M. Grashoff[1]

Pensioen in België

TPV 2025/35

1. Inleiding

Sinds 2003 geldt de Europese richtlijn betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, afgekort bekend als IORP I-richtlijn.[2] De IORP I-richtlijn is herzien per 2017. Deze herziening heeft geresulteerd in de IORP II-richtlijn.[3] De IORP II-richtlijn is met ingang van 13 januari 2019 geïmplementeerd in de Pensioenwet (hierna: PW).[4] Deze richtlijn maakt het mogelijk dat een binnen de Europese Unie gevestigde instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (hierna: IBPV) grensoverschrijdende activiteiten ontplooit. In Nederland is de richtlijn van toepassing op pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen (hierna: PPI's).[5]

Een grensoverschrijdende activiteit wordt in de IORP II-richtlijn omschreven als 'de uitvoering van een pensioenregeling waarbij de relatie tussen de bijdragende onderneming en de betrokken deelnemers of pensioengerechtigden valt onder het voor bedrijfspensioenregelingen geldende sociale en arbeidsrecht van een andere lidstaat dan de lidstaat van herkomst.'[6] Dat betekent dat een Nederlandse pensioenregeling kan worden uitgevoerd door een IBPV gevestigd in een andere EU-lidstaat.[7] De pensioenregeling moet dan enerzijds voldoen aan de sociale en arbeidswetgeving en informatievoorschriften van het ene land (de lidstaat van ontvangst, in casu Nederland) en anderzijds aan de prudentiële regels van het andere land (lidstaat van herkomst, de andere EU-lidstaat). Ook is het recht van de lidstaat van herkomst bepalend voor het prudentiële toezicht en ook voor (het toezicht op) de geldende organisatiestructuur en governance van de IBPV.
De lidstaat van ontvangst is de lidstaat waarvan de voor de pensioenregelingen geldende sociale en arbeidswetgeving van toepassing is op de relatie tussen de bijdragende onderneming en de deelnemers of pensioengerechtigden. De lidstaat van herkomst is het land waar de IBPV een vergunning heeft of is geregistreerd.[8]

De IORP II-richtlijn die als gezegd verwerkt is in de PW is relevant voor werkgevers in Nederland die hiermee een alternatief voor uitvoering van de pensioenovereenkomst wordt geboden naast de reguliere Nederlandse pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's. Op basis hiervan is het dus mogelijk dat de Nederlandse pensioenovereenkomst onder bepaalde randvoorwaarden door een in een andere EU-lidstaat gevestigde IBPV kan worden uitgevoerd. Omgekeerd kunnen buitenlandse pensioenovereenkomsten onder bepaalde randvoorwaarden in Nederland door Nederlandse pensioenfondsen of PPI's worden uitgevoerd. We noemen dit in de praktijk een grensoverschrijdende uitvoering van een pensioenregeling.

In dit artikel zal ik ingaan op de eerste situatie, de uitvoering van een Nederlandse pensioenregeling door een IBPV in een andere lidstaat. Ik ga hier specifiek in op de situatie van uitvoering van Nederlandse pensioenregelingen door een Belgisch pensioenfonds, United Pensions OFP (hierna: UP), omdat ik daar in de praktijk nauw bij betrokken ben als lid van het zogenoemde Dutch Operational Committee. Op de omgekeerde situatie, de uitvoering van een buitenlandse pensioenregeling door een Nederlands pensioenfonds of PPI ga ik verder niet in; dit komt tot op heden naar mijn weten ook niet voor.[9]

Met dit artikel beoog ik een overzicht op hoofdlijnen te geven van een aantal juridische aspecten die van belang zijn bij de uitvoering van een Nederlandse pensioenregeling door een Belgisch pensioenfonds.

Ik ga in op het relevante juridisch kader waarbij naast de grensoverschrijdende uitvoering ook wordt stilgestaan bij de grensoverschrijdende collectieve waardeoverdracht. Ik ga in op de bepalingen van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving die van toepassing blijven bij uitvoering in België van Nederlandse pensioenregelingen. Ik sta met name ook stil bij de Wet toekomst pensioenen (hierna: WTP) en de mogelijke gevolgen daarvan voor de uitvoering in België.

2. Grensoverschrijdende uitvoering Nederlandse pensioenregeling door een Belgisch pensioenfonds, United Pensions OFP

Een in Nederland gevestigde werkgever die met zijn werknemers pensioenovereenkomsten sluit dient die pensioenovereenkomst onder te brengen bij een daartoe bevoegde pensioenuitvoerder waarmee een uitvoeringsovereenkomst wordt gesloten als bedoeld in artikel 23 PW. In de praktijk zijn de meeste pensioenovereenkomsten ondergebracht bij Nederlandse pensioenfondsen, verzekeraars of PPI's.

Op basis van artikel 23, lid 1 onder b PW kan een Nederlandse werkgever echter ook besluiten om de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat die beschikt over een daartoe ver-

1 Martin Grashoff (Senior Pension Legal consultant Aon), geschreven op persoonlijke titel.
2 IORP I-richtlijn: 2003/41.
3 IORP II-richtlijn: 2016/2341.
4 *Stb.* 2018, 517.
5 *Kamerstukken II* 2017/18, 34 934, 3, p. 2.
6 Artikel 6 IORP II-richtlijn.
7 Ter voorkoming van misverstanden: voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is het niet mogelijk om een pensioenregeling in een andere lidstaat te laten uitvoeren, omdat de verplichtstelling dan komt te vervallen. *Kamerstukken II* 2017/18, 34 934, 3, p. 3.
8 Zie artikel 6 IORP II-richtlijn voor de relevante definities.
9 NL 2025 14, p. 26 van 'Speciaal verslag ontwikkeling van aanvullende pensioenen in de EU'. Uit dit verslag van de Europese Rekenkamer blijkt tevens dat grensoverschrijdende uitvoering vooral vanuit België plaatsvindt.

eiste vergunning en die de bevoegde autoriteiten in kennis heeft gesteld als bedoeld in artikel 199 PW.[10]

Een pensioeninstelling uit een andere lidstaat oftewel een hierna: IBPV, is in artikel 1 PW omschreven als:

> "een op basis van kapitaaldekking gefinancierde instelling, ongeacht de rechtsvorm, die zetel heeft in een andere lidstaat dan Nederland en die onafhankelijk van enige bijdragende onderneming of bedrijfstak is opgericht met als doel het verstrekken van arbeidsgerelateerde pensioenuitkeringen op basis van een als volgt gesloten overeenkomst:
> a. individueel of collectief tussen een of meerdere werkgevers en een of meerdere werknemers of hun respectievelijke vertegenwoordigers; of
> b. individueel of collectief met zelfstandigen,
> en die hiermee rechtstreeks verband houdende werkzaamheden verricht."

