

pensioen items



āzl.

Actuele pensioeninformatie
voor klanten van AZL
nummer 1 – januari/februari 2021

Inhoud

Wet toekomst pensioenen ter consultatie voorgelegd	3
Verklaring duurzaamheidsgevolgen	6
Naleving Code Pensioenfondsen	7
Naleving IMVB Convenant	8
AFM agenda 2021	9
Pensioen in verkiezingsprogramma's	10
Kort nieuws	13

Colofon

Uitgever AZL N.V. | Postbus 4471 | 6401 CZ Heerlen | +31 (0)88 116 2000 | www.azl.eu
Redactie Maurice Sarton en Guus Pijnenburg
Opmaak Jordi van de Wall
Fotografie Shutterstock, rijksoverheid.nl

Oude(re) uitgaven van de Pensioenitems en andere publicaties kunt u raadplegen via:
<http://www.azl.eu/kennis/pensioenitems/>

Wet toekomst pensioenen ter consultatie voorgelegd

Op 16 december 2020 heeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen ter consultatie voorgelegd. Tot 12 februari 2021 kon erop worden gereageerd. De minister heeft aangekondigd te verwachten het voorstel voor deze wet na de zomer in te dienen bij de Tweede Kamer.

Pensioenovereenkomst = premieovereenkomst

Een pensioenovereenkomst is altijd een premieovereenkomst. De premie is voor alle deelnemers een gelijk percentage, ongeacht hun leeftijd. De andere vormen, zoals uitkeringsovereenkomst en kapitaalovereenkomst vervallen. Het wetsvoorstel kent vier pensioenvormen; de premieovereenkomst met kapitaal, de premieovereenkomst met uitkeringen, de nieuwe premieovereenkomst en de verbeterde premieovereenkomst. Slechts de laatste twee kunnen door pensioenfondsen worden uitgevoerd.

De nieuwe premieovereenkomst

Deze heeft de volgende kenmerken:

- Een premieregeling, waarbij de deelnemer kan zien hoeveel premie voor hem is betaald en hoe die rendeert met collectief beleggen.
- Bij de opdrachtaanvaarding en daarna eens in de vijf jaar bepaalt het pensioenfonds of de premie voldoende is om de doelstelling te halen. Het pensioenfonds informeert de sociale partners hierover. Die kunnen dan de premie bijstellen of de doelstelling aanpassen.
- Met drie voorbeeldbedragen die zijn bepaald volgens de Uniforme Reken Methodiek (URM) wordt duidelijk gemaakt wat de deelnemer aan pensioen kan verwachten.
- Er wordt collectief belegd per leeftijdscohort voor actieven, slapers en pensioengerechtigden.
- Naarmate de deelnemer ouder wordt, loopt hij minder risico.
- Het renterisico wordt per leeftijdscohort toebedeeld en kan per leeftijdscohort verschillend afgedekt.
- Het beleggingsrendement wordt gesplitst in een beschermingsrendement en een overrendement. Deze rendementen worden in de opbouwfase op basis van toedelingsregels toebedeeld aan de leeftijdscohorten.
- Mee- en tegenvallers kunnen over de jaren worden gespreid.
- De uitkeringen zijn variabel. Op basis van een gekozen projectierendement wordt telkens een deel van het vermogen uitgekeerd.
- Onderdeel van het collectieve beleggingsvermogen is de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve mag maximaal 15% van het geheel bedragen. Met deze reserve kunnen risico's worden gespreid over de generaties. Deze reserve wordt gevuld uit de premies en of het overrendement. Voor premies en overrendement geldt een maximum van 10%.
- Het technisch resultaat wordt op basis van toedelingsregels toebedeeld aan leeftijdscohorten of verwerkt via de solidariteitsreserve.



Lees verder

Verbeterde premiereregeling

Deze heeft de volgende kenmerken:

- Een premiereregeling, waarbij de deelnemer kan zien hoeveel premie voor hem is betaald en hoe die rendeert met individueel beleggen, waarbij het risico daalt naarmate de richtpensioenleeftijd nadert (lifecycle).
- Een meer uitgebreide risicodeling via een solidariteitsreserve is mogelijk voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en verplicht gestelde beroepspensioenfondsen.
- Er is ruimte om individuele beleggingskeuzes te maken, zoals het wijzigen van lifecycle, het zelf samenstellen van de beleggingsmix, het kiezen tussen een variabele of een vaste pensioenuitkering en het shoppen op de pensioendatum.
- Dat variabel pensioen kent de mogelijkheid van collectieve risicodeling in (of een bepaalde periode vóór) de uitkeringsfase. Daarbij mag van tevoren geen herverdeling tussen leeftijds-groepen plaatsvinden.
- Met drie voorbeeldbedragen die zijn bepaald volgens de Uniforme Reken Methodiek (URM) wordt duidelijk gemaakt wat de deelnemer aan pensioen kan verwachten.

Transitie

In het voorstel wordt uitgebreid aandacht besteed aan de overgang. De wetgever faciliteert het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en -uitkeringen naar het nieuwe pensioencontract zo veel mogelijk door collectieve interne waardeoverdracht. Dat gebeurt op verzoek van de werkgever. Voor dit invaren stelt de wetgever een standaard transitiepad op dat werkgever en pensioenfondsen verplicht moeten volgen. Werkgevers die niet om collectieve waardeoverdracht willen verzoeken, moeten dat mededelen en motiveren.

Pensioenfondsen die niet aan interne collectieve waardeoverdracht willen meewerken zullen gemotiveerd moeten aangeven waarom ze dat niet willen doen.

Termijnen

Uiterlijk 1 januari 2024 moeten werkgevers de gewijzigde pensioenovereenkomsten en hun transitieplannen hebben ingediend bij hun pensioenuitvoerders.

Uiterlijk 1 juli 2024 sturen pensioenuitvoerders hun implementatieplan naar de toezichthouder.

Voor 1 januari 2023 kunnen sociale partners bij de transitiecommissie een verzoek indienen om tussen hen te bemiddelen.

Voor 1 januari 2024 kunnen sociale partners de transitiecommissie verzoeken om een bindend advies.

Voor 1 januari 2026 is de pensioenregeling omgezet naar het nieuwe stelsel.

De periode van een eventuele compensatieverlening begint bij de wijziging van de pensioenovereenkomst en eindigt uiterlijk op 31 december 2035.

Vereniging van pensioengerechtigden, gewezen deelnemers

De werkgever moet een vereniging van pensioengerechtigden en een vereniging van gewezen deelnemers de mogelijkheid geven om het transitieplan te beoordelen. De werkgever is hier overigens alleen toe verplicht indien zo'n vereniging een substantieel deel van de pensioengerechtigden respectievelijk gewezen deelnemers in het pensioenfonds vertegenwoordigt.

