

Wet toekomst pensioenen: Belgium is calling!

Dorien Verstraeten, Joris Beernaert en Corine Hoekstra, datum 12-05-2022

Datum

12-05-2022

Auteur

Dorien Verstraeten, Joris Beernaert en Corine Hoekstra^[1]

JCDI

JCDI:ADS648157:1

Vakgebied(en)

Pensioenen (V)

Het wetsvoorstel toekomst pensioenen is op 30 maart 2022 bij de Tweede Kamer ingediend en heeft een ware aardverschuiving als gevolg in het Nederlandse pensioenlandschap. De transitieperikelen als gevolg van deze wet leiden echter ook over de grens tot hoofdbrekens. De gevolgen van de Wtp voor Nederlandse pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat, in de praktijk doorgaans in België, blij ven in de discussie – onterecht – onderbelicht.



Inleiding

Het wetsvoorstel toekomst pensioenen (Wtp)^[2] en de bijbehorende memorie van toelichting richten zich tot de Nederlandse pensioenuitvoerder. De pensioeninstelling uit een andere lidstaat wordt kort vermeld in de ontwerp toelichting, in voetnoot 118: *“De pensioenovereenkomst kan tevens worden ondergebracht bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat of een verzekeraar met een zetel buiten Nederland, mits wordt voldaan aan enkele voorwaarden Op de besluitvorming bij deze instellingen (auteurs: met betrekking tot de transitie) is de wet- en regelgeving uit het desbetreffende land van toepassing. Hier wordt in deze paragraaf niet op ingegaan.”*

Voorts is in de memorie op pagina 138 toegelicht dat: *“De artikelen die in het kader van de transitie met dit wetsvoorstel worden geïntroduceerd behoren niet tot het sociale en arbeidsrecht. Maar wel bijvoorbeeld de artikelen die betrekking hebben op de vormgeving van de solidaire premiereregeling of de flexibele premiereregeling.”*

Deze eerder stiefmoederlijke behandeling van grensoverschrijdend beheerde pensioenregelingen roept vragen op, die in dit artikel aan bod zullen komen. Daarbij zal de situatie worden belicht van de Nederlandse pensioenovereenkomst die is ondergebracht bij een Belgisch Organisme voor de Financiering van Pensioenen (OFP), in de praktijk de meest voorkomende grensoverschrijdende situatie.

Nederland-België route toegelicht

Inleiding

De IORP I richtlijn van 2003^[3] (en nationale omzettingen daarvan) maakte het voor pensioenfondsen mogelijk om “grensoverschrijdende activiteiten” te ontplooiën. Een dergelijke activiteit komt er samengevat op neer dat pensioenregelingen die aan de sociale wetgeving van de ene lidstaat (“*host member state*”) onderworpen zijn, worden beheerd door een pensioeninstelling gevestigd in een andere lidstaat binnen de EER (“*home member state*”). In het kader van een dergelijke grensoverschrijdende activiteit is het prudentieel kader van de lidstaat waar het pensioenfonds is gevestigd van toepassing. De ontwikkeling van grensoverschrijdende activiteiten is al met al een relatief succes gebleken. Er zijn thans 33 pan-Europese pensioenfondsen gevestigd in de EER. 15 van die pensioenfondsen zijn in België gevestigd

en 8 daarvan beheren één of meerdere pensioenregelingen die onderworpen zijn aan het Nederlandse sociaal en arbeidsrecht.^[4]

Prudentieel kader naar Belgisch recht

De Belgische wetgever heeft bij de implementatie van de IORP I (en de IORP II) richtlijn geopteerd voor een soepel prudentieel regime en zich op die manier gepositioneerd als *prime location for pan-European IORPs*. Vooral de kwalitatieve – eerder dan kwantitatieve invulling – wat betreft de berekening en aanleg van de technische voorzieningen en de beleggingen van de dekkingswaarden die tegenover die verplichtingen moeten staan, betekende een stimulans voor Nederlandse werkgevers om hun pensioenregelingen in een Belgisch OFP onder te brengen of minstens om deze mogelijkheid te onderzoeken.