UP is een dergelijke IBPV gevestigd in België. UP heeft rechtspersoonlijkheid naar Belgisch recht in de vorm van een 'Organisme voor de Financiering van Pensioenen' (OFP).[11] Feitelijk is UP een pensioenfonds naar Belgisch recht dat pensioenregelingen uitvoert van werkgevers uit verschillende EU-landen. Een OFP staat los van de bijdragende ondernemingen ter bescherming van de in de OFP ondergebrachte pensioenaanspraken en pensioenrechten.[12]

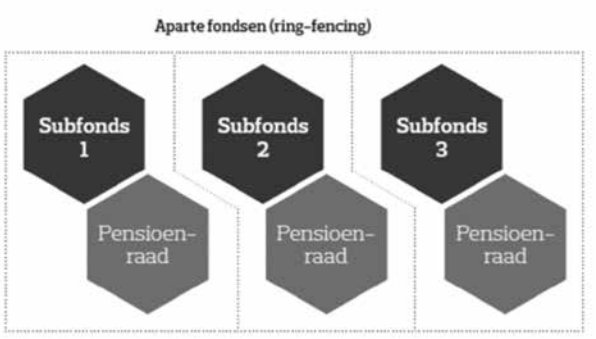
Dat betekent niet dat iedere Nederlandse werkgever zomaar een uitvoeringsovereenkomst kan sluiten met UP, zoals een Nederlandse werkgever dat in beginsel wel kan doen met een Nederlandse pensioenuitvoerder. Per toetredende werkgever dient een procedure te worden doorlopen met de Belgische toezichthouder, de FSMA.[13] De FSMA betrekt ook de Nederlandse toezichthouder, DNB, in die procedure. De FSMA toetst met name de prudentiële aspecten van de pensioenregeling en de governance van UP; DNB toetst concreet of de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving en Nederlandse informatievoorschriften in acht worden genomen. DNB kan uitvoering door UP uitsluitend tegenhouden indien er sprake zou zijn van strijdigheid met de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving en/of informatievoorschriften. Daarnaast heeft UP in het verleden vóór aanvang van de eerste grensoverschrijdende activiteit gerelateerd aan Nederland tevens een procedure met de Nederlandse Belastingdienst doorlopen. Op grond daarvan is UP een in Nederland fiscaal gezien toegelaten pensioenuitvoerder in de zin van artikel 19a Wet op de loonbelasting 1964.[14] Op deze wijze is de grensoverschrijdende uitvoering van UP ook fiscaalrechtelijk gewaarborgd. Ook de reguliere bepalingen uit de Wet op de loonbelasting 1964 die zien op de arbeidsvoorwaarde pensioen zijn in België dus van toepassing op de Nederlandse pensioenregelingen die door UP worden uitgevoerd.

3. De governance bij UP

Figuur 1a



Figuur 1b



Qua opzet is UP enigszins te vergelijken met een Nederlands algemeen pensioenfonds (APF) alwaar ook verschillende collectiviteitkringen bestaan (in België noemen we dit 'afzonderlijke vermogens'), in het figuur 1b weergegeven als 'subfondsen'. Dus als de ene kring een financieel tekort heeft, heeft dat geen enkele invloed op de financiële positie van een andere kring.

De algemene vergadering is het hoogste orgaan van UP en wordt gevormd door alle bijdragende ondernemingen. De exacte taken en bevoegdheden zijn wettelijk vastgelegd en nader uitgewerkt in de statuten van UP. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het benoemen en ontslaan van de leden van de raad van bestuur, het bekrachtigen van de diverse juridische documenten van de kringen en het toetreden van nieuwe leden tot de algemene vergadering. De raad van bestuur is met name verantwoordelijk voor de dagelijkse operatie in nauwe samenwerking met de verschillende operational committees die per land aanwezig zijn. In figuur 1a is dit als voorbeeld voor Nederland opgenomen als zijnde de Dutch Operational Committee.

Een bijzonderheid is dat per werkgever dan wel per afzonderlijk vermogen sociale comités kunnen worden inge-

10 Voor de goede orde: onderbrenging bij een buitenlandse uitvoerder kan niet als het gaat om werkgevers die zich dienen aan te sluiten bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds.

11 Artikel 9 van de Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

12 Artikel 8 van de Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening. Zie bijv. ook overweging 18 uit de IORP II richtlijn: 'IBPV's moeten volledig worden gescheiden van bijdragende ondernemingen en optreden op basis van kapitaaldekking met als doel het verstrekken van pensioenuitkeringen.'

13 Voluit: Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten.

14 https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/kennisgeving-toegelaten-buitenlandse-aanbieders-pensioenen-en-lijfrenten-v240910/.

steld (in de praktijk ook wel pensioenraden genoemd).[15] Voor de uitvoering van de toepasselijke bepalingen van de sociale en arbeidswetgeving die gelden voor de uitvoering van de pensioenregelingen die het pensioenfonds beheert, kunnen een of meer sociale comités worden ingesteld bij het pensioenfonds. Deze comités zijn overigens geen organen van het pensioenfonds. In de praktijk worden de sociale comités bemenst door vertegenwoordigers van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever; soms is ook de ondernemingsraad vertegenwoordigd. Per kwartaal worden deze sociale comités geïnformeerd door UP over de ontwikkelingen binnen het specifieke afzonderlijk vermogen. Op een aantal punten kunnen de sociale comités eventueel ook adviezen uitbrengen, bijvoorbeeld inzake een al dan niet te verlenen toeslag op de pensioenaanspraken en pensioenrechten in enig kalenderjaar. De exacte taken en bevoegdheden zijn per sociaal comité nader schriftelijk vastgelegd. Een reden daarvoor is dat de sociale en arbeidswetgeving per land verschilt, waardoor de invulling van de taken van de verschillende sociale comités per land ook kan verschillen. Daarnaast is het voor zover het Nederlandse pensioenregelingen betreft ook zo dat niet ieder Nederlands sociaal comité exact dezelfde bevoegdheden hoeft te hebben. Die behoefte kan per aangesloten werkgever verschillen. De invulling van de taken en werkwijze van een Nederlands sociaal comité is in die zin flexibel.

De inrichting van UP en het hele proces van het beheren van pensioenregelingen uit verschillende EU-landen die onderling ook kunnen verschillen brengen natuurlijk kosten met zich mee. Daarnaast is een behoorlijk zware bestuurlijke en organisatorische inzet vereist. Hierdoor is de optie vooral interessant indien er een behoorlijke omvang bestaat van aantallen deelnemende landen en/of aantallen pensioenregelingen en een bijbehorend premieniveau en belegd vermogen. In de praktijk is dit dus vooral interessant voor de grotere ondernemingen c.q. multinationals. Multinationals kunnen bijvoorbeeld hun pensioenregelingen uit verschillende EU-landen onderbrengen bij UP hetgeen aanzienlijke schaalvoordelen kan opleveren op het gebied van vermogensbeheer en governance.

UP bestaat inmiddels zo'n tien jaar. UP is inmiddels uitgegroeid tot een top 10 pensioenfonds in België en biedt pensioenregelingen ten behoeve van werkgevers in België, Nederland, Ierland en Luxemburg. Het beheerd vermogen bedraagt ten tijde van dit schrijven ruim € 1,5 miljard. UP is in Europa niet onopgemerkt gebleven. Na het winnen van enkele IPE-awards (beste pensioenfonds in België en beste risicobeheerpraktijk voor Europese pensioenfondsen) in december 2024 in Praag, werd UP opnieuw beloond in 2025, dit keer met de prestigieuze prijs European Pension Fund of the Year bij de European Pension Awards 2025 op 3 juli 2025 in Londen.[16]

15 Artikel 34 van de Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

16 Winners 2025 // European Pensions Awards.

4. Toetreding tot UP

Het voornemen van een werkgever om de pensioenovereenkomsten bij een pensioenuitvoerder onder te brengen kan in beginsel niet zonder instemming van de ondernemingsraad.[17] Dat geldt dus ook voor onderbrenging bij een IBPV in het buitenland. Een werkgever dient dit dus in acht te nemen in geval er interesse is om de pensioenovereenkomsten ter uitvoering onder te brengen bij UP.