Invaren

De waarde van pensioenaanspraken en -uitkeringen uit het huidige stelsel wordt aangewend voor pensioenaanspraken en -uitkeringen volgens de nieuwe pensioenovereenkomst. Een werkgever kan besluiten om het pensioenfonds niet om waardeoverdracht te verzoeken, maar moet dat onderbouwen. Het pensioenfonds meldt in dat geval of het de analyse en onderbouwing van de werkgever deelt. Het pensioenfonds kan het verzoek van een werkgever om waardeoverdracht afwijzen, bij strijd met de wet, onevenredige benadeling van een groep of onuitvoerbaarheid.

Bij opvolging van het verzoek moet het bestuur een verantwoordingsorgaan om advies vragen en een belanghebbendenorgaan om goedkeuring.

Wijzigingsbevoegdheid werkgever

De werkgever krijgt de bevoegdheid om een pensioenovereenkomst zonder instemming van de gewezen werknemers, gewezen deelnemers en

pensioengerechtigden te wijzigen, als zijn belang bij de wijziging zwaarder weegt dan het belang van de gewezen werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bij instandhouding van de pensioenovereenkomst.

Overgangsregeling premieovereenkomsten met leeftijdsafhankelijke premiepercentages

Als overgangsmaatregel kunnen beschikbare premiereregelingen met de staffels die bestaan op 31 december 2021 vanaf 1 januari 2026 in stand blijven.

Het gaat dan om beschikbare premiereregelingen waarbij compensatie voor overgang naar de leeftijds-onafhankelijke premie niet mogelijk is. De huidige deelnemers kunnen die regelingen behouden.

Overgangsregeling uitkeringsovereenkomsten met leeftijdsafhankelijke premies (verzekeraars)

Uitkeringsovereenkomsten met leeftijdsafhankelijke premies die worden uitgevoerd door verzekeraars en op 31 december 2021 bestaan, mogen voor de deelnemers op die datum vanaf 1 januari 2026 in stand blijven.

Transitie FTK

Minister Koolmees maakt niet alleen wederom gebruik van zijn bevoegdheid om korten van pensioenen een jaar uit te stellen, maar stelt ook een transitie FTK voor.

- Een pensioenfonds dat niet over het voorgeschreven (minimum) vereist vermogen beschikt en het voornemen heeft mee te werken aan een collectieve waardeoverdracht, kan jaarlijks een overbruggingsplan indienen in plaats van jaarlijks een herstelplan. In het overbruggingsplan geeft het pensioenfonds aan hoe het op het moment van collectieve waardeoverdracht gaat beschikken over een dekkingsgraad van 95%. Spreiding van de maatregel (bijvoorbeeld korten) tot het moment van collectieve waardeoverdracht is toegestaan. Pensioenfondsen kunnen een hogere dekkingsgraad nastreven
- en zijn dat verplicht bij de vorming van een solidariteitsreserve, of als een hogere dekkingsgraad nodig is voor een evenwichtige collectieve waardeoverdracht.

Bedraagt de dekkinggraad op 31 december van een jaar minder dan 90%, dan neemt het fonds binnen drie maanden maatregelen om de dekkinggraad van 90% te herstellen. Spreiding van de maatregel tot het moment van collectieve waardeoverdracht is toegestaan. Voor het overbruggingsplan moet het bestuur een verantwoordingsorgaan om advies vragen en een belanghebbendenorgaan om goedkeuring. De grens voor het verlenen van toeslagen wordt verlaagd van 110% naar 105%. Na toeslagverlening dient de dekkinggraad 105% te bedragen.

Transitieplan

De centrale sociale partners nemen in het transitieplan op wat het karakter is van de nieuwe pensioenovereenkomst, hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenen binnen de oude pensioenovereenkomst, de gevolgen van overgang op de nieuwe pensioenovereenkomst, de eventuele afspraken over compensatie en over de solidariteitsreserve.

Implementatieplan

Pensioenfonds moeten het transitieplan binnen twee weken na ontvangst doorsturen naar DNB en op hun website plaatsen. Ze zijn verplicht het transitieplan van decentrale sociale partners om te zetten naar een fondsspecifiek implementatieplan. Daarin leggen zij vast hoe zij de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling voorbereiden en uitvoeren. Zij gaan hierbij in op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's in de uitvoering van de regeling en zij onderbouwen hoe zij deze kunnen uitvoeren met inachtneming van evenwichtige belangenafweging en gelijke behandelingswetgeving. Daarbij moeten zij kunnen verwijzen naar de daartoe opgestelde kaders van de wetgever, om aansprakelijkheidsrisico's zo veel mogelijk uit te sluiten. Pensioenfonds betrekken hun fondsorganen op de reguliere wijze bij de transitie, bijvoorbeeld bij wijzigingen van de uitvoeringsovereenkomst. De afspraken die worden gemaakt tussen een pensioenuitvoerder en decentrale sociale partners/werkgever over de uitvoering van de

pensioenovereenkomst, worden neergelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Deelnemerscommunicatie

Pensioenfonds moeten als onderdeel van het implementatieplan een communicatieplan opstellen. Dit communicatieplan informeert deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers over de consequenties van de wijzigingen. Pensioenuitvoerders moeten voor alle belanghebbenden inzichtelijk maken welke gevolgen de transitie heeft voor het te verwachten pensioen. Alle deelnemers krijgen persoonlijk inzicht in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de overstap. De werkgever/decentrale sociale partners laten, in samenwerking met het pensioenfonds, daarbij zien welke maatregelen zij hebben genomen om adequaat te compenseren. En welke mogelijkheden zijn benut om de compensatie te financieren. Deelnemers worden hierover geïnformeerd met behulp van de bestaande navigatiemetafoor. Hiermee wordt aangesloten bij de huidige UPO's. De AFM houdt toezicht op het communicatieplan.

Fiscaal

De wet op de loonbelasting 1964 bevat het maximale premiepercentage en de nieuwe grenzen voor het partnerpensioen en het wezenpensioen.

Maximale premie

De beschikbare premie bedraagt maximaal 30% van de pensioengrondslag. De premiegrens is exclusief risicopremies voor partnerpensioen, wezenpensioen, nabestaandenoverbruggingspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Dit percentage wordt voor het eerst in 2036 aangepast en daarna iedere vijf jaar. Dit percentage wordt eerder aangepast als het verwacht rendement 5% punt of meer afwijkt. Dat verwacht rendement wordt jaarlijks bepaald. De wijziging van het percentage gaat na drie jaar in.

Voor compensatie mag de beschikbare premie verhoogd worden tot maximaal 33% van de pensioengrondslag. Dat percentage voor compensatie wordt

aangepast als het maximale percentage voor de beschikbare premie wordt aangepast.

Maximum voor nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen voor deelnemers is op risicobasis en bedraagt maximaal 50% van het pensioengevend salaris. Dat is ongeacht het aantal deelnemersjaren. Het nabestaandenpensioen voor gepensioneerden is op kapitaalbasis en bedraagt maximaal 70% van het ouderdompensioen.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen kan tot uiterlijk 25 jaar worden uitgekeerd. Het wezenpensioen voor halfwezen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris van de deelnemer. Het wezenpensioen voor wezen bedraagt maximaal 40% van het pensioengevend salaris van de deelnemer. Dat is ongeacht het aantal deelnemersjaren.

