

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
T.a.v. de minister, W. Koolmees  
Postbus 908001  
2509LV DEN HAAG

KENMERK: B/18/12348/EV

DATUM: 6 juli 2018

ONDERWERP: Reactie op consultatie amvb implementatie IORP-II Richtlijn

Geachte heer Koolmees,

Graag maken wij gebruik van de geboden gelegenheid te reageren op de internetconsultatie van het concept besluit ter implementatie van de IORP-II Richtlijn. De Pensioenfederatie is blij dat u via deze weg gehoor heeft gegeven aan de oproep om snel kennis te kunnen nemen van de lagere regelgeving. De inhoud van het concept besluit geeft in de pensioensector aanleiding tot relevante vragen en opmerkingen. Die delen wij graag met u.

Hoewel wij ons realiseren dat dit niet specifiek relevant is voor deze consultatie, wijzen wij u voor de goede orde op onze algemene reactie op het wetsvoorstel. Ons position paper hebben wij als bijlage bij deze brief gevoegd.

**De Pensioenfederatie is verheugd over de ruimte tot maatwerk bij sleutelfuncties...**

De Pensioenfederatie is over het algemeen tevreden met de geboden ruimte voor maatwerk bij het inrichten van de sleutelfuncties. Het is belangrijk dat pensioenfondsen de keuze hebben om sleutelfuncties zelf in te richten of uit te besteden. Gezien de grote verscheidenheid aan pensioenfondsen is de mogelijkheid tot maatwerk essentieel. Wij gaan ervan uit dat hier op voorhand geen beperkingen aan worden gesteld. Het is vervolgens aan de pensioenfondsen om toe te lichten waarom bepaalde keuzes passend zijn.

Wel leven er in de sector vragen over de impact van het onderscheid dat wordt gemaakt in (de toelichting bij) het concept besluit tussen de houder en de vervuller van een sleutelfunctie. De Pensioenfederatie gaat ervan uit dat pensioenfondsen de ruimte hebben om (ook) het houderschap van sleutelfuncties bij zowel het bestuur, de raad van toezicht of niet uitvoerende bestuursleden, bestuurlijke commissies als (onder strikte voorwaarden en eindverantwoordelijkheid van het bestuur) bij externen onder te brengen. Dit

betekent tevens dat wij van mening zijn dat het houderschap van een sleutelfunctie niet per definitie bij een natuurlijk persoon belegd hoeft te worden, maar bijvoorbeeld ook bij een commissie kan worden ondergebracht.

**... Maar er zijn ook zorgpunten:**

*over de informatievoorschriften*

Zoals u kunt lezen in onze position paper bij het wetsvoorstel hecht de Pensioenfederatie waarde aan gelaagde informatieverstrekking. Uit de reacties op Kamervragen over dit punt leiden wij af dat u ons standpunt dat het pensioen benefit statement meer is dan alleen een UPO niet deelt en die ruimte niet ziet. Het wetsvoorstel leidt er dan ook toe de mogelijkheden voor pensioenfondsen om informatie gelaagd aan te bieden aan deelnemers en af te stemmen op hun informatiebehoeften worden beperkt. Wij constateren bovendien dat in het concept besluit het principe van gelaagde informatieverstrekking ook voor Pensioen 1-2-3 wordt aangetast door voor te schrijven dat de beknopte laag 1 verder moet worden uitgebreid. Dit baart ons zorgen. Wij verzoeken u het concept besluit op dit punt aan te passen, te meer omdat de richtlijn de voorgestelde aanpassing niet voorschrijft.

Daarnaast roepen wij u op om bij de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie in ieder geval te bezien welke mogelijkheden er zijn om (in het belang van deelnemers) de weg naar zowel gelaagde als digitale informatieverstrekking door pensioenfondsen verder te faciliteren en te optimaliseren.

*over de lastenverzwaring*

Verder stellen wij vast dat het wetsvoorstel en het concept besluit bepaald niet bijdragen aan de gewenste administratieve lastenverlichting voor pensioenfondsen. Integendeel, het leidt tot een veelheid aan nieuwe rapportageverplichtingen.

