



S&V Transparant

Bestuursagenda 2021

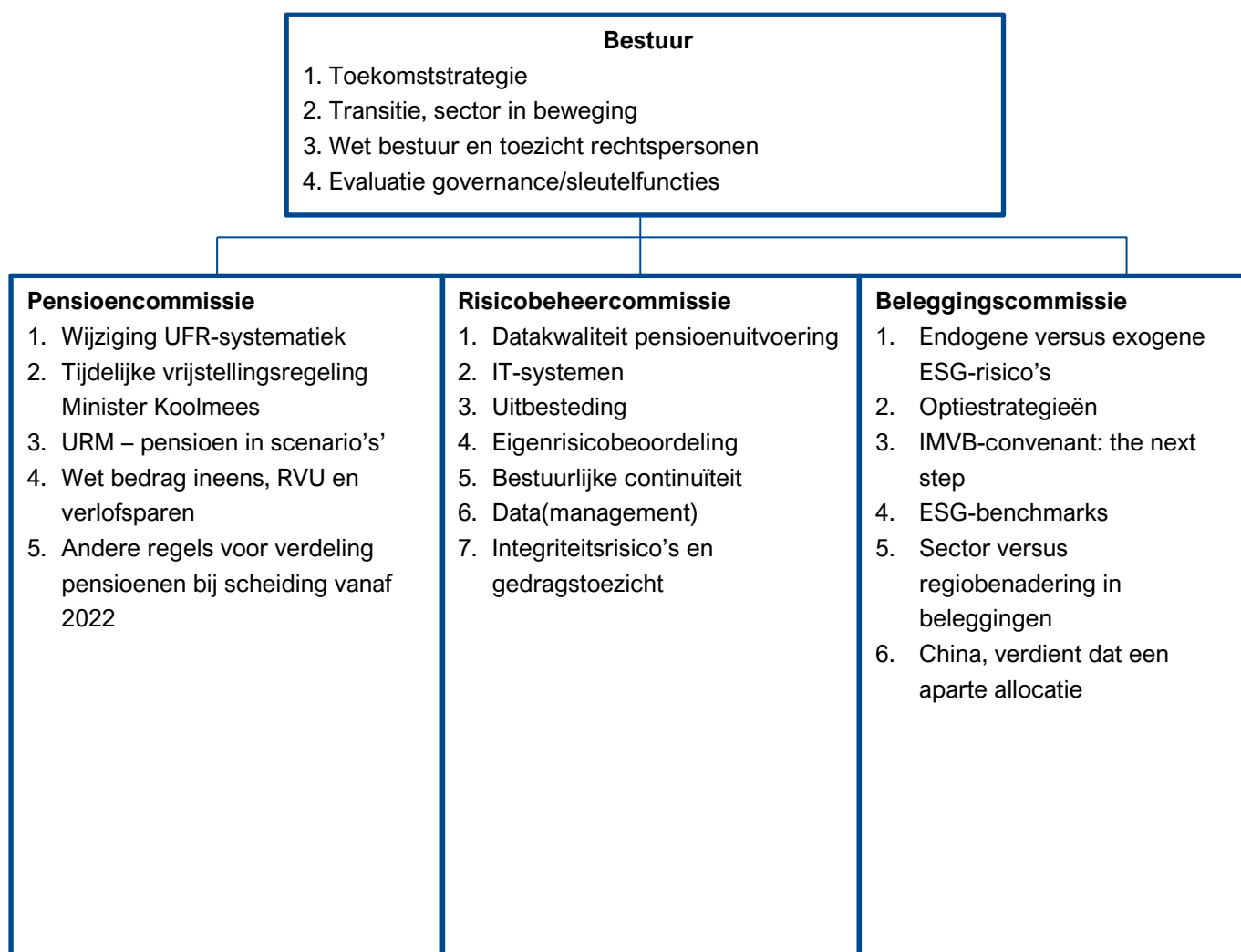
december 2020

Inhoudsopgave

1.	Samenvatting	3
2.	Bestuur	4
2.1	Toekomststrategie	4
2.2	Transitie, sector in beweging	4
2.3	Wet bestuur en toezicht rechtspersonen	5
2.4	Evaluatie governance/sleutelfuncties.....	6
3.	Pensioencommissie	7
3.1	Wijziging UFR-systematiek.....	7
3.2	Tijdelijke vrijstellingsregeling minister Koolmees.....	8
3.3	URM – pensioen in scenario's	9
3.4	Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.....	10
3.5	Andere regels voor verdeling pensioenen bij scheiding vanaf 2022	11
4.	Risicobeheercommissie	12
4.1	Datakwaliteit pensioenuitvoering	12
4.2	IT-systemen	12
4.3	Uitbesteding.....	13
4.4	Eigenrisicobeoordeling	14
4.5	Bestuurlijke continuïteit.....	15
4.6	Data(management).....	16
4.7	Integriteitsrisico's en gedragstoezicht.....	17
5.	Beleggingscommissie	18
5.1	Endogene versus exogene ESG-risico's.....	18
5.2	Optiestrategieën	19
5.3	IMVB-convenant: the next step	19
5.4	ESG-benchmarks	20
5.5	Sector versus regiobenadering in beleggingen	21
5.6	China, verdient dat een aparte allocatie	22
6.	Kalender.....	23

1. Samenvatting

Een turbulent 2020 ligt bijna achter ons. Waar veel pensioenfondsen het afgelopen jaar hun tijd en aandacht hebben besteed aan de coronacrisis en het nieuwe pensioencontract, zijn er wel degelijk andere agendapunten voor 2021 die niet vergeten zouden mogen worden. In deze uitgave gaan wij in op wat volgens ons, naast het nieuwe pensioencontract en de coronacrisis, de agendapunten zouden kunnen zijn van het bestuur, de pensioencommissie, de beleggingscommissie en risicobeheercommissie voor 2021. Aan de ene kant ter inspiratie en aan de andere kant ter completering van uw bestuursagenda voor het komende jaar.



In de volgende hoofdstukken hebben wij de agendapunten voor het bestuur en de commissies verder uitgewerkt.

2. Bestuur

Voor 2021 zien wij de volgende belangrijke onderwerpen voor het bestuur.

2.1 Toekomststrategie

Korte toelichting

De pensioenwereld is in beweging. Het hoofdlijnenakkoord is bekend, de komende jaren zal veel gevraagd worden van het bestuur van het fonds en sociale partners om een nieuwe pensioenregeling overeen te komen en te implementeren.

Daarnaast geldt dat de pensioensector consolideert, er sprake is van een lage rente en lage rendementsverwachtingen. Er is een trend van digitalisering, individualisering en de wens tot toename van het aantal keuzemogelijkheden. Ook binnen de branche kan sprake zijn van wijzigingen, die kunnen leiden tot een verandering van de opbouw van uw deelnemersbestand. Denk hierbij aan branche-specifieke ontwikkelingen, de vergrijzing, de toename van het aantal zzp'ers en de trend van langer werken.

Er kan een moment binnen uw bestuur komen waarop de vraag of er nog sprake is van een evenwichtige belangenafweging gerechtvaardigd is. Staan tijd en kosten voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel nog wel in verhouding tot bijvoorbeeld het aantal actieven van het fonds?

Wat te doen?

De afgelopen jaren hebben veel pensioenfondsen een strategie ontwikkeld. Gegeven alle wijzigingen kan het zinvol zijn om deze strategie in 2021 te herijken. Het formuleren van toekomstscenario's en de consequenties daarvan voor uw pensioenfonds en uw deelnemers helpt u bij de aanscherping van de strategie. Ook kunnen deze scenario's helpen bij de invulling van de eigenrisicobeoordeling van het pensioenfonds.

Hoe te doen?

Het formuleren van scenario's en het aanscherpen van de strategie vraagt om tijd en een informele discussie, bijvoorbeeld tijdens een studiedag. Vaak zijn er twee of drie sessies nodig om te komen tot gedragen scenario's en een gedragen herijkte strategie. Ga bij het bespreken van de uitkomsten een dialoog over evenwichtigheid niet uit de weg.