Anw-hiaatpensioen

Een nabestaandenoverbruggingspensioen mag niet meer verhoogd worden met de compensatie voor de premie volksverzekering.

Begrenzing vervroeging

Een ouderdompensioen kan vervroegd ingaan tot uiterlijk 10 jaar voor de AOW-leeftijd.

Partnerdefinitie

Er is een wettelijke definitie van partner opgenomen. Deze wordt gehanteerd vanaf het moment waarop wordt overgegaan op het nieuwe stelsel. Partners die volgens de definitie van hun pensioenreglement partner zijn, maar buiten de wettelijke definitie vallen, blijven partner, tot het einde van hun relatie met de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde. Daarnaast is de gezamenlijke huishouding ook wettelijk gedefinieerd.

Uitzendkrachten

De wachttijd of drempelperiode voor uitzendkrachten wordt gemaximeerd op 8 weken. Uitzendkrachten die deze termijn hebben doorlopen bij ingang van de wet dienen meteen te worden opgenomen in de pensioenregeling.

Lees verder



ZZP'ers

Gedurende vier jaar worden experimenten mogelijk gemaakt om zelfstandigen te stimuleren pensioen op te bouwen. De minister kan daarvoor bepalen dat onderdelen van de Pensioenwet niet hoeven te worden nageleefd. Het gaat dan om de evenredige opbouw, het afkoopverbod en beperkingen die aan waardeoverdracht worden gesteld.

Informatievoorschriften

De informatievoorschriften worden uitgebreid met bepalingen over de begeleiding van keuzes. De wijze van informatieverstrekking wordt

gemoderniseerd en moeten deelnemers activeren.

Daarnaast vervalt de verplichting om de modellen voor het UPO en Pensioen 1-2-3 te gebruiken. Voor de transitie moeten pensioenfondsen een communicatieplan hebben.

Pensioenregister

De uitvoerder van het pensioenregister moet een gebruikersorgaan instellen. Dat orgaan bestaat uit gebruikers en overlegt met en adviseert het bestuur van de uitvoerder. Het gaat dan om de opzet, werking en functionaliteiten van het pensioenregister.

Opmerking

Tijdens de consultatie zijn veel reacties op het voorstel ingediend. We zijn benieuwd hoeveel en welke door de minister in het wetsvoorstel worden verwerkt en welke later door de Tweede Kamer worden ingebracht. De termijn voor de parlementaire behandeling is kort. Het is daarom raadzaam voor pensioenfondsen en sociale partners om op voorhand in overleg te bepalen hoe ze willen overgaan op het nieuwe stelsel.

Verklaring duurzaamheidsgevolgen

In de brief van 16 december 2020 informeert de AFM pensioen-uitvoerders over de gevolgen van de SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation). Hiermee wil de AFM pensioenuitvoerders handvatten geven voor de implementatie van de SFDR. Ook geeft de AFM een terugkoppeling op observaties en knelpunten die onder andere met de Pensioenfederatie zijn besproken. Verder wijst de AFM op de inhoud van de sectorbrief van 3 juli 2020 gericht aan beleggings-

Verklaring duurzaamheidsgevolgen.

De AFM wijst erop dat pensioenfondsen zelf beslissen of ze de negatieve gevolgen voor duurzaamheid meewegen in hun beleggingsbeleid of niet. Als ze dat doen, moeten ze dat verklaren en aangeven hoe hun due diligence daarop is afgestemd. Wegen ze de negatieve gevolgen van hun beleggingsbeleid niet mee, dan dienen ze een negatieve verklaring met motivering daarvoor op te nemen op hun website.

De AFM merkt op dat pensioenfondsen die het IMVB-convenant (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen) hebben ondertekend, moeten nagaan wat het gevolg daarvan is voor de verklaring van het al dan niet meewegen van negatieve gevolgen op duurzaamheid.

Precontractuele informatie

De AFM wijst erop dat er drie categorieën financiële producten zijn:

- producten die duurzame beleggingen ten doel hebben
- producten die duurzame kenmerken hebben
- overige producten

De AFM verwacht dat pensioenfondsen en pensioenregelingen als overig aangemerkt kunnen worden.

Van belang is dat doelen of kenmerken dermate zorgvuldig worden verwoord, dat de ontwikkelingen en resultaten ook gemeten kunnen worden.

De AFM kan zich voorstellen dat de informatie in laag 3 van Pensioen 1-2-3 wordt opgenomen en dat er in laag 1 naar wordt verwezen.

Implementatie

De AFM heeft begrip voor de zorg die er is doordat de nadere regelgeving van de Europese toezichthouders, de RTS (regulatory technical standards), niet op tijd van kracht zal zijn. Die nadere regelgeving is immers van belang voor de rapportage. De AFM stelt voor dat pensioenfondsen nagaan op welke manieren zij nu informatie over duurzaamheid vastleggen en rapporteren, zodat ze weten of ze daarmee de transparantie kunnen geven die ze volgens SFDR moeten bieden.

Tot slot schrijft de AFM in haar toezicht ook rekening te houden met de overgangs- en implementatiefase van de SFDR en de inspanning die pensioenuitvoerders moeten leveren om een correcte naleving hiervan in te regelen.



Naleving Code Pensioenfondsen

Op 17 december 2020 heeft de Monitoringscommissie IMVB (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen) Convenant Pensioenfondsen het rapport gepubliceerd met de eerste voortgangsmeting. Voor het rapport hebben de deelnemende pensioenfondsen de stand van zaken per 31 december 2019 doorgegeven. Dat is het vervolg op de nulmeting van november 2019. 83 pensioenfondsen hebben het IMVB Convenant ondertekend.

Naleving gedrags- en rapportagenormen

In 98,2% van de gevallen passen pensioenfondsen de gedragsnormen toe, terwijl in 1,8% van de gevallen gemotiveerd wordt afgeweken. Daarmee worden de gedragsnormen voor 100% nageleefd. Voor rapportagenormen ligt dat percentage lager; in 90,7% van de gevallen worden die toegepast en in 1,6% van de gevallen wordt er gemotiveerd van afgeweken. De naleving van deze normen komt daarmee op 92,3%.