*over het beloningsbeleid*

Tot slot vragen wij specifieke aandacht voor de voorschriften over het beloningsbeleid. Uit de vragen die wij in de bijlage hebben opgenomen blijkt dat de voorschriften in de praktijk tot problemen leiden.

**Een ruimere implementatietermijn is op onderdelen noodzakelijk**

Wij zijn tevreden dat er overgangsrecht komt voor het opnemen van de verschillende scenario's op het UPO, waardoor deze pas in 2020 op het UPO hoeven te worden getoond.

Wij vragen aandacht voor het feit dat van de sector verwacht wordt dat zij zich voorbereidt op basis van teksten van een wetsvoorstel en concept lagere regelgeving, die gedurende het parlementaire proces nog kunnen wijzigen. Het is niet reëel te verwachten dat de pensioenfondsen in staat zullen zijn op

13 januari 2019 op alle onderdelen te voldoen aan de nieuwe wettelijke verplichtingen. Daarbij vragen wij met name aandacht voor de benodigde tijd om sleutelfuncties goed in te richten, maar ook voor de impact die het heeft om voor gewezen deelnemers ineens jaarlijks een UPO te moeten vervaardigen. De Pensioenfederatie verwacht op deze punten coulance van de toezichthouders.

**Tot slot**

In de bijlage hebben wij de vragen en opmerkingen bij het conceptbesluit opgenomen. Als er behoefte is aan nader overleg over deze inbreng, dan zijn wij daar graag toe bereid.

Met vriendelijke groet,



Gerard Riemen  
Algemeen Directeur

**Bijlagen:**

- Vragen en opmerkingen bij het conceptbesluit
- Position Paper Wetsvoorstel implementatie IORP-II Richtlijn (9 mei 2018)

## **Bijlage: Vragen en opmerkingen bij het conceptbesluit**

In deze bijlage treft u onze inhoudelijke vragen en opmerkingen aan bij de verschillende onderdelen van het conceptbesluit.

### **Sleutelfuncties**

#### Artikel I, onderdeel E

##### *Artikel 22a lid 2, Besluit Ftk, (Interne Audit)*

In dit artikel wordt bepaald waarmee de interne auditfunctie is belast. Enerzijds verzoeken wij u om de woorden 'onder meer' in deze bepaling te laten vervallen. Naar onze mening past dat beter bij het proportionaliteitsbeginsel uit de richtlijn. Anderzijds leeft de vraag of de audit zich ook dient uit te strekken tot de bedrijfsprocessen van het pensioenfonds zelf of alleen betrekking heeft op de bedrijfsprocessen van partijen aan welke het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed. Er is behoefte aan iets meer guidance over wat er van de interne audit-functie wordt verwacht. Kan deze guidance worden toegevoegd aan de toelichting?

#### Artikel I, onderdeel E

##### *Artikel 22b lid 2 sub e, Besluit Ftk, (Actuariële activiteiten)*

Wat wordt in deze bepaling verstaan onder risicobeheer en is er een verschil met het 'risicobeheersysteem' zoals in de richtlijn wordt genoemd? Ziet dit alleen op het beheersen van operationele risico's bij het uitvoeren van actuariële taken zoals berekeningen? Of (ook) het beheersen van verzekeringstechnische risico's van het pensioenfonds? Of is dit nog breder en omvat dit ook de beheersing van bijvoorbeeld rente- en inflatierisico's van de verplichtingen?

#### Artikel II, onderdeel P

##### *Artikel 14.0a, Besluit uitvoering Pw en Wvb (Kennisgeving uitbesteding)*

Hierin is bepaald dat een pensioenfonds DNB in kennis dient te stellen van een uitbestedingsovereenkomst betreffende de sleutelfuncties en het beheer van een pensioenfonds voordat deze in werking treedt.

- Wat dient te worden verstaan onder "beheer"? Wordt hieronder verstaan iedere vorm van uitbesteding van werkzaamheden (zoals administratie of vermogensbeheer) aan derden?
- Kan hieruit worden afgeleid dat, als het tijdstip van inwerkingtreding van de uitbestedingsovereenkomst later is dan het tijdstip van het aangaan van deze overeenkomst, het toegestaan is dat een pensioenfonds DNB pas na het aangaan van deze overeenkomst informeert?