2.2 Transitie, sector in beweging

Korte toelichting

De pensioensector is in beweging. Niet alleen is het hoofdlijnenakkoord bekend, ook de pensioensector zelf consolideert de laatste jaren sterk. Waren er 10 jaar geleden nog een kleine 600 pensioenfondsen, eind 2020 zijn dit er inmiddels ruim minder dan 200. En het einde van deze consolidatie is nog niet in zicht. De stijgende kosten, toenemende wettelijke eisen en het vinden van goede bestuurders is voor veel fondsen een reden om hun bestaansrecht te (her)overwegen.

Niet alleen aan de kant van de pensioenfondsen zien wij deze consolidatie, ook aan de kant van de pensioenuitvoeringsorganisaties en vermogensbeheerders is de markt sterk in beweging. Pensioenuitvoeringsorganisaties stoppen hun activiteiten of stoten een aantal pensioenfondsen af. Een zelfde beeld is te zien bij vermogensbeheerders.

Deze beweging heeft transities (CWO) van de pensioenadministratie en/of de beleggingen van de een naar de andere uitvoerder als gevolg.

Wat te doen?

Als u als pensioenfonds op zoek bent naar een nieuwe pensioenuitvoerings-organisatie, begin hier dan tijdig mee.

Het is aan te bevelen om op voorhand te inventariseren wat deze bewegende markt voor het pensioenfonds kan betekenen: bestaat onze pensioenuitvoerder of vermogensbeheerder over een aantal jaren nog? Wat is de strategie die zij hebben en hoe past ons pensioenfonds hierin? Daarnaast is het zinvol om te inventariseren hoe de besluitvormingsprocessen liggen voor uw situatie en wie daarbij betrokken zijn. Om straks (mogelijk in korte tijd) goede besluiten te kunnen nemen is het van belang om er nu al voor te zorgen dat alle partijen (pensioenfondsbestuur, organen en sociale partners) over voldoende kennis van zaken beschikken.

Hoe te doen?

Een transitie heeft impact op alle partijen (pensioenfondsbestuur, organen en sociale partners) en vraagt om gedegen projectmanagement. Het is zinvol om geïnventariseerd te hebben hoe de besluitvormingsprocessen liggen voor uw situatie en wie daarbij betrokken zijn. Zorg dat u een projectplan (op hoofdlijnen) gereed hebt.

2.3 Wet bestuur en toezicht rechtspersonen

Korte toelichting

Met ingang van 2021 zal de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (hierna: Wbtr) in werking treden. De Wbtr geldt voor alle rechtspersonen inclusief stichtingen. De Wbtr beoogt een verdere professionalisering. Twee onderdelen van deze wet zijn met name ook voor pensioenfondsen van belang: de 'belet- of ontstentenis'-regeling en de wettelijke 'tegenstrijdig belang'-regeling.

Wat te doen?

Een pensioenfonds moet over een statutaire 'belet- of ontstentenis'-regeling beschikken in geval van belet of ontstentenis van alle bestuurders of alle leden van de raad van toezicht. Dit moet bij een eerstvolgende wijziging van de statuten van het fonds worden opgenomen.

Daarnaast wordt ook een wettelijke 'tegenstrijdig belang'-regeling van toepassing op pensioenfondsen: een bestuurder mag niet deelnemen aan de beraadslaging en besluitvorming, indien hij of zij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft, dat tegenstrijdig is met het belang van het fonds. Als een bestuursbesluit vanwege een dergelijk tegenstrijdig belang niet kan worden genomen, dan moet het besluit door de raad van toezicht worden genomen.

Hoe te doen?

Als er geen raad van toezicht is, moet het besluit alsnog door het bestuur worden genomen, maar met schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen, tenzij de statuten daarvoor een andere regeling kennen. Deze regeling hoeft niet formeel in de fondsdocumenten opgenomen te worden, maar het is aan te bevelen om dit voor alle duidelijkheid wel op te nemen in de gedragscode, het bestuursreglement of in de statuten van het fonds.

2.4 Evaluatie governance/sleutelfuncties

Korte toelichting

In 2020 zijn ingevolge de wijziging van de Beleidsregel geschiktheid (DNB en AFM) de geschiktheidsvoorschriften geactualiseerd voor bestuurders en sleutelfunctiehouders. In deze beleidsregels is ook de vereiste beschikbaarheid van bestuurders en sleutelfunctiehouders opgenomen. Pensioenfondsen hebben de sleutelfuncties inmiddels ingevuld en ook gemeld bij DNB.

Wat te doen?

Komend jaar kan derhalve worden gebruikt om eventuele knelpunten en/of verbeterpunten in de implementatie van de sleutelfuncties te inventariseren middels een evaluatie. Hebben de sleutelfuncties gebracht wat het bestuur daarvan verwacht had? Op welke wijze kunnen sleutelfuncties meer toegevoegde waarde leveren?

Hoe te doen?

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de voorschriften van de gewijzigde beleidsregels.

3. Pensioencommissie

Voor 2021 zien wij de volgende belangrijke onderwerpen voor de pensioencommissie.

3.1 Wijziging UFR-systematiek

Korte toelichting

DNB heeft bekend gemaakt dat de nieuwe UFR-systematiek de komende vier jaar stapsgewijs door gaat werken in de vaststelling van de rekenrente voor pensioenfondsen.

Wat te doen?

Door de stapsgewijze invoering worden de effecten van deze overgang gespreid in de tijd. Financieel verwachten wij de volgende effecten:

- Stijging van de voorziening per 1 januari 2021 met circa 0,8% (oud pensioenfonds) tot 2,0% (jong pensioenfonds). Bij een directe volledige overgang op de nieuwe UFR-systematiek zou het effect 3,4% (oud) tot 8,6% (jong) zijn.
- De gedempte kostendekkende premie wordt naar verwachting hierdoor niet of beperkt beïnvloed in het kader van premiestelling in 2021.
- De kostprijs van pensioen op basis van de zuiver kostendekkende premie neemt met circa 3,5% toe per 1 januari 2021 (bij volledige overgang: bijna 16%).
- Bij een premiedekkingsgraad van 70% en een gelijkblijvende feitelijke premie zal door de gestegen kostprijs van pensioen, de premiedekkingsgraad begin 2021 afnemen met circa 2,4%-punt.

Daarnaast zullen pensioenfondsen die de rente-afdekking baseren op de rentetermijnstructuur inclusief UFR het afdekkingsbeleid moeten evalueren, omdat de nieuwe UFR-systematiek minder afwijkt van de marktrente dan de huidige curve en de verdeling van de rentegevoeligheid over de curve gaat wijzigen.

Hoe te doen?

Voor pensioenfondsen die de premie dempen op basis van verwacht rendement is de rentetermijnstructuur van belang voor het rendement op vastrentende waarden. Deze rentetermijnstructuur dient vijf jaar lang gehanteerd te worden.

Veel fondsen hebben de rente vastgeklikt op de stand van eind 2015. Voor deze fondsen loopt de rentevaste periode derhalve in 2020 af. De nieuwe UFR-systematiek heeft voor deze fondsen de komende vijf jaar geen invloed op de gedempte kostendekkende premie als de rente uiterlijk einde 2020 vastgeklikt wordt voor een nieuwe vijfjaarsperiode. Na het aflopen van de vijfjaarsperiode (in 2021 of later) wordt het effect zichtbaar in de gedempte kostendekkende premie.

Voor fondsen met demping van de premie op basis van een gemiddelde rentetermijnstructuur over meerdere maanden of jaren zal het effect van de nieuwe UFR-systematiek langzaam zichtbaar worden. Hoe korter de middelingsperiode, des te sneller wijzigt de premie als gevolg hiervan.

Voor fondsen die de premie niet dempen (deze hanteren een zuiver kostendekkende premie) zal het effect van de gewijzigde UFR-systematiek wel direct zichtbaar zijn.

Ongeacht de dempingsmethodiek van de kostendekkende premie zal de premiedekkingsgraad dalen bij een ongewijzigde feitelijke premie. Zoals hiervoor benoemd, neemt de kostprijs van pensioen met circa 3,5% toe. Bij een premiedekkingsgraad van 70% neemt de premiedekkingsgraad met circa 2,4%-punt af. Bij een premiedekkingsgraad van 100% is de afname circa 3,4%-punt.

De aanpassing van de UFR-systematiek kan gevolgen hebben voor de renteafdekking van pensioenfondsen. De wijziging van de UFR-systematiek betekent dat het verschil tussen de marktrente en de rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen kleiner wordt.