Diversiteit

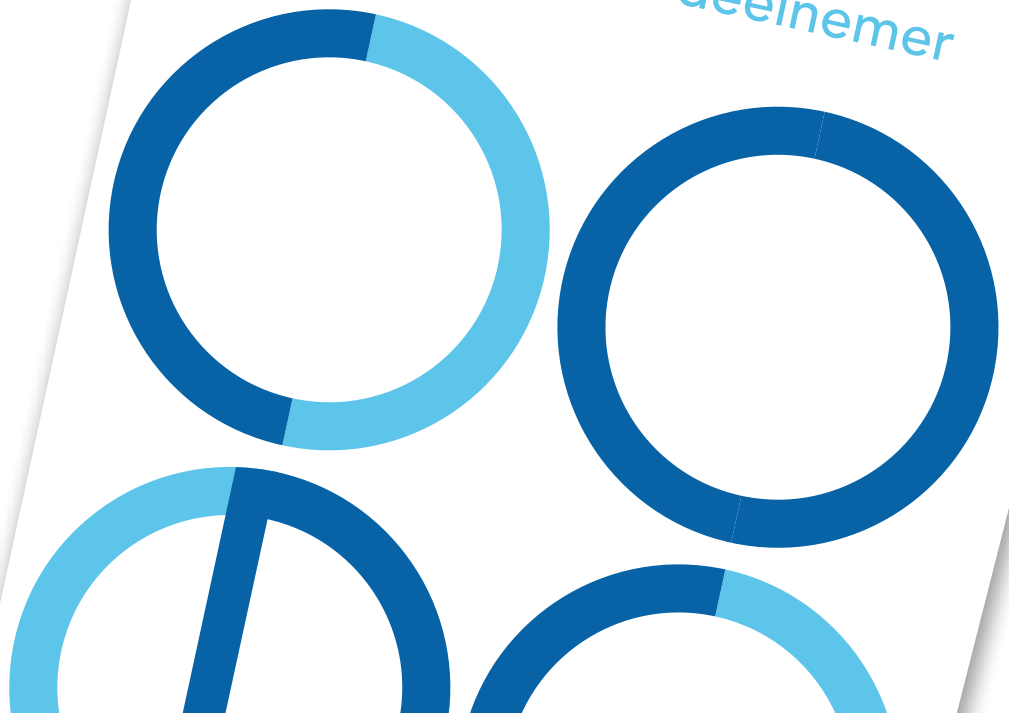
De naleving van de norm om ten minste een vrouw en een persoon onder de 40 jaar in het bestuur en verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan te hebben is over de jaren gestegen naar 35% in 2019. In 2014 was dat nog 26%. De Monitoringscommissie merkt op dat bij 137 pensioenfondsen bestuurders werden benoemd. Hiervan voldeden 49 pensioenfondsen aan de eisen omtrent diversiteit in het pensioenfondsbestuur, de andere 88 pensioenfondsen nog niet. 18 pensioenfondsen van de 88 hebben één of meerdere bestuursleden benoemd, waarmee de samenstelling na die benoeming wél volledig aan de diversiteitsnorm voldoet. 70 pensioenfondsen lieten de gelegenheid onbenut om na de benoeming te voldoen aan de diversiteitsnorm.

Aanbevelingen

De Monitoringscommissie beveelt aan om voorbeelden te delen die de stem van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kan versterken. Een andere aanbeveling is om het model te gebruiken dat de commissie heeft ontwikkeld voor de rapportage over naleving van de Code. De Monitoringscommissie roept op om door te gaan met verdere naleving van de diversiteitsnorm.

Daarnaast geeft de commissie ter overweging om de Code te actualiseren. Daarbij kunnen knelpunten worden weggenomen, zoals bij de norm van diversiteit. In het kader van transparantie wordt ter overweging gegeven om de omgang met dilemma's bij de besluitvorming inzichtelijker te maken. Een ander punt om te overwegen is om over alle normen te rapporteren, zodat belanghebbenden een totaalbeeld krijgen over naleving van de Code. Verder legt de Monitoringscommissie de vraag neer of de Code niet meer principle based zou moeten worden opgezet, waarbij een onderscheid kan worden gemaakt tussen harde normen en principes of thema's.

Monitoringcommissie
Code Pensioenfondsen
Met het oog op de deelnemer



Naleving IMVB Convenant

Op 17 december 2020 heeft de Monitoringscommissie IMVB (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen) Convenant Pensioenfondsen het rapport gepubliceerd met de eerste voortgangsmeting. Voor het rapport hebben de deelnemende pensioenfondsen de stand van zaken per 31 december 2019 doorgegeven. Dat is het vervolg op de nulmeting van november 2019. 83 pensioenfondsen hebben het IMVB Convenant ondertekend.

De voortgang blijft achter bij de planning. Zo heeft geen pensioenfonds het convenant helemaal verwerkt in het beleid. Minder dan de helft van het geplande aantal heeft het hele convenant in de uitbesteding verwerkt. Een klein deel heeft het convenant in de monitoring verwerkt. En bijna geen pensioenfonds heeft het convenant in de rapportage en transparantie verwerkt. Hieronder geven we een aantal concrete punten waar het om gaat.

Rights), en verankeren in de uitbesteding, monitoring en rapportage van externe dienstverleners. (4% in plaats van de geplande 50%). Weinig pensioenfondsen hebben ook een toelichtende tekst op thematische aandachtsgebieden (inclusief gebruik van standaarden) die de pensioenfondsen op basis van informatie komende uit een ESG-due diligence procedure als risicovol beoordelen. Bovendien zijn er maar enkele pensioenfondsen met

73% van de pensioenfondsen verschaft informatie over de activiteiten waar het individuele pensioenfonds niet in zal beleggen (gepland was 52%). 64% gaf informatie over de Engagement aanpak voor beursgenoteerde ondernemingen, direct of via de uitbesteding, gericht op het stimuleren van langetermijn waardecreatie bij ondernemingen. Gepland was 52%. En 77% geeft een omschrijving hoe (maatschappelijke) waardecreatie op de lange termijn als een leidend principe wordt gehanteerd. Gepland was 69%.

Uitbesteding

12% van de pensioenfondsen (in plaats van de geplande 35%) wendt haar invloed aan en vergroot die waar nodig, om negatieve impact van activiteiten in de beleggingscategorieën te voorkomen of te mitigeren.

41% van de pensioenfondsen zal haar invloed aanwenden (waar mogelijk vergroten) om beursgenoteerde ondernemingen waarin wordt belegd te stimuleren om hun negatieve impact te voorkomen en/of te mitigeren en om herstel en/of verhaal te bieden voor die negatieve impact. De stimulering geschiedt op basis van tijdsgebonden vragen. Het percentage van 41% is conform planning.

Pensioenfondsen identificeren en prioriteren 37% van de (potentieel) negatieve impact van de activiteiten in de beleggingscategorieën en betreft daarbij relevante stakeholders. Dat is iets meer dan het geplande percentage van 35%.

Monitoring

21% van de deelnemende pensioenfondsen monitort de ESG risico-identificatie methodologie van de externe dienstverlener en bevindingen over de negatieve impact die geïdentificeerd zijn in de beleggingscategorieën. Het verwachte percentage was 41%.

Beleid

Veel minder pensioenfondsen dan gepland hebben bijvoorbeeld een beschrijving hoe ze de verschillende ESG-due diligence stappen invullen conform de OESO-richtlijnen en de UNGP's (United Nations Guiding Principles on Business and Human

een toelichtende tekst op thematische aandachtsgebieden die volgen uit prioriteiten van de achterban van het betreffende pensioenfonds (4% in plaats van de geplande 69%). Op andere onderdelen waren de resultaten beter:



27% van de deelnemende pensioenfondsen geeft informatie over hoe de externe dienstverlener namens het pensioenfonds getracht heeft negatieve impact van activiteiten in de beleggingscategorieën te voorkomen en/of te mitigeren en/of te stimuleren om herstel en/of verhaal te bieden. Volgens de planning had dat 45% moeten zijn.