De Belgische IBP-wet^[5] en het Belgisch prudentieel KB^[6] bepalen dat het bedrag van de technische voorzieningen moet worden berekend aan de hand van voldoende prudente actuariële berekeningen. Anders dan in Nederland, moet daarbij geen rekening gehouden worden met de risicovrije rekenrente. In de mate het beleggingsbeleid verantwoordt dat er op lange termijn een bepaald rendement behaald wordt, kan dit rendement gebruikt worden als assumptie voor de berekeningen van de lange termijnvoorzieningen (LTV). Daartegenover staat een bijstortingsverplichting door de werkgever in het geval van eventuele tekorten binnen het Belgisch OFP.

Dit verschil zorgde ervoor dat de financieringsvereisten binnen een Belgisch OFP lager konden liggen dan wanneer de pensioenregeling beheerd werd door een Nederlands pensioenfonds. De overdracht van de pensioenregeling en daaraan gekoppelde activawaarde naar een Belgisch OFP betekende dan doorgaans een (aanzienlijke) stijging van de dekkingsgraad ten opzichte van Nederlands FTK. Op dat vlak is en blijft de België-route dus een interessante optie voor werkgevers die hun DB-regelingen onder de Wtp niet zouden invaren.

Daarnaast biedt een pan-Europees fonds ook opportuniteiten om synergieën te creëren nu slechts één vehikel instaat voor het beheer van verschillende pensioentoezeggingen en ook de governance structuur gedeeld wordt. Ook in die zin blijft de België-route interessant.

Belemmering van de België-route door de invoering van meerderheidsvereiste

Met de implementatie van de IORP II richtlijn heeft de Nederlandse wetgever de gelegenheid benut om stringente voorwaarden te stellen aan grensoverschrijdende waardeoverdrachten. Op grond van art. 90a lid 2 Pensioenwet (PW) is vereist dat de pensioenuitvoerder de aanspraak- en pensioengerechtigden schriftelijk informeert over de aan de collectieve waardeoverdracht verbonden voorwaarden. Tevens is vereist dat een tweederdemeerderheid van de deelnemers en gewezen deelnemers en een tweederdemeerderheid van de pensioengerechtigden die hebben gereageerd op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek het voorgenomen besluit met betrekking tot de collectieve waardeoverdracht hebben goedgekeurd. Er is veel kritiek gekomen op deze bepaling. De eisen voor een grensoverschrijdende waardeoverdracht zijn hiermee strenger dan de voorwaarden voor een binnenlandse waardeoverdracht. Het onderscheid heeft mogelijk invloed op de keuze voor een buitenlandse of Nederlandse pensioenuitvoerder, hetgeen het vrije verkeer binnen de EU (van kapitaal, diensten en mogelijk ook van werknemers) kan belemmeren.

De Nederlandse regering heeft zich, na een gelijkkluidend advies van de Raad van State, op het standpunt gesteld dat de IORP II richtlijn voorschrijft dat in de specifieke situatie van grensoverschrijdende waardeoverdracht toestemming is vereist van een meerderheid van de deelnemers. Deze bepaling richt zich expliciet tot grensoverschrijdende waardeoverdrachten en geldt niet voor nationale waardeoverdrachten, zodat geen sprake is van gelijke gevallen die gelijk moeten worden behandeld, aldus het standpunt van de regering.

Het laatste woord is hier nog niet over gezegd, nu de Europese Commissie inmiddels een klacht in behandeling heeft over de regeling van collectieve waardeoverdrachten. Duidelijk is in ieder geval dat het verzwaarde meerderheidsvereiste invloed heeft op het aantal grensoverschrijdende activiteiten aangezien géén enkele Nederlandse regeling naar België werd overgebracht sinds de invoering daarvan. IORP II (of althans de omzetting daarvan in sommige lidstaten) lijkt dus te verhinderen wat de richtlijn net beoogde te faciliteren.