Het gevolg is dat de rentegevoeligheid van de voorziening zal toenemen. Voor pensioenfondsen die hun renteafdekking baseren op de rentetermijnstructuur inclusief UFR, zal het afdekkingspercentage bij de nieuwe rentetermijnstructuur lager worden. Om in lijn te blijven met het strategische beleid, zullen deze fondsen de renteafdekking moeten verhogen.

Een tweede gevolg voor pensioenfondsen met een renteafdekking op basis van de rentetermijnstructuur inclusief UFR, is dat de verdeling van de rentegevoeligheid over de rentecurve gaat veranderen. Waar op dit moment voor een gemiddeld pensioenfonds de grootste rentegevoeligheid van de verplichtingen rond het 25-jaars punt ligt, verschuift dit punt stapsgewijs verder naar achteren bij UFR30. Voor de beheersing van het curverisico betekent de verschuiving dat de renteafdekking en de verdeling van de rentegevoeligheid over de curve (stapsgewijs) zal moeten worden herzien.

De invoering van de nieuwe UFR-systematiek heeft geen consequenties voor de korte termijn korting, het herstelplan, de lange termijn korting en de haalbaarheidstoets in 2021.

3.2 Tijdelijke vrijstellingsregeling minister Koolmees

Korte toelichting

Veel pensioenfondsen hebben een dekkingsgraad lager dan het minimaal vereist eigen vermogen. Minister Koolmees heeft voor 2020 de spelregels van het FTK aangepast, waardoor het merendeel van de fondsen – onder voorwaarden – in 2020 geen korting door hoefde te voeren op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van deelnemers. Voor 2021 heeft minister Koolmees aangekondigd deze tijdelijke vrijstellingsregeling te verlengen.

Wat te doen?

De tijdelijke maatregel is niet voor alle pensioenfondsen van toepassing. De tijdelijke maatregel is alleen van toepassing indien:

- Uit het herstelplan blijkt dat een herstelperiode van 10 jaar onvoldoende is om het vereist eigen vermogen te bereiken. Dan mag gebruik gemaakt worden van een verlengde periode van maximaal 12 jaar. Er zal een voorwaardelijke korting moeten worden doorgevoerd indien het fonds niet kan aantonen binnen 12 jaar te kunnen herstellen naar het vereist eigen vermogen. Deze voorwaardelijke korting mag worden gespreid over maximaal de periode die voor het herstelplan wordt gebruikt.
- Het fonds op 31 december 2020 voor de zesde of zevende keer een beleidsdekkingsgraad heeft lager dan het minimaal vereist eigen vermogen. Dan mag gebruik gemaakt worden van een verlengde periode van zeven of acht meetpunten.

Als gebruik gemaakt wordt van de overgangsregeling dan geldt dat, wanneer de actuele dekkingsgraad lager is dan 90% op 31 december 2020, een onvoorwaardelijke korting tot 90% moet worden doorgevoerd. Deze onvoorwaardelijke korting mag worden gespreid over maximaal de periode die voor het herstelplan wordt gebruikt. Een pensioenfonds kan ook besluiten om geen gebruik te maken van de tijdelijke maatregel en een (on)voorwaardelijke korting door te voeren conform de reguliere wetgeving.

Indien het pensioenfonds gebruik wil maken van de mogelijkheid tot uitstel van korting, moet het pensioenfonds bij de indiening van het herstelplan onderbouwen waarom het deze keuze maakt. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de ontwikkeling van de dekkingsgraad in de komende jaren en de eventuele pensioenverlagingen die daarbij

horen. Het bestuur dient de belangen van de diverse deelnemersgroepen evenwichtig af te wegen en moet kunnen uitleggen waarom het gebruik van de tijdelijke maatregel in het belang is van de deelnemers(groepen). Daarnaast dient het pensioenfonds de deelnemersgroepen te informeren over het genomen besluit en de gevolgen hiervan voor de premie, pensioenopbouw, ambitie en financiële positie van het pensioenfonds in de komende jaren.

Hoe te doen?

Pensioenfondsen, die op 31 december 2020 voor de zesde of zevende maal een beleidsdekkingsgraad hebben lager dan het minimaal vereist eigen vermogen, kunnen begin januari aanvangen met het onderbouwen van de keuze om al dan niet gebruik te maken van de tijdelijke maatregel. Voor andere pensioenfondsen zal uit het herstelplan 2021 blijken of het pensioenfonds zich in de bovenstaande situatie bevindt. Dit betekent dat het voor fondsen in de 'gevaarzone' van belang is om vroegtijdig te beginnen met het opstellen van een herstelplan. Gegeven het belang van de dekkingsgraad per 31 december 2020, ligt het voor deze fondsen voor de hand om een extra controle te laten uitvoeren op deze dekkingsgraad.

3.3 URM – pensioen in scenario's

Korte toelichting

Sinds 30 september 2019 zijn de zogenoemde URM (uniforme rekenmethodiek)-scenario's opgenomen in het pensioenregister. De URM is een rekenmethode, die op uniforme wijze inzicht biedt in de koopkracht na de pensioendatum. De URM schrijft in dit kader voor hoe de toekomstig op te bouwen pensioenen bepaald moeten worden en hoe deze teruggerekend moeten worden naar euro's van nu. Het aldus berekende individueel te bereiken pensioen (verwacht scenario, optimistisch scenario en pessimistisch scenario), in euro's van nu, wordt gecommuniceerd naar de betreffende deelnemer. In het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) 2020 moeten deze URM-scenario's ook worden opgenomen.

In 2020 en 2021 geldt een overgangsmaatregel voor de URM-scenario's op het UPO: de verwachte, optimistische en pessimistische pensioenuitkomsten mogen op basis van 2.000 scenario's op het UPO worden opgenomen. Voor 2022 geldt dat dit op basis van 10.000 scenario's moet zijn, wat aansluit bij het aantal scenario's dat reeds voor de haalbaarheidstoets geldt.

Wat te doen?

Veel pensioenuitvoeringsorganisaties hebben ervoor gekozen om gebruik te maken van de overgangsmaatregel en de pensioenuitkomsten op het UPO te baseren op 2.000 scenario's. Aangezien deze overgangsmaatregel in 2021 eindigt, is het zaak om in 2021 met de pensioenuitvoeringsorganisatie goede afspraken te maken over de implementatie van de vereiste 10.000 scenario's, zodat er in 2022 bij de vervaardiging van het UPO geen verrassingen ontstaan.

Hoe te doen?

Zorg voor een goede afstemming en werkafspraken tussen het bestuur, de partij die de haalbaarheidstoets uitvoert en de partij die het UPO maakt. Het kan bovendien zinvol zijn om vroegtijdig inzicht te hebben in de resultaten, zodat nagedacht kan worden over eventuele aanvullende communicatie richting deelnemers.

3.4 Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Korte toelichting

Werkgevers krijgen op grond van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (hierna: Wbirv; NB: Deze wet is onderdeel van het pakket maatregelen rondom het pensioenakkoord) de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2021 aan werknemers die bijna AOW-gerechtigd zijn, een soort 'vroegpensioen' aan te bieden. In sommige gevallen wordt dit de 'Bedrijfs-AOW' genoemd. Deze regeling is bedoeld voor 'zware beroepen', maar ook andere werknemers kunnen er gebruik van maken. Werkgevers worden onder onderstaande voorwaarden tijdelijk vrijgesteld van de RVU-strafheffing. Tot een drempelvrijstelling van € 21.200,- (2020) per werknemer per jaar wordt deze uitkering namelijk niet gezien als een regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Er volgt dus geen fiscale strafheffing van ca. 50%. Aan dit 'vroegpensioen' zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- De regeling geldt voor de duur van vijf jaar (vanaf 1-1-2021 tot 1-1-2026).
- De regeling mag maximaal drie jaar vóór de AOW-datum ingaan (laatste uitkering in december 2028).
- Het totale bedrag mag in één keer of in drie termijnen worden verstrekt.
- De hoogte van de uitkering is onafhankelijk van het oorspronkelijke inkomen, arbeidsverleden en/of fulltime of parttime dienstverband.

