



Meerjarenagenda 2022-2026
**Samen voor een waardevol pensioen,
nu en in de toekomst**

01

Visie voor de toekomst
Samen voor een waardevol pensioen

02

Perspectief op 2026
Grote veranderingen op komst

03

Werkagenda
Meerjarige prioriteiten en activiteiten

04

Vereniging
Samen op weg

Voorwoord

Elke generatie denkt dat juist zij de tijd meemaakt waarin de grote veranderingen plaatsvinden. Ik op mijn beurt ben daar ook van overtuigd.

Veranderingen op het gebied van gezondheid, klimaat, werken, wonen.... we worden in eigen land, maar ook wereldwijd uitgedaagd om nieuwe wegen in te slaan. Dat is spannend, onzeker, frustrerend soms; maar tegelijkertijd ook enerverend en inspirerend. Het biedt belangrijke kansen voor verbetering. Dat geldt ook voor de grote omslag die op de rol staat voor de pensioensector. We werken toe naar een nieuwe aanvullende pensioenvoorziening die niet alleen nu van waarde is, maar dat in de toekomst ook blijft. Een wenkend perspectief voor miljoenen Nederlanders.

De realisatie van het nieuwe pensioenstelsel heeft veel voeten in de aarde, maar de meerwaarde is groot. Het biedt kansen om in de dienstverlening dichterbij deelnemers te staan. Voor het kunnen blijven bieden van een waardevol pensioen is juist dat van cruciaal belang.

Daarvoor is niet alleen achter de schermen belangrijk werk nodig. Juist vóór de schermen is een duidelijk en begrijpelijk pensioenverhaal essentieel, waarin we laten zien wat we doen voor werkenden en gepensioneerden en hoe we meebewegen met de tijdgeest. Vertrouwen, draagvlak en een goede landing bij het brede publiek zijn immers essentieel voor het succes van veranderingen.

Om doelgericht samen met u als leden, samenwerkingspartners en stakeholders op weg te gaan, is een samenhangende benadering van ontwikkelingen en vraagstukken belangrijk. Daarvoor hebben we eind 2020 samen met u als leden de koers bepaald met een visie en daarbij behorende strategische opgaven voor de komende jaren. In 2021 kreeg u van ons al een voorproefje. Inmiddels hebben wij op basis daarvan een agenda kunnen samenstellen voor de komende vijf jaar.

Met trots presenteren wij u dan ook onze meerjarenagenda voor 2022 – 2026. In de meerjarenagenda leest u over onze plannen en wat u de komende jaren van ons kunt verwachten. Uiteraard behouden we de noodzakelijke wendbaarheid want onderweg kan veel gebeuren. We zullen dan ook jaarlijks met een update komen. De blik van buiten naar binnen halen zien wij daarbij als belangrijke opdracht. Daarom zoeken we nog vaker dan voorheen samenwerkingen op met interessante en relevante partners. En u zult mij als nieuwe voorzitter van de Pensioenfederatie ook regelmatig zien en horen.

Want we moeten ons goede verhaal, zeker in deze uitdagende tijden, blijven uitdragen.

Ik nodig u uit om actief mee te blijven doen binnen de vereniging en van u te laten horen. We willen als federatie van pensioenfondsen samen met u optrekken. Een waardevol pensioen, nu en in de toekomst, voor miljoenen Nederlanders, daar doen we het voor!

Ger Jaarsma
Voorzitter





1.

Visie voor de toekomst:

Samen voor een waardevol pensioen

Als Pensioenfederatie hebben we samen met onze leden de strategische koers voor de komende vijf jaar bepaald. Diverse belangrijke vernieuwingen en veranderingen zijn in aantocht en daar willen we zo goed mogelijk opvolging aan kunnen geven.

In 2020 hebben we in diverse rondetafelgesprekken gekeken naar de toekomst: hoe ziet pensioen er voor werkenden en gepensioneerden uit over tien jaar? Wat verwachten zij dan van een pensioenaanbieder? Wat is er in de komende jaren voor nodig om een relevante pensioenpartner te blijven voor miljoenen Nederlanders? Kortom, hoe zorgen we voor een waardevol pensioen nu en in de toekomst?

Als federatie van pensioenfondsen zijn wij er gezamenlijk van overtuigd dat pensioen met de juiste investeringen en onder de juiste condities, een waardevolle maatschappelijk voorziening is en kan blijven. Niet alleen voor werknemers en werkgevers, maar voor alle werkenden. Dat vereist een goed product, in goede handen, dat goed geregeld is. Vanuit die ambities werken pensioenfondsen iedere dag voor miljoenen Nederlanders aan hun inkomen voor later. Meer aandacht voor het individu binnen het collectief biedt kansen om de komende jaren nog dichter bij de wens van de deelnemer en werkgever te gaan staan. Dat gaat om meer dan alleen het inkomen bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en pensionering.



