input worden gegeven aan de pensioenfederatie.

In het Pensioenakkoord was ook opgenomen dat er pas gekort hoeft te worden wanneer de dekkingsgraad onder de 100 procent zakt. Vorige week heeft minister Koolmees van Sociale Zaken binnenskamers gezegd dat hij bereid is de regels zo aan te passen dat pensioenfondsen die op 31 december een dekkingsgraad van 90 procent of hoger hebben, niet hoeven te korten. Dit is niet zonder risico's. De rente blijft waarschijnlijk laag en aandelenbeleggingen zijn onzeker. Als een fonds een dekkingsgraad heeft van rond de 90 procent, wordt het dus een hele uitdaging om in een jaar naar 100 procent te komen. Overigens is er nog geen wetsvoorstel over de verlaging van de grens, om zo kortingen te voorkomen.

Wel is het wetsvoorstel genaamd *Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen* ter consultatie aangeboden. Op grond van dit wetsvoorstel krijgen mensen meer keuzeruimte om eerder te kunnen stoppen met werken, doordat fiscale regels rondom regelingen voor vervroegde uittreding en bovenwettelijk verlof worden aangepast. In dit voorstel is opgenomen dat een beperkt deel van het opgebouwde pensioenvermogen als bedrag ineens kan worden opgenomen. Er is een tijdelijke facilitering voor de financiering van uittredingsregelingen waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Dit wordt gedaan door de RVU-heffing te versoepelen. Daarnaast komen er meer fiscale mogelijkheden om verlof op te sparen. Het huidige maximum van 50 weken verlof wordt dan verhoogd naar 100 weken.

## 2. DNB onderzoekt risicohouding pensioenfondsen bij premiereregelingen

Eerder dit jaar heeft DNB twee nieuwe Q&A's gepubliceerd over de vaststelling van de risicohouding voor premiereregelingen. Hierin wordt verduidelijkt dat de risicohouding ook per leeftijdscohort kan worden vastgelegd en dat het de voorkeur geniet dat een fonds twee risicohoudingen vastlegt als het zowel een db- als een dc-regeling uitvoert.

Op 3 oktober meldt DNB dat uit onderzoek is gebleken dat slechts een klein aantal pensioenuitvoerders voldoet aan de wettelijke eisen rondom de risicohouding. Bij de meeste uitvoerders heeft DNB bevindingen. De belangrijkste zijn:

- De DB-risicohouding is niet per se gelijk aan de DC-risicohouding
- De DC-risicohouding wordt ook anders vastgelegd
- Voorkeuren deelnemers (risicotolerantie en -draagvlak) dienen expliciet onderzocht te zijn
- Indien de pensioenuitvoerder de risicohouding vaststelt op basis van een bestaande lifecycle, dan dient onderbouwd te worden dat dit vanuit de deelnemers de meest wenselijke optie is.

DNB heeft de pensioenuitvoerders over de uitkomsten geïnformeerd en gevraagd om vervolgacties. Zie ook: [Terugkoppeling uitvraag risicohouding premiereregelingen](#).

## 3. UPO-modellen 2020 officieel vastgesteld

De modellen voor het UPO (Uniform Pensioenoverzicht) 2020 zijn op 29 augustus officieel vastgesteld op <https://www.uniformpensioenoverzicht.nl/>. De belangrijkste wijziging is het opnemen van het bereikbaar pensioen in drie scenario's, berekend met de Uniforme Rekenmethodiek (URM).

## 4. Beleidsregels geschiktheid

DNB heeft in juni het conceptbesluit 2019 tot wijziging van de Beleidsregel Geschiktheid 2012 gepubliceerd. De consultatiefase is inmiddels afgerond.

De concept Beleidsregel Geschiktheid kent een aantal wijzigingen, waarvan met name de toetsing van sleutelfunctiehouders (ook als ze al in het bestuur zitten) door DNB tot bezwaren van de sector leidt. De richtlijn vereist een dergelijke toetsing niet en het verhoogt de kosten.

Pensioenfondsen luiden daarom de noodklok over de stapeling van DNB-regels. De toezichthouder 'hindert pensioenfondsen bij wat hen nu te doen staat: besturen in het belang van de deelnemer', stelt de Pensioenfederatie. DNB toetst ook scherper op de beschikbare tijd. Dit terwijl in de wetsgeschiedenis staat dat pensioenfondsen 'zelf verantwoordelijk zijn voor het toetsen van de geschiktheid' van mensen die een sleutelfunctie vervullen. De pensioenfederatie heeft hiertegen geageerd. Zij is van mening dat verplichte toetsing door DNB vooraf 'niet vereist en onwenselijk' is, 'gegeven de kosten van het intensieve proces'. DNB is van mening dat er geen sprake is van een te ruime uitleg van de wet. DNB stelt dat 'Juist in een omgeving van grote financiële uitdagingen is een stevige governance nodig om de juiste beslissingen te nemen'. Het besluit is nog niet definitief vastgesteld. (zie ook <https://www.pensioenfederatie.nl>)