Daarnaast zal ten behoeve van de uitvoering van de Wbirv een termijn van 1 jaar worden gehanteerd om uitvoerders in staat te stellen de nieuwe afkoopmogelijkheid van pensioen vorm te geven middels een 'bedrag ineens'. De wetgever wil dat alle (gewezen) deelnemers met een pensioeningangsdatum op of na 1 januari 2022 van deze afkoopmogelijkheid gebruik kunnen maken.

Wat te doen?

De voorwaarden om gebruik te maken van de nieuwe afkoopmogelijkheid zijn:

- De afkoop mag maximaal 10% van de waarde van de aanspraken op ouderdompensioen betreffen.
- De afkoop geschiedt op de ingangsdatum van het ouderdompensioen.
- Ingeval de pensioenovereenkomst tevens de mogelijkheid biedt van een 'hoog/laag constructie', kan de (gewezen) deelnemer hiervan geen gebruik maken.
- Na afkoop is de uitkering van het ouderdompensioen op de ingangsdatum op jaarbasis hoger dan het geldende afkoopbedrag voor 'kleine pensioenen'.
- Ingeval door de afkoop tevens de hoogte van het partnerpensioen wordt verlaagd, moet de partner van de (gewezen) deelnemer toestemming geven voor de afkoop.

Hoe te doen?

Dit betekent dat pensioenfondsen al in de loop van 2021 moeten communiceren over deze nieuwe keuzemogelijkheid per 1 januari 2022 en hun systemen daarop dienen aan te passen.

3.5 Andere regels voor verdeling pensioenen bij scheiding vanaf 2022

Korte toelichting

Ook de Wet pensioenverdeling bij scheiding (hierna: Wps) gaat naar verwachting op 1 januari 2022 in. Dit is een jaar later dan verwacht. De Wps bepaalt dat, op enkele uitzonderingen na, conversie de standaard wordt bij de verdeling van pensioenen bij scheiding. Gewezen partners die zelf geen of weinig pensioen hebben opgebouwd, zullen op grond van de Wps vanaf 2022 in de regel bij een scheiding minder pensioen toebedeeld krijgen dan bij een scheiding die vóór de inwerkingtreding heeft plaatsgevonden (dus ook nog bij een scheiding in 2021!). Bij conversie wordt namelijk niet alleen de helft van het tijdens de huwelijkse periode opgebouwde ouderdomspensioen, maar ook de helft van het tijdens de huwelijkse periode opgebouwde partnerpensioen omgezet in een zelfstandige aanspraak op ouderdomspensioen. Dit kan om aanzienlijke verschillen gaan.

Wat te doen?

Hierover zullen pensioenfondsen helder moeten communiceren.

Hoe te doen?

Pensioenfondsen zien er op toe dat de pensioenuitvoeringsorganisatie de uitvoering Wps implementeert in de pensioenadministratie en de communicatie hierop overeenkomstig aanpast.

4. Risicobeheercommissie

Voor 2021 zien wij de volgende belangrijke onderwerpen voor de risicobeheercommissie.

4.1 Datakwaliteit pensioenuitvoering

Korte toelichting

Ook in 2021 vraagt DNB specifiek aandacht voor datakwaliteit. DNB zal verder gaan met het opdoen van ervaring met toezicht op pensioenuitvoeringsorganisaties met als doel de efficiëntie en de effectiviteit van het toezicht te vergroten. DNB gaat vanaf 2021 het toezicht meer baseren op informatie die het haalt uit verzamelde data, en minder op reguliere toezichtgesprekken en bezoeken bij pensioenfondsen.

In de praktijk zien wij bijvoorbeeld ook dat DNB bij steeds meer fondsen onderzoek doet naar de pensioenadministratie of transitietrajecten van de ene pensioenuitvoerder naar de andere pensioenuitvoerder. DNB geeft aan 'te moeten kunnen controleren dat er sprake is van een beheerste, prudente en integere uitvoering'.

Niet in de laatste plaats speelt de kwaliteit van data een belangrijke rol bij het eventueel invaren, mogelijke data-issues dienen dan voordien te zijn opgelost.

Wat te doen?

DNB ziet een aantal onderwerpen die actieve betrokkenheid van de risicobeheercommissie vergen: het eigenaarschap van data, datakwaliteitsmanagement als integraal onderdeel van de bedrijfsvoering en tenslotte duurzame aandacht hiervoor door het pensioenfonds en de uitbestedingsketen. Het is daarom zinvol deze onderwerpen vast te leggen binnen uw informatiebeleid, middels specifiek beleid op 'data governance'.

Hoe te doen?

In uw beleid inzake 'data governance' ligt vast welke rollen en verantwoordelijkheden rondom datakwaliteitsmanagement zijn vastgesteld en waar deze zijn belegd. In dit beleid worden ook heldere definities van relevante begrippen vastgelegd, zijn de afspraken over de aanlevering van benodigde data met werkgevers vastgelegd en is in het beleid vastgelegd welke controles van data van externe bronnen (zoals UWV, belastingdienst en werkgevers) wanneer plaatsvinden.

4.2 IT-systemen

Korte toelichting

Met de komende implementatie van het pensioenakkoord moeten pensioenuitvoerders hun IT drastisch aanpassen, waarbij er vooral voor de uitvoerders van DB-regelingen veel zal veranderen.

Hierbij kampen uitvoerders niet alleen met verouderde systemen en technologieën die niet altijd even up-to-date zijn. Ook het moeten administreren van pensioenregelingen met uitzonderingen en overgangsregelingen zorgt voor uitdagingen. Niet voor niets waarschuwt DNB dat er sprake is van moeilijk wendbare systeemlandschappen, terwijl wendbaarheid juist cruciaal is voor de komende wijzigingen.

Bijkomend probleem hierbij is dat uitvoerders (mogelijk) te kampen hebben met capaciteitsproblemen inzake projectmanagement/projectcapaciteit.

Wat te doen?

Het is zinvol om tijdig met uw pensioenuitvoerder en/of leverancier in gesprek te gaan over de wendbaarheid van het IT-landschap. 1 januari 2026 klinkt ver weg, maar is dat – zeker in IT-terminen – niet. Wacht niet op de uitwerking van wetgeving.

Bepaal (in overleg met de sociale partners) in hoeverre uitzonderingen en overgangsbepalingen uit het verleden beëindigd kunnen worden.

Hoe te doen?

Maak IT (strategie/wendbaarheid) onderdeel van de periodieke gesprekken met uw pensioenuitvoerder. Dit kan bijvoorbeeld door hier afspraken over te maken in de SLA, waarbij de strategie, bedrijfsvoering en planning/bemensing benoemd worden als vaste agenda-onderwerpen.

4.3 Uitbesteding

Korte toelichting

Pensioenfondsen mogen onder voorwaarden werkzaamheden uitbesteden. Zij blijven echter zelf volledig verantwoordelijk voor de gehele uitbestedingsketen en zij moeten ervoor zorgen dat er geen belemmeringen optreden voor adequaat toezicht. DNB stelt hieraan steeds hogere eisen. DNB heeft aangegeven dat zij in 2021 bij het toezicht specifiek aandacht zal geven aan de kwaliteit van uitbesteding van werkzaamheden en de melding hiervan aan DNB.

Verder blijft vanuit juridisch oogpunt actueel:

1. Het risico van de steeds langer wordende uitbestedingsketen in relatie tot de uitbestedingsvoorschriften (en guidance DNB).
2. Het IT- en cyberrisico in relatie tot de bescherming van persoonsgegevens (op grond van de AVG).

Wat te doen?

Pensioenfondsen moeten ervoor zorgen dat er geen belemmeringen optreden voor adequaat toezicht.

Hoe te doen?

Pensioenfondsen zorgen ervoor dat de betreffende uitbesteding tussen het pensioenfonds en de uitbestedingspartij wordt vastgelegd in een uitbestedingsovereenkomst inclusief een Service Level Agreement en verwerkersovereenkomst. De uitbestedingsovereenkomst moet voldoen aan de daarvoor geldende wet- en regelgeving. Verder monitort het bestuur voortdurend de kwaliteit van dienstverlening en de borging van met de uitbesteding samenhangende risico's onder andere aan de hand van (assurance)rapportages die de uitbestedingspartij verstrekt.