27% van de pensioenfondsen verschaft informatie over de negatieve impact van beursgenoteerde ondernemingen die geprioriteerd zijn volgens de ernst van die impact, en waarbij het aanwenden van invloed niet heeft geleid tot voldoende voortgang binnen het daarvoor gestelde tijdpad. Het geplande percentage was 45%. Daar staat tegenover dat 68% van de deelnemende pensioenfondsen informeert over de voortgang van de uitvoering van het ESG-beleid (Environmental Social Governance)

van de betreffende externe dienstverlener en/of het ESG-beleid van het pensioenfonds. Dat is gelijk aan de geplande 68%.

Rapportage en Transparantie

Slechts 5% van de deelnemende pensioenfondsen rapporteert over hun aanpak ten aanzien van due diligence conform de OESO-richtlijnen en de UNGP's ((United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights). Het geplande percentage bedroeg 26%. 9% van de pensioenfondsen informeert over de beslissingen die ze hebben genomen wanneer engagement niet succesvol blijkt. Gepland was 33%. In plaats van de geplande 54% rapporteert 36% hoe ze conform de Richtlijn 2007/36/EG (betreffende aandeelhoudersrechten in een beursgenoteerde onderneming) hebben gestemd over het bevorderen

van lange termijn betrokkenheid van aandeelhouders bij de aandeelhoudersvergaderingen van beursgenoteerde ondernemingen waarin ze beleggen. 41% van de deelnemende pensioenfondsen rapporteert hoe het ESG-beleid geïntegreerd is in de verschillende beleggingscategorieën waarin wordt belegd, terwijl 37% was gepland.

Stuurgroep

De stuurgroep IMVB Convenant Pensioenfondsen concludeert dat de implementatie van het Convenant achterblijft bij de doelstellingen. De besturen van de deelnemende pensioenfondsen zullen (nog) meer bestuurlijke aandacht aan de implementatie moeten geven, en waar mogelijk meer tijd en middelen. Dan is de volledige implementatie van het IMVB Convenant nog steeds haalbaar.

AFM agenda 2021

De AFM geeft in de agenda voor 2021 haar visie op de gevolgen van ontwikkelingen en hoe de AFM daarop in gaat spelen.

Coronacrisis

De AFM merkt dat door de Coronacrisis de druk op de dekkingsgraad van pensioenfondsen groter wordt. Pensioenfondsen dienen hun deelnemers er duidelijk op te wijzen wat hiervan de consequenties zijn.

Nieuw pensioenstelsel

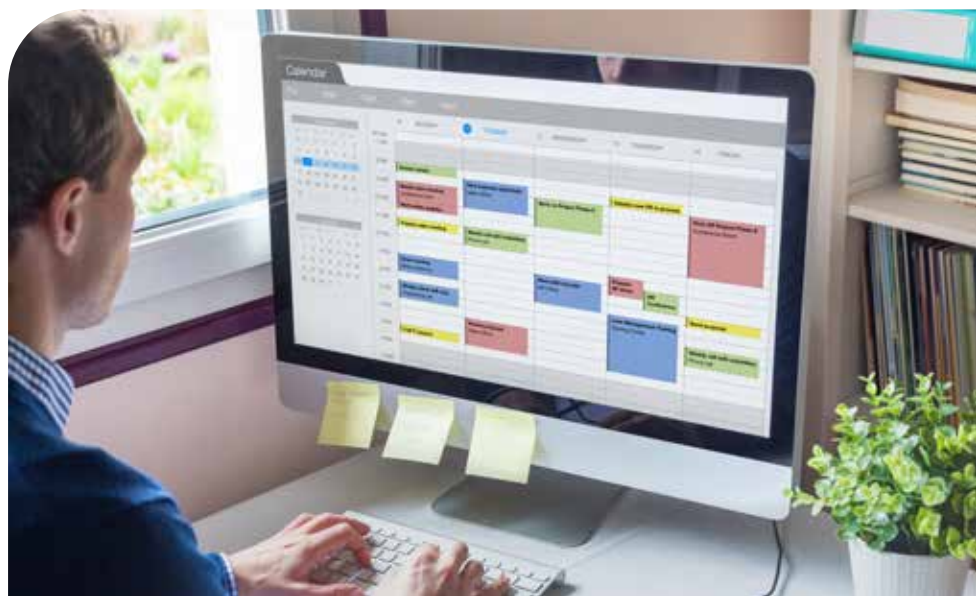
Het nieuwe pensioenstelsel leidt volgens de AFM tot meer keuzes voor deelnemers en minder zekere uitkomsten. Er zal voor rekening en risico van de deelnemer worden belegd. Daarom vindt de AFM het belangrijk dat de pensioenregeling aansluit bij de deelnemerspopulatie en dat de deelnemer adequate bescherming en informatie krijgt. Verder is het belangrijk dat deelnemers op tijd een duidelijk overzicht hebben van hun pensioeninkomen, om plotselinge financiële teleurstellingen te voorkomen. Daarom wijst de AFM erop dat goede keuzebegeleiding en heldere informatieverstrekking nog belangrijker worden.

Pensioenfondsen moeten zich voorbereiden op deze verandering. De AFM wil eraan bijdragen dat de transitie voor deelnemers begrijpelijk plaatsvindt en dat bij het nieuwe stelsel de zorgplicht van instellingen goed wordt ingevuld.

Bij de uitwerking van het pensioenakkoord in wetgeving zet de AFM zich in voor een transparant en uitlegbaar pensioenstelsel dat realistische verwachtingen wekt bij deelnemers. De AFM zal zich richten op de informatieverstrekking en advisering rond de transitie van de pensioensector.

Duurzaamheid

Verder zal de AFM inventariseren in hoeverre pensioenfondsen voldoen aan de SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) en hoe ver zij zijn met de integratie van duurzaamheidrisico's in de bedrijfsvoering.



Pensioen in verkiezingsprogramma's

Met de verkiezingen voor de deur en in afwachting van het nieuwe stelsel vroegen wij ons af welke ideeën politieke partijen hebben over pensioen. In dit artikel zetten we punten uit de programma's van de eerste 11 partijen op de kieslijst voor u op een rij.