#### Artikel II, onderdeel T

##### *Artikel 29, Besluit uitvoering Pw en Wvb (Toets geschiktheid en betrouwbaarheid)*

In dit artikel staat dat DNB de geschiktheid en betrouwbaarheid van alle

personen die betrokken zijn bij een sleutelfunctie kan toetsen indien daartoe naar zijn oordeel aanleiding bestaat.

- Kan er enige duiding worden gegeven over de wijze waarop DNB met deze bevoegdheid zal omgaan en hoe het proportionaliteitsbeginsel wordt geborgd?
- Kunnen voorbeelden genoemd worden van mogelijke situaties waarin aanleiding zou kunnen bestaan voor een dergelijke toetsing?

#### Artikel II, onderdeel U

##### *Artikel 30, Besluit uitvoering Pw en Wvb (Geschiktheid)*

In dit artikel staat dat voor personen die de interne auditfunctie of de actuariële functie vervullen geldt dat is voldaan aan de vereiste geschiktheid als hun beroepskwalificaties, beroepskennis en beroepservaring hiervoor volstaan, terwijl voor personen die de risicobeheerfunctie vervullen hun kwalificaties, kennis en ervaring moeten volstaan.

- Impliceren deze verschillende formuleringen van deze vereisten ook inhoudelijke verschillen daartussen?

Wij veronderstellen dat pensioenfondsen zelf kunnen invullen over welke specifieke (beroeps)kwalificaties, (beroeps)kennis en (beroeps)ervaring de personen betrokken bij dan wel de houders van de sleutelfuncties moeten beschikken.

#### Artikel II, onderdeel V

##### *Artikel 31, Besluit uitvoering PW en Wvb (Betrouwbaarheid)*

In dit artikel wordt geëxpliciteerd wat dient te worden verstaan onder het betrouwbaarheidsvereiste en dat DNB vaststelt of de betrouwbaarheid van een persoon buiten twijfel staat.

- Zullen hierbij voor houders van sleutelfuncties dezelfde eisen gelden als bijvoorbeeld voor bestuursleden?

Verder wordt in dit artikel bepaald dat DNB de betrouwbaarheid vaststelt. Dit lijkt op een proactieve rol van DNB met betrekking tot de betrouwbaarheidstoetsing te duiden. In de nota van toelichting wordt echter vermeld dat DNB de betrouwbaarheid (evenals de deskundigheid) van sleutelfunctionarissen *kan* toetsen indien DNB daartoe aanleiding ziet.

- Hoe verhouden deze wettekst en de genoemde tekst in de nota van toelichting zich tot elkaar?

#### **Beloningsbeleid**

#### Artikel II, onderdeel O

##### *Artikel 14 lid 6, Besluit uitvoering PW en Wvb (Beheersing van de risico's)*

In deze nieuwe bepaling staat dat een pensioenfonds ervoor moet zorgdragen dat haar beloningsbeleid ook wordt toegepast bij derden waaraan werkzaamheden van dit pensioenfonds zijn uitbesteed, tenzij een dergelijke derde valt onder een van de in deze paragraaf 2.4 van de nota van toelichting expliciet genoemde richtlijnen.

- Hoe moet dit voorschrift in de praktijk worden vormgegeven indien een pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed aan een instelling waaraan ook door een of meerdere andere pensioenfondsen werkzaamheden zijn uitbesteed, en de betreffende pensioenfondsen elk een verschillend beloningsbeleid voeren?
- Als het vermogensbeheer wordt uitbesteed aan een niet-Europese vermogensbeheerder, is het pensioenfonds verplicht om in de contractonderhandelingen te bedingen dat het beloningsbeleid van het pensioenfonds van toepassing is op deze uitbestedingspartner. Die valt immers niet onder een van de genoemde richtlijnen, waarvoor een uitzondering geldt. Het fonds kan echter niet afdwingen dat het eigen beloningsbeleid ook van toepassing is op deze uitbestedingspartner. Vraag is hoe daarmee moet worden omgegaan.
- Als het pensioenbeheer wordt uitbesteed aan een uitvoeringsbedrijf dat zelf niet onder een van deze richtlijnen valt, maar deel uitmaakt van een groep die voor andere bedrijfsonderdelen wel onder een van deze richtlijnen valt en voor de gehele groep één beloningsbeleid hanteert, is deze nieuwe verplichting dan niet van toepassing?