Stel dat een Nederlandse werkgever zijn pensioenovereenkomsten ter uitvoering wil onderbrengen bij UP. Hoe werkt dan de procedure?

De notificatieprocedure is vastgelegd in artikel 11 van de IORP II-richtlijn en tevens in de Belgische wetgeving.[18]
De procedure verloopt op hoofdlijnen als volgt:

1. Indien een IBPV voornemens is grensoverschrijdende activiteiten te ontplooien en bijdragen te aanvaarden van een bijdragende onderneming, dan is hiervoor voorafgaande goedkeuring nodig door de relevante bevoegde autoriteit van de lidstaat van herkomst, de FSMA.
2. De IBPV stelt de FSMA in kennis van haar voornemen om grensoverschrijdende activiteiten te ontplooien waarbij bij de kennisgeving de volgende gegevens worden verstrekt:
   a. de naam van de lidstaat van ontvangst (in casu Nederland);
   b. de naam van de vestiging van het hoofdbestuur van de bijdragende onderneming (de werkgever);
   c. de voornaamste kenmerken van de pensioenregeling die voor de bijdragende onderneming zal worden uitgevoerd.

In de praktijk wordt een uitgebreid formulier ingevuld door UP met daarin onder meer opgenomen hetgeen onder a, b en c staat. Dit formulier is te downloaden van de website van de FSMA.[19] Daarnaast worden tegelijkertijd, eventueel nog in concept, gerelateerd aan punt c de verschillende documenten aangeleverd die specifiek van toepassing zijn voor deze werkgever, waaronder het pensioenreglement en het van toepassing zijnde financieringsplan met de relevante financiële opzet. De FSMA zal het hele dossier vervolgens beoordelen aan de hand van de prudentiële normen die in België van toepassing zijn, waarbij uiteraard ook de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving gerespecteerd dient te worden.

Vaak leidt het ingediende dossier nog tot vragen en opmerkingen van de FSMA met name over de prudentiële opzet van de pensioenregeling als opgenomen in het ingediende dossier. Uiteraard dienen deze te worden geadresseerd. Het komt ook voor dat UP en de werkgever geza-

17 Artikel 27, lid 1a jo. lid 7 Wet op de ondernemingsraden. Instemming van de ondernemingsraad speelt niet indien betrokkenheid bij de keuze van de pensioenuitvoerder is geregeld bij cao (artikel 27, lid 3 Wet op de ondernemingsraden).

18 Artikel 64 tot en met 68 van de Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

19 https://www.fsma.be/nl/instelling-voor-bedrijfspensioenvoorziening-ibp.

menlijk met de FSMA overleg hebben over het dossier, waarbij een nadere toelichting kan worden gegeven op het dossier ter beantwoording van de vragen en bespreking van de opmerkingen. Daarnaast zal de FSMA in voorkomende gevallen in deze fase al vooroverleg hebben met DNB is onze ervaring, waarbij DNB al een toets kan uitvoeren op de te respecteren Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Als er bijvoorbeeld vragen of bedenkingen zijn die te maken hebben met de Nederlandse informatievoorschriften dan zal DNB dit op haar beurt weer bespreken met de AFM. Uiterste consequentie kan zijn dat de FSMA al in deze fase besluit om de aanvraag voor een grensoverschrijdende activiteit af te wijzen. DNB kan het uitvoeren van de regeling door UP echter niet tegenhouden op basis van argumenten van prudentiële aard.

3. De FSMA zal vervolgens binnen drie maanden na ontvangst van alle bij punt 2 bedoelde gegevens de bevoegde autoriteit van de lidstaat van ontvangst (in casu DNB) informeren en daar ook de IBPV (in casu UP) van op de hoogte stellen, uiteraard ervan uitgaande dat er geen bedenkingen (meer) zijn.
   In dit stadium is de FSMA dus feitelijk akkoord met het uitvoeren van de Nederlandse pensioenregeling in België. Er kan echter nog geen start worden gemaakt met de uitvoering van de pensioenregeling. De reactie van DNB dient daarvoor in beginsel te worden afgewacht (zie volgende punt).
4. Voordat de IBPV met het ontplooien van de grensoverschrijdende activiteiten begint, stelt DNB binnen zes weken, te rekenen vanaf de ontvangst van de informatie als genoemd bij punt 3 de FSMA formeel in kennis van de op de pensioenregeling toepasselijke Nederlandse sociale en arbeidswetgeving die geldt voor de uitvoering van een pensioenregeling waaraan wordt bijgedragen door een onderneming in de lidstaat van ontvangst en over de voorschriften van de lidstaat van ontvangst inzake informatieverstrekking die van toepassing zijn op de grensoverschrijdende activiteit. De FSMA doet dan mededeling aan UP hiervan. De termijn van zes weken is van belang omdat het ook kan voorkomen dat DNB de FSMA niet in kennis stelt van de op de pensioenregeling toepasselijke sociale en arbeidswetgeving. Als deze procedure immers al meerdere malen is gevolgd is het bij partijen wel genoegzaam bekend welke bepalingen dit dan betreffen.

Een voorbeeld van hoe dit kan uitpakken is:

De FSMA stuurt op 11 maart 2025 het dossier naar DNB en doet hiervan ook melding aan UP.
Bij niet reageren van DNB kan de grensoverschrijdende uitvoering door UP van de Nederlandse regeling dan beginnen op 23 april 2025 (= zes weken na 11 maart 2025). Als DNB eerder reageert dan 23 april 2025, kan eerder worden begonnen.

In de praktijk zie ik dat deze procedure op zich goed werkt maar dat de termijn van drie maanden ook wel eens uitloopt.

5. Welke bepalingen kwalificeren als Nederlandse sociale en arbeidswetgeving?

In artikel 199a PW is gewaarborgd dat op de Nederlandse pensioenregeling de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving van toepassing is.

> "Een pensioeninstelling uit een andere lidstaat neemt bij de uitvoering van een pensioenregeling waarop de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving van toepassing is deze wetgeving in acht."

In artikel 2, lid 9 PW is opgenomen welke bepalingen behoren tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving.
De bepaling luidt als volgt:

> "Waar in deze wet sprake is van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving betreft dit in ieder geval de artikelen 1, 2, 2a, 4, 7 tot en met 29, 31, 35 tot en met 53, 55 tot en met 95, 97 en 98 van deze wet."

Opvallend is dat deze bepaling door het gebruik van de frase 'in ieder geval' niet limitatief is bedoeld.
Dit is naar mijn mening niet helemaal logisch. De bepaling richt zich op basis van de zinsnede 'deze wet' puur op bepalingen van de PW. Dus kennelijk kunnen er nog andere bepalingen zijn in de PW die zouden kunnen behoren tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving; het is niet helder waarom deze dan niet meteen worden genoemd.