VVD

De Volkspartij voor Vrijheid en Democratie zet in op het volgende:

- De mogelijkheid om de AOW-uitkering twee jaar later te laten beginnen in ruil voor een hogere maandelijkse uitkering.
- Deelnemers krijgen eenvoudig inzicht in hoeveel pensioenpremie er voor hen is ingelegd, hoe dat rendeert en hoeveel pensioen daarmee is opgebouwd. De doorsneepremie verdwijnt.
- Pensioenfondsen maken duidelijk aan hun deelnemers hoe hun rechten uit het oude systeem overgaan naar het nieuwe systeem. Voor mensen die erop achteruit gaan, is hierbij duidelijk hoe zij compensatie krijgen.
- Pensioenfondsen geven meer inzicht in hun kosten en de gevolgen daarvan voor de pensioenen van hun deelnemers.
- Pensioenfondsen kunnen de pensioenen sneller indexeren zodra het beter gaat. Pensioen gaan bij tegenvallende beleggingsresultaten sneller omlaag.
- Voor jongeren mogen pensioenfondsen meer risico nemen in hun beleggingsbeleid. Ouderen krijgen juist meer zekerheid op een waardevast pensioen.
- Ruimere wettelijke mogelijkheden voor automatische waardeoverdracht tussen pensioenpotjes.
- We maken het mogelijk om maximaal vijf jaar de pensioenpremie stop te zetten.
- We maken het mogelijk om tien procent van het pensioen in één keer op te nemen. In combinatie met de mogelijkheid van een pensioenuitkering die de eerste jaren hoger is en daarna daalt.
- Werkgever en werknemer stellen in overleg de pensioenleeftijd vast, maar behouden de mogelijkheid om het contract op de

AOW-leeftijd op te zeggen. De verplichte maximale pensioenleeftijd voor rechters, hoogleraren en burgemeesters gaat naar 75 jaar en stijgt verder mee met de AOW-leeftijd.

- Meer ruimte voor ZZP'ers om vrijwillig deel te nemen aan een pensioenfonds. Afschaffing van de maximale termijn voor oud-werknemers om hun pensioenopbouw door te laten lopen.
- Een wettelijke definitie van 'partner' bij pensioenen met mogelijkheid van een ruimere definitie.

PVV

De Partij voor de Vrijheid wil het volgende realiseren:

- AOW-leeftijd op 65 zetten.
- Werknemers met zware beroepen de mogelijkheid bieden om na 40 jaar werken met pensioen te gaan.
- Behoud van het huidige pensioenstelsel.
- Aanpassing van de rekenrente, pensioenkortingen voorkomen en indexering mogelijk maken.

CDA

Het Christen Democratisch Appèl heeft het volgende opgenomen:

- Introduceert een recht op deeltijdpensioen, waarmee vanaf vijf jaar voor de AOW-leeftijd minder gewerkt wordt. Dit wordt afgesproken in de cao's.
- Steunt het nieuwe pensioencontract en gaat ervan uit dat voor de transitieperiode kortingen zoveel mogelijk worden voorkomen. Bij de collectieve overgang moeten de belangen van alle deelnemers, inclusief de gepensioneerden, goed worden beschermd. Dat vereist voldoende (mede)zeggenschap en goede juridische en procedurele waarborgen. Het CDA blijft aandringen

op een goede regeling voor het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen. Voor zelfstandigen moet het eenvoudiger en vanzelfsprekender worden om een pensioen op te bouwen.

D66

De Politieke Partij Democraten 66 is trots op het pensioenakkoord dat jong en oud verbindt. De arbeidsmarkt, belastingen en sociale zekerheid moeten radicaal veranderen om zoveel mogelijk mensen een bestaan te kunnen laten opbouwen en hun eigen leven te kunnen laten inrichten. Met het pensioenakkoord worden de pensioenen persoonlijker en toekomstbestendig. Dat is een stap in de goede richting.

Groen Links

In het programma heeft Groen Links het volgende opgenomen:

- Groen Links verhoogt de AOW-uitkering zodat mensen met weinig of geen aanvullend pensioen zeker zijn van voldoende inkomen. Ouderen zonder aanvullend pensioen en met een gat in hun AOW-opbouw omdat ze in Suriname of het Caribische deel van het koninkrijk hebben gewoond, krijgen een aanvulling op hun inkomen.
- Werkgevers en opdrachtgevers gaan pensioenpremie betalen voor iedereen die voor ze aan het werk is, ook voor uitzendkrachten en zzp'ers. De wettelijke wachttijd voor deelname aan een pensioenregeling wordt geschrapt. Mensen met een zwaar beroep kunnen eerder stoppen met werken.
- Pensioenfondsen moeten inzichtelijk maken welke klimaat- en biodiversiteitsrisico's ze op hun balans hebben en hoe ze deze gaan verkleinen.

SP

De Socialistische Partij verlaagt de AOW-leeftijd naar 65 jaar. Werknemers krijgen het recht om na hun 65ste door te werken. De AOW gaat met minimaal een kwart omhoog. Er moet een nieuw pensioenakkoord worden gesloten zodat de pensioenen kunnen meestijgen met de prijzen. ZZP'ers krijgen recht op een goed pensioen. In creatieve sectoren wordt de sociale zekerheid verbeterd, onder andere door een goed pensioen.

PvdA

Bij de Partij van de Arbeid kunnen alle werkenden rekenen op een fatsoenlijk pensioen. Iedereen betaalt naar vermogen mee. Alle werkenden bouwen verplicht pensioen en bescherming op tegen arbeidsongeschiktheid en opdrachtgevers van zelfstandigen betalen daaraan mee, zodat ook ZZP'ers op sociale bescherming kunnen rekenen bij tegenslagen voor de oude dag. De werkgever toont verplicht aan dat hij/zij voor ZZP'ers dezelfde loonkosten, pensioenpremies en sociale premies betaalt en er dus geen kostenvoordeel mee behaalt. Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking hebben recht op werk. Met een CAO zijn ze zeker van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, minstens het minimumloon en een goed pensioen.

Christen Unie

Wat de Christen Unie betreft wordt het pensioenstelsel hervormd in lijn met het pensioenakkoord.

Het huidige pensioenstelsel sluit onvoldoende aan op de veranderingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Ook kan de hoge mate van zekerheid die in het huidige stelsel wordt beloofd niet worden waargemaakt, wat een bron is van teleurstelling en onvrede. In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over een nieuw pensioencontract met pensioenopbouw in vermogenstermen en zonder rekenrente. Hierdoor worden pensioenuitkeringen in de toekomst minder rentegevoelig. Dat is een goede zaak.

De doorsneesystematiek wordt afgeschaft, wat een einde maakt aan de herverdeling van oud naar jong. Een belangrijk punt is ook dat het nabestaandenpensioen meer wordt gestandaardiseerd en adequater en begrijpelijker wordt, waardoor de risico's voor nabestaanden worden verkleind. Op dit moment is de financiële positie van pensioenfondsen gemiddeld genomen slecht en dreigen forse pensioenkortingen. Onnodige kortingen moeten worden voorkomen, tegelijk moet een evenwichtige en verantwoorde overstap naar het nieuwe stelsel mogelijk blijven.

Financiële instellingen, zoals pensioenfondsen, worden verregaand verplicht hun beleggingsportfolio door te rekenen op klimaatimpact en gevoeligheid voor klimaatverandering.



Partij voor de Dieren

De Partij van de Dieren wil dat het voor zzp'ers eenvoudiger wordt om vrijwillig te sparen voor pensioen. Zzp'ers krijgen toegang tot een (collectieve) arbeidsongeschiktheids- en pensioenverzekering.