Daarnaast merken wij op dat pensioenfondsen uitvoerders kunnen hebben die onder de werkingssfeer vallen van de Mifid richtlijn, de AIFMD richtlijn of hoofdstuk 1.7 Wft beloningsbeleidregels. Deze eerste twee uitvoerders vallen onder de uitzondering op basis van de genoemde richtlijnen die niet onder de pensioenrichtlijn vallen. De uitvoerders die onder hoofdstuk 1.7 beloningsbeleidregels Wet op het financieel toezicht vallen, zijn echter niet uitgezonderd. Volgens de Wft moet je op groepsniveau aan de top het beloningsbeleid opstellen en dit toepassen op je dochtermaatschappijen. Wij verzoeken u daarom deze uitvoerders ook uit te zonderen.

### **Communicatie**

#### **Artikel II onderdeel B**

*Artikel 2 lid 1, Besluit uitvoering PW en Wvb (Informatie over de pensioenregeling)*

Voorgesteld wordt om aan laag 1 van Pensioen 1-2-3 drie onderdelen toe te voegen:

- a. de naam van de pensioenuitvoerder, het land waar de pensioenuitvoerder geregistreerd is of een vergunning heeft verkregen en de naam van de toezichthouders;
- b. op welke wijze in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen; en
- c. Indien van toepassing, de beleggingsmogelijkheden van de deelnemer of gewezen deelnemer waarin de pensioenregeling voorziet.

Door deze voorgestelde uitbreiding van laag 1 wordt het principe van gelaagde informatieverstrekking teniet gedaan. Het idee daarvan is dat de

eerste laag kort en overzichtelijk is voor deelnemers. Aangezien de Richtlijn niet voorschrijft via welke communicatiemiddel deze informatie moet worden verstrekt, verzoeken wij u daarom om niet voor te schrijven dat deze informatie in laag 1 van Pensioen 1-2-3 moet worden opgenomen. Voorstel is om pensioenuitvoerders zelf te laten bepalen welk communicatiemiddel zij geschikt vinden voor deze informatie.

Artikel II, onderdeel C

*Artikel 4, Besluit uitvoering PW en Wvb (Informatie over toeslagverlening)*

Voorgesteld wordt dit artikel zodanig aan te passen dat in het UPO gewezen deelnemers informatie moet worden opgenomen over de toeslagverlening over de afgelopen drie jaar. Dat is momenteel nog vijf jaar. De achtergrond is dat de UPO voor gewezen deelnemers straks jaarlijks wordt opgesteld, waardoor het voor de hand ligt – net als op het UPO voor deelnemers en pensioengerechtigden – te informeren over de toeslagverlening over de afgelopen drie jaar. In het verlengde daarvan ligt het ook voor de hand artikel 5 van het Besluit (informatie over vermindering van pensioenaanspraken) op dezelfde manier aan te passen, zodat op het UPO gewezen deelnemers – net als op het UPO voor deelnemers en pensioengerechtigden – informatie kan worden opgenomen over de korting over de afgelopen drie jaar (is nu nog vijf).

Artikel II, onderdeel D

*Artikel 5b, Besluit uitvoering PW en Wvb (Informatie over premies)*

In dit artikel wordt gesproken over de premies die in het afgelopen jaar zijn betaald. Beter is het te spreken over de premies die over het afgelopen jaar door de pensioenuitvoerder in rekening zijn gebracht, omdat dit niet hoeft te betekenen dat die premies ook (al) zijn voldaan door de werkgever. Daarnaast gaan wij graag met uw ministerie nader in overleg over hoe invulling moet worden gegeven aan dit artikel in meer specifieke situaties, zoals vrijwillige keuzes van deelnemers die van invloed zijn op de premie of wijziging van het premiepercentage gedurende het jaar.