Wet toekomst pensioenen

Korte achtergrond Wet toekomst pensioenen

Bij tijdige implementatie van de Wtp moeten alle pensioenregelingen die op of na 1 januari 2023 tot stand komen, voldoen aan de nieuwe regels. Pensioenregelingen die op 31 december 2022 reeds bestaan, mogen gedurende een overgangperiode tot uiterlijk 31 december 2026 worden voortgezet. Op 1 januari 2027 dient de pensioenopbouw – behoudens in geval van eventueel toepasselijk overgangsrecht – aangepast te zijn aan het nieuwe (fiscale) kader, dat

uitsluitend ruimte biedt voor premieovereenkomsten met een gelijkblijvende premie. Marktpartijen krijgen dus een periode van vier jaar om de regeling aan te passen. Dat lijkt lang, maar er moet veel gebeuren.

Stappenplan

Op grond van de transitiebepalingen (art. 150 e.v. Wtp) zullen sociale partners vóór 1 januari 2025 afspraken moeten maken over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor de toekomstige opbouw (de transitie naar een premieovereenkomst met een gelijkblijvende premie) met inbegrip van de vraag wat te doen met de opgebouwde pensioenen (wel of niet invaren). Daarbij kan de transitie gevolgen hebben voor de (individuele) pensioenopbouw, waardoor compensatie nodig kan zijn. De afspraken hieromtrent moeten worden vastgelegd in het transitieplan.

Daarnaast moeten afspraken gemaakt worden over de uitvoering van de nieuwe regeling, eventueel met invaren, over de uitvoering van een eventuele compensatieregeling en over de communicatie richting deelnemers (de implementatiefase). De afspraken in dat kader zullen uiterlijk op 1 juli 2025 moeten zijn vastgelegd in een implementatieplan, op te stellen door de pensioenuitvoerder. Uiterlijk 1 januari 2027 moet de pensioenregeling voldoen aan het nieuwe wettelijk kader.

Binnen het stappenplan wordt een belangrijke rol weggelegd voor de pensioenuitvoerder. Die moet niet enkel het implementatieplan opstellen, maar moet ook de vastgelegde afspraken in het transitieplan uitvoeren. Volgens de regering zijn deze transitiebepalingen echter niet van toepassing bij uitvoering van een Nederlandse regeling door een Belgisch OFP. De vraag komt dan ook op hoe een Belgisch OFP de gemaakte afspraken op grond van de Wtp zal moeten uitvoeren.

Keuze uit twee pensioenovereenkomsten

De nieuwe wet biedt keuze tussen twee soorten pensioenovereenkomsten: de Solidaire premieregeling ("SPR") en de Flexibele premieregeling ("FPR"). Ook Nederlandse pensioenregelingen, uitgevoerd door een Belgisch OFP, zullen qua vormgeving hieraan moeten voldoen. Over de vormgeving van beide premieregelingen is reeds veel gezegd en geschreven, zodat hier niet verder op in zal worden gegaan in dit artikel.

Voor beide pensioenvormen geldt dat sprake moet zijn van een gelijkblijvende premie met een fiscaal maximum van (thans) 30% van de pensioengrondslag en tot 2037 een extra ruimte van 3% voor compensatie. Anders dan bij de doorsneepremie, vindt er geen *ex ante* herverdeling tussen jong en oud plaats. De jongere werknemer bouwt in het nieuwe systeem met dezelfde premie dus een hoger jaarlijks pensioen op dan zijn oudere collega. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling zal voor met name oudere werknemers dan ook vaak nadelig zijn. In de onderhandelingen tussen sociale partners zal dit element aan de orde moeten komen en kan compensatie een vereiste zijn voor de sociale partners.

Zowel met de SPR als de FPR worden geen toezeggingen gedaan over de hoogte van de uiteindelijke uitkering. De afspraak bestaat uit de betaling van een premie die wordt belegd. Er is dus evenmin sprake van pensioenverplichtingen die risicovrij moeten worden gewaardeerd. Hierdoor is geen sprake meer van de rekenrentediscussie die in het huidige pensioenstelsel als knellend wordt ervaren en ook één van de hoofdredenen was om DB-plannen onder te brengen in een Belgisch OFP.