De dienstverlening aan deelnemers wordt belangrijker en vertrouwen in het waarom en hoe we pensioen opbouwen, is essentieel. Om onze ambities voor deelnemers zo goed mogelijk te realiseren, werken we binnen de sector vaker samen. Dat doen we verenigt binnen de Pensioenfederatie en ook daarbuiten met stakeholders. Samen werken we aan een waardevol pensioen voor miljoenen Nederlanders, nu en in de toekomst.

Deze gedeelde koers is bepalend voor onze activiteiten in de komende jaren. Om die activiteiten in samenhang te kunnen oppakken kijken we in meerjarig perspectief naar de vraagstukken die voorliggen (H2) en naar de activiteiten die we voor en samen met onze leden gaan oppakken (H3). Om dat adequaat voor onze leden te kunnen doen zal ook de verenigingsstructuur worden vernieuwd (H4).



2.

Perspectief op 2026: Grote veranderingen op komst

Grote veranderingen zijn op komst in het pensioenlandschap. Divers van aard en ingegeven vanuit de ambitie om pensioen vooral eenvoudiger, transparanter en toekomstbestendig te laten zijn. Het vraagt van de pensioensector doelgericht verandervermogen en een grote mate van wendbaarheid.

Het pensioenstelsel wordt vernieuwd met als grootste verandering een nieuw pensioencontract in de vorm van premieovereenkomsten met (meer) individuele pensioenpotjes, een verschuiving van de beleggingsrisico's naar individuele deelnemers en een andere manier waarop met deelnemers over pensioen wordt gecommuniceerd. De realisatiedatum staat op 1 januari 2027. Daarom is ons perspectief gericht op de periode daaraan voorafgaand, 2022 - 2026.

In de komende jaren zien we een aantal thema's die als gevolg van dan wel aanhakend op de stelselvernieuwingen de boventoon zullen voeren: nieuwe pensioenwetgeving, persoonlijker en flexibeler dienstverlening, versnelde digitalisering, een bredere maatschappelijke rol voor pensioenfondsen, verdere marktverschuivingen en toenemende Europese invloeden.

Nieuwe pensioenwetgeving

Met name vanuit wetgeving komt er de komende periode veel op de pensioensector af: zowel de transitie naar het nieuwe contract alsook veranderingen in pensioenverdeling bij scheiden, nabestaandenpensioen en de keuze om bij pensionering eenmalig een bedrag op te nemen.

De parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen is voorzien voor 2022 en op weg naar 1 januari 2027 moet veel werk verzet worden. De stelselvernieuwing is een omvangrijke operatie en voor veel pensioenfondsen en pensioenuitvoerings-organisaties betekent het een transitie van een DB naar DC-stelsel met een toenemende focus op individualisering en flexibiliteit in de uitvoering en een toenemende druk op kosten. Het vraagt een hoge mate van wendbaarheid en een stevig tempo aan vernieuwingen in systemen, dienstverlening en communicatie met deelnemers over wat er staat te gebeuren en wat dat voor hen betekent. Ook bestuurlijk dienen pensioenfondsen zich voor te bereiden zodat de overgang voor hun deelnemers zo goed en evenwichtig mogelijk kan plaatsvinden. Dat is ook in het belang van publiek draagvlak en vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel.





Persoonlijkere en flexibelere dienstverlening

Pensioen vraagt steeds meer om een persoonlijke benadering en begeleiding van deelnemers. Zowel als gevolg van algemene ontwikkelingen in consumenten- en klantbenaderingen (eenvoudiger, sneller, persoonlijker, in- en overzichtelijker) als door de stelselvernieuwingen. De levensloop en financiële situatie van deelnemers komt meer op de voorgrond te staan en financiële planning en zelfredzaamheid worden een steeds groter issue. De introductie van premieovereenkomsten met individueel pensioenvermogen en meer of minder risicoaanvaarding in beleggingen, leidt voor veel deelnemers tot een toenemende verantwoordelijkheid voor de hoogte van hun pensioenuitkering. Deelnemers zullen daardoor meer behoefte hebben aan goed inzicht in en overzicht van de eigen financiële en pensioensituatie, de impact van keuzemogelijkheden en andere mogelijkheden om de uitkering positief te beïnvloeden. Arbeidsmobiliteit, levensgebeurtenissen; het wordt in relatie tot pensioen relevanter voor deelnemers. Pensioendienstverlening dient dan ook wendbaarder mee te kunnen ontwikkelen met die meer persoonlijke (financiële) behoeften van deelnemers om ervoor te zorgen dat zij straks via de juiste kanalen een passende service krijgen. Het betekent dat pensioenfondsen in de komende jaren de interactie met en de zorgambitie naar deelnemers en werkgevers nog belangrijker vinden.