4.4 Eigenrisicobeoordeling

Korte toelichting

Met de inwerkingtreding van IORP II begin 2019 zijn pensioenfondsen verplicht minimaal iedere drie jaar een eigenrisicobeoordeling (ERB) in te dienen. Dit betekent dus dat pensioenfondsen uiterlijk in 2021 een ERB moeten hebben opgesteld.

De ERB is door DNB opgezet als een instrument voor pensioenfondsen om inzicht te krijgen in de samenhang tussen de strategie van het fonds, de materiële risico's die het pensioenfonds kunnen bedreigen, de mogelijke consequenties hiervan voor de financiële positie van het pensioenfonds en de rechten van pensioengerechtigden en van (gewezen) deelnemers. Het is een belangrijk proces bij de strategische besluitvorming.

Externe ontwikkelingen – op het gebied van klimaat, IT en cybercrime en/of met betrekking tot de Covid-19 crisis en het nieuwe pensioenstelsel – leiden tot complexe strategische vraagstukken voor vele pensioenfondsen. De ERB is daarmee een middel om vast te stellen onder welke situaties (scenario's) de realisatie van de strategische doelen wordt bedreigd en om te bepalen of aanvullende maatregelen en/of aanpassing van de strategie noodzakelijk zijn.

Toch blijkt dat een groot aantal pensioenfondsen nog geen ERB heeft uitgevoerd. Veel fondsen vinden het nog onduidelijk *hoe* de ERB dient te worden uitgewerkt en benaderen de ERB als een verplichting. Het blijkt dat pensioenfondsen zich voornamelijk richten op de financiële ofwel de meer kwantitatieve aspecten, en minder op de niet-financiële ofwel de kwalitatieve aspecten tijdens de uitwerking van de scenario's in een ERB. De focus op het willen kwantificeren maakt besturen terughoudend om te starten met de ERB in situaties waarbij er nog onduidelijkheden bestaan rondom het desbetreffende scenario. Bijvoorbeeld bij het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor laten de fondsbesturen een belangrijk instrument liggen dat hen kan helpen bij de besluitvorming en beheersing van complexe vraagstukken.

Wat te doen?

U kunt nu al beginnen. Maak de ERB onderdeel van uw strategisch proces. Zorg dat de ERB een op uw eigen pensioenfonds toegespitst stuk is, dat aansluit bij uw eigen scenario-analyse en strategie. Laat het strategisch proces en het strategische vraagstuk leidend zijn voor de focus en de planning. U kunt de ERB in behapbare en relevante onderdelen opdelen en aanpakken en vervolgens de uitkomsten documenteren in een ERB document gedurende het proces.

Hoe te doen?

Denk vooraf na over de scope, aanpak en planning in relatie tot het strategisch vraagstuk of vraagstukken waar het fonds voor staat. Specificeer:

- Scope: Wij denken dat het efficiënt is om een gehele (reguliere) ERB op te stellen, bestaande uit enkele scenario-clusters:
 - Economische scenario's.
 - Nieuwe en opkomende risico's.
 - Scenario's die te maken hebben met ontwikkelingen op het gebied van ontwikkelingen van deelnemers, werkgevers en pensioenlandschap.

- Aanpak: Bepaal per cluster de voor het fonds passende aanpak:
 - De ALM-studie vormt veelal de basis voor de economische scenario's en is veelal kwantitatief.
 - In deze eerste ERB kiezen veel pensioenfondsen bij de opkomende en nieuwe risico's voor het klimaat transitie scenario van DNB.
 - Het derde cluster wordt sterk bepaald door het strategisch vraagstuk waar het fonds voor staat. Hieronder vallen ook de ontwikkelingen rond het pensioenstelsel.
 - Bepaal langs welke hoofdstukken het ERB document wordt ingedeeld en de uitkomsten die daarin worden gedocumenteerd.

- Planning: Bepaal wanneer de uitkomsten van de analyse nodig zijn voor de strategische besluitvorming. Denk bijvoorbeeld aan:
 - Kan de uitkomst van de analyse bijdragen aan de inrichting van de programma aanpak voor het pensioenakkoord?
 - Wanneer voer ik mijn ALM-studie uit en/of kan ik nog gebruik maken van de uitkomsten van de meest recente studie?

4.5 Bestuurlijke continuïteit

Korte toelichting

Continuïteit in de bestuurssamenstelling en de uitdaging om daarin voldoende diversiteit te waarborgen is al langer een thema. Nu het nieuwe pensioencontract aanstaande is, wordt de uitdaging nog groter. Om consistentie te kunnen waarborgen in alle keuzes die voorbereid gaan worden en waarover uiteindelijk ook het bestuur beslissingen moet gaan nemen, kan het wisselen van bestuursleden verstoring werken. Zeker omdat de voorbereiding op het nieuwe contract nu al begint en wellicht pas over een of twee jaar op de bestuurstafel komt. In de tussentijd worden veel mogelijkheden onderzocht, opties gewogen en afgewezen, waarbij het belangrijk is dat nieuwe bestuursleden heel snel inzicht hebben in de reeds gemaakte keuzes en bestaande bestuursleden terug kunnen vallen op de onderbouwing daarvan. Het gaat hierbij dus ook niet alleen om de bestuurssamenstelling maar ook om de vertegenwoordigingen van bijvoorbeeld de cao-partijen, de werkgever en zeker niet te vergeten, het verantwoordingsorgaan of de belanghebbendenraad.

Wat te doen?

Heb extra aandacht voor het schema van aftreden en zorg voor het tijdig selecteren en voorbereiden van nieuwe leden van de bestuurlijke gremia. En heel belangrijk: leg vanaf het begin keuzes en gemaakte afwegingen gestructureerd vast.

Hoe te doen?

1. Inventariseer welke bestuursleden van plan zijn de komende vier jaar af te treden of volgens schema moeten aftreden.
2. Hou rekening met onverwacht tussentijds vertrek van bestuursleden.
3. Maak het inwerken van nieuwe bestuursleden mogelijk via de statuten, bijvoorbeeld in de hoedanigheid van aspirant bestuursleden en laat ze vast kennis nemen van de gesprekken die gevoerd worden in het kader van het nieuwe pensioencontract.
4. Maak het mogelijk om een eenmalige verlenging mogelijk te maken van bijvoorbeeld maximaal 2 jaar om bestuursleden tot en met de definitieve besluitvorming 'aan boord' te houden.
5. Inventariseer op dezelfde wijze de bezetting van verantwoordingsorgaan en andere belangrijke gremia.
6. Creëer aan het begin van het project een eenduidig gedeeld referentiekader (eenduidige doelstellingen, principes en risicohouding).
7. Volg gedurende het proces een gestructureerde aanpak, waarbij de vastlegging van de overwegingen veel aandacht krijgt.

4.6 Data(management)

Korte toelichting

Ontwikkelingen op het gebied van technologie en digitalisering vragen fondsen aandacht te hebben voor de gevolgen die deze ontwikkelingen met zich mee brengen. Denk hierbij aan ontwikkelingen zoals artificiële intelligentie en de toegang tot data.

Pensioenfondsen beschikken over een grote hoeveelheid data. Gebruik van deze data biedt veel mogelijkheden, maar brengt ook risico's met zich mee. Pensioenfondsen zijn wettelijk verantwoordelijk voor de volledige en juiste administratie en vaststelling van pensioenrechten en -aanspraken. Hiervoor, maar ook voor geïnformeerde besluitvorming en een efficiënte en effectieve uitvoering, is het borgen van een goede datakwaliteit essentieel.

De aanstaande transitie als gevolg van het pensioenakkoord maakt het belang van de kwaliteit van de data in de administratie van het fonds nog groter.

Artificiële intelligentie verandert de manier van werken van financiële instellingen. Modellen kunnen worden gevoed met data en gebruikt worden voor algoritmische analyses. DNB geeft aan dat artificiële intelligentie verantwoord gebruikt moet worden. Instellingen moeten voldoende beheersmaatregelen treffen om de risico's die deze analyses met zich meebrengen te mitigeren en de uitkomsten van de analyses moeten altijd uitgelegd kunnen worden.

Naast de kwaliteit is ook de betrouwbaarheid, beschikbaarheid en vertrouwelijkheid van data essentieel voor het nakomen van uw doelstellingen en voor het vertrouwen in het fonds. Wij zien een toename van cybercriminaliteit. De data moet dus ook goed beveiligd zijn.

Ook DNB wijst hierop in de recent gepubliceerde 'Visie op Toezicht 2021-2024'. DNB geeft hierin aan dat zij instellingen meer aan zullen spreken op de kwaliteit van hun data. Daarnaast verwacht DNB dat instellingen hun informatiebeveiliging op orde hebben. Voor fondsen geldt overwegend dat zij het beheer van data vrijwel geheel hebben uitbesteed aan externe partijen. U blijft echter zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van data en het voldoen aan regelgeving.

Wat te doen?

Fondsen moeten beleid hebben op het gebied van datagebruik, datakwaliteit en cybersecurity. Voor een effectieve beheersing van datakwaliteit zal deze structureel verankerd moeten worden in de pensioenbeheerprocessen. Ook zal er gekeken moeten worden of het beleid bij externe partijen van het fonds op orde is en aansluit bij uw fonds. Uw uitvoeringspartner zal verantwoording af moeten leggen over de naleving van het beleid en de datakwaliteit, zodat het bestuur hierop kan bijsturen.

Fondsen moeten nagaan of het kennisniveau van bestuurders op het gebied van data, IT- en cyberrisico's afdoende is om de toenemende risico's te kunnen overzien en beheersen.

Hoe te doen?

Zorg dat u als bestuur de definities van data helder heeft en dat het is vastgelegd in het beleid datakwaliteit. Stel een data directory op waarin alle datasets zijn opgenomen die worden gebruikt voor het berekenen van de pensioenaanspraken en -rechten, met vermelding van de databron, de eigenaar van de data, hoe de data worden gebruikt en wat de relevante kenmerken zijn. Maak daarnaast afspraken over de uitwisseling van data tussen partijen en zorg dat dit wordt vastgelegd. Stel vast dat de uitvoeringspartner gestructureerd onderzoek naar de datakwaliteit vanuit de administratie en van de binnenkomende data uitvoert. Zorg dat het bestuur de rapportages omtrent datakwaliteit ontvangt van de uitvoerder en beoordeel deze als bestuur. Het resultaat moet worden teruggekoppeld aan de uitvoerder.

Tot slot, kiest het bestuur een persoon die het aanspreekpunt is voor data gerelateerde zaken en zet het onderwerp data regelmatig op de agenda van het bestuur.

4.7 Integriteitsrisico's en gedragstoezicht

Korte toelichting

In toenemende mate is sprake van financieel-economische criminaliteit in de financiële sector. Denk hierbij onder andere aan fraude, witwassen en corruptie.

Dergelijke criminele activiteiten schaden het vertrouwen in de financiële sector. Voor financiële instellingen is daarom (naast een intrinsieke motivatie) integriteit en het beheersen van integriteitsrisico's een belangrijk onderwerp dat altijd aandacht behoeft en verdient.

Financiële instellingen, en dus ook pensioenfondsen, hebben een poortwachtersrol. Verwacht wordt dat zij structurele maatregelen nemen gericht op het beheersen van integriteitsrisico's en op het effectief voorkomen en bestrijden van financieel-economische criminaliteit.

Voor fondsen geldt overwegend dat zij het pensioenbeheer en vermogensbeheer geheel hebben uitbesteed aan externe partijen. Ook bij uw uitbestedingspartijen worden risico's gelopen die uiteindelijk ook schadelijk kunnen zijn voor het fonds. Het bestuur is hiervoor verantwoordelijk.

Ook vanuit het toezicht zien wij een toenemende aandacht voor integriteitsthema's. DNB heeft speciale aandacht voor integriteit in het in november gepubliceerde 'Visie op toezicht 2021-2024'. DNB zal er de komende jaren streng op blijven toezien dat financiële instellingen passende maatregelen nemen om betrokkenheid bij financieel-economische criminaliteit te voorkomen.

Wat te doen?

Ga na of de integriteitsrisico's van het fonds (waar mogelijk) voldoende en effectief worden beheerst. Kan het pensioenfonds als poortwachter de rol, die de toezichthouder verwacht in bestrijding van financieel-economische criminaliteit, waarmaken?

Zorg voor awareness en verdieping inzake integriteitsrisico's binnen het fonds en besteed voldoende aandacht aan wet- en regelgeving aangaande gedrag.

Zorg dat u voldoende inzicht heeft in de integriteitsrisico's bij de uitbestedingspartijen. Verwacht van die partijen dat zij aan de hand van de rapportages en de risicoanalyse u of het bestuur informeren over beheersing van deze risico's en zich hierover ook verantwoorden.

Hoe te doen?

Zorg dat binnen uw pensioenfonds de beheersing van de relevante integriteitsrisico's op structurele basis wordt gemonitord. De systematische integriteitsrisico-analyse (SIRA) is daarbij een hulpmiddel. Integriteit moet een levend onderwerp zijn dat regelmatig terugkeert op de bestuurstafel. Hierbij kunt u de actualiteiten gebruiken. Bespreek deze en gebruik ze om het fonds aan te spiegelen.

Beoordeel op structurele basis de integriteitsrapportages van de uitbestedingspartijen. Maak dit onderdeel van uw reguliere risico-management cyclus.

Kijk ook naar de rol van uw compliance officer. Wat kan de compliance officer hier nog in betekenen? Kijkt de compliance officer primair naar de naleving van de gedragscode of is hij integriteits-risicomanager?

5. Beleggingscommissie

Voor 2021 zien wij de volgende belangrijke onderwerpen voor de beleggingscommissie.

5.1 Endogene versus exogene ESG-risico's

Korte toelichting

Pensioenfondsen worden zich steeds meer bewust van milieu, sociale en governance (ESG)-risico's. Binnen het ESG-raamwerk kan onderscheid worden gemaakt tussen ambities en bedreigingen van het fonds met daarbij respectievelijk endogene en exogene risico's. De ambities van een fonds kunnen worden gezien als factoren die bijdragen aan het behalen van de doelstellingen ('MVB-beleid') en gaan gepaard met bepaalde endogene risico's. Een voorbeeld hiervan is de ambitie om maatschappelijk verantwoord te beleggen, met bijvoorbeeld het risico dat de fiduciair beheerder het mandaat niet correct uitvoert.

Hiertegenover staan de bedreigingen en de daarbij behorende exogene risico's waarmee een pensioenfonds te kampen heeft. Een bedreiging voor duurzame pensioenen is bijvoorbeeld het opwarmen van de aarde, als onderdeel van de (ESG-)risicocategorie milieu. Onder meer de IORP II regelgeving schrijft voor dat het pensioenfonds de ESG-risico's dient te beoordelen en mee dient te wegen in de ERB. Opvallend is dat pensioenfondsen en DNB tot op heden voornamelijk focussen op milieu (en daarbinnen specifiek klimaat), terwijl de sociale en governance risico's ook een belangrijk onderdeel zijn van het ESG-raamwerk.

Wat te doen?

Analyseer aan welke endogene en exogene ESG-risico's uw fonds is blootgesteld en onderzoek de mogelijke impact hiervan op respectievelijk het eigen MVB en de overige doelstellingen van het fonds.

Hoe te doen?

1. Stel aan de hand van uw doelstellingen vast welke endogene en exogene ESG-risico's deze kunnen bedreigen.
2. Kies de meest relevante risico's als input voor een ERB.
3. Neem de uitkomsten van de ERB mee in de strategie om de doelstellingen te bereiken.

Het is daarbij van belang om de risico's niet alleen in het kader van de eigen MVB doelstellingen te beschouwen, maar ook in het licht van de overige financiële en niet-financiële doelstellingen van het fonds.

Een eerste stap die veel fondsen nemen om de impact van exogene ESG-risico's in kaart te brengen is het basis klimaat transitie scenario van DNB, door deze toe te passen in het ALM-model. Dit leent zich ook voor kwantificering. Het kan daarnaast ook waardevol zijn om een meer kwalitatieve analyse te maken van de mogelijke impact van de nieuwe en opkomende risico's. Een voorbeeld van een dergelijk risico is het nieuwe pensioencontract.

5.2 Optiestrategieën

Korte toelichting

Pensioenfondsen zullen mogelijk vanaf een dekkinggraad van minimaal 95% mogen invaren in het nieuwe stelsel. Bij die stand kan volgens het recente plan van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden voorkomen dat invaren gepaard gaat met verlaging van de pensioenen. Het plan zou betekenen dat pensioenfondsen er de komende jaren voor moeten zorgen dat hun dekkinggraad op het moment van invaren – uiterlijk 2026 – minimaal 95% is. Veel fondsen hebben in het verleden onderzocht of het wenselijk is om zichzelf te beschermen tegen neerwaartse risico's.

De communis opinio is dat het (structureel) gebruik van opties op de lange termijn geen meerwaarde biedt. De voornaamste argumenten hierbij zijn hoge kosten, governance en complexiteit van implementatie. Echter, op korte termijn als er onzekerheid is over de prijsontwikkeling van een aandeel of ontwikkeling van de rente kan een optie een nuttig instrument zijn om risico's af te dekken. Een optie kan dan bijdragen aan het plaatsen van een bodem in de dekkinggraad en verzekering tegen 'staartevents'.

Wat te doen?

Veel fondsen hebben momenteel een dekkinggraad rond de 95%. Hiermee wordt net voldaan aan de grens uit het SZW plan, maar de ontwikkeling van de dekkinggraad is volatiel en kan weer onder de 95% schieten. Het vraagstuk of het mogelijk en wenselijk is de dekkinggraad te beschermen en de 95% te behouden wordt hiermee actueel.

Hoe te doen?

Onderzoek de wenselijkheid en mogelijkheid om opties in te zetten voor dekkinggraadstabilisatie. Geef hierbij aandacht aan:

- De definitie van een einddatum of bepaald event waartegen het fonds zich wenst te verzekeren.
- Scenario analyse.
- Verschillende instrumenten (aandelenputs, swaptions, collars, etc.).
- Governance vereiste kennis en kunde in het bestuur.
- Readiness van uw uitvoerder. Beschikt uw uitvoerder over de mogelijkheid om de derivaten af te sluiten?

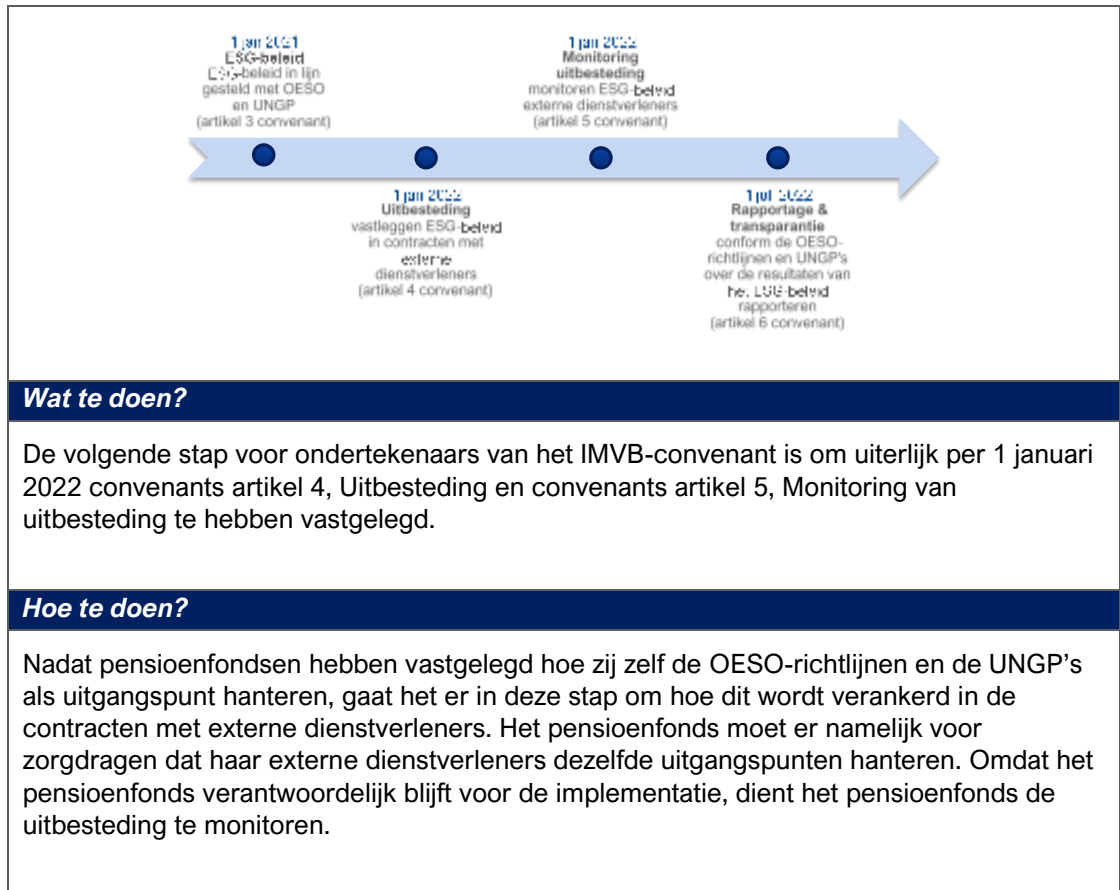
5.3 IMVB-convenant: the next step

Korte toelichting

Het convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (IMVB) Pensioenfondsen is eind 2018 ontstaan uit een samenwerking van Nederlandse pensioenfondsen, NGO's, de Nederlandse overheid en vakbonden en heeft als doel om negatieve gevolgen van beleggingen door pensioenfondsen op samenleving en milieu te voorkomen, te mitigeren en/of te (laten) remediëren.

Hierbij nemen pensioenfondsen bij hun beleggingen en de uitbesteding, monitoring en rapportage hiervan, de richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de UN Guiding Principles (UNGP's) voor multinationale ondernemingen als uitgangspunt.

Elk jaar dienen ondertekenaars van het convenant een volgende stap van het convenant te implementeren. Uiterlijk 1 januari 2021 wordt geacht dat het ESG-beleid in lijn met de OESO-richtlijnen en UNGP's is opgesteld.



5.4 ESG-benchmarks

Korte toelichting

Bij de uitvoering van ESG-strategieën onder institutionele beleggers, zoals pensioenfondsen, is een groeiende aandacht voor het gebruik van ESG-benchmarks. Bij ESG-benchmarks vindt de samenstelling zowel plaats op basis van financiële criteria als op basis van bepaalde ESG-factoren. Er is inmiddels al een breed aanbod aan ESG-benchmarks waarbij verschillende uitgangspunten worden gehanteerd om zodoende ook bij specifieke ESG-doelstellingen aan te kunnen sluiten. Hierbij valt te denken aan ESG-benchmarks op basis van uitsluiting (screening), best-in-class of thematische benchmarks.

Naar aanleiding van onderzoek vanuit de Europese Commissie zijn twee nieuwe categorieën voor klimaat benchmarks gedefinieerd; de EU Climate Transition Benchmark (CTB) en de EU Paris-Aligned Benchmark (PAB). Het doel van deze nieuwe categorieën is om investeringsstrategieën beter te laten aansluiten bij klimaatdoelstellingen vanuit het Parijsakkoord en het voor investeerders mogelijk te maken deze op een meer gezamenlijke wijze na te streven waarbij dezelfde uitgangspunten en criteria worden gehanteerd.

Wat te doen?

Onderzoek of, en voor welke beleggingscategorieën het pensioenfonds een ESG-benchmark wil hanteren.

Met het hanteren van specifieke ESG-benchmarks kunt u beter aansluiten op uw ESG-doelstellingen. Hoe ambitieuzer uw ESG-beleid: hoe verdergaand de ESG-benchmarks kunnen zijn. Specifiek voor de CTB en de PAB kunt u uw beleid aansluiten bij doelstellingen die worden erkend door Europese en lokale overheidsinstanties en draagt het fonds op een meer harmonieuze wijze middels haar investeringen bij aan het nastreven van de doelen voor een CO2 neutrale samenleving.

Hoe te doen?

Inventariseer de ambities op het gebied van duurzaam beleggen en toets vervolgens welke toepassing van ESG-Benchmarks hierbij aansluit.

5.5 Sector versus regiobenadering in beleggingen

Korte toelichting

Voor de meeste liquide beleggingscategorieën hanteren beleggers markt-gewogen benchmarks die representatief zijn voor het belegbare universum. Deze benchmarks zijn beschikbaar voor verschillende geografieën en regio's, maar vertegenwoordigen in het algemeen alle bedrijfssectoren binnen de desbetreffende regio's. In beleggingsstrategieën wordt doorgaans wel onderscheid gemaakt naar regio's (ontwikkeld/opkomend, VS/Europa/Azië), maar opvallend genoeg niet naar sectoren.

Door globalisering en verbreding van afzetgebieden van bedrijven, lijkt het onderscheid maken naar regio's steeds minder relevant. Globale crises, zoals Covid-19, hebben wel duidelijk gemaakt dat de impact met name op het niveau van bedrijfssectoren zeer verschillend kan zijn, zowel in positieve als negatieve zin. Denk hierbij aan farmacie versus de luchtvaartsector. Onderscheid maken naar bedrijfssectoren lijkt meer verschil te kunnen maken in termen van risico/rendementsverhoudingen, dan beleggen volgens een regiobenadering.

Wat te doen?

Een pensioenfonds kan overwegen om een sectorbenadering in plaats van een regiobenadering te kiezen voor bepaalde beleggingscategorieën. Om te beginnen zou dit bijvoorbeeld de categorie aandelen kunnen zijn, maar bijvoorbeeld ook bedrijfsobligaties. Naast financieel economische argumenten voor het selecteren van bepaalde sectoren, kunnen bijvoorbeeld ook doelen voor maatschappelijk verantwoord beleggen hierin een rol spelen.

Hoe te doen?

Als onderdeel van bijvoorbeeld een investment case, is het interessant om te onderzoeken wat het onderscheidend vermogen is van bedrijfssectoren ten opzichte van regio's. Per bedrijfssector kan bijvoorbeeld gekeken worden naar historische risico/rendementsverhoudingen en correlaties. Ook kan worden nagedacht over de economische drivers, die van invloed zijn op de ontwikkeling en het verwachte succes (of achterblijven) van bedrijfssectoren. Op basis van deze benadering kan vervolgens een evenwichtige portefeuille worden samengesteld uit een combinatie van bedrijfssectoren die uiteindelijk een betere risico/rendementsverhouding kennen vergeleken met een gangbare regiobenadering.

5.6 China, verdient dat een aparte allocatie

Korte toelichting

China is een van de grootste economieën van de wereld. Het GDP (bruto binnenlands product) van China bedraagt ca. 16% van het wereldwijde GDP en daarmee is China grofweg drie maal zo groot als bijvoorbeeld Duitsland.

Nederlandse pensioenfondsen beleggen slechts beperkt in China. Chinese aandelen en obligaties zijn een onderdeel van het opkomende landen universum. De allocatie naar China is daarmee slechts een deel van de allocatie naar de categorieën Emerging Market Equity en Emerging Market Debt. De omvang van deze allocaties zijn in het algemeen beperkt.

Per saldo staat de allocatie naar China niet in verhouding tot de omvang van de economie van het land.

Wat te doen?

Onderzoek of het loont om een aparte (grotere) allocatie naar China aan te houden.

Hoe te doen?

Een eerste stap is om de impact te onderzoeken van een aparte allocatie naar China. Welke impact heeft dat in de vierhoek rendement-risico-kosten-ESG?

China kan daartoe als apart “building block” worden meegenomen in bijvoorbeeld een Strategische Asset Allocatiestudie of een Risicobudgetstudie.









Om de discussie daarover op te starten kan bijvoorbeeld worden onderzocht hoe een GDP-gewogen portefeuille eruit zou zien en hoe deze zich verhoudt ten opzichte van de huidige portefeuille.

6. Kalender

In onderstaande tabellen geven wij de verwachte wet- en regelgeving en andere publicaties weer.

Q4 2020	
<ul style="list-style-type: none">• Vrijstellingsregeling voorkomen onnodige kortingen 2021	<ul style="list-style-type: none">• Vanwege de Corona-crisis zal op dezelfde manier en onder dezelfde voorwaarden als vorig jaar vrijstelling worden verleend van de termijnen die gelden om te voldoen aan het MVEV en VEV: pensioenfondsen moeten in uiterlijk 12 jaar herstellen naar het VEV en een dekkingsgraad hebben van ten minste 90% (verwacht: eind december 2020).
<ul style="list-style-type: none">• Definitieve vaststelling voor pensioenregeling relevante kengetallen	<ul style="list-style-type: none">• Definitieve vaststelling van het fiscaal maximaal pensioengevend loon voor 2021 (voorlopig bedrag: EUR 112.189) zal plaatsvinden via de Bijstellingsregeling directe belastingen 2021. De definitieve bedragen van de voor 2021 geldende fiscale AOW-franchises en AOW-bedragen (voorlopige bedragen zijn opgenomen in het V&A 20-009) zullen na de definitieve vaststelling van de AOW-bedragen door de SVB worden gepubliceerd (verwacht: eind december 2020).
Q1 2021	
<ul style="list-style-type: none">• Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (nr. 32 043)	<ul style="list-style-type: none">• Wetsvoorstel van 2 september 2020. Door de Tweede Kamer aangenomen. Behandeling verwacht op 12 januari 2021 (inclusief stemming). Verwachte inwerkingtredingsdatum 1 januari 2022. Deel inzake RVU en verlofsparen treedt waarschijnlijk per 1 januari 2021 in werking (met terugwerkende kracht).
<ul style="list-style-type: none">• Wet pensioenverdeling bij scheiding 2022 (nr. 35 287)	<ul style="list-style-type: none">• Wetsvoorstel van 16 september 2019. Op 25 januari 2021 vindt het wetgevingsoverleg in de Tweede Kamer plaats. Verwachte inwerkingtredingsdatum 1 januari 2022.
<ul style="list-style-type: none">• Initiatiefwetsvoorstel tijdelijke aanpassing disconteringsvoet (nr. 35 681)	<ul style="list-style-type: none">• Wetsvoorstel van 17 december 2020. Er wordt een (minimale) rekenrente van 2% voorgesteld. Op 13 januari 2021 vindt er een procedurevergadering in de Tweede Kamer plaats. Inwerkingtreding: onbekend.
<ul style="list-style-type: none">• Wet toekomst pensioenen (nieuw pensioenstelsel)	<ul style="list-style-type: none">• Internetconsultatie is op 16 december 2020 gestart. Internetconsultatie loopt op 12 februari 2021 af. Verwachte inwerkingtreding 1 januari 2022.
Q2 2021	
<ul style="list-style-type: none">• Initiatiefvoorstel Van Weyenberg inzake uitbreiding rechten VO en BO bij beleggen (nr. 35 101)	<ul style="list-style-type: none">• Wetsvoorstel van 3 december 2018. Goedkeuringsrecht VO en BO bij pensioenfondsen op het uitsluitingenbeleid en adviesrecht op het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid. Wachten op aanpassing stukken door indiener: komt wellicht rondom verkiezingstijd. Inwerkingtreding: onbekend.
Q3/Q4 2020	
<ul style="list-style-type: none">• Reparatiewetgeving Wet automatische waardeoverdracht kleine pensioenen	<ul style="list-style-type: none">• Reparatiewetgeving voor uitbreiding van de reikwijdte van de wet zodat de wettelijke regeling inzake automatische waardeoverdracht ook gaat gelden voor kleine pensioenen die zijn ontstaan wegens collectieve beëindiging van een pensioenregeling. Streefdatum inwerkingtreding 1 januari 2022.

Onze specialismen

Investment Consulting			Data Oplossingen
Legal			Risicomanagement
Compliance			Transitiemanagement
Actuariaat			Pensioenadvies

Sprenkels & Verschuren

Sprenkels & Verschuren is een Nederlands actuariel adviesbureau. Wij helpen onze klanten om de juiste beslissingen te nemen. Daarbij zijn wij in staat om het zeer ingewikkeld te maken, maar we houden het bij voorkeur eenvoudig. Ons team bestaat uit ruim 65 ervaren professionals. Voor meer informatie zie: www.sprenkelsenverschuren.nl.

Voor meer informatie over onze dienstverlening kunt u contact op nemen met uw vaste contactpersoon.