Invaren

Belangrijk onderdeel van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is de vraag of de opgebouwde pensioenen achterblijven, of dat de waarde van deze pensioenen middels een interne waardeoverdracht wordt ingebracht in het nieuw op te bouwen pensioenvermogen ("*invaren*"). Sociale partners nemen hierover een besluit in het kader van de transitie, waarbij invaren de standaardoptie is. Afwijking hiervan is slechts mogelijk indien invaren onevenredig ongunstig zou zijn voor belanghebbenden. Het pensioenfonds kan slechts in een beperkt aantal situaties weigeren om het verzoek van sociale partners tot invaren uit te voeren (art. 150I lid 4 Wtp).

De memorie noemt een aantal voordelen van invaren. Zo worden de voordelen van het nieuwe stelsel van toepassing op de bestaande pensioenen, is het eenvoudiger en persoonlijker, beter uitlegbaar en er hoeft maar één regeling te worden geadmistreerd. Daarnaast kan het vermogen onder voorwaarden worden aangewend voor vulling van een solidariteits- of risicodelingsreserve of compensatie.

Wtp voor een Belgisch OFP

Sociaal- en arbeidsrechtelijke bepalingen van land van ontvangst

Bij de uitvoering van de Nederlandse pensioenregeling moet de buitenlandse pensioeninstelling zoals aangegeven de Nederlandse sociaal- en arbeidsrechtelijke bepalingen in acht nemen. Artikel 2 lid 11 (huidig) PW bepaalt welke bepalingen uit de Pensioenwet in ieder geval tot sociale en arbeidswetgeving behoren. Daarnaast publiceert De Nederlandsche Bank een uitgebreid overzicht, [\[7\]](#) inhoudende overige wet- en regelgeving die – naast de Pensioenwet – ook tot het Nederlandse

sociale en arbeidsrecht behoren.

Nieuwe bepalingen in de Wtp inzake de solidariteitsreserve, toedelingsregels en risicohouding vallen automatisch onder de bestaande wettelijke opsomming van sociaal en arbeidsrecht. Deze elementen horen onlosmakelijk bij de vormgeving van de nieuwe regeling, maar betoogd kan worden dat deze feitelijk tot het prudentieel kader behoren. Vragen hierover in de consultatieronde hebben niet geleid tot een toelichting van de regering waarom zij meent dat dergelijke prudentiële voorschriften onder sociaal en arbeidsrecht geschaard kunnen worden en of deze uitvoerbaar zijn in een buitenlandse context en onder buitenlands toezicht.

De nieuw voorgestelde artikelen 150 a t/m q Wtp worden niet genoemd bij de opsomming van de bepalingen van de sociale en arbeidswetgeving. Ook het overgangsrecht (art. 220 d t/m i Wtp) wordt niet genoemd. In de memorie van toelichting is naar aanleiding van enkele opmerkingen tijdens de consultatieronde verduidelijkt dat de transitiebepalingen inderdaad niet tot de sociale en arbeidswetgeving behoren. Het gaat hierbij onder meer om de volgende voorschriften:

- De verplichting tot het opstellen van het transitie-, implementatie- en communicatieplan;
- Regeling in uitvoeringsovereenkomst m.b.t. toekenning en financiering van compensatie door toekenning extra pensioenaanspraken;
- Voorschriften voor invaren;
- Bepalingen over het aanwenden van vermogen van het pensioenfonds voor compensatie of solidariteitsreserve.

Ten aanzien van het overgangsrecht zijn de volgende bepalingen relevant:

- Overgangsrecht voor bestaande premieovereenkomsten met een progressieve premie;
- Overgangsrecht voor de periode 2023 tot 2027.

De transitiebepalingen vormen de kern van de overgang van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel. Desondanks spelen deze bepalingen volgens de regering geen rol bij de uitvoering van een Nederlandse pensioenregeling bij een Belgisch OFP. Worden de belangen van de Nederlandse (oud-)deelnemers en werkgevers daarmee voldoende gewaarborgd bij de overgang naar het nieuwe stelsel?