Laten we eens nauwkeuriger kijken naar de artikelen die in artikel 2, lid 9 PW zijn opgesomd.
In artikel 1 PW zijn de definities opgenomen van de PW. Dat zijn er momenteel maar liefst 82 en in artikel 2 PW wordt nog nader ingegaan op bepaalde definities.
Artikel 2a PW gaat nader in op bepalingen inzake de 'gemeenschappelijke huishouding' hetgeen relevant is voor begrip 'partner' in de pensioenovereenkomst. Dat dient dus in België op exact dezelfde wijze te worden ingevuld.
Artikel 4 PW betreft een bepaling die ingaat op het al dan niet van toepassing zijn van een aantal specifieke PW-bepalingen in geval van conversie in de zin van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding.
Artikel 7 PW tot en met 29 PW zijn bepalingen inzake de pensioenovereenkomst die onverkort in België gelden. Dus bepalingen inzake de totstandkoming van een pensioenovereenkomst, het karakter van de pensioenovereenkomst, wijziging van de pensioenovereenkomst, de informatieverstrekking bij aanvang en wijziging van de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst, premiebetaling en premieachterstand zijn onverkort in België van toepassing.
Artikel 31 PW betreft het verbod van verpanding en andere handelingen dat ook in België van toepassing is.
Artikel 35 PW tot en met 53 PW betreft onder meer de verplichting tot het opstellen van een pensioenreglement, het registreren van de deelnemingsjaren, het door het UWV melden van arbeidsongeschiktheid aan de pensioenuitvoerder, een breed scala van periodieke informatiever-

plichtingen aan belanghebbenden,[20] de zorgplicht, de klachten- en geschillenregeling, de keuzebegeleiding, het pensioenregister, de zorgplicht bij premieovereenkomsten, de risicohouding en het verstrekken van uitkeringen (in andere lidstaten). Aan al deze bepalingen dient ook in België gevolg te worden gegeven.

Artikel 55 PW tot en met 95 PW zijn bepalingen inzake behoud van aanspraken bij beëindiging deelneming (inclusief uitloopdekking voor risiconabestaandenpensioen), behoud van aanspraken op partnerpensioen bij verlof, behoud aanspraken op bijzonder partnerpensioen bij scheiding, gelijke behandeling bij toeslagen (indexatie), geen verjaring ten gunste van de pensioenuitvoerder, uitruil van pensioensoorten en keuzerecht hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen, keuzerecht variabele of vaste uitkering, verbod van vervreemding, afkoop, afkoop kleine pensioenen, individuele en collectieve waardeoverdracht, informatie uit de basisregistratie personen, het burgerservicenummer en de voorwaardelijke toeslagverlening.

Het zijn nogal wat artikelen uit de PW die behoren tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Kort samengevat zou je kunnen zeggen dat de artikelen die niet behoren tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving de artikelen zijn die zien op de organisatie en inrichting van pensioenfondsen en het financieel toetsingskader. Of anders gezegd: de bepalingen die behoren tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving hebben grofweg betrekking op alles wat in de relatie tussen de werkgever en de werknemer is afgesproken.

Uit de parlementaire behandeling van de implementatie van de IORP I-richtlijn in de toen nog geldende Pensioen- en spaarfondsenwet blijkt dat ook andere wetgeving (deels) valt onder de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving:

> "Verder vallen alle artikelen van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding onder de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving, artikel 4 van de Wet op de medische keuringen en de bepalingen uit de Algemene Wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, die betrekking hebben op pensioenvoorzieningen."[21]

DNB heeft invulling gegeven aan artikel 2, lid 9 PW door middel van het op haar website publiceren van een lijst met bepalingen van Nederlandse sociale en arbeidswetgeving die op de pensioenregeling van toepassing is.[22] Dit is ook de lijst die DNB stuurt naar de FSMA als sluitstuk van de notificatieprocedure.
Ook de lijst van DNB bevat geen limitatieve opsomming. De lijst richt zich op bepalingen die direct voor pensioenuitvoerders gelden. In de inleiding is opgenomen dat bij de uitvoering van de pensioenregeling van een in Nederland gevestigde werkgever een pensioeninstelling uit een andere lidstaat echter ook rekening dient te houden met andere (niet rechtstreeks tot de pensioenuitvoerder gerichte) andere bepalingen van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving, zoals de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding of de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Dit sluit aan bij de hiervoor genoemde parlementaire behandeling van de IORP I-richtlijn.

Op de lijst van DNB komen de wetsartikelen uit artikel 2, lid 9 PW terug. Tevens staat op de lijst nog een aantal artikelen uit de PW. Op zich merkwaardig dat die dan niet in artikel 2, lid 9 PW zelf staan; dat had de duidelijkheid ten goede gekomen; wellicht kan dat nog een keer worden gerepareerd in de PW. Het gaat om artikel 199 en 199a PW die voortvloeien uit de IORP II-richtlijn. In artikel 199 PW is geregeld dat pensioeninstellingen uit andere lidstaten een vergunning moeten hebben ingeval zij 'bijdragen aanvaarden van een in Nederland zetel hebbende bijdragende onderneming' en dat zij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de pensioeninstelling zetel heeft in kennis hebben gesteld van het voornemen een pensioenregeling uit te voeren voor een in Nederland gevestigde bijdragende onderneming. In artikel 199a PW is opgenomen dat een pensioeninstelling uit een andere lidstaat bij de uitvoering van een pensioenregeling waarop de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving van toepassing is deze wetgeving in acht dient te nemen. Logisch dat deze bepalingen in de PW staan, doch je kunt je wel afvragen waarom deze bepalingen volgens DNB behoren tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Het zijn immers procedurele bepalingen die rechtstreeks voortvloeien uit de IORP II-richtlijn. Ook artikel 216 PW dat handelt over de bevoegdheid van de kantonrechter bij burgerrechtelijke geschillen is van toepassing volgens DNB. Dat betekent onder meer dat deelnemers in een Nederlandse pensioenregeling die in België wordt uitgevoerd gewoon naar de Nederlandse rechter kunnen stappen als het gaat om zaken betreffende vorderingen uit hoofde van een pensioenovereenkomst. Een dergelijke vordering ziet op de rechtsverhouding tussen de werkgever en (gewezen) werknemer dus dit is wel zo fijn voor de deelnemer. Tevens vloeit uit artikel 216 PW voort dat geschillen met betrekking tot een uitvoeringsovereenkomst of een pensioenreglement ook door de kantonrechter worden behandeld. Dergelijke vorderingen zien op de rechtsverhouding tussen de buitenlandse pensioenuitvoerder en de werkgever (uitvoeringsovereenkomst) dan wel de rechtsverhouding tussen de buitenlandse pensioenuitvoerder en de (gewezen) deelnemer, pensioengerechtigde of andere aanspraakgerechtigde (pensioenreglement). Hier is naar mijn mening de bevoegdheid van de kantonrechter niet altijd logisch, met name niet als de vordering geen betrekking heeft op een eventuele vermeende inbreuk op de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving maar op een handelen of nalaten van de buitenlandse pensioenuitvoerder dat in strijd zou zijn met de buitenlandse prudentiële regels of governance. Ditzelfde zou je kunnen beargumenteren voor wat betreft de nieuwe geschilleninstantie als opgenomen in artikel 48c van de PW dat blijkens de opsomming in artikel 2, lid

20 De informatieverplichtingen door middel van de UPO's gelden onverkort in België.
21 *Kamerstukken II* 2004/05, 30 104, 3, p. 5.
22 https://www.dnb.nl/media/knjopioa/toepasselijk-sociaal-en-arbeidsrecht.pdf.