Artikel II, onderdeel I

*Artikel 9a lid 2, Besluit uitvoering PW en Wvb (Algemene eisen uniform pensioenoverzicht)*

Op grond van deze bepaling moet het UPO ook bevatten:

'de persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde'.

Volgens de nota van toelichting (p. 16-17) wordt onder persoonsgegevens onder meer verstaan de naam, geboortedatum, het BSN en de inkomensgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde, alsmede eventuele informatie over een partner.

Hierbij merken wij het volgende op:

- Veel pensioenuitvoerders hebben ervoor gekozen om het BSN niet langer op het UPO te vermelden. Reden is dat dit door die pensioenuitvoerders niet noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering. Bovendien is er bij het opnemen van een BSN op het UPO een groter risico op een datalek, wat kan leiden tot misbruik van persoonsgegevens en identiteitsfraude. Verzoek is daarom om het vermelden van het BSN niet verplicht te stellen, maar alleen optioneel mogelijk te maken.
- De inkomensgegevens van de deelnemer zijn relevant zolang nog pensioen wordt opgebouwd. Daarna zijn ze niet meer relevant. De inkomensgegevens van de gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde zijn niet relevant. In het licht van de AVG is het niet wenselijk dat de inkomensgegevens voor anderen dan de deelnemers verplicht moeten worden opgenomen op het UPO.
- Het is goed om informatie over de partner te vermelden (naam en geboortedatum) als die informatie beschikbaar is. Maar informatie over een eventuele partner is lang niet altijd beschikbaar. Niet alle pensioenfondsen kennen immers de verplichting om de partner aan te melden. Dit betekent dat het wenselijk is dat de informatie over een partner geen verplichting is, maar optioneel blijft.

Artikel II, onderdeel I

*Artikel 9c lid 4, Besluit uitvoering PW en Wvb (Het uniform pensioenoverzicht)*

In dit artikel staan bepaalde situaties beschreven waarin er geen UPO hoeft te worden verstuurd. Als voorwaarde daarbij wordt gesteld dat dan in ieder geval informatie over de factor a en (nieuw voorstel) de werkgevers- en werknemerspremie via andere weg aan de deelnemer moet worden verstrekt.

Wij verzoeken u om deze aanvullende voorwaarde te laten vervallen en zowel de factor a als de werkgevers- en werknemerspremie in die situaties alleen op verzoek te verstrekken. Het belang van deze informatie achten wij niet dusdanig groot dat dit een aanpassing van andere communicatie-uitingen (zoals stopbrief of de toekenningsbrief bij pensionering) met de bijbehorende kosten rechtvaardigt.



## POSITION PAPER

DATUM: 9 mei 2018

ONDERWERP: Wetsvoorstel implementatie IORP II richtlijn

---

De Pensioenfederatie is over het algemeen positief over het wetsvoorstel dat ziet op de implementatie van de herziene IORP-richtlijn. Voor Nederlandse pensioenfondsen heeft het wetsvoorstel vooral gevolgen voor enkele bepalingen rondom de governance en deelnemerscommunicatie.

Ondanks dat we positief zijn, zijn er ook enkele kritische kanttekeningen. De tijdige beschikbaarheid van de lagere regelgeving is daarvan één van de belangrijkste. Nieuwe eisen ten aanzien van governance, communicatie, het risicomanagement en het ESG-beleid kunnen pas geïmplementeerd worden als helder is hoe e.e.a. precies vorm krijgt. Zo verplicht de richtlijn bijvoorbeeld tot het uitvoeren en vastleggen van een *periodieke eigen risicobeoordeling* en schrijft de richtlijn voor dat pensioenfondsen over bepaalde sleutelfuncties moeten beschikken. Dit is nieuw en moet nog vorm krijgen via een algemene maatregel van bestuur. Een definitief oordeel over de werkbaarheid kan dus nog niet worden gegeven. Het spreekt voor zich dat de pensioensector daarom graag ziet dat de lagere regelgeving zo spoedig mogelijk ter consultatie wordt aangeboden.