Zo lijkt het in het belang van de (oud-)deelnemers dat bij de transitie naar een nieuwe pensioenregeling de bepalingen over het transitie-, implementatie- en communicatieplan van toepassing zijn. De keuze om de bepalingen in dat kader uit te zonderen van het sociaal en arbeidsrecht vraagt om een nadere toelichting.

De Nederlandse regering hecht daarnaast belang aan de mogelijkheid van invaren, nu invaren wordt gezien als standaardoptie en gelet op het geboden standaard invaarpad, maar ook de artikelen 150l en 150m Wtp inzake invaren zijn niet van toepassing in de buitenlandse context.

Invaren is feitelijk een interne collectieve waardeoverdracht. Discussabel is of art. 90 PW dan een alternatieve grondslag kan bieden voor een interne waardeoverdracht overeenkomstig art. 83 PW, omdat art. 90 PW zich specifiek richt tot de in Nederland gevestigde overdragende pensioenuitvoerder en deze bepaling dus geen betrekking heeft op interne waardeoverdracht.

Indien in de Belgische context geen mogelijkheid voorhanden is om DB rechten om te zetten in DC aanspraken, dan heeft dat als gevolg dat de DB-pensioenen achterblijven in de oude regeling. Dit zou een nadelig effect kunnen hebben op de beschikbare middelen voor compensatie en de solidariteitsreserve (art. 150n PW). Een gevolg daarvan kan zijn dat de compensatielast voor de aangesloten werkgever hoger wordt, dan wel – indien de middelen daartoe niet beschikbaar zijn – dat de omzetting tot een versobering van de pensioenopbouw leidt.

Ten slotte wordt opgemerkt dat het overgangsrecht uit de Wtp evenmin is genoemd als onderdeel van het sociaal en arbeidsrecht. Een belangrijke overgangsmaatregel is de termijn van vier jaar die geboden wordt om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te voltooien. Het zou naar onze mening te verregaand zijn te stellen dat dergelijke werkgevers reeds op 1 januari 2023 de overstap zouden moeten maken. Een dergelijk verschil in behandeling zou het verschil in behandeling tussen Belgische en Nederlandse uitvoerders en het vrij verkeer van diensten en kapitalen nog meer hypothekeken. Daarenboven zou een dergelijke operatie nopen tot een voorafgaand advies van de sleutelfuncties (compliance officer, actuariële functie, risicobeheersfunctie, interne auditor) en nopen tot een wijziging van het (specifiek luik van het) financieringsplan en de verklaring inzake beleggingsbeginselen. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor het sociaal comité dat toezicht houdt op de Nederlandse regelingen binnen de Belgische OFP, de Raad van Bestuur en de algemene (deel)vergadering. Het is dan ook niet meer dan logisch dat Nederlandse werkgevers die hun pensioentoezeggingen in België laten beheren kunnen rekenen op dezelfde tijdshorizon. Het verdient ons inziens aanbeveling om dit duidelijk vast te leggen in de Wtp.

Een ‘onbelgische’ operatie

Vanuit een Belgisch sociaalrechtelijk pensioenperspectief doet Wtp de wenkbrouwen fronsen. In een Belgische context zou het moeilijk denkbaar zijn dat de wetgever dermate ingrijpt op het niveau van de pensioentoezeggingen en dus ook op het

HR-beleid. De keuze tussen een DB-plan of een DC-plan behoort tot de bevoegdheid van de inrichterwerkgever, die de toezegging daarna slechts kan wijzigen met het individueel of collectief akkoord van de werknemers. Ook het invaren van pensioenrechten, waarbij reeds opgebouwde DB-reserves worden omgezet is op zijn minst markant vanuit een Belgisch arbeidsrechtelijk perspectief. Meer nog, wanneer een Belgische werkgever een nieuwe DC-regeling invoert, dan heeft de DB-populatie een éénmalig weigeringsrecht om tot dat pensioenplan toe te treden, dat plan blijft dan van toepassing voor een gesloten populatie. Werknemers die toch overstappen van het DB-plan naar het DC-plan genieten onder het DB-plan “dynamisch beheer”. Dat komt er kort samengevat op neer dat toekomstige loonsverhogingen de verleden diensttijd nog herwaarden. Deze regels zijn echter een interne Belgische sociale aangelegenheid en gelden niet voor Nederlandse pensioenregelingen.