Uit een landelijk fonds voor de flexwerkers van platformbedrijven worden de premies van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en pensioenen betaald.

De Partij voor de Dieren wil niet gokken met pensioenen. Ook de ouderen van de toekomst (de jongeren van nu) moeten nog een pensioen overhouden. De Partij voor de Dieren wil bovendien de zekerheid voor alle gepensioneerden vergroten, zonder dat dat ten koste gaat van jongeren.

De Partij voor de Dieren wil de pensioenpot investeren in een leefbare planeet en een houdbare toekomst voor de jongeren.

- Pensioenfondsen trekken zich zo snel mogelijk volledig terug uit de bio-industrie en fossiele industrie. Met dat doel maken ze een desinvesteringsplan om hun investeringen in deze sectoren uiterlijk in 2030 volledig van de hand te hebben gedaan.
- Wie 40 jaar gewerkt heeft, krijgt vanaf 65 jaar AOW. Wie een uitkering heeft op 65-jarige leeftijd, krijgt vanaf dan AOW. Het wordt mogelijk te kiezen voor een lagere AOW-leeftijd in ruil voor een evenredig aangepaste AOW-uitkering.
- De AOW-uitkering gaat omhoog.
- Werknemers krijgen meer vrijheid en flexibiliteit om keuzes te maken in hun pensioenopbouw. Zo kunnen ze bijvoorbeeld hun pensioen onderbrengen bij een groen investeringsfonds als dat bij hun huidige pensioenfondsen niet mogelijk is. Ook kunnen zij kiezen voor een flexibele pensioenleeftijd of een deeltijdpensioen.
- Werknemers krijgen veel meer zeggenschap over het belonings- en provisiebeleid van pensioenfondsen en over wat zij met hun geld doen.
- Er komt geen Europees pensioenstelsel.

50+

50+ gaat voor:

- Het inhalen van het geleden koopkrachtverlies van 20 procent door gepensioneerden in de komende vier jaar. Binnen dat kader wil 50PLUS:
 - Een volwaardige vakantie-uitkering voor AOW'ers (8 procent);
 - Een dertiende maand voor AOW'ers;
 - Hervatten van de indexatie van pensioenen;
 - Herstelbetaling voor onnodig gemiste indexatie 2008 – 2020.
- Na meer dan tien jaar niet indexeren en zelfs kortingen mogen de pensioenen niet opnieuw gekort worden.
- Er komt een andere rekenrente dan de huidige extreem laag gehouden rekenrente.
- Flexibele pensioenleeftijd of deeltijdpensioen blijft altijd mogelijk.
- Een volledige AOW-uitkering op 65-jarige leeftijd.
- De AOW blijft welvaartsvast.
- Premiebetaling stopt op de AOW-leeftijd. Dat moet zo blijven.
- AOW'ers die recht hebben op een aanvullende inkomensondersteuning moeten deze krijgen zonder daarvoor een aanvraag te doen.
- Mensen die doorwerken na 65-jarige leeftijd krijgen, net als werkenden onder de 65, als bonus recht op een volledige arbeidskorting.

SGP

Over pensioen staat het volgende in het programma van De Staatkundig Gereformeerde Partij:

- Keuzevrijheid moet het uitgangspunt zijn van het pensioenstelsel. Dit gaat samen met het behouden van goede collectieve elementen uit het huidige stelsel, zoals collectief beleggen en gezamenlijke risicodeling van levensverwachting, arbeidsongeschiktheid, laattijdig overlijden.
- In het nieuwe pensioenstelsel moet iedereen een persoonlijke pensioenpot krijgen.
- Er wordt niet langer herverdeeld tussen generaties via de doorsneesystematiek. De generatie die hier wel de kosten voor heeft betaald, zonder aan de baten toegekomen te zijn, zal tegemoet gekomen moeten worden. De kosten van de overgang naar een nieuw stelsel moeten eerlijk gespreid worden over verschillende generaties.
- Per jaar worden de koopkrachtplaatjes van ouderen bekeken. Waar nodig dient koopkrachtreparatie bij lage inkomens plaats te vinden.
- Het wordt mogelijk om pensioen in te zetten voor de aflossing van de eigenwoningsschuld.
- Het moet na pensionering mogelijk worden eenmalig een deel van de aanspraak op te vragen.
- Pensioen opbouwen wordt niet verplicht voor zzp'ers.





Fiscale benadering van samenloop opbouw

In het Besluit van 7 december 2020, nr. 2020-234674 gaat de staatssecretaris van Financiën in op de situatie van samenloop van pensioenopbouw bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Bij samenloop van twee bedrijfstakpensioenfondsen is er volgens de staatssecretaris geen sprake van dubbele opbouw, omdat deelname in slechts één bedrijfstakpensioenfonds verplicht is. Bij samenloop van een verplicht bedrijfstakpensioenfonds en uitvoering door een verzekeraar dient dubbele opbouw te worden voorkomen. Dat kan door collectieve waardeoverdracht of vrijstelling van verplichte deelname.

Leeswijzer beleidsuitingen DNB

In het document met deze naam van 15 december 2020 geeft de toezichthouder weer wat de status is van bepaalde uitingen in de Staatscourant en op Open Toezicht. Regelingen die DNB publiceert zijn bindende voorschriften. De grondslag daarvoor is de wet of nadere regelingen op grond van de wet. Met Beleidsregels geeft DNB invulling aan wettelijke voorschriften met beleidsruimte. DNB is hieraan gebonden. Een Q&A geeft een interpretatie van DNB weer. Onder toezicht staande instellingen zijn er niet aan gebonden maar kunnen er van afwijken, als de instelling kan motiveren hoe aan wet- en regelgeving wordt voldaan. Een Good Practice is slechts een voorbeeld van hoe een regel kan worden nageleefd.

V&A 20-010

De Belastingdienst heeft op 16 december 2020 aangegeven hoe werkgevers vanaf januari 2021 toch gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om een RVU-regeling te treffen en uitkeringen te doen. Dit was nodig omdat de Eerste Kamer het voorstel voor de Wet uitkering bedrag ineens, RVU en verlofsparen naar januari 2021 had verplaatst.

Bedrag klein pensioen 2021

In de Staatscourant van 21 december 2020 is het bedrag van een klein pensioen in de zin van de Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling gesteld op € 503,24.

Kapitaal heel klein pensioen

De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben voor kapitaal- en premieovereenkomsten de bedragen van heel kleine pensioenen (maximaal €2,00) vastgesteld.