9 PW ook behoort tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Een belanghebbende met een klacht over de uitvoering van het pensioenreglement kan na het doorlopen van de interne klachtenprocedure van het pensioenfonds eventueel de klacht voorleggen aan de nieuwe geschilleninstantie pensioenfondsen (GIP). Het is dan de vraag of het GIP wel kan oordelen als de belanghebbende een klacht heeft die vooral ziet op prudentiële aspecten; dat lijkt me niet. Wetstechnisch is dit nog niet naar behoren uitgekristalliseerd naar mijn mening.

Ook een groot aantal artikelen inzake het omvangrijke overgangsrecht als opgenomen in de PW staat op de lijst. Het gaat dan om artikel 220b PW (overgangsrecht klein pensioen), artikel 220ca PW (overgangsrecht toetredingsleeftijd), artikel 220d PW (overgangsrecht uitzendovereenkomsten), artikel 220e PW (overgangsrecht progressieve premie), artikel 220f PW (overgangsrecht gelijke behandeling m/v), artikel 220g PW (overgangsrecht nabestaandenpensioen), artikel 220h PW (overgangsrecht premievrije voortzetting bij gesloten pensioenfonds) en artikel 220i PW (overgangsrecht Wet toekomst pensioenen).
Verder staat een groot aantal wetsartikelen uit lagere regelgeving dat op de genoemde PW-bepalingen is gebaseerd vermeld op de lijst. Het gaat dan om bepalingen uit het Besluit uitvoering pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Artikel 4 van de Wet op de medische keuringen behoort dus ook tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving en dit artikel staat ook op de lijst van DNB. Op basis van dit artikel mogen pensioenuitvoerders in beginsel geen gezondheidswaarborgen opvragen van werknemers die gaan deelnemen in de pensioenregeling tenzij het gaat om het terugkomen op een eerder gemaakte keuze als de pensioenregeling keuzemogelijkheden biedt. In de praktijk gaat het dan om medische keuringen c.q. het vragen van medische waarborgen door middel van een gezondheidsverklaring. Het is logisch dat deze bepaling ook geldt voor buitenlandse pensioenuitvoerders die Nederlandse pensioenregelingen uitvoeren.
Daarnaast merkt DNB op dat bij de uitvoering van de pensioenregeling van een in Nederland gevestigde werkgever de pensioeninstelling uit een andere lidstaat ook rekening dient te houden met andere (niet rechtstreeks tot de pensioenuitvoerder gerichte) bepalingen van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving, **zoals** de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding of de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.
Opvallend hier is weer dat DNB zich kennelijk niet wil branden aan een preciezere opgave van de wetten die tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving vallen. Denk hier bijvoorbeeld aan de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het lijkt me helder dat deze Nederlands wet ook tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving behoort hetgeen ook blijkt uit de parlementaire behandeling van de IORP I-richtlijn. Tot slot heeft DNB op de lijst ook nog een 'disclaimer' geplaatst: *'Aan onderstaand overzicht kunnen geen rechten worden ontleend'*. Het is mij niet duidelijk waarom DNB dit heeft gedaan. De lijst is toch voor een groot deel gebaseerd op wetgeving, dus waarom zou dit met een disclaimer gepaard moeten gaan? Anderzijds kan het ook ruimte bieden als in een voorkomend geval door omstandigheden een bepaald wetsartikel juist niet van toepassing zou moeten zijn bij de uitvoering in België.

Wat opvalt is dat de bepalingen inzake de transitie als opgenomen in hoofdstuk 6b PW ontbreken. Ik kom daar later nog op terug in de paragraaf 'Wet toekomst pensioenen'.

6. Grensoverschrijdende collectieve waardeoverdracht

Bij de implementatie van de IORP II-richtlijn in de PW, zijn in artikel 90a PW extra voorwaarden opgenomen voor een collectieve waardeoverdracht (cwo) vanuit een pensioenfonds of een PPI naar een in een andere lidstaat gevestigde pensioeninstelling uit een andere lidstaat. Deze voorwaarden worden niet gesteld bij een binnenlandse cwo of bij een grensoverschrijdende cwo vanuit een Nederlandse verzekeraar naar een pensioeninstelling uit een andere lidstaat. Meest in het oog springt een, ten opzichte van cwo binnen Nederland, verzwaard instemmingsrecht van belanghebbenden. Naast het individuele recht van bezwaar (als het gaat om een zogenoemde artikel 83 PW-cwo), wordt bij een grensoverschrijdende cwo (en dus niet bij een cwo binnen Nederland) tevens vereist dat voor het doen slagen van een grensoverschrijdende cwo, een tweederde meerderheid van de deelnemers en gewezen deelnemers en een tweederde meerderheid van de pensioengerechtigden die hebben gereageerd op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek, het voorgenomen besluit met betrekking tot de cwo hebben goedgekeurd (artikel 90a, lid 2 sub b PW).

Je kunt je afvragen of deze regeling inzake het verzwaard instemmingsrecht wel in overeenstemming is met de IORP II-richtlijn. Zo staat in overweging 12 van de IORP-II richtlijn:

> "Met name het vergemakkelijken van de grensoverschrijdende activiteiten van IBPV's en de grensoverschrijdende overdracht van pensioenregelingen door het verduidelijken van de betreffende procedures en het wegnemen van onnodige belemmeringen, kan positieve gevolgen hebben voor de betrokken ondernemingen en hun werknemers, in welke lidstaat zij ook werken, door het centraliseren van het beheer van de pensioendienstverlening."

Doelstelling is dus dat de regeling in de IORP II-richtlijn inzake grensoverschrijdende cwo ertoe leidt dat het effectueren ervan makkelijker wordt en dus niet moeilijker. Er wordt immers een drempel opgeworpen die niet geldt voor collectieve waardeoverdrachten binnen Nederland, hetgeen mogelijk strijdig kan zijn met het vrije verkeer binnen de EU.[23] Vooralsnog is er hier echter nog geen rech-

23 Zie voor een uitgebreidere beschouwing: H. van Meerten & J. Geerling, 'Build that wall? Het onderscheid tussen binnenlandse en grensoverschrijdende waardeoverdrachten van pensioenregelingen', *TRA* 2019/16.

terlijke uitspraak over. UP heeft vóór de inwerkingtreding van de IORP II-richtlijn te maken gehad met een paar binnenkomende cwo's vanuit Nederlandse pensioenfondsen. Dat zijn cwo's geweest die via de reguliere bepalingen uit de PW zijn uitgevoerd die ook al golden voor cwo's binnen Nederland, namelijk artikel 83 PW dan wel 84 PW. In de IORP I-richtlijn stonden namelijk geen specifieke bepalingen inzake grensoverschrijdende cwo's.