Premieregelingen

Betekent voorgaande dat het Belgisch prudentieel kader niet uitgerust is om Wtp te implementeren? Wij menen dat die conclusie te ver gaat. Een Belgisch OFP heeft een flexibele structuur die er ook op gericht is rekening te houden met het beheer van regelingen die onderworpen zijn aan buitenlandse sociale en arbeidswetgeving. Aangezien Wtp in feite neerkomt op een mix van sociaalrechtelijke en prudentiële aspecten doet dit echter wel de nodige vragen rijzen. Het gegeven dat regels inzake de transitie niet tot het sociale en arbeidsrecht behoren, maar de regels die betrekking hebben op de vormgeving van de SPR of de FPR wél maakt de zaken er niet eenvoudiger op.

Op zich zijn de Belgische prudentiële regels erop gericht dat de solidaire en flexibele premieregelingen kunnen uitgevoerd worden door een Belgisch OFP. De aanleg van een solidariteitsreserve of een risicodelingsreserve kan onder Belgisch prudentieel recht ook georganiseerd worden.

Anderzijds is het zo dat de bepalingen inzake de solidariteitsreserve, risicodelingsreserve en de toedeling van financiële mee- en tegenvallers, maar ook de risicohouding in feite vooral raken aan de prudentiële regelgeving en daar ook een weerslag op hebben. In principe is het beleggingsbeleid en de aanleg van buffers een prudentiële aangelegenheid die zuiver onder toezicht van de Belgische toezichthouder (FSMA) staat. Nu deze meer prudentiële bepalingen (art 10a e.v. Wtp) onder Nederlands sociaal en arbeidsrecht zijn geschaard, zou dat als gevolg hebben dat de Nederlandse toezichthouders hier (eveneens?) op toezien. De mix van sociaalrechtelijke en prudentiële aspecten maakt dat bij uitvoering door een Belgisch OFP discussie kan ontstaan over de bevoegdheden van de betrokken toezichthouders. Het verdient aanbeveling om de taken tussen de verschillende toezichthouders in de wet duidelijk af te bakenen.

Invaarpad

Daar waar Nederlandse werkgevers verplicht zijn om over te stappen op een solidaire of flexibele premieregeling werd uitdrukkelijk gepreciseerd dat de artikelen met betrekking tot de transitie (art. 150a Wtp e.v.) niet als Nederlandse sociale en arbeidswetgeving kwalificeren. Dat heeft alvast het voordeel van de duidelijkheid, anderzijds lijkt dit Nederlandse werkgevers die hun pensioenregeling in België onderbrachten bepaalde voordelen te ontfemen. Bij het invaren van pensioenrechten geldt in principe dat het totale vermogen wordt aangewend, maar een deel van het vermogen kan worden aangewend voor de aanleg van de solidariteitsreserve en voor compensatie. In de mate dat de verplichte overstap naar DC-regelingen ook geldt voor Nederlandse werkgevers die hun pensioentoezegging toevertrouwen aan een Belgisch OFP lijkt het logisch dat zij ook een deel van het vermogen kunnen aanwenden voor de aanleg van de solidariteitsreserve (en bijgevolg extra risicodeling) dan wel compensaties. Anderzijds lijkt het de logica zelve dat het invaren van dergelijke opgebouwde rechten dan zou gebeuren volgens of toch minstens rekening houdend met de Belgische prudentiële regels, nu de technische voorzieningen (evenals een eventuele overfinanciering van deze voorzieningen) berekend worden conform de Belgische regels.