Leeftijd	Kapitaal	Leeftijd	Kapitaal	Leeftijd	Kapitaal	Leeftijd	Kapitaal
16	42,84	30	43,34	44	43,77	58	44,42
17	42,87	31	43,38	45	43,80	59	44,51
18	42,91	32	43,41	46	43,83	60	44,60
19	42,95	33	43,44	47	43,87	61	44,71
20	42,99	34	43,47	48	43,90	62	44,83
21	43,03	35	43,50	49	43,94	63	44,96
22	43,07	36	43,53	50	43,98	64	45,11
23	43,11	37	43,55	51	44,02	65	45,28
24	43,14	38	43,58	52	44,06	66	45,47
25	43,18	39	43,61	53	44,11	67	45,68
26	43,21	40	43,64	54	44,16	68	45,89
27	43,25	41	43,68	55	44,22		
28	43,28	42	43,71	56	44,28		
29	43,31	43	43,74	57	44,35		



Uitstel kortingen

Met de Regeling van 16 december 2020 nr. 2020-0000156703 laat Minister Koolmees de vrijstelling van de plicht tot korten voor 2020 ook voor 2021 gelden, om onnodige pensioenkortingen te voorkomen. Pensioenfondsen hoeven daardoor pensioen niet te korten om in 2021 over het Minimaal vereiste of Vereiste Eigen Vermogen te beschikken. De voorwaarde daarvoor is dat de dekkingsgraad op 31 december 2020 ten minste 90% is. Is de dekkingsgraad minder, dan moet het pensioenfonds de pensioenen direct onvoorwaardelijk korten. De korting kan eenmalig zijn of verspreid worden uitgevoerd.

Wet uitkering bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Aan het eind van de behandeling van het voorstel voor deze wet in de Tweede Kamer had minister Koolmees een tweede moment van uitkering van het bedrag ineens in de wet opgenomen. Gepensioneerden met een inkomen binnen de eerste schijf die hun pensioen laten ingaan in of voor het jaar van hun AOW-leeftijd, kunnen hiermee voorkomen dat over de uitkering premie volksverzekeringen moet worden afgedragen. Pensioenuitvoerders wezen de volksvertegenwoordiging op de nadelige gevolgen hiervan op de administratie en communicatie.

De Eerste Kamer dwong hiervoor af dat de wetgeving over het bedrag ineens met een jaar wordt uitgesteld. Voor die tijd zal de minister van SZW met de pensioenuitvoerders overleggen over een oplossing. De minister heeft het standpunt ingenomen dat pensioenfondsen geen RVU mogen uitvoeren. In reactie op vragen naar de juridische onderbouwing hiervoor heeft de minister toegezegd in een brief de standpunten van juridische experts hierover met de kamers te zullen delen.

Franchises 2021

De belastingdienst heeft de franchises, verlaagde minimale franchises en het maximum pensioengevend loon voor 2021 definitief vastgesteld en gepubliceerd.

AOW-franchises per 1 januari 2021					
Enkelvoudig gehuwd		Gehuwd met maximale toeslag		Ongehuwd	
Middelloon	Eindloon	Middelloon	Eindloon	Middelloon	Eindloon
€ 14.544	€ 16.458	€ 29.088	€ 32.915	€ 21.415	€ 24.232

Indien afhankelijk van de soort pensioenregeling een percentage per dienstjaar wordt toegepast van meer dan

maar niet meer dan

wordt ter bepaling van het bedrag van de franchise de minimale AOW-uitkering (gehuwd, zonder toeslag, met vakantietoeslag) vervangen door:

middelloon	– 1,701%	1,701% 1,788%	75% van	€ 11.614 € 13.111
eindloon	– 1,483%	1,483% 1,570%	66,28% van	€ 13.141 € 14.834

Het maximum pensioengevend loon per 1 januari 2021 is vastgesteld op € 112.189.



Wet bestuur en toezicht rechtspersonen

Deze wet treedt op 1 juli 2021 in werking. Pensioenfondsen dienen bij de eerstvolgende statutenwijziging na die datum een regeling van ontstentenis en belet van het hele bestuur en van de hele raad van toezicht in de statuten op te nemen.

Voortgezette pensioenopbouw

Na onvrijwillig ontslag is voortzetting van pensioenopbouw mogelijk in verband met het ontvangen van een loongerelateerde uitkering (bijvoorbeeld op grond van de Ziektewet, Werkloosheidswet of Wet werk Inkomen naar Arbeidsvermogen). De belastingdienst heeft in de V&A 21-003 'Hoogte inkomensvervangende, loongerelateerde uitkering voor voortgezette pensioenopbouw na onvrijwillig Ontslag' van 5 februari 2021 bepaald dat die uitkering ten minste de bijstandsnorm voor iemand van 21 jaar of ouder moet bedragen. Per 1 januari 2021 is dat € 1.075,44 per kalendermaand. Bij gedeeltelijk onvrijwillig ontslag dient die uitkering ten minste gelijk te zijn aan het percentage waarvoor ontslag is verleend.



Tarieven DigiD 2021

Voor 2021 heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de tarieven vastgesteld:

- **DigiD:**
0,14 (2020: 0,138) euro per succesvolle authenticatie, exclusief btw;
- **DigiD Machtigen:**
0,66 (2020: 0,732) euro per gebruik machtiging exclusief btw;
- **MijnOverheid:**
0,32 (2020: 0,40) euro per verwerkt bericht exclusief btw.

Leidraad Wwft en Sw

In december 2020 heeft DNB de leidraad aangepast. Ten opzichte van de vorige versie wordt bij het onderdeel over de klokkenluidersregeling gewezen op de regels van het 'Huis van de klokkenluider' waarbij kan worden aangesloten. De Pensioenfederatie heeft deze regels overigens verwerkt in het voorbeeld document voor een klokkenluidersregeling voor een pensioenfonds. In de passage over het klantonderzoek in het kader van de Wwft (Wet ter voorkoming van witwassen en terrorisme) wordt aandacht besteed aan de UBO (Ultimate Beneficiary Owner of uiteindelijk belanghebbende). Het onderdeel over de Sw (sanctiewet), die ook voor pensioenfondsen geldt, bevat geen wijzigingen. De leidraad beoogt een handleiding te zijn en is geen juridisch bindend document.

Geschiktheidsmatrix

DNB heeft in de aanvullende toelichting bij de geschiktheidsmatrix het onderdeel 'Klimaat- en milieu-gerelateerde risico's' toegevoegd. Kandidaat bestuurders zullen hierop getoetst gaan worden.

Model parameters

DNB heeft met ingang van 1 januari 2021 modelparameters van de uniforme scenario-set aangepast. De uniforme scenario-set dient gebruikt te worden voor de haalbaarheidstoets en voor de berekeningen op basis van de URM (Uniforme Rekenmethodiek).

Toezicht gericht op Pensioen Uitvoeringsorganisatie (PUO)

In de afgelopen twee jaar heeft DNB met de pilot 'PUO-gericht toezicht' verkend in hoeverre PUO-gericht toezicht kan bijdragen aan efficiënter toezicht. Onder bepaalde voorwaarden is hiermee efficiëntiewinst te behalen. Maar ook is gebleken dat niet alle situaties en onderwerpen zich hiervoor lenen. DNB zal het PUO-gerichte toezicht daarom als een aanvullend instrument in toezichtinstrumentarium opnemen, naast de klassieke aanpak via de pensioenfondsen. Met PUO-gericht toezicht houdt DNB prudentieel toezicht op de pensioenfondsen via de PUO. DNB zal er niet voor ijveren om PUO's onder direct toezicht te plaatsen.