Versnelde digitalisering

De afhankelijkheid van informatietechnologie neemt de komende jaren verder toe. Binnen de financiële sector zien we dat een digitale agenda inmiddels onmisbaar is: digitale processen en communicatie nemen een vlucht en achterblijven is geen optie. Dat geldt evenzeer voor pensioen, waar dataprocessen mee gemoeid zijn ten bate van miljoenen Nederlanders. Pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties hebben dan ook steeds meer IT-kennis nodig. Die ontwikkeling wordt versterkt door ontwikkelingen in Europa waar een *Digital Finance Package* inzet op de digitale transformatie van de financiële sector. Een ontwikkeling die kansen biedt om met informatie en diensten sneller en dichter bij de klant te kunnen staan, meer persoonlijke informatie te kunnen geven, de processen meer te automatiseren, wendbaardere IT-systemen in te richten zonder *legacy* en de kwaliteit van de data te verhogen. Tegelijkertijd leidt het tot serieuze aandachtspunten zoals veiligheid van informatiesystemen tegen cyberaanvallen, technologische partijen die gaan concurreren met pensioenfondsen op bepaalde activiteiten en ethische discussies rondom algoritmen en *artificial intelligence*. Pensioenfondsen zullen zich in informatiesystemen, communicatie en dienstverlening moeten voorbereiden op aanpassingen en vernieuwingen.



Grotere maatschappelijke rol

Pensioenfondsen zorgen zonder winst oogmerk voor inkomen voor later. Het belang en de keuze van deelnemers staan voor pensioenfondsen voorop, voor hen wordt belegd voor later. Tegelijkertijd heeft pensioen zich als eigenstandig maatschappelijk belang steeds vaker te verhouden tot andere grote vraagstukken in de samenleving. Het belang van bedrijven, instellingen en organisaties om zich te verantwoorden over de maatschappelijke impact van hun activiteiten, neemt toe. Pensioenfondsen worden steeds vaker publiekelijk bevraagd op hun beleggingsbeleid en ook deelnemers zelf roeren zich vaker over de beleggingskeuzes van hun pensioenfonds. Dat heeft zich al vertaald naar ambities van pensioenfondsen om steeds meer verantwoord te beleggen en bijvoorbeeld via het aandeelhouderschap de verduurzaming van bedrijven te stimuleren. Maar naast bewustzijn over investeren in bedrijven met klimaatgerelateerde issues zien we dat ook ontstaan voor investeren in bedrijven met mensenrechtenschendingen, slechte arbeidsomstandigheden, gebrekkige privacy voor consumenten en gezondheidsissues, waaronder voeding.

Daarnaast zal voor (een deel van) pensioenfondsen het belang van de samenhang van pensioen met andere maatschappelijke thema's toenemen. Bijvoorbeeld op terreinen als wonen, gezondheid, diversiteit, beloning, economie en leefomgeving. Niet alleen via beleggingen, maar ook hoe pensioen het beste aansluit op de levensloop en daarmee op behoeften van deelnemers. De discussies over footprints op mens en leefomgeving alsook de bijdrage aan het individuele leven van deelnemers zijn daarmee in toenemende mate belangrijke thema's voor pensioenfondsen. Zeker ook voor het publiek draagvlak en het vertrouwen in de stelselvernieuwingen op weg naar 2026/2027. Dat maakt een oriëntatie en evenwichtige positionering van de pensioensector op de samenhang van pensioen met andere maatschappelijke thema's in de komende jaren van belang.

Verdere marktverschuivingen

De trend van consolidatie zal zich de komende jaren verder doorzetten in de pensioensector. Als gevolg van de stelselvernieuwingen, verdere digitalisering, toenemende focus op individualisering en flexibiliteit, toenemende uitvoeringskosten en geschiktheidseisen, is schaalvergroting onontkoombaar. Met meer schaal wordt de slagkracht vergroot om veranderingen voor deelnemers optimaal door te voeren. Ook tussen pensioenuitvoeringsorganisaties zijn om die reden verdere consolidaties te verwachten. Met de premieovereenkomsten in het nieuwe stelsel zien we meer uniformering in de regeling ontstaan. De verschillen tussen de dienstverlening van pensioenfondsen en verzekeraars nemen daarmee af. De verwachting is dat door deze standaardisering vernieuwingen tegen lagere kosten uitvoerbaar kunnen zijn.



Toenemende Europese invloeden

Europees zien we de ontwikkeling dat pensioen steeds meer algemeen wordt beschouwd als financieel product, aangeboden door financiële instellingen. Die trend betekent dat de Nederlandse pensioensector zich steeds vaker moet verhouden tot ontwikkelingen rond de financiële sector die Europees worden aangejaagd. Dat daagt pensioenfondsen uit om hun onderscheidend vermogen ten aanzien van andere (pensioen)aanbieders uit te dragen. Deze ontwikkeling zet ook de deur steeds meer open voor nieuwe grote aanbieders (adviseurs en IT-reuzen) uit het buitenland die de pensioenmarkt kunnen betreden. Relevante vraag hierbij is of alleen pensioenfondsen degene blijven die de pensioendata aan deelnemers laten zien, of dat ook andere aanbieders financiële informatie - waar pensioen onderdeel van gaat uitmaken - met de deelnemer gaan delen, als deelnemers daar toestemming voor geven. Dat kan disruptief zijn voor de pensioensector zoals we die nu kennen, maar kan ook nieuwe mogelijkheden bieden voor samenwerking en toepassingen die de betrokkenheid van deelnemer bij hun pensioen kunnen vergroten.

De hier bovengenoemde ontwikkelingen hangen in belangrijke mate met elkaar samen en tot op zekere hoogte versterken zij elkaar ook. De overkoepelende vraag daarbij is: hoe kunnen pensioenfondsen te midden van al die ontwikkelingen een betrouwbare pensioenpartner zijn en blijven voor deelnemers en werkgevers en hen de gevraagde meerwaarde bieden? Het vraagt van de pensioensector om de komende jaren vanuit een aantal doelgerichte prioriteiten belangrijke stappen te zetten. Vanuit een meerjarige werkagenda ondersteunt de Pensioenfederatie haar leden bij de realisatie.



3.

Werkagenda:

Meerjarige
prioriteiten en
activiteiten

Met een meerjarenagenda kan de Pensioenfederatie ook in de komende jaren voor haar leden zo scherp mogelijk aan de wind zeilen. Daarvoor laten we onze activiteiten zo goed mogelijk aansluiten op de ontwikkelingen en wat die voor pensioenfondsen (gaan) betekenen. Daartoe heeft de Pensioenfederatie als onderdeel van de strategische koers in 2020, samen met haar leden vijf prioritaire opgaven geïdentificeerd:

1. Versterken van het pensioenstelsel
2. Vormgeven van een robuuste digitale infrastructuur
3. Vernieuwen van de dienstverlening
4. Vergroten van de maatschappelijke rol
5. Organiseren van innoverend vermogen in de sector

Samen met onze leden hebben we vastgesteld dat dit de vijf belangrijkste opgaven zijn waar de sector de komende jaren voor staat en waar de Pensioenfederatie haar leden in de realisatie bij dient te ondersteunen. Dat doen wij door belangenbehartiging, reputatiemanagement en door doelgerichte informatievoorziening en dienstverlening.

Uiteraard staan ontwikkelingen niet stil; de wereld van morgen ontvouwt zich onderweg. Daarom zullen we jaarlijks onze werkagenda actualiseren. Daarbij houden we ook ruimte vrij om nieuw ontstane urgenties voor onze leden op te pakken.

Onderstaand highlighten we onze activiteiten voor het eerstvolgende jaar, 2022. Daarnaast geven we, waar dat kan, ook een doorkijkje naar de daarop volgende jaren.

In dit hoofdstuk:

- **Versterken van het pensioenstelsel**
- **Vormgeven van een robuuste digitale infrastructuur**
- **Vernieuwen van de dienstverlening**
- **Vergroten van de maatschappelijke rol**
- **Organiseren van innoverend vermogen in de sector**



3.1 Versterken van het pensioenstelsel

Het pensioenstelsel moet een goed pensioenresultaat voor deelnemers opleveren en uitvoerbaar zijn voor pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties. Het is dus van groot belang dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor alle betrokkenen goed geregeld is.

Dat levert voor de vernieuwingen van het pensioenstelsel een aantal focuspunten op voor de komende jaren: de transitie naar de nieuwe contracten, communicatie over pensioenvernieuwingen, de impact op de governance van pensioenfondsen en inspelen op marktverschuivingen.

De **transitie naar de nieuwe contracten** vraagt specifiek aandacht voor het invaren van de huidige aanspraken, evenwichtigheid tussen generaties bij de overgang naar de nieuwe contracten en oog voor de veranderingen in het nabestaandenpensioen en pensioenverdeling bij scheiding. In 2022 zullen we actief zijn op de parlementaire behandeling van de *wet toekomst pensioenen* en de *wet pensioenverdeling bij scheiding*. Dat doen we zowel achter de schermen in onderhandelingen als voor de schermen in belangenbehartiging en ondersteuning van onze leden. Daarbij zetten we in op de punten die op dat moment nog niet gewaarborgd zijn voor de uitvoering. Ook verwachten we in 2022 het wetsvoorstel voor het uitstelrecht van het bedrag ineens. Bij de wetsvoorstellen volgt ook de nodige lagere regelgeving die zal raken aan zowel uitvoerbaarheid als governance.

De *herziening van het nabestaandenpensioen* maakt onderdeel uit van de WTP. Op weg naar de parlementaire behandeling in 2022 is er aandacht voor het partnerbegrip, dekking bij einde dienstverband, het invaren van bestaande aanspraken en voldoende bescherming bij *life events*.

Hoewel wetgeving nog in de maak is, bereiden pensioenfondsen zich al volop voor op de transitie naar de nieuwe contracten. De Pensioenfederatie biedt haar leden de komende jaren vanuit een divers aanbod ondersteuning bij zowel de keuze en invulling van de contracten als bij de overstap. Daarbij zal, mede aan de governance van pensioenfondsen gerelateerd, in de komende jaren ook aandacht zijn voor de risico's die een succesvolle transitie in de weg kunnen staan vanuit strategisch, operationeel, financieel, compliance en uitbestedingsoogpunt.

Communicatie over pensioen is essentieel voor draagvlak en vertrouwen in het pensioenstelsel, zeker in een periode waarin de sector bezig is met grote veranderingen. Wat veranderingen voor deelnemers gaan betekenen, moet steeds uitlegbaar zijn en dat vergt goede communicatie, via de juiste kanalen, op de goede momenten en passend bij de doelgroep. Het overzetten van aanspraken, de effecten van (de transitie naar) een nieuw pensioencontract op de pensioenopbouw en -uitkeringen, de verschuiving van zekerheden en risico's; bij dit soort grote veranderingen willen we als pensioensector werkgevers en deelnemers goed meenemen. Publiek draagvlak voor wat er staat te gebeuren is immers essentieel voor de landing van de veranderingen. Daarvoor is in samenwerking tussen overheid en sector in 2021 gestart en wordt in 2022 en daarna gecontinueerd met voorbereidingen voor communicatietrajecten over de veranderingen.



Daarnaast wordt in 2022 ook ingezet op een goede communicatie vanuit pensioenfondsen naar hun deelnemers en werkgevers. Een aantal zaken zijn straks als gevolg van de nieuwe wetgeving verplicht, zoals het inrichten van een digitale tool voor keuzebegeleiding, het nagaan van de risicohouding van deelnemers en communicatie over de eenmalige uitkering en pensioenverdeling bij scheiding. Daarnaast kijken we in de komende jaren ook naar verdere vernieuwingen van communicatie en beeldvorming over pensioen, die van meerwaarde kunnen zijn voor deelnemers en werkgevers.

We gaan in 2022 door met bewustwordingscampagnes zoals Nuietsdoenaanjepensioen.nl voor jongeren die starten met pensioenopbouw en blijven we deelnemen aan Pensioenlab voor jonge professionals. Ook blijven we in 2022 en daarna actief met de Pensioenchecker als eenvoudige manier voor deelnemers om hun pensioen te checken. Om de witte vlek van werknemers zonder pensioen te verminderen gaan we in 2022 door met (communicatie-)activiteiten die voortvloeien uit het aanvalsplan witte vlek van de Stichting van de Arbeid. Voor (startende) werkgevers die nog geen pensioenregeling hebben en zich afvragen of en bij welk pensioenfonds zij thuishoren, ontwikkelen we met de hulp van bedrijfstakpensioenfondsen een laagdrempelige 'activatie' tool. Daarmee kunnen werkgevers zelf nagaan bij welk pensioenfonds zij hun medewerkers moeten aanmelden. De tool is ook nuttig voor werknemers om te herleiden waar ze pensioen hebben opgebouwd (vergeten pensioen) of zouden moeten opbouwen (witte vlek).

De governance van pensioenfondsen is met het oog op de transitie naar een nieuw pensioenstelsel de komende jaren van groot belang. Van pensioenfondsen wordt verwacht dat zij in een veeleisende bestuurlijke (transitie)omgeving optimaal uitvoering geven aan hun taak. Van belang is niet alleen wat er in het stelsel verandert, maar ook hoe pensioenfondsen het beste met hun deelnemers kunnen overstappen. Dat raakt aan besluitvorming(sprocessen), gezamenlijke verantwoordelijkheid, draagvlak en beleidsruimte van pensioenfondsbesturen. Een goede organisatie en borging van de governance is een essentiële factor voor het succes van de transitie naar een ander pensioencontract.

In 2022 wordt daarom door de Pensioenfederatie in samenwerking met sociale partners en het Verbond van Verzekeraars verder gewerkt aan het informatieplatform Implementatie WTP. Het platform richt zich op ondersteuning van onder meer pensioenfondsbesturen bij een efficiënt besluitvormingsproces op weg naar het nieuwe pensioenstelsel. De lancering van het platform is voorzien in januari 2022. Ook zal gestart worden met een analyse van de impact van de Wet toekomst pensioenen op uitbestedingsrelaties. Bij de behandeling van de WTP zal aandacht zijn voor het versterken van de open normen in pensioenwetgeving.

In het aankomende jaar wordt binnen de vereniging gestart met de herziening van de Code Pensioenfondsen en zal verder worden gewerkt aan de aanpassing van de handreiking geschiktheid. Verder zorgt de Pensioenfederatie ervoor dat, conform de Code Pensioenfondsen ook in de komende jaren het gesprek over diversiteit gevoerd blijft worden. Op dit thema wordt de samenwerking met de Stichting van de Arbeid, Topvrouwen.nl, ViiP, PensioenLab, VNO Jong Management en VITP voortgezet. Na de inwerkingtreding van de WTP in 2023 zal worden gestart met een onderzoek naar de gevolgen van wijzigende bestuurlijke verhoudingen voor efficiënte besluitvorming en bestuursmodellen.

De markt van pensioenuitvoerders verschuift als gevolg van de diverse veranderingen in het pensioenlandschap. Consolidaties zijn al langer gaande onder pensioenfondsen, maar door de stelselvernieuwingen krijgt deze beweging mogelijk nog een extra duwtje in de rug. Welke kansen biedt een trend van uniformering en standaardisering voor de sector? Wat betekent het onderscheidend vermogen van pensioenfondsen en hoe gaan pensioenfondsen hun producten ontwikkelen nu steeds meer nadruk komt te liggen op optimaal (persoonlijk) resultaat? Deze vragen en meer ontwikkelingen pakken we in 2022 binnen de vereniging op. We komen met een analyse van de marktverschuivingen en wat deze voor onze leden (kunnen) betekenen en zullen toewerken naar een herijking van onze gezamenlijke positionering op dat thema.

Pensioen voor alle werkenden blijft ook de komende jaren als thema en activiteit op onze agenda staan. Het Pensioenakkoord van 2019 zet in op vrijwillige pensioenopbouw door zelfstandigen in de tweede pijler. In 2021 bleken de experimenteervoorstellen van enkele bedrijfstakpensioenfondsen helaas niet haalbaar. De mogelijkheden om vanuit het huidige kader voor zelfstandigen een aantrekkelijk vrijwillig aanbod te doen, bleken (wettelijk) te beperkt. De experimenteerwetgeving is onderdeel van de Wet toekomst pensioenen en de Pensioenfederatie zal namens haar leden in gesprek blijven met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de uitwerking en de bijbehorende lagere regelgeving. De Pensioenfederatie neemt daarnaast in 2021/2022 deel aan het onderzoek van de Stichting van de Arbeid naar (andere) mogelijkheden voor vrijwillige pensioenopbouw door zelfstandigen. Daarbij kijkt de Pensioenfederatie in het bijzonder naar de alternatieve mogelijkheden die passend kunnen zijn vanuit pensioenfondsenperspectief en komen we in 2022 met een herijking van onze positionering op dit arbeidsmarkt thema.

3.2 Vormgeven van een robuuste digitale infrastructuur

Digitalisering zit in een versnelling en ook voor de pensioensector is een digitale agenda voor de komende jaren onmisbaar geworden. De vraagstukken rond databeheer, datakwaliteit, digitalisering van processen en klantcontacten en bescherming tegen cyberrisico's hebben de komende jaren nadrukkelijk onze aandacht.

Cybersecurity is voor de pensioensector een belangrijk aandachtspunt. We zien dat elders in de financiële sector al vaker sprake is geweest van inbreuken en *high impact* risico's. Dat maakt het urgent om met prioriteit in 2022 ook voor de pensioensector verdere stappen te zetten op IT-beveiliging. Daarvoor hebben we in 2022 contact met Pensioen ISAC, om ervaringen omtrent cyberdreigingen te kunnen delen met onze leden. Deze ervaringen moeten bijdragen aan een stabiele digitale omgeving waarin veiligheid van informatie en informatiesystemen geborgd is.

Daarnaast wordt binnen de sector in 2022 verder gewerkt aan mogelijkheden voor het **digitaal vernieuwen van de diensten- en communicatieplatforms** voor deelnemers. Dat vraagt om afspraken binnen de sector over standaarden voor data-uitwisseling en het aangaan van strategische allianties met partijen van buiten de pensioensector die de sector technisch verder kunnen brengen. In 2022 werkt de Pensioenfederatie in het bijzonder door aan bewustwording onder pensioenfondsbesturen over de waarde die de sector kan hebben in de digitale waardenketen van platforms en diensten aan deelnemers. Als onderdeel van dit traject komen podcasts beschikbaar voor alle pensioenfondsbestuurders om hen mee te nemen in de mogelijkheden van de digitale waardenketen. Daarnaast wordt gewerkt aan uitgangspunten voor initiatieven zodat deze van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de hele sector en stimuleren we het opstarten van gezamenlijke initiatieven vanuit de sector.

Voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt een normenkader op datakwaliteit ontwikkeld en komt in 2022 voor onze leden een servicedocument over **datakwaliteit** beschikbaar. We volgen ook de Europese ontwikkelingen op de voet en benutten de ervaringen met dataportabiliteit die al elders in de financiële sector zijn opgedaan. Daarvoor zal onder meer worden samengewerkt met een expertgroep van de Europese Commissie.

Naar verwachting komt de Europese Commissie in 2023 of 2024 met een wetsvoorstel voor de herziening van IORP2. Het voortraject hiervoor start in 2022. Naast vele andere aspecten zullen we voor onze leden inzetten op meer flexibiliteit omtrent digitale pensioencommunicatie.

3.3 Vernieuwen van de dienstverlening

De pensioenreis van deelnemers krijgt door de stelselvernieuwingen en digitale ontwikkelingen een nieuwe, andere dimensie. Pensioen wordt persoonlijker en individueler en deelnemers willen eenvoudiger, sneller en financieel breder toegang tot informatie en diensten.

Daarmee verandert de relatie tussen pensioenfondsen en hun deelnemers en dat vraagt om een vernieuwende benadering van dienstverlening. Het betekent voor pensioenfondsen een omslag van deelnemers informeren naar meer 'klantgericht' denken met een meer persoonlijke benadering. De komende jaren hebben we dan ook nadrukkelijk aandacht voor het vernieuwen van de dienstverlening en de klantreis die daarbij past. De toegang tot data, de beweging naar meer gezamenlijke platforms, vernieuwende vormen van communicatie en het kunnen geven van handelingsperspectieven aan deelnemers zijn daarbij een belangrijk aandachtspunt.

In 2022 zal een eerste verkenning plaatsvinden en worden gedeeld met onze leden naar wat een **toenemende keuzebegeleiding** onder de WTP betekent voor de dienstverlening respectievelijk zorgambitie van pensioenfondsen.

Op weg naar het nieuwe stelsel willen we technologische mogelijkheden verder gaan benutten voor dienstverlening. Daartoe zullen we samen met onze leden en uitvoeringsorganisaties de komende jaren initiatieven ontwikkelen en voorstellen doen voor **het vernieuwen van de diensten- en communicatie platforms voor deelnemers**. In 2022 participeren we binnen de sector in initiatieven om een platform van microservices te ontwikkelen waarmee aan deelnemers een totaal overzicht kan worden geboden van opgebouwd pensioenvermogen. We zetten ons daarvoor in 2022 in om wetgeving voor de API af te ronden, zodat pensioengegevens vanuit het Pensioenregister kunnen worden gebruikt voor vernieuwingen in dienstverlening.

3.4 Vergroten van de maatschappelijke rol

Pensioenfondsen hebben een maatschappelijk rol. Daarbij vinden we het van belang dat we als sector uitlegbaar handelen, zowel naar de deelnemers als naar de rest van de samenleving. Het belang en de keuze van deelnemers staan voor pensioenfondsen voorop, voor hen wordt belegd voor later.

Een goed rendement, verantwoord beleggen en een positieve bijdrage aan de maatschappij gaan daarbij hand in hand. Hierin kunnen verschillende keuzes binnen de pensioensector worden gemaakt (zoals bijvoorbeeld op het gebied van engagement en/of uitsluiting) . Dat uitdragen en voor het voetlicht brengen heeft de komende periode onze aandacht.

Pensioenfondsen zijn steeds meer actief in verantwoord te beleggen en zijn daarin ook ambitieus. Zo neemt de sector al deel aan het IMVB convenant en Klimaatcommitment en werken we samen met andere partijen in Climate Action 100+. Om die ambities ook naar buiten toe goed te laten zien en toe te lichten wat pensioenfondsen op het gebied van maatschappelijk verantwoord beleggen doen en gaan doen, komen we in 2022 met een sectorbreed communicatieplan. Daarmee brengen we over het voetlicht welke ambities en instrumenten pensioenfondsen hebben voor maatschappelijk verantwoord beleggen (betrokkenheid als aandeelhouder, uitsluitingen van bepaalde investeringen, impact beleggen) en hoe wordt omgegaan met de dilemma's in de praktijk van alle dag. In 2022 komt bovendien voor onze leden het servicedocument IMVB/SFDR beschikbaar. De implementatie van het IMVB-convenant door pensioenfondsen is een continue aandachtspunt en zal met onder meer webinars en interviews worden gefaciliteerd en gestimuleerd. Samen met andere koepels in de financiële sector zal de Pensioenfederatie ten aanzien van het Klimaatcommitment inzetten op de harmonisatie van meetmethodieken en reductiedoelstellingen.

Europees zullen we vooral inzetten op lobby bij Europese instellingen en de AFM om Europese transparantieregels (SFDR en Taxonomieverordening) voor pensioenfondsen aan te laten sluiten bij de belevingswereld van deelnemers en om de implementatielast behapbaar te houden voor pensioenfondsen. Ook zullen we lobbyen om betere duurzaamheidsrapportage van bedrijven, zodat ESG-gegevens beter beschikbaar zijn voor de implementatie van transparantieregels en voor de uitvoering van het MVB-beleid. We ondersteunen leden bij de implementatie van de SFDR en Taxonomie met onder meer webinars en een servicedocument.

Naar verwachting komt de Europese Commissie in 2023 of 2024 met een wetsvoorstel voor de herziening van IORP2. Het voortraject hiervoor start in 2022. De door IORP2 geïntroduceerde governance-vereisten zullen worden geëvalueerd en de Europese Commissie zal de lat hoger willen leggen op thema's zoals activiteiten van pensioenfondsen over de landsgrenzen en duurzaam beleggen. Daarbij zal de Pensioenfederatie de duurzame ambities van de sector uitdragen, maar tegelijkertijd pleiten voor regels die praktisch uitvoerbaar zijn en aansluiten bij het collectieve en verplichtgestelde karakter.

3.5 Organiseren van innoverend vermogen in de sector

De Pensioenfederatie vindt het belangrijk om strategie en innovatie binnen de sector te stimuleren en daarmee de sector toekomstbestendig en wendbaar te maken en te houden.

Het volgen van ontwikkelingen en het stimuleren van nieuwe mogelijkheden en methoden is daar een belangrijk onderdeel van. Waar moeten we vroegtijdig op anticiperen en waar kunnen we profijt hebben van de geleerde lessen van andere financiële instellingen als banken en verzekeraars? Voor de stelselwijziging vinden we niet alleen de kansen maar ook aandacht voor de belemmeringen die pensioeninnovatie in de weg staan, relevant. Dat gaat bijvoorbeeld om taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars (geen integrale advisering mogelijk), het verbod op *ringfencing* voor bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen (uitleg) en de vormgeving van de verplichtstelling. Daarnaast zijn ook marktverschuivingen en Europese ontwikkelingen die een impact kunnen hebben op innovatie van de sector, van belang om te volgen.

We zullen vanaf 2022 een aantal activiteiten in gang zetten gericht op het signaleren van trends en ontwikkelingen en het verkennen van de impact daarvan op de pensioensector. We starten met het vormgeven van **een innovatieagenda** met aandachtsgebieden waarop we ons willen gaan richten. Daartoe zullen we nieuwe ontwikkelingen, trends en signalen verkennen, maar ook belemmeringen voor pensioeninnovatie in het nieuwe stelsel nader in kaart brengen. Daarnaast starten we met het vormgeven van een **innovatieplatform** waarop de Pensioenfederatie voor leden en samen met samenwerkingspartners innovatieve thema's en methoden adresseert, kennis deelt en laat zien wie daar binnen de pensioensector mee bezig is. De genoemde activiteiten zijn meerjarig. Voor de invulling van deze activiteiten benutten we de kennis en expertise van voorlopers onder onze leden en binnen de sector als zodanig en we zullen deskundigheid en inzichten van buiten naar binnen halen.

4.

Vereniging

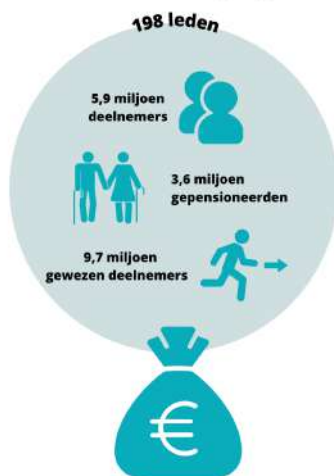
Samen op weg



De komende jaren hebben we, op weg naar de stelselvernieuwingen, met elkaar een hoop werk te verzetten.

De Pensioenfederatie als vereniging wil haar leden daarbij steeds zo goed mogelijk ondersteunen. Het verenigen, verbinden en vertegenwoordigen van dat belang is wat de Pensioenfederatie voor haar leden doet.

Onze vereniging



Onze leden zijn zeer verschillend in formaat en deelnemers. Toch delen alle leden ook hetzelfde maatschappelijk belang om een waardevol pensioen te kunnen bieden aan deelnemers, werkgevers en gepensioneerden. Dat doen we vanuit een gezamenlijke koers en meerjarige prioritaire opgaven.

De prioritaire opgaven (H3) voor de komende vijf jaar vragen van de Pensioenfederatie een aantal kwaliