




GDPR – juridische aspecten in de context van aanvullende pensioenen


Isabelle De Somviele
Advocaat - Counsel Claeys & Engels

BEPLA – VVP - 15 november 2017




Inleiding






Inleiding

- ▶ **Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG / GDPR)**
 Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG
- ▶ Vanaf **25 mei 2018** in alle EU lidstaten (LS) van toepassing
- ▶ Verordening → **directe werking**: geen omzetting in nationale wetgeving (↔ richtlijn)
- ▶ MAAR nationale regels zullen wel rol blijven spelen → implementatie wet- en regelgeving + LS kunnen specifiekere regels bepalen o.m. omtrent gegevensverwerking in kader van de arbeidsverhouding





Basisprincipes



© Claeys & Engels

Basisprincipes

Bevestiging en versterking van de bestaande principes + bijkomende verplichtingen

- ▶ GDPR bevestigt hoofdzakelijk de bestaande principes **MAAR** een aantal bestaande rechten en verplichtingen worden versterkt of uitgebreid
- ▶ **Aantal aandachtspunten**
 - Minimale gegevensverwerking
 - Uitbreiding / versterking van de rechten van de betrokkenen: inzage, verbetering, gegevenswissing ('right to be forgotten'), beperking van gegevensverwerking, overdraagbaarheid van persoonsgegevens, bezwaar
 - Versterking van verplichting om de gegevens zo veilig mogelijk te verwerken, voldoende garanties inbouwen (encryptie, anonimiseren of pseudonimiseren)




© Claeys & Engels

Basisprincipes

Bevestiging en versterking van de bestaande principes + bijkomende verplichtingen

- ▶ **Aantal aandachtspunten**
 - Bekijken selectie van (due diligence) + contracten met de service providers die gegevens verwerken voor IBP/richter → ook verwerkers grotere verantwoordelijkheid / meer verplichtingen dan vandaag
 - Transparantie: meer informatie omtrent gegevensverwerking bezorgen aan aangeslotenen / begunstigden
 - Verplichtingen in geval van 'data inbreuken'



© Claeys & Engels

Specifieke punten voor pensioenfondsen (IBP's) en inrichters



1. Verwerkingsverantwoordelijke – verwerker

verwerkings-
verantwoordelijke

stelt doel en middelen voor
gegevensverwerking vast

verwerker

verwerkt persoonsgegevens
voor verwerkings-
verantwoordelijke

⇒ Andere verplichtingen en verantwoordelijkheden

Gezamenlijke
verwerkingsverantwoordelijken

doel en middelen worden gezamenlijk vastgesteld

1. Verwerkingsverantwoordelijke – verwerker

IBP / inrichter(s) gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken?

- › Concept van 'gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken' ≠ nieuw
- › MAAR wel specifieke regels opgenomen in GDPR (art. 26 + 82):
 - › Vastleggen respectievelijke verantwoordelijkheden + wezenlijke inhoud aan betrokkenen (aangeslotenen / begunstigen) beschikbaar stellen
 - › nakijken / aanpassen van beheersovereenkomst + notificatie aan aangeslotenen / begunstigen
 - › Hoofdelijke aansprakelijkheid:
 - aangeslotene / begunstigde die schade lijdt door inbreuk op GDPR kan zich tot ELKE verwerkingsverantwoordelijke richten
 - MAAR onderling verhaalrecht → regresvordering op basis van verantwoordelijkheden vastgelegd in beheersovereenkomst
 - › eventueel aanpassen van beheersovereenkomst (↕ multi-werkgeversIBP's voor ondernemingen zonder economische link)

1. Verwerkingsverantwoordelijke – verwerker

IBP / inrichter(s) gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken?

- ▶ MAAR wel **specifieke regels** opgenomen in GDPR (art. 26 + 82):
 - Heeft kwalificatie impact op **sancties**?
 - administratieve geldboetes tot max. 20.000.000 EUR of – voor een onderneming – 4% van totale wereldwijde jaaromzet (indien hoger dan 20.000.000 EUR)
 - hoofdelijke aansprakelijkheid (ten aanzien van aangesloten en / begunstigde) ≠ administratieve sancties (opgelegd door toezichthouder aan verwerkingsverantwoordelijke / verwerker die inbreuk heeft gemaakt)

1. Verwerkingsverantwoordelijke – verwerker

IBP / inrichter(s) gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken?

- ▶ Huidige regels:
 - Tweedeling verwerkingsverantwoordelijke en verwerker in praktijk niet evident in kader van IBP's; inrichter(s) en IBP's hebben eigen verplichtingen op basis van Wet Aanvullende pensioenen (WAP) en IBP-Wet DUS gedeelde verantwoordelijkheid → **gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken** (cf. advies Privacycommissie 2011)
 - Taken/verantwoordelijkheden (GDPR) in beheersovereenkomst opnemen
- ▶ GDPR:
 - Gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken → beheersovereenkomst + notificatie aan aangesloten en / begunstigde nakijken en/of aanpassen in kader van specifieke regels GDPR
 - Mogelijk om IBP enkel te kwalificeren als verwerker indien er wordt gewerkt op IT-systeem inrichter? Vraag stellen aan Privacycommissie

2. Grondslag voor gegevensverwerking

Rechtsgronden voor gegevensverwerking

- ▶ Persoonsgegevens mogen enkel worden verwerkt op grond van rechtsgronden voorzien in GDPR
- ▶ Rechtsgronden GDPR = rechtsgronden huidige regelgeving MAAR voor bepaalde rechtsgronden zijn toepassingsvoorwaarden strikter geworden
- ▶ Relevante rechtsgronden:
 - Toestemming
 - Uitvoering overeenkomst
 - Voldoen aan wettelijke verplichtingen



2. Grondslag voor gegevensverwerking

Toestemming

- ▶ Veel gebruikt in kader van aanvullende pensioenen (cf. clausule in arbeidsovereenkomst, in pensioenreglement op pensioenfiche...)
 - ▶ Voorwaarden inzake inhoud en verkrijging van toestemming strikter geworden:
 - Vrijelijk (cf. *opinion 2/2017 WP29 on data processing at work* + standpunt Privacycommissie)
 - Ondubbelzinnige actieve handeling
 - Toestemming kan op elk moment ingetrokken worden
- DUS kan (best) niet (enige) rechtsgrond voor gegevensverwerking zijn



2. Grondslag voor gegevensverwerking

Uitvoering van overeenkomst

- ▶ Gegevensverwerking is noodzakelijk voor uitvoering van overeenkomst waarbij betrokkene partij is
 - ▶ Pensioentoezegging / pensioenreglement = integrerend deel van arbeidsovereenkomst (ondernemingspensioenstelsel) of onderdeel van CAO (sectoraal pensioenstelsel)
- DUS mogelijke rechtsgrond voor gegevensverwerking **aangeslotenen** (MAAR niet voor gegevensverwerking begunstigten)



2. Grondslag voor gegevensverwerking

Naleving wettelijke verplichtingen

- ▶ Gegevensverwerking is noodzakelijk om te voldoen aan wettelijke verplichting die op verwerkingsverantwoordelijke rust
 - ▶ Geen wettelijke verplichting om pensioenstelsel in te richten MAAR indien pensioenstelsel wordt ingevoerd → wettelijke verplichtingen voor inrichter(s) / IBP die enkel kunnen worden uitgevoerd indien persoonsgegevens van aangeslotenen / begunstigten worden verwerkt
 - berekening verworven reserves/prestaties, pensioenfiches, uitkeringen...
 - ▶ cf. advies Privacycommissie 2011
- DUS mogelijke rechtsgrond voor gegevensverwerking **aangeslotenen EN** voor gegevensverwerking begunstigten



2. Grondslag voor gegevensverwerking

Conclusie

- ▶ Voor verwerking gegevens aangesloten → twee rechtsgronden:
 - Uitvoering arbeidsovereenkomst (met inbegrip van pensioenreglement) / CAO
 - Naleving wettelijke verplichtingen
 - ▶ Voor verwerking gegevens begunstigen → rechtsgrond:
 - Naleving wettelijke verplichtingen
- DUS niet nodig om met toestemming te werken



3. Informatieverplichtingen

Bijkomende informatieverplichting

- ▶ Informatieverplichting van verwerkingsverantwoordelijke(n) ten aanzien van betrokkenen
- ▶ Vandaag worden aangesloten / begunstigen reeds geïnformeerd over verwerking persoonsgegevens:
 - Arbeidsovereenkomst / CAO
 - Pensioenreglement
 - Pensioenfiche / brieven bij uitkering
 - Begunstigingsformulier
- ▶ GDPR:
 - Informatieverplichting aan betrokkenen wordt uitgebreid → meer informatie moet worden verstrekt
 - Onderscheid naar gelang persoonsgegevens al of niet bij betrokkene zelf worden verzameld → ≠ aangesloten, begunstigen



3. Informatieverplichtingen

Informatieverplichting t.a.v. aangesloten


- ▶ Te verstrekken informatie (op moment dat gegevens worden verzameld):
 - Identiteit / contactgegevens verwerkingsverantwoordelijke(n)
 - Contactgegevens functionaris voor gegevensbescherming (DPO), indien toepasselijk
 - Doeleinden waarvoor gegevens worden verwerkt
 - Rechtsgrond(en) voor de verwerking
 - (Categorieën van) ontvangers van persoonsgegevens
 - Bijkomende informatie indien persoonsgegevens zullen worden doorgegeven aan een derde land of internationale organisatie (cf. pay roll / pension administrator buiten EER)
 - Termijn gedurende dewelke persoonsgegevens worden opgeslagen + criteria ter bepaling van termijn (indien mogelijk)
 - Recht op inzage, verbetering, wissing, beperking, bezwaar en overdraagbaarheid
 - Indien toestemming rechtsgrond is: recht om toestemming op elk moment in te trekken




3. Informatieverplichtingen

Informatieverplichting t.a.v. aangeslotenen

- ...
- Recht om klacht in te dienen bij Privacycommissie
- Is verstrekking wettelijke of contractuele verplichting of noodzakelijke voorwaarde voor uitvoering overeenkomst + is betrokkene verplicht om persoonsgegevens te verstrekken en gevolgen indien hij/zij dit niet doet
- ▶ Gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken → bij vastleggen respectievelijke verantwoordelijken bepalen of deze informatie wordt verstrekt door inrichter of IBP
 - Bijv. 'Startbrief' opgesteld en bezorgd door IBP op moment van aansluiting
 - Bijv. Clauseule / bijlage arbeidsovereenkomst indien onmiddellijke aansluiting bij indiensttreding




 www.industrieelrecht.be/over-gevoel


19

3. Informatieverplichtingen

Informatieverplichting t.a.v. begunstigen

- ▶ Onderscheid 'potentiële' begunstigen en 'effectieve' begunstigen' (reeds aanspraak op overlijdenskapitaal, overlevingspensioen, wezenrente, ...)
- ▶ Informatieverplichting tegenover 'potentiële' begunstigen ?
 - gegevens van partner / kinderen (naam, geboortedatum, geslacht) opgenomen in databestanden → moeten zij geïnformeerd worden ?
 - Uitzondering voorzien in art. 14 § 5 b) GDPR indien gegevens niet bij betrokkene zelf worden verzameld : informatieplichting niet van toepassing indien verstrekken van informatie "onmogelijk blijkt of onevenredig veel inspanning zou vragen"
 - Cf. advies Privacycommissie 2011: gegevens 'potentiële' begunstigen worden onrechtstreeks geregistreerd → aangeslotene kan gemandateerd worden om familieleden te informeren over gegevensverwerking



 www.industrieelrecht.be/over-gevoel

20

4. Documentatieplicht

Register vervangt aangifteplicht


- ▶ Onder huidige regelgeving → aangifteplichting bij Privacycommissie
- ▶ Aangifteplicht geschrapt door GDPR → vervangen door documentatieplicht = verwerkingsverantwoordelijken + verwerkers moeten register van verwerkingsactiviteiten bijhouden



 www.industrieelrecht.be/over-gevoel

21

4. Documentatieplicht



Register vervangt aangifteplicht

- ▶ **Uitzondering** indien:
 - Minder dan 250 personen in dienst
 - Verwerking is incidenteel
 - Verwerking houdt geen risico in voor rechten en vrijheden betrokkenen
 - Er worden geen gevoelige gegevens verwerkt
- ▶ Is verwerking door IBP / inrichter incidenteel?
 - Cf. aanbeveling 05/2017 Privacycommissie dd. 14.06.2017 → personeelsbeheer ≠ incidentele verwerking
- ▶ Vaak worden (in beperkte mate) toch gevoelige gegevens verwerkt (cf. invaliditeitsdekking)
- ▶ Register = **nuttig (noodzakelijk ?) instrument**
 - Cf. model beschikbaar op website Privacycommissie

Plus Labors

5. Data Protection Officer (DPO)



Moet IBP DPO aanstellen ?

- ▶ Functionaris voor de gegevensbescherming = *data protection officer* (DPO)
- ▶ Geen verplichte aanstelling in privésector **indien** gegevens enkel worden verwerkt als een **nevenactiviteit** → gegevensverwerking nevenactiviteit voor IBP?
- ▶ Vraag voorleggen aan Privacycommissie + bekijken of functie kan gecombineerd worden
 - DPO inrichter(s) treedt ook als DPO IBP op?
 - Combinatie functie DPO + functie veiligheidsconsulent of compliance officer → DPO moet in ieder geval beschikken over nodige deskundigheid op gebied van wetgeving en praktijk inzake gegevensbescherming

Plus Labors

5. Data Protection Officer (DPO)



Moet IBP DPO aanstellen ?

- ▶ Indien inrichter(s) geen DPO heeft (hebben) → kan functie van veiligheidsconsulent en DPO gecumuleerd worden? Of functie van compliance officer en DPO?
 - Cf. aanbeveling 04/2017 Privacycommissie dd. 24.05.2017
 - Cumulatie is niet uitgesloten
 - Aan verwerkingsverantwoordelijke / verwerker om *in concreto* af te wegen of cumulatie toelaatbaar is → geen automatisme of systematische overgang
 - DPO moet beschikken over nodige deskundigheid op gebied van wetgeving en praktijk inzake gegevensbescherming

Plus Labors



Isabelle De Somviele
Attorney - Counsel
T +32 2 761 46 37
isabelle.desomviele@claeysengels.be
www.claeysengels.be


 Claeys & Engels

Linklaters

BePLA/ VVP


GDPR
The General Data Protection Regulation (2016/679)

Elke Duden
15 November 2017



Linklaters

How to prepare?



Linklaters

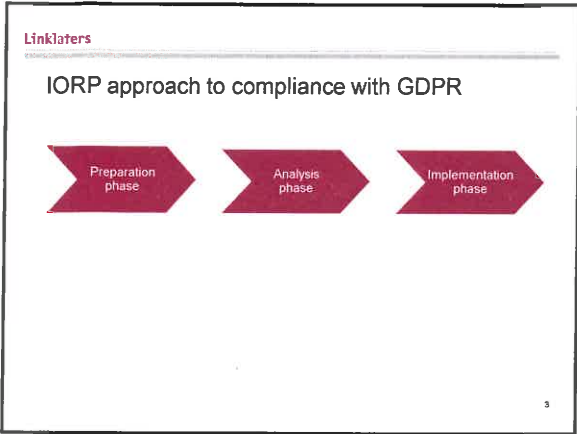
Board of Directors of the Pension Fund

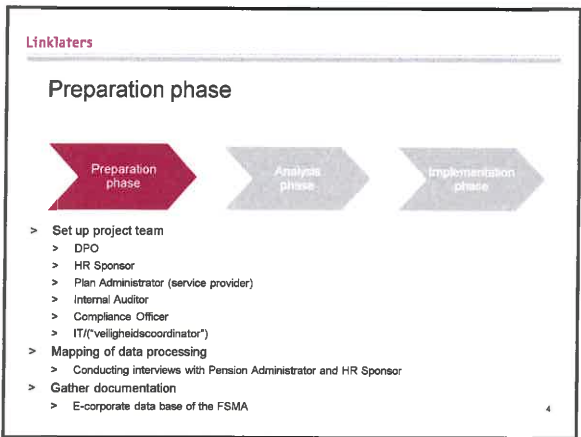
Role

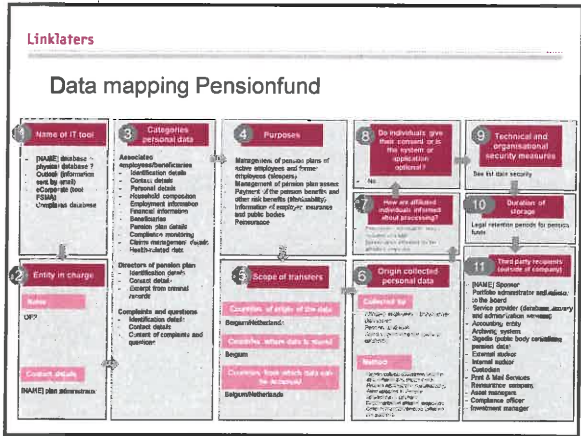
Make sure that IORP is conducting its operations in full compliance with GDPR

- > Action plan 2017 – legal analysis
- > Action plan 2018 – implementation

2







List technical and organisational security measures

DATA SECURITY

Please indicate (tick box) which of the following security measures are currently in place:

Access

- access is only granted to employees or other personnel acting under the controller's authority and strictly on a need-to-know basis
- a list of persons with authorized access is available
- physical access to key facilities requires a badge or access code
- virtual access: authentication (e.g. login/password) and traceability (e.g. logging) measures are in place
- a closed network is used (e.g. VPN or leased line)
- servers are placed in locked computer rooms
- periodic inventories are made to track the movement of personal computers
- bring your own device (BYOD) schemes are prohibited
- no data is stored in the cloud
- after 15 minutes of inactivity or less on computer terminals, workstations or personal computers, the screen goes blank and is password locked
- rules are in place to regulate access to information in case of an employee's unavailability
- other, namely:

Confidentiality

- all personnel engaged in the processing is bound by a confidentiality agreement
- printing and/or storing on removable media of personal data is limited to authorised staff members only
- data stored on physical carriers (e.g. backup tapes) is locked in a safe
- data is classified and labelled according to sensitivity level (i.e. confidential, internal use or public)
- confidential information no longer used/needed is shredded or placed in locked containers
- other, namely:

0

List technical and organisational security measures

DATA SECURITY (continued)

Emergency planning

- systems to manage security incidents have been set up
- business continuity / disaster recovery plans have been set up
- other, namely:

Information and training

- all personnel engaged in the processing is adequately trained
- relevant internal data protection policies are in place, including a data security policy and instructions regarding the management of the IT systems used for the processing
- other, namely:

Risk management

- regular analysis and risk assessment regarding the processing are performed
- compliance is controlled internally (e.g. towards employees) and externally (e.g. through third party audits)
- policies towards personnel in cases of non-compliance can be enforced (e.g. disciplinary sanctions)
- measures to prevent, detect and address physical risks (e.g. floods, fire) have been set up
- personal data is protected against accidental or intentional destruction or loss, including through regular backup copies
- loss or theft of mobile computers, smartphones, tablets or such devices must be reported
- servers are powered with uninterruptible power systems
- other, namely:

7

List technical and organisational security measures

DATA SECURITY (continued)

Security

- physical and virtual infrastructure is secured
- a security officer has been appointed
- physical infrastructure is protected through CCTV monitoring
- physical infrastructure is equipped with an alarm system
- virtual infrastructure is protected against attacks (e.g. viruses, denial of service)
- data is encrypted during transit and in storage
- other, namely:

8

Linklaters

Analysis phase

```

    graph LR
      A[Preparation phase] --> B[Analysis phase]
      B --> C[Implementation phase]
      style B fill:#c00000,color:#fff
  
```

- > Review documentation
- > Handle gap analysis
- > Reporting to Board of Directors
- > Action plan

9

Linklaters

Documentation to be reviewed

- > **Privacy notice to be sent to all active/deferred members, retirees and (effective) beneficiaries by 28 May 2018 (1):**
 - > draft paragraph informing personal data might be processed
- > Management agreement (data processing agreement)
- > IORP's Service agreements (outsourced service)
 - > contract with e.g. plan administrator should be amended to include data protection clauses required under GDPR
 - > can be done by (i) drafting the wording for inclusion in the contract or (ii) providing a checklist for the IORP to use to confirm that the necessary provisions have been included
- > Internal **Data Privacy Policy** document for IORP (if not existing at Group level)
 - Question: ask service providers to commit to it?

10

Linklaters

Implementation phase


```

    graph LR
      A[Preparation phase] --> B[Analysis phase]
      B --> C[Implementation phase]
      style C fill:#c00000,color:#fff
  
```

- > Implementation and roll-out procedures & policies
- > DPO for whole group in Europe or IORP to appoint DPO mandatory?
- > PIA: Privacy Impact Assessment → required?
 - > Processing sensitive personal data on a large scale
- > Compliance training for members BoD and Daily management
- > Continuous compliance review

Linklaters

Conclusion




Will impact you

Goal is to strengthen trust

8 months to prepare


Use the opportunity!



12

Linklaters



Questions?



13

Linklaters

Thank you!



© Linklaters, 2017

14



INLEIDING

- Implementatie richtlijn per 13 januari 2019
- Wat zijn de gevolgen?
- 4 voorbeelden, gespiegeld aan zowel de Belgische als de Nederlandse situatie
- Per onderwerp ruimte voor discussie

GRENSOVERSCHRIJDENDE ACTIVITEITEN

DE NIEUWE DEFINITIE IN DE ZIN VAN DE RICHTLIJN

- In IORP I (richtlijn 2003/41/EG) - geen definitie, maar het concept was wel reeds aanwezig (cf. art. 20)
- In IORP II - wel een definitie (cf. art. 6 (19))
 - *"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"*
- Doorslaggevende factor grensoverschrijdende activiteit: de voor de pensioenregeling geldende sociale en arbeidswetgeving van een andere lidstaat dan de lidstaat van herkomst is van toepassing

GRENDOERSCHRIJDENDE ACTIVITEITEN

DE NIEUWSE DEFINITIE IN DE ZIN VAN DE RICHTLIJN

- Belang van definitie van bijdragende onderneming (... en die een pensioenregeling aanbiedt of bijdragen betaalt aan een IBPV)
- Gaat niet noodzakelijk gepaard met een grensoverschrijdende overdracht
- Niet: wanneer de bijdragende onderneming en de IBP in één lidstaat gevestigd zijn en de begunstigde/aangeslotene in een andere lidstaat zijn woonplaats heeft (Overweging 14)

GRENDOERSCHRIJDENDE ACTIVITEITEN

DE HUIDIGE DEFINITIE IN BELGIË

Definitie "grensoverschrijdende activiteiten"

- Wettelijke definitie:
 - "de activiteit die er voor een in een lidstaat toegelaten instelling voor bedrijfspensioenvoorziening in bestaat bedrijfspensioenregelingen te beheren die voor wat betreft de relatie tussen de bijdragende onderneming en de aangeslotenen, onderworpen zijn aan de bepalingen van de sociale en arbeidswetgeving van een andere lidstaat"
- Interpretatie FSMA (circulaire):
 - ... behalve indien bijdragende onderneming en IBPV gevestigd in dezelfde lidstaat
 - (gebaseerd op IORP I Richtlijn)

GRENDOERSCHRIJDENDE ACTIVITEITEN

DE HUIDIGE DEFINITIE IN BELGIË (II)

Definitie "bijdragende onderneming"

- Wettelijke definitie:
 - "een onderneming of andere instelling die bestaat uit of samengesteld is uit een of meer natuurlijke of rechtspersonen die optreden als werkgever of als zelfstandige dan wel een combinatie daarvan, en die aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening bijdragen betaalt"
- Interpretatie FSMA (circulaire):
 - "de onderneming die de bijdragen betaalt" = "de onderneming die verantwoordelijk is voor de pensioenregeling, die de pensioentoezegging dus draagt" oftewel "de onderneming die in fine verantwoordelijk is voor de pensioenregeling"

GRENDOVERSCHRIJDENDE ACTIVITEITEN

GEVOLGEN IORP II VOOR BELGIË

- Buitenlandse tewerkstelling en "bijdragende onderneming en IBPV gevestigd in dezelfde lidstaat"
 - Positie expats ?
 - Quid doorfacturatie ?
- "...en die een pensioenregeling aanbiedt..."

GRENDOVERSCHRIJDENDE ACTIVITEITEN

DE SITUATIE IN NEDERLAND EN DE GEVOLGEN VAN DE NIEUWE RICHTLIJN

- Art. 194 Pw
- "Bijdragen te gaan ontvangen van een bijdragende onderneming uit andere lidstaten".
- IORP II criterium ≠ criterium PW
- Verschil in de praktijk is beperkt



GRENDOVERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

DE NIEUWE RICHTLIJN

- Art. 12 lid 1 Richtlijn

"1. De lidstaten staan aan IBPV's die op hun grondgebied een vergunning geregistreerd zijn of hebben verkregen, toe de passiva of technische voorzieningen van een pensioenregeling, andere verplichtingen en rechten, en de overeenkomstige activa of de geldwaarde daarvan, geheel of gedeeltelijk over te dragen aan een ontvangende IBPV."

GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT
DE NIEUWE RICHTLIJN

Pensioenverplichting 90

Pensioenfonds A → aandelen 90 → Pensioenfonds B


NB I → alleen van toepassing bij grensoverschrijdende waardeoverdracht?!
NB II → niet van toepassing bij interne waardeoverdracht

GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Regeling van de richtlijn verplicht voor grensoverschrijdende waardeoverdracht
- Ook van toepassing op Nationale waardeoverdracht?

GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Art. 12 lid 7 en 8 Richtlijn → maximum eisen
→ slechts op een beperkt aantal gronden toetsen
→ bevordering vrij verkeer

==> Internationale waardeoverdracht → eisen richtlijn
+
→ eisen nationale wetgeving 

**GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE
WAARDEOVERDRACHT**
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Twee regimes?
- Nationale waardeoverdracht → nationale wetgeving
- Internationale waardeoverdracht → richtlijn

**GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE
WAARDEOVERDRACHT**
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Nationale waardeoverdracht →



- Internationale waardeoverdracht →



→ Nee

**GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE
WAARDEOVERDRACHT**
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Nationale waardeoverdracht →




- Internationale waardeoverdracht →



→ Nee

GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Conclusie 

Eisen internationale waardeoverdracht
=
Eisen nationale waardeoverdracht


GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT
DE NIEUWE RICHTLIJN

- Art. 12 lid 3 Richtlijn



"De overdracht moet van tevoren worden goedgekeurd door:
a) *een meerderheid van de betrokken deelnemers en een meerderheid van de betrokken pensioengerechtigden of, in voorkomend geval, door een meerderheid van hun vertegenwoordigers. De meerderheid wordt gedefinieerd overeenkomstig het nationale recht."*

GRENDOERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT
DE NIEUWE RICHTLIJN

Goedkeuring

- Waardeoverdracht 

Geen goedkeuring

- Waardeoverdracht 


**GRENSOVERSCHRIJDENDE COLLECTIEVE
WAARDEOVERDRACHT**

DE NIEUWE RICHTLIJN

- Art. 12 lid 8 onder b Richtlijn

"De bevoegde autoriteit van de lidstaat van herkomst van de Overdragende IBPV beoordeelt alleen of:

- b. De individuele pensioenrechten van de deelnemers en pensioengerechtigden na de overdracht minstens gelijk gebleven zijn."*

VRAGEN

DE NIEUWE RICHTLIJN

Vragen

- Gelijk = actuueel gelijkwaardig?
- Pensioenrecht = pensioenaanspraak?
- Pensioenrecht = toeslag?

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

DE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN BELGIË

- WAP: geen definitie van (waarde)overdracht
 - Hoofdstuk VI: 'Verandering van pensioeninstelling en overdrachten'
 - Overdracht = overdracht van **verworven reserves** ↔ overdracht van de activa (niet geregeld in de WAP, *de facto*: geregeld in de overdrachtsovereenkomst)
 - Geen onderscheid nationale v. grensoverschrijdende waardeoverdrachten ! Wel: andere regeling in de WIBP voor overdrachten die niet zijn geregeld in de WAP (= overdrachten van pensioenregelingen die niet zijn onderworpen aan de Belgische sociale en arbeidsrechtelijke bepalingen inzake aanvullende pensioenen)

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

DE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN BELGIË

- Procedure voor collectieve overdrachten geregeld door de WAP – procedure wijziging pensioentoezegging
 - Voorafgaand informeren van OR/CPBWVA → niet-bindend advies
 - Voorafgaand informeren FSMA; geen uitdrukkelijke toestemming vereist (maar FSMA kan ingrijpen)
 - Collectief/individueel akkoord aangeslotenen! Geen misbruik van recht
 - RvB IBP: goedkeuren collectieve overdracht
 - AV IBP: bekrachtigen collectieve overdracht
 - ! Geen impact op de verworven reserves van de aangeslotenen

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

DE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN BELGIË

- De gevolgen voor België (COW van België naar IBP gevestigd in andere lidstaat)
 - Verwijzen voor de meerderheidsvereiste naar de toepasselijke sociale en arbeidswetgeving? Bijvoorbeeld: voor pensioenregelingen onderworpen aan de WAP, verwijzen naar de regeling voor collectieve waardeoverdrachten geregeld door de WAP? (om dubbele/tegenstrijdige procedures te vermijden).
 - Cascaderegeling voorzien voor het geval de lidstaat van ontvangst geen procedure voor (grensoverschrijdende) waardeoverdrachten heeft: (eenvoudige) meerderheid van de betrokken aangeslotenen en (eenvoudige) meerderheid van de betrokken pensioengerechtigden – cf. IORP II

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

DE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN BELGIË

- De gevolgen voor België
 - Huidige procedure WAP vereist collectief akkoord/individueel akkoord van alle aangeslotenen/pensioengerechtigden. Strenger dan IORP II!
 - Kan stilzwijgend akkoord nog?
 - IORP II legt de verplichting op de overdragende IBP – de WAP legt de verplichting op de werkgever. Hoe verzoenen?
 - Kan één groep worden overgedragen? Bijvoorbeeld: enkel COW voor de actieve aangeslotenen, niet voor de pensioengerechtigden?

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

DE COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN BELGIË

- De gevolgen voor België
 - IORP II vereist voorafgaand akkoord van de bevoegde autoriteit van de lidstaat van herkomst van de overdragende IBP; WAP vereist enkel voorafgaande informatie van de FSMA: strengere procedure voorzien voor grensoverschrijdende overdrachten dan voor nationale overdrachten? Belemmering van vrij verkeer van diensten/kapitaal?
 - Na overdracht: minstens gelijke individuele pensioenrechten – geen impact op de verworven reserves (cf. WAP)/geen korting van pensioenrechten na overdracht!
 - Ontwerp wettekst afwachten!

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN NEDERLAND EN DE GEVOLGEN VAN DE RICHTLIJN

- Artikelen 83 en 84 van de Pensioenwet
 - Vereisten zijn:
 - geen bezwaar DNB, voorhangperiode van drie maanden
 - geen bezwaar rechthebbenden (in geval van overdracht zonder liquidatie uitvoerder)
 - adviesrecht verantwoordingsorgaan
 - instemmingsrecht raad van toezicht
 - te verwerven pensioenrechten zijn gelijk voor mannen en vrouwen (collectieve actuële gelijkwaardigheid)

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN NEDERLAND EN DE GEVOLGEN VAN DE RICHTLIJN

- Voorstel is om te voldoen aan het richtlijn-vereiste van goedkeuring door meerderheid van betrokken deelnemers en pensioengerechtigden door dit goedkeuringsvereiste over te dragen aan verantwoordingsorgaan dan wel ondernemingsraad
Maar: dan dubbeling met adviesrecht verantwoordingsorgaan en OR vertegenwoordigt geen pensioengerechtigden

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT IN NEDERLAND EN DE
GEVOLGEN VAN DE RICHTLIJN

- Richtlijnvereiste van tenminste gelijke rechten op individueel niveau lijkt nog niet in vizier te zijn
- Aanpassing nationale collectieve waardeoverdracht noodzakelijk?
Want: verschillende regimes nationaal/internationaal levert strijd op met vrij verkeer van diensten

BELONINGSBELEID

IORP II RICHTLIJN

Formele vereisten i.v.m. beloningsbeleid

- Verplichting om deugdelijk beloningsbeleid :
 - op te stellen voor bepaalde functies
 - Alle personen die IBPV daadwerkelijk besturen
 - Alle personen die sleutelfuncties vervullen
 - Andere personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor risicoprofiel van IBPV
 - Zowel ingeval die functies intern worden uitgevoerd, als indien ze worden uitbesteed (tenzij uitzonderingscategorie van bepaalde dienstverleners)
 - duidelijk, doeltreffend en transparant uit te voeren en er toezicht op uit te oefenen
 - minstens elke 3 jaar te evalueren en bij te werken
- Verplichting om periodiek relevante informatie m.b.t. beloningsbeleid openbaar te maken
 - "tenzij anders is bepaald in Verordening (EU) 2016/679"

BELONINGSBELEID

IORP II RICHTLIJN (!)

Inhoudelijke vereisten i.v.m. beloningsbeleid

- Beloningsbeleid staat in verhouding tot omvang en interne organisatie van IBPV en tot omvang, aard, schaal en complexiteit van werkzaamheden
- Vaststelling, toepassing en handhaving van beloningsbeleid is in overeenstemming met werkzaamheden, risicoprofiel, doelstellingen, langetermijnbelang, financiële stabiliteit en prestaties van IBPV als geheel
- Beloningsbeleid ondersteunt deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van IBPV
- Beloningsbeleid is in overeenstemming met langetermijnbelangen van aangesloten/pensioengerechtigden
- Beloningsbeleid omvat maatregelen met oog op vermijden van belangenconflicten
- Beloningsbeleid strookt met deugdelijk en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot nemen van risico's die niet te verenigen zijn met risicoprofiel en "reglement" van IBPV

BELONINGSBELEID
 BELGIË

- De bestaande regels voor beloningsbeleid in België
 - Op dit ogenblik geen vereiste van beloningsbeleid voor IBP's.
 - Wel reeds van toepassing op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen
 - Bron van inspiratie?
 - Maar wel rekening houdend met de specifieke situatie van IBP's.

BELONINGSBELEID
 BELGIË

- De gevolgen voor België
 - Wetswijziging vereist (WIBP)
 - Opstellen van een beloningsbeleid
 - Per analogie toepassing van de richtsnoeren van de *European Banking Authority*?
 - Geen stimulans voor het nemen van buitensporige risico's;
 - In overeenstemming met het risicoprofiel en het risicobeheer van de IBP;
 - Identificatie en beheer van belangenconflicten;
 - Duidelijk, goed gedocumenteerd en transparant.

BELONINGSBELEID
 BELGIË

- De gevolgen voor België
 - Beloningsbeleid van toepassing op:
 - Bestuurders van de IBP (zelden geremunereerd)
 - Leden van andere operationele organen (zelden geremunereerd)
 - Alle personen die de IBP daadwerkelijk besturen (ook personeelsleden van een bijdragende onderneming? Enkel in zoverre een deel van hun loon doorgefactureerd wordt aan de IBP)
 - Key functies (ook indien uitgevoerd door externe dienstverleners, tenzij uitzondering voorzien in de Richtlijn)
 - Bepaalde personeelscategorieën van de IBP
 - Evaluatie en actualisering: minstens om de 3 jaar (door de Raad van Bestuur)

BELONINGSBELEID

BELGIË

- Geen verplichting tot verloning (in België – vaak niet geremunereerde bestuurdersmandaten)
- Publieke bekendmakingsvereiste
 - Verplichting tot het periodiek bekendmaken van **relevante informatie** over het **beloningsbeleid** (tenzij anders bepaald in de GDPR)
 - ≠ het publiek maken van individuele vergoedingen

BELONINGSBELEID

DE HUIDIGE REGELING IN NEDERLAND EN DE GEVOLGEN VAN DE RICHTLIJN

- Art. 77 Code pensioenfondsen
 - doelgroep minder specifiek omschreven
 - nog opnemen
 - a. belangenconflict vermijden
 - b. niet aanmoedigenaan tot het nemen van risico's die niet zijn te verenigen met risicoprofiel fonds
 - c. evaluatie beloningsbeleid
- Art. 21 Besluit financieel toetsingskader

SLEUTELFUNCTIES

VERPLICHTE SLEUTELFUNCTIES OP GROND VAN DE RICHTLIJN

- Risicobeheer
 - systeem, niet zozeer specifieke functionaris
- Interne auditor
 - in verhouding tot omvang en interne organisatie, adequaat en doeltreffend
- Actuariële functionaris indien sprake is van dekking van biometrische risico's, garantie van beleggingsrendement of uitkeringen
 - coördinatie en toezicht op berekening technische voorzieningen, beoordeling methodieken, modellen en aannames etc.

SLEUTELFUNCTIES

VERPLICHTE SLEUTELFUNCTIES OP GROND VAN DE RICHTLIJN

- Alleen voor actuariële functie wordt voorgeschreven dat dit een onafhankelijk persoon van binnen of buiten de IBPV (IORP) is
- Samenloop van functies is mogelijk, behalve voor de auditfunctie
- Het betreft een persoon of organisatorische eenheid
- Geen samenloop met vervulling functie bij bijdragende onderneming
- Meldingsplicht bij de bevoegde autoriteit
- Rechtsbescherming

SLEUTELFUNCTIES

DE HUIDIGE SLEUTELFUNCTIES IN BELGIË

Aangewezen actuaaris

- Wettelijke verplichting tot aanwijzing van één of meer actuarissen (*tenzij* geen dekking tegen biometrische risico's en geen garantie van beleggingsrendement of bepaald uitkeringsniveau)
- Reglementair kader (IBP-wet + KB Prudentieel Toezicht)

Interne auditfunctie

- FSMA circulaire: IBP moet beschikken over een passende interne auditfunctie Kader (voornamelijk FSMA circulaire – gedeeltelijk IBP-wet)

Compliance functie

- FSMA circulaire: IBP moet beschikken over een passende compliancefunctie
- Kader (voornamelijk FSMA circulaire – gedeeltelijk IBP-wet)

SLEUTELFUNCTIES

GEVOLGEN VAN IORP II IN BELGIË

- Formele aanpassingen : *upgraden* van normen (van circulaire naar Wet / KB)
- Belangrijke aanpassingen : risicobeheersfunctie
- Minimale takenlijsten aanpassen
- Rapporteringsverplichting aanpassen
- Meldingsverplichting aanpassen
- Cumulverboden toevoegen
- Quid compliance?

SLEUTELFUNCTIES

DE HUIDIGE REGELING VOOR SLEUTELFUNCTIES IN
NEDERLAND EN DE GEVOLGEN VAN DE RICHTLIJN

A. Risicobeheer

- Art. 23 code pensioenfondsen
 - Nog aanpassen
 - Regeling richtlijn specifiek
 - Veel pensioenfondsen hebben een *risk officer*

B. Interne auditor → evalueren of het interne controle systeem en andere onderdelen van het vastgelegde *governance* systeem adequaat en doeltreffend zijn (art. 26 Richtlijn)

- Interne auditor ≠ intern toezicht?
- Interne auditor ≠ *compliance officer*
- Is een externe interne auditor toegestaan?