## 5. Gedragslijn voor het verwerken van persoonsgegevens

Begin juli 2019 heeft de Pensioenfederatie de Gedragslijn Verwerking Persoonsgegevens gepubliceerd. De Gedragslijn is bindend voor pensioenfondsen die lid zijn van de pensioenfederatie. Doel van de Gedragslijn is om:

- Pensioenfondsen uniforme en specifieke gedragslijnen te verstrekken ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens
- Personen inzicht te geven van wie persoonsgegevens door pensioenfondsen worden
- De transparantie te vergroten ten aanzien van de uitgangspunten die door de pensioenfondsen worden gehanteerd bij het verwerken van persoonsgegevens
- Pensioenfondsen een interpretatie te geven van het wettelijk kader en de toepassing hiervan op de specifieke kenmerken van de pensioensector.

De Gedragslijn is van toepassing op pensioenfondsen die (gedeeltelijk) geautomatiseerd dan wel handmatig persoonsgegevens verwerken. De Gedragslijn treedt in werking per 1 januari 2020. Vanaf deze datum dienen pensioenfondsen jaarlijks te rapporteren over de naleving van de Gedragslijn.

## 6. Pensioenfonds is verplicht om oude pensioenreglementen op verzoek te verstrekken

Rechtbank Amsterdam heeft op 25 juli 2019 (ECLI:NL:RBAMS:2019:5482) geoordeeld dat een pensioengerechtigde recht heeft op alle pensioenreglementen die tijdens het dienstverband van toepassing zijn geweest. De rechter oordeelde dat het pensioenfonds ten onrechte geweigerd heeft om aan pensioengerechtigde – al dan niet digitaal – alle statuten en pensioenreglementen te verstrekken die gelding hebben of hebben gehad in de periode dat de pensioengerechtigde in dienst is bij KLM. Iedere (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde mag dus alle pensioenreglementen over zijn/haar gehele opbouwperiode opvragen. Pensioenfondsen dienen deze versies dan beschikbaar te hebben.

## 7. PEPP

De Europese Raad heeft op 14 juni 2019 de PEPP-verordening aangenomen. PEPP staat voor Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct en geeft Europese burgers een additionele mogelijkheid om te sparen voor hun (persoonlijke) pensioen tegen lagere kosten. PEPP's hebben overal waar zij worden verkocht dezelfde standaardkenmerken. In Nederland is het PEPP ondergebracht in de derde pijler (lijfrente). Nederland staat niet toe dat Nederlandse bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en premiepensioeninstellingen, een PEPP aanbieden. Voor pensioenfondsen is een PEPP derhalve niet relevant.

## 8. Wijziging pensioenregeling vereist welbewuste instemming deelnemers

Hof Den Bosch, 8 oktober 2019 ([ECLI:NL:GHSHE:2019:3663](#)) heeft geoordeeld dat bij wijziging van de pensioenregeling waarbij er nadelige wijzigingen voor de deelnemer zijn, welbewuste instemming nodig is.

In deze casus wijzigde in 1995 de eindloonregeling naar een middelloonregeling en het nabestaandenpensioen van opbouwbasis naar risicobasis. Doordat bepaalde keuzes niet waren gemaakt, had de partner bij overlijden van de ex-deelnemer geen recht op partnerpensioen. De rechter is van mening dat bij dergelijke essentiële wijzigingen er sprake moet zijn van welbewuste instemming van de deelnemer. Dit impliceert volgens het Hof dat het X in ieder geval duidelijk moet zijn geweest dat hij de mogelijkheid had om al dan niet in te stemmen. Y heeft het nodige gedaan om informatie te geven over de nieuwe regeling (memo's, voorlichtingsavonden, helpdesk), maar zij heeft X niet gevraagd in te stemmen of anderszins duidelijk gemaakt dat de wijziging zijn instemming behoeft en hij die dus ook kon weigeren.

Hieruit blijkt dat het wijzigen van een pensioenregeling een zorgvuldig proces is. Bij belangrijke verslechtingen moeten deelnemers welbewust instemmen. Een negatieve optie is uitgaande van deze uitspraak alleen mogelijk, indien de (gewezen) deelnemer expliciet weet dat instemming geweigerd kan worden. Dit geldt met name indien door de wijziging het partnerpensioen kan vervallen.

## 9. ESG, klimaatrisico's & impact op beleggingsbeleid

ESG (Environment Social & Governance) inclusief de klimaatrisico's en de impact op het beleggingsbeleid, staan hoog op de agenda bij pensioenfondsen. Er gebeurt veel op het gebied van ESG-factoren. Voor de pensioensector hebben die ESG-factoren financiële risico's. Dat is voor fondsen een ontwikkeling om rekening mee te houden.