Sinds de invoering van de IORP II-richtlijn zijn er bij mijn weten niet of nauwelijks nog cwo's vanuit Nederland naar België geweest. Wij merken wel in de praktijk dat Nederlandse werkgevers en Nederlandse pensioenfondsen huiverig zijn om het ingewikkelde instemmingstraject dat is opgenomen in artikel 90a PW op te starten.

In een brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer staat over dit onderwerp het volgende:[24]

> "De invoering van IORP II heeft in Nederland weinig tot geen invloed gehad op de grensoverschrijdende collectieve waardeoverdrachten van pensioenfondsen. De implementatiewet legt in dit verband de nadruk op het beschermen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en het versoepelen van het proces rondom grensoverschrijdende collectieve waardeoverdracht. Voor grensoverschrijdende collectieve waardeoverdrachten moeten deelnemers om hun goedkeuring worden gevraagd. Lidstaten kiezen hiervoor de eigen vorm. De eis in Nederland is dat twee derde van de stemmende deelnemers goedkeuring geeft. In veel andere Europese landen moet de helft van alle deelnemers instemmen. Het onderzoek constateert dat grensoverschrijdende collectieve waardeoverdrachten zeer weinig voorkomen in Nederland."
> "De aanpassingen in procedures en termijnen bij grensoverschrijdende activiteiten onder IORP II hebben dus geen stimulerend effect gehad. Overigens lijkt in de praktijk ook weinig behoefte en belangstelling te zijn bij werkgevers om hun pensioenregeling in het buitenland onder te brengen."

De opmerking dat er weinig behoefte en belangstelling zou zijn bij werkgevers om hun pensioenregeling in het buitenland onder te brengen doet bij mij de wenkbrauwen fronsen. In de praktijk zijn er wel degelijk werkgevers en pensioenfondsen met grote interesse om de pensioenregeling en met name ook de waarde van de opgebouwde en ingegane pensioenen onder te brengen in België. Echter de strenge eisen inzake de instemming die aan zo'n overdracht worden gesteld, is vaak de reden om er dan toch maar niet aan te beginnen.[25]

7. Belgisch prudentieel kader

De prudentiële regels in België zijn niet in beton gegoten in vergelijking met het Financiële Toetsingskader (FTK) in Nederland. Zowel het Belgische prudentiële kader als het Nederlandse FTK is onderworpen aan dezelfde IORP II-richtlijn die minimum prudentiële eisen voorschrijft. Nederland heeft daarbij gekozen voor een 'rule based'-kader; hierbij zijn de eisen van de richtlijn vormgegeven door het stellen van expliciete regels en voorwaarden. België heeft gekozen voor een prudentieel kader dat meer 'principle based' is en dichter bij de richtlijn blijft. Als gevolg hiervan is er binnen het Belgische prudentiële kader veel ruimte voor eigen invulling door de pensioenuitvoerder en de werkgever. Er dient wel altijd sprake te zijn van een consistent geheel tussen toezegging, financiering en beleggingsbeleid. Dit wordt getoetst in de eerder beschreven notificatieprocedure. Daarbij wordt de solvabiliteit van de werkgever die de pensioentoezegging doet, mede in aanmerking genomen en getoetst door de FSMA met name in het geval de werkgever zich wil verplichten tot een bijstorting bij een tekort. In een uitgebreide studie richting de Belgische toezichthouder dient deze consistentie te worden aangetoond. Daarnaast worden er buffers bepaald zodanig dat de toezegging met voldoende mate van zekerheid waargemaakt kan worden.
De voorziening die moet worden aangehouden voor de pensioengerechtigden noemen we de lange termijn voorziening (LTV). Dit is de voorziening waarop het beleid gericht is. Bij overgang naar het Belgische financiële kader dient er sprake te zijn van volledige financiering op basis van de LTV. De LTV dient te worden vastgesteld op voldoende actuariële grondslagen ter waarborging van de pensioenrechten en pensioenaanspraken. Als rekenrente wordt hierbij gewoonlijk een prudente inschatting van het verwachte beleggingsrendement gehanteerd, hetgeen afwijkt van Nederland waar met de risicovrije rente wordt gerekend, waarbij consistentie met een eventueel van toepassing zijnde garantie van de werkgever (en in het verlengde daarvan de solvabiliteitstoets van de werkgever) wordt betrokken. Bij deze voorziening wordt tevens rekening gehouden met een redelijke marge voor negatieve afwijkingen door middel van het aanhouden van een buffer en worden voorwaardelijke toeslagen eveneens deels ingerekend in de LTV.
Naast de LTV dient er een minimumvoorziening aanwezig te zijn die wordt gebaseerd op de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Dat betekent in de praktijk dat voor de (gewezen) deelnemers de overdrachtswaarde conform de regels inzake het wettelijk recht op individuele waardeoverdracht als opgenomen in artikel 71 PW dat behoort tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving aanwezig moet zijn. Immers, (gewezen) deelnemers kunnen nog om een uitgaande individuele waardeoverdracht verzoeken, waarbij de daarmee corresponderende waarde in geld dan wel aanwezig moet zijn. Deze minimumvoorziening noemen we de korte termijn voorziening (KTV).[26]

24 *Kamerstukken II* 2024/25, 32 043, 665.

25 Zie onder meer de volgende artikelen voor uitgebreidere beschouwingen over collectieve waardeoverdracht: R.M.J.M. de Greef & M. Grashoff, 'Collectieve waardeoverdracht over de grens?', *TPV* 2019/4, R.M.J.M. de Greef, H. van Meerten & J.J. van der Zanden, 'Transitie onder het nieuwe pensioencontract: overschrijding van de Europeesrechtelijke grens?', *TPV* 2020/48, M. Grashoff, 'Invaren, (grensoverschrijdende) collectieve waardeoverdracht en het recht van bezwaar', *TPV* 2024/4.

26 Zie afdeling V van de Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening voor een meer gedetailleerde uiteenzetting van actuariële aspecten.

Voor wat betreft ondergebrachte uitkeringsovereenkomsten (db-regelingen) in België geldt ook dat er een dekkingsgraad wordt vastgesteld per afzonderlijk vermogen, net als in Nederland. In die zin is UP vergelijkbaar met een APF. Een afzonderlijk vermogen bij UP kun je vergelijken met een collectiviteitkring bij een APF.
In België geldt dat een afzonderlijk vermogen altijd een dekkingsgraad van ten minste 100% moet hebben (fully funded principe). Dit is inclusief de benodigde buffer. Dit speelt uiteraard vooral bij db-regelingen. Voor de Nederlandse db-regelingen die bij UP zijn ondergebracht betekent dit bij onderdekking dat:
– de werkgever moet bijstorten doch alleen als er een bijstortingsverplichting is overeengekomen; of
– de pensioenaanspraken en pensioenrechten dienen te worden gekort (afstempelen).