Verder is het belangrijk dat bij de implementatie van Europese wetgeving zo nauw mogelijk wordt aangesloten bij de bestaande en goed functionerende nationale praktijk. De Pensioenfederatie heeft een viertal aandachtspunten.

### 1. Sleutelfuncties moeten aansluiten bij bestaande governance

De herziene richtlijn schrijft voor dat pensioenfondsen over bepaalde sleutelfuncties moeten beschikken. De implementatiewet legt in onze nationale wetgeving vast dat het pensioenfonds moet beschikken over:

- een risicobeheerfunctie die beoordeelt, monitort en rapporteert over het risicobeheersysteem. Daarnaast heeft deze functie een initiërende en adviserende rol bij het vormgeven van het risicobeheer
- de interne auditfunctie die het uitvoeren van (interne) audits binnen de bedrijfsvoering van het pensioenfonds uitvoert
- de actuariële functie die o.a. toeziet op de berekeningen van de technische voorzieningen en premievaststelling van het pensioenfonds.

- Wij vinden het positief dat de implementatiewet voldoende ruimte biedt aan pensioenfondsen om de voorschriften rond de drie sleutelfuncties fondsspecifiek in te richten. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat het identificeren van de sleutelfuncties niet tot al te belastende vereisten mag leiden voor pensioenfondsen.

Het wetsvoorstel lijkt voldoende ruimte te geven om de sleutelfuncties zo veel mogelijk in te kunnen passen in de bestaande bedrijfsvoering van pensioenfondsen en de huidige structuren van de verschillende governance modellen. Voor de Pensioenfederatie is belangrijk dat pensioenfondsen de ruimte houden voor eigen, weloverwogen keuzes en zo een passend governance model kunnen neerzetten. In dat kader waarderen wij ook dat het mogelijk is om de taken die onder de sleutelfuncties vallen, uit te besteden.

De meeste werkzaamheden van de sleutelfuncties lijken reeds te worden uitgevoerd bij de meeste pensioenfondsen. De exacte werkzaamheden moeten echter nog worden vastgelegd in lagere regelgeving. Ook wordt de verdere uitwerking van de verschillende functies in samenhang met de proportionaliteit nog nader uitgewerkt in het Besluit FTK. Uit de lagere regelgeving moet dus nog blijken of de hierboven beschreven ruimte voor pensioenfondsen ook daadwerkelijk wordt waargemaakt.

Het is van belang dat er straks voldoende implementatietijd wordt gegeven voor de inrichting van de verschillende sleutelfuncties. De combinatie van de wet en de lagere regelgeving is belangrijk.

## **2. Pension benefit statement is meer dan een UPO**

Voor de Pensioenfederatie staat voorop dat wijzigingen in het UPO de begrijpelijkheid en het inzicht van deelnemers moeten bevorderen in plaats van beperken. De Pensioenfederatie hecht waarde aan gelaagde communicatie. Het is niet wenselijk om deelnemers in één keer te overspoelen met informatie. Daarom wordt in Nederland gewerkt met een combinatie van een beknopt UPO, mijnomgevingen van pensioenuitvoerders en het Pensioenregister. Op basis van de implementatiewet moet het UPO worden uitgebreid. Als gelaagde en daarmee beknopte informatieverstrekking op het UPO niet meer mogelijk is, heeft dit een negatieve invloed op de begrijpelijkheid en leesbaarheid van het UPO. Wij hechten eraan dat bij de implementatie van de IORP II-richtlijn wordt voortgebouwd op de uitgangspunten van de wet Pensioencommunicatie. Naar onze mening geeft de IORP II-richtlijn daar voldoende ruimte voor.

Op basis van het wetsvoorstel dat nu voorligt, moet extra informatie worden toegevoegd aan het UPO:

- pensioenresultaat (te bereiken pensioen), in drie scenario's;
- jaarpremie die door wg/wn is ingelegd;

- beleidsdekkingsgraad;
- pensioenleeftijd;
- uitvoeringskosten (bij premieregelingen).