DNB geeft in haar nieuwsbrief van september aan dat in het toezicht op pensioenfondsen, aandacht zal worden besteed aan de communicatie van fondsen met hun deelnemers over duurzaam beleggen. DNB stelt verder: *Beheersing van ESG-risico's is vanaf 2019 expliciet onderdeel van de regelgeving voor pensioenfondsen. Dat betekent dus ook dat wij daar aandacht aan besteden, bijvoorbeeld in onze on-site onderzoeken en in gesprekken met pensioenfondsen. We gaan onder andere onderzoeken hoe pensioenfondsen ESG-factoren een plaats geven in hun Eigen Risico Beoordeling.*

Aon kan u nader informeren over de verschillende klimaatscenario's en kwantificering van de gevolgen voor een pensioenfonds in een ALM-studie. De betrokkenheid en kennis van deelnemers inzake ESG is nog beperkt, het is een taak van het pensioenfonds om haar ESG-beleid kenbaar te maken.

## 10. Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding

In september is het wetsvoorstel 'verdeling van pensioenen bij scheidingen 2021' naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel beoogt de verdeling van pensioenen bij scheiding te moderniseren. De meest in het oog springende wijziging is dat conversie de standaard wordt in plaats van verevening. Verder wordt geregeld dat pensioenuitvoerders pro-actief overgaan tot verdeling van het ouderdomspensioen, tenzij de ex-partners aangeven dat zij de verdeling niet willen (opting-out) of dat zij een afwijkende afspraak over de verdeling van het ouderdomspensioen hebben gemaakt. Als partners niets laten weten, vindt er dus conversie plaats. Belangrijk is dat alleen het partnerpensioen uit de huwelijkse periode wordt verdeeld (op dit moment wordt het gehele partnerpensioen verdeeld). Daarnaast wordt ook het bijzonder partnerpensioen over de huwelijkse periode door twee gedeeld. Voor scheidingen na 2021 zal het bijzonder partnerpensioen dus lager worden, dan voor scheidingen voor deze datum. Omdat deze wijzigingen voor pensioenuitvoerders leidt tot een andere werkwijze en IT-investeringen, is de beoogde inwerkingtredingsdatum van de wet 1 januari 2021.

## 11. Werkgever verplicht om 'slapend' dienstverband te beëindigen

Het komt regelmatig voor dat een werkgever na twee jaar arbeidsongeschiktheid van een werknemer het dienstverband niet opzegt, maar slapend voortzet. De werkgever is dan geen transitievergoeding verschuldigd.

Aan de Hoge Raad is nu voorgelegd of het "slapend" houden van een werknemer wel is toegestaan. De Hoge Raad stelt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap verplicht is om op verzoek van de werknemer over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Dit is slechts anders als de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld re-integratiemogelijkheden. Het bijna bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is geen goede reden. Verwacht mag worden dat veel werknemers hierom zullen gaan verzoeken. Hierbij is ook relevant dat de werkgever vanaf 1 april 2020 op grond van de 'regeling compensatie transitievergoeding' de betaalde transitievergoeding geheel of gedeeltelijk terugkrijgen.

Bij een slapend dienstverband ontvangt de werknemer geen loon meer. Indien deze werknemer wel deelnemer in de pensioenregeling blijft, kan er recht bestaan op een uitkering bij (verdere) arbeidsongeschiktheid en overlijden. Veelal wordt echter niet uitgekeerd omdat in het pensioenreglement en de herverzekering wordt opgenomen, dat op non-actief gestelde werknemers worden uitgesloten. Het is goed om na te gaan of het pensioenfonds op dit punt een risico loopt.

## 12. UBO-register

Vanaf januari 2020 treedt het UBO-register in werking, als gevolg van de vierde anti-witwasrichtlijn ([Richtlijn 2015/948](#)). Vanaf deze datum is het voor stichtingen en verenigingen verplicht de UBO's (uiteindelijk belanghebbenden) in het UBO-register in te schrijven. Dit geldt ook voor pensioenfonds, ondanks het feit dat er bij pensioenfonds geen sprake is van een natuurlijke persoon die direct of indirect 25% van het eigendomsbelang houdt of indirect meer dan 25% van de stemmen kan uitoefenen bij besluiten over wijziging van statuten. Pensioenfonds een UBO dient te worden aangewezen. Voor pensioenfonds betekent dit dat zij één of twee "pseudo-UBO's" aan dienen te wijzen, in de persoon van één of twee bestuurders

van het fonds. Pensioenfondsen dienen de UBO's voor de inwerkingtreding van het UBO-register aan te wijzen, zodat deze in januari 2020 op tijd kunnen worden ingeschreven. Er geldt geen wettelijke verplichting voor pensioenfondsen om een UBO van de aangesloten werkgever(s) te identificeren, aangezien pensioenfondsen als instelling niet onder de verplichtingen van de Wwft vallen.

### 13. Politieke Monitor

Via de volgende link is de meest recente [AON Hewitt Politieke Pensioen Monitor](#) te vinden. In deze monitor zijn alle wetsvoorstellen voor pensioen(gerelateerde) onderwerpen opgenomen en is tevens opgenomen in welke fase deze wetsvoorstellen zich bevinden in de politieke besluitvorming.