Hoewel het concept “interne waardeoverdracht” niet gekend is onder de Belgische prudentiële regels zijn er mogelijk alternatieven om dit na te bootsen in Belgische context, door DB-reserves te alloceren op individuele rekeningen en daarbij ook een deel van de activa aan een collectieve buffer te alloceren. Of dit een vergelijkbaar resultaat biedt als onder het Nederlandse transitiekader, zal nader uitgekristalliseerd moeten worden. De tegemoetkoming in de Wtp, dat het individueel bezwaarrecht tijdelijk buiten werking wordt gezet bij “zuiver Nederlandse invaarregelingen” geldt echter niet voor in België beheerde regelingen. Het is op zijn minst markant dat Nederlandse werkgevers die hun in België beheerde plannen zouden wensen in te varen – en daarbij een solidariteitsreserve zouden willen aanleggen dan wel het vermogen zouden willen aanwenden voor compensatie – deze bijkomende wettelijke tegemoetkoming wordt ontzegd.

Conclusie

Op grond van voorgaande kan worden geconcludeerd dat het wetsvoorstel en de toelichting op een aantal belangrijke punten onvoldoende duidelijkheid biedt voor Nederlandse pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een pensioeninstelling in een andere lidstaat, zoals een Belgische OFP. Zo vallen de transitiebepalingen niet onder het sociaal

en arbeidsrecht van art. 2 PW. Mogelijk heeft de regering het bezwaarlijk gevonden om de transitiebepalingen integraal onder het sociaal en arbeidsrecht te scharen in verband met de prudentiële elementen, zoals de berekeningswijze van de overdrachtswaarde bij invaren, toezicht door DNB en advies van het verantwoordingsorgaan. Dat het slechts om een beperkt aantal regelingen gaat dat in het buitenland wordt uitgevoerd, kan mogelijk ook een rol hebben gespeeld bij de marginale toelichting. Meer maatwerk is naar onze mening echter wenselijk en mogelijk. Daarbij kan gedacht worden aan het aanwijzen van bepaalde elementen van de transitiebepalingen als sociaal en arbeidsrecht, zoals de mogelijkheid van interne waardeoverdracht bij een buitenlandse pensioeninstelling, verplichtingen uit hoofde van het implementatie- en communicatieplan en de bevoegdheid om het vermogen aan te wenden voor de solidariteitsreserve en compensatie (art. 150, lid 3, onder c Wtp). Een alternatief voor het advies c.q. de goedkeuring van het medezeggenschapsorgaan lijkt niet eenvoudig, omdat het niet op de weg van de Nederlandse wetgever ligt om regels voor te schrijven voor buitenlandse governance organen. Een individuele dan wel collectieve bezwaarmogelijkheid lijkt dan onvermijdelijk.

Het verdient naar onze mening aanbeveling dat tijdens de behandeling in de Tweede Kamer aandacht wordt besteed aan de positie van de buitenlandse pensioeninstelling, gelet op de belangen van Nederlandse werkgevers en werknemers met pensioenopbouw in het buitenland. Het is ons inziens niet wenselijk indien deze groep door de wetwijziging in een nadeligere positie komt dan werknemers met pensioenopbouw in Nederland, nu zij wel worden verplicht om de pensioenregeling om te vormen conform Wtp, maar geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheden die het transitiekader biedt om eventuele nadelige gevolgen van de overgang te beperken en afhankelijk zijn van de mogelijkheden die het buitenlands prudentieel kader biedt.

Voetnoten

[1]

D. Verstraeten en J. Beernaert zijn advocaat bij Claeys & Engels (België) en C. Hoekstra is advocaat Blom Veugelers Zuiderman Advocaten (Nederland).

[2]

Wetsvoorstel wijziging Wet toekomst pensioenen, ingediend bij de Tweede Kamer, 30 maart 2022, Wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen).

[3]

Europese Richtlijn 2003/41/EG van 3 juni 2003 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

[4]

EIOPA Cross-Border IORPs Rapport 3 december 2021, www.eiopa.europa.eu.

[5]

Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

[6]

Koninklijk Besluit van 12 januari 2007 betreffende het prudentieel toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen.

[7]

<https://www.dnb.nl/media/knjopioa/toepasselijk-sociaal-en-arbeidsrecht.pdf>.