De Pensioenfederatie betwist niet dat dergelijke informatie beschikbaar moet zijn. De Pensioenfederatie betwist wél of het verstandig en noodzakelijk is om al die informatie op het UPO te zetten. De Pensioenfederatie is van mening dat het Pension benefit statement uit de richtlijn méér is dan enkel het UPO. In het voorliggend wetsvoorstel wordt die ruimte niet gepakt en als gevolg daarvan moet het UPO worden uitgebreid.

Ondanks principiële bezwaren tegen uitbreiding van het UPO, vinden wij het belangrijk dat de uitvoering en tijdige verzending van UPO's niet in de knel komen. Uitvoeringstechnisch is het daarom noodzakelijk dat de modellen voor de UPO's 2019 (die betrekking hebben op de pensioenen ultimo 2018) voor de zomer worden vastgesteld door de minister. Dat vergt ook dat de Kamer zich voor die tijd heeft uitgesproken over de wet.

Wij bereiden ons uit praktische overwegingen voor op uitbreiding van het UPO. In het UPO 2019 kan al veel extra informatie worden opgenomen. Het is wel helder dat in ieder geval communicatie in scenario's nog niet kan worden verwerkt. Uw Kamer is eerder dit jaar geïnformeerd dat over dit onderwerp nog overleg plaats vindt tussen de pensioensector en het ministerie. De Pensioenfederatie pleit er daarom voor om de weergave in scenario's, anders dan de overige extra informatie, pas op te nemen op het UPO 2020. Dit omdat de precieze uitwerking van de Uniforme Rekenmethodiek nog niet bekend is en het inregelen van scenario's op het UPO veel tijd kost.

Een pragmatische aanpak voor de korte termijn neemt niet weg dat de Pensioenfederatie waarde hecht aan een leesbaar en begrijpelijk UPO. Dat is waar we met z'n allen bij de wet Pensioencommunicatie aan hebben gewerkt. Het is daarom van belang om straks ook goed te evalueren hoe de uitbreiding van het UPO door de deelnemers wordt ontvangen. Mocht blijken dat er geen sprake is van een verbetering dan zijn er binnen de kaders van de richtlijn alternatieve communicatiemiddelen mogelijk die wellicht wel aan het gestelde doel tegemoet komen.

### **3. Ga verstandig om met UPO inactieven**

Nu krijgen actieve deelnemers elk jaar een UPO en gewezen deelnemers (die niet meer actief opbouwen) eenmaal per vijf jaar. In het kader van uitvoeringskosten is het een bewuste keuze geweest om gewezen deelnemers niet elk jaar een UPO te sturen. Gewezen deelnemers kunnen bovendien inloggen op [Mijnpensioenoverzicht.nl](http://Mijnpensioenoverzicht.nl) waarin mutaties zoals indexatie binnen vier maanden worden verwerkt. Het toezenden van een UPO aan gewezen deelnemers voegt volgens de Pensioenfederatie weinig toe.

- Het is belangrijk om de uitvoeringskosten niet nodeloos op te laten lopen. De Pensioenfederatie stelt het dan ook op prijs dat in het wetsvoorstel wordt geregeld dat het UPO voor gewezen deelnemers eens in de vijf jaar actief kan worden verstrekt als het de overige vier jaar digitaal wordt klaargezet op een MijnOmgeving. Hierbij kan wel worden aangetekend dat ook hiermee aanzienlijke kosten zijn gemoeid, niet ieder pensioenfonds een Mijnomgeving heeft en de toegevoegde waarde voor deelnemers nihil is.

#### **4. Pensioenfederatie pleit voor voldoende implementatietijd**

Tot slot merken wij op dat de implementatietermijn erg krap is. Het kabinet stuurt aan op een inwerkingtredingsdatum van de implementatiewet van 1 januari 2019. De benodigde algemene maatregel van bestuur zal niet voor de zomer bekend zijn. Waarschijnlijk zal pas laat in het vierde kwartaal van 2018 volstrekt helder zijn wat de wet- en regelgeving definitief is geworden. Voor een gedegen implementatie van de richtlijn bij de fondsen is dit te laat.

Wij roepen daarom op om de algemene maatregel van bestuur zo spoedig mogelijk ter consultatie aan te bieden en in overleg te blijven met de sector over werkbare implementatietermijnen.