Deze twee mogelijke gevolgen zijn op hoofdlijnen eigenlijk niet anders dan de gevolgen die in Nederland zouden optreden bij een dekkingstekort. Echter, de procedures die in het Nederlandse FTK zijn omschreven zijn niet van toepassing in België. Het misverstand bestaat nog wel eens in de praktijk dat Belgische pensioenfondsen niet mogen korten omdat daar altijd een bijstortingsplicht geldt voor de werkgever. Dat is echter niet het geval voor Nederlandse regelingen die in België zijn ondergebracht. Het al dan niet overeenkomen van een bijstortingsverplichting is immers een onderdeel van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving.[27] En die bepalingen dienen door de Belgische uitvoerder te worden gerespecteerd.

Ingeval onderdekking van een afzonderlijk vermogen zou spelen, dient dit in België echter wel zo snel mogelijk te worden hersteld. In de praktijk zijn hier interessante oplossingen voor ontwikkeld die in overleg met de FSMA kunnen worden toegepast in vigerende gevallen.
Zo wenst de FSMA te voorkomen dat een korting al snel na een toetreding van een bijdragende onderneming uit Nederland zou spelen. In dat verband heb ik meegemaakt dat er in sommige gevallen ten minste een tijdelijke bijstortingsverplichting voor de werkgever diende te worden overeengekomen, voor bijvoorbeeld de eerste één of twee jaren vanaf toetreding. In de gevallen waar dit speelde hoefde overigens geen beroep te worden gedaan op deze tijdelijke bijstortingsverplichting, want zoals eerder gezegd wordt in de notificatieprocedure goed gekeken naar de financiële opzet.

Daarnaast is het mogelijk gebleken dat binnen bepaalde db-regelingen het onder voorwaarden wordt toegestaan om een uitstelperiode voor de korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten in de pensioenregeling te laten opnemen. Het zal immers in de praktijk kunnen voorkomen dat dekkingsgraden vrij snel herstellen, waardoor een doorgevoerde korting de facto niet nodig zou zijn geweest. Door uitstel van de effectuering van de korting wordt onrust bij deelnemers voorkomen.

Hoe werkt dit in de praktijk op hoofdlijnen? Het komt erop neer dat indien UP per jaareinde vaststelt dat de dekkingsgraad van een afzonderlijk vermogen zoals vastgelegd in het financieringsplan, lager is dan de voorziening, UP de pensioenaanspraken en pensioenrechten bij afwezigheid van een bijstortingsverplichting zal verminderen (korten) met een uitstelperiode van vijf jaar. De volgende voorwaarden zijn hierbij voorstelbaar:
a. De vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt evenredig berekend over de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van alle belanghebbenden en zal actuarieel neutraal berekend worden volgens de in het financieringsplan opgenomen grondslagen.
b. De vermindering van alle pensioenaanspraken en pensioenrechten na de uitstelperiode van vijf jaar wordt direct onvoorwaardelijk doorgevoerd in de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
c. Indien gedurende de uitstelperiode van vijf jaar de dekkingsgraad zoals per 1 januari van een jaar hoger is dan 100%, kan UP besluiten om de vermindering (deels) te herstellen. Een dergelijk herstel kan er niet toe leiden dat de dekkingsgraad lager wordt dan 100%. Indien er meerdere verminderingen zijn toegepast, zal de oudste vermindering als eerste (deels) worden hersteld.
d. Indien gedurende de uitstelperiode van vijf jaar opnieuw een tekort optreedt zal een aanvullende korting met een uitstel van vijf jaar worden vastgesteld.

Met andere woorden. De korting wordt boekhoudkundig meteen doorgevoerd, doch wordt feitelijk pas geëffectueerd na een periode van vijf jaar. Een gepensioneerde voelt het dus niet meteen in zijn portemonnee. Deze methode is een enkele maal toegepast bij UP in de periode dat de rente sterk daalde. Dat leidde ertoe dat er een korting plaatsvond op pensioenaanspraken en pensioenrechten op 1 januari 2021 van een bepaald percentage, te effectueren per 1 januari 2026. Door een tussentijdse stijging van de dekkingsgraad, kon in casu de boekhoudkundige korting weer ongedaan worden gemaakt per 1 januari 2022.

8. De Wet toekomst pensioenen

In de parlementaire behandeling van de WTP is maar beperkt aandacht geweest voor de buitenlandse pensioenuitvoerder. Zo is hierover in de memorie van toelichting gezegd:[28]

> "Op grond van de IORP II-richtlijn kan een pensioeninstelling uit een andere lidstaat een pensioenregeling uitvoeren van werkgevers uit Nederland. Het Nederlandse sociale en arbeidsrecht blijft van toepassing op pensioenregelingen die door een buitenlandse pensioenuitvoerder worden uitgevoerd. Echter voor het prudentieel kader geldt dat de prudentiële vereisten van de betreffende lidstaat van toepassing zijn. De Pensioenwet geeft een opsomming van de artikelen die tot

27 Artikel 2, lid 9 PW jo. artikel 25, lid 2 onder c PW.

28 *Kamerstukken II* 2021/22, 36 067, 3, p. 165.

de Nederlandse sociale en arbeidswetging behoren. In het kader van dit wetsvoorstel is beoordeeld of er wijzigingen zouden moeten plaatsvinden in hetgeen als sociale en arbeidswetgeving moet worden gezien. De regering is van mening dat dit het geval is voor de bepaling over de gezamenlijke huishouding die wordt opgenomen in het kader van de uniformering van het partnerbegrip. 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 premieregeling of de flexibele premieregeling."

De nieuwe karakters van de premieovereenkomsten, de solidaire premieovereenkomst en de flexibele premieovereenkomst inclusief de bepalingen over de solidariteitsreserve en risicodelingsreserve, behoren dus wel tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving, maar de specifieke voorschriften tijdens de transitieperiode als opgenomen in hoofdstuk 6b van de PW, dus onder meer de compensatie en het invaren, niet.
De overgangsperiode voor de transitie behoort dan weer wel tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving, hetgeen overigens niet bij aanvang in het wetsvoorstel WTP stond.
In artikel 220i, lid 1 PW is kort samengevat opgenomen dat ten tijde van de invoering van de WTP bestaande pensioenregelingen kunnen worden voortgezet conform de PW zoals die luidde vlak voor invoering van de WTP tot het moment dat er een nieuwe pensioenregeling is die aan de WTP voldoet maar niet later dan 1 januari 2027.[29] In lid 3 van dit artikel is opgenomen dat bij uitvoering van een pensioenregeling waarop de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving van toepassing is door een pensioeninstelling uit een andere lidstaat, het eerste lid van overeenkomstige toepassing is voor zover het de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving betreft.

In de wetsgeschiedenis is bij de artikelsgewijze behandeling van het wetsvoorstel WTP de Belgische pensioeninstelling nogmaals aan de orde geweest.[30] De passage luidt:

> ***"De transitie bij een buitenlandse pensioeninstelling***
>
> 129. De memorie van toelichting spreekt slechts zeer summier over de situatie waarin een Nederlandse pensioenregeling wordt uitgevoerd door een buitenlandse pensioeninstelling, vaak een Belgische pensioeninstelling. In deze situatie wordt de (uitvoering van de) pensioenregeling beheerst door de Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving. Artikel 2 Pensioenwet wijst aan welke artikelen in de Pensioenwet in ieder geval aangemerkt dienen te worden als Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving. Onder andere het voorgestelde transitiekader (artikel 150a t/m q) wordt echter niet opgesomd in artikel 2 Pensioenwet, ondanks dat deze pensioenregelingen ook gewijzigd zullen moeten worden om bijvoorbeeld te voldoen aan de eis dat de pensioenovereenkomst een solidaire- of flexibele premieovereenkomst dient te zijn met een leeftijdsonafhankelijke, vlakke premie. Slechts summier is onderbouwd waarom het transitiekader niet van toepassing zou moeten zijn in deze situatie, ondanks de grote belangen die gemoeid zijn bij deze ingrijpende transitie. Kan de minister daarom onderbouwd aangeven waarom het volledige wettelijke transitiekader niet tot de Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving behoort? Waarom behoort, bij wijze van voorbeeld, de verplichting voor de werkgever om een transitieplan op te stellen in het kader van de wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen niet tot de Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving? Verder is bijvoorbeeld artikel 220i Pensioenwet niet genoemd in het voorgestelde artikel 2, lid 9 Pensioenwet. Kan de minister verduidelijken of dit betekent dat de pensioenregelingen ondergebracht bij een buitenlandse pensioeninstelling al per ingang van de wet de transitie doorlopen moeten hebben, of dat daar ook de uiterste termijn van 1 januari 2027 geldt? Dient dit niet ook expliciet in de wet opgenomen te worden?
>
> Antwoord 129
> Van belang is dat bij grensoverschrijdende pensioenuitvoering de prudentiële vereisten van de betreffende lidstaat van toepassing zijn. Ook de institutionele vereisten die in de Pensioenwet aan de inrichting van een pensioenfonds worden gesteld vallen niet onder het sociaal en arbeidsrecht. In het transitiehoofdstuk zijn het prudentiële kader en de institutionele vereisten cruciaal voor het bereikte resultaat. In het kader van het wetsvoorstel toekomst pensioenen is beoordeeld of er wijzigingen zouden moeten plaatsvinden in hetgeen als sociale en arbeidswetgeving moet worden gezien. De regering is van mening dat, vanwege het prudentieel en institutioneel verschil met Nederland en het feit dat er in het buitenland ook sprake is van een andere toezichthouder met eigen taken en bevoegdheden, de artikelen die in het kader van de transitie met dit wetsvoorstel worden geïntroduceerd niet tot het sociale en arbeidsrecht (kunnen) behoren.
> Dat geldt derhalve ook voor de verplichting voor de werkgever tot het opstellen van een transitieplan. Aan de hand van het transitieplan geeft de werkgever, of sociale partners, opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan de pensioenuitvoerder. Omdat het niet mogelijk is om vanuit de Nederlandse wetgeving verplichtingen aan buitenlandse pensioeninstellingen op te leggen, heeft het geen toegevoegde waarde om de werkgever, of sociale partners, met een pensioenregeling ondergebracht bij een buitenlandse pensioeninstelling de verplichting op te leggen een transitieplan op te stellen. Het staat deze werkgever, of sociale partners, uiteraard vrij om op eigen initiatief een transitieplan op te stellen."

Het in de PW geregelde transitiekader (hoofdstuk 6b PW en meer specifiek de artikelen 150a t/m 150r PW) ont-

29 Naar verwachting wordt dit 1 januari 2028.
30 *Kamerstukken II* 2022/23, 36 067, 89, bijlage B, p. 42.

breekt dus in zijn geheel in de opsomming van de artikelen in artikel 2, lid 9 PW. Blijkens de parlementaire citaten als hiervoor opgenomen is dit een bewuste keuze. Het transitiekader geeft kort gezegd aan welke processen en rekenregels van toepassing zijn om te komen tot een evenwichtige transitie van een bestaande pensioenovereenkomst naar een nieuwe pensioenovereenkomst die voldoet aan het kader als vastgesteld in de Wet toekomst pensioenen (hierna: WTP). Het gaat hier meer specifiek op bepalingen in het kader van:

- de mijlpalen in de transitieperiode;
- het transitieplan;
- het berekenen van de transitie-effecten;
- afspraken compensatie pensioenovereenkomst;
- hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden;
- het implementatieplan;
- het communicatieplan;
- invaren (= interne collectieve waardeoverdracht zonder recht van bezwaar).

Het staat dus wel vast dat het nieuwe WTP-kader, de flexibele of solidaire premieovereenkomst en ook het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum op risicobasis op basis van een percentage van het salaris en dus niet meer afhankelijk van dienstjaren, behoort tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Ook de algemene WTP-overgangsperiode is van toepassing.
Op basis van de laatste zin uit de passage uit de als hiervoor genoemd (*Het staat deze werkgever, of sociale partners, uiteraard vrij om op eigen initiatief een transitieplan op te stellen.)* vind ik het niet onlogisch als het om de situatie van uitvoering van een Nederlandse pensioenregeling in België gaat, dat sociale partners toch een transitieplan willen opstellen dat zoveel als mogelijk de uitgangspunten volgt als opgenomen in hoofdstuk 6b van de PW, waarbij de transitietermijnen flexibel kunnen worden ingevuld.

Van belang is hierbij dat voor Nederlandse pensioenfondsen de standaard is dat ze bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten in de nieuwe pensioenregeling invaren, tenzij er gewichtige redenen bestaan om dit niet te doen. Voor deze interne cwo gelden afwijkende regels, waaronder uitsluiting van het bezwaarrecht van deelnemers (artikel 150l/150m PW). Buitenlandse pensioenuitvoerders zijn expliciet uitgesloten van deze afwijkende regels als eerder aangegeven. Dat betekent concreet dat als het de wens is dat opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling, dit middels een interne collectieve waardeoverdracht (invaren) moet gebeuren met als grondslag artikel 83 PW. Dit artikel behoort immers wel tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Dit brengt met zich mee dat belanghebbenden een individueel bezwaarrecht hebben en dus de waardeoverdracht van hun eigen pensioenaanspraken/pensioenrechten kunnen blokkeren. Hiermee wordt bereikt dat de Nederlandse tegenstanders van het zonder instemming kunnen invaren in die zin beter af zouden zijn in België en dat juridische discussies over het zonder bezwaarrecht invaren niet aan de orde zijn.[31]
De eerste flexibele premieregeling die voldoet aan de WTP wordt sinds kort uitgevoerd door UP. Deze werkgever had overigens nog geen pensioenregeling, waardoor een interne cwo dus niet aan de orde was.

9. Tot slot

In dit artikel is op hoofdlijnen een overzicht gegeven van de werking van een IBPV gevestigd in België met daarbij het juridisch kader. Wij merken in de praktijk dat het echt een interessante optie kan zijn voor werkgevers. Wij raden pensioenadviseurs dan ook aan om deze optie op zijn minst mee te nemen als een te onderzoeken uitvoeringsoptie. Dat kan ook gelden voor met name gesloten ondernemingspensioenfondsen die niet gaan invaren maar waarbij continuering van het fonds in Nederland niet altijd wenselijk is, maar waarbij er toch een wens bestaat om een eigen identiteit te behouden die je bij onderbrenging bij een verzekeraar of in een multi-cliënt kring bij een APF kwijtraakt.

31 Zie het niet aangenomen amendement Joseph (36 578, nr. 17) wat bedoeld was om toch een vorm van instemming te krijgen voor het invaren in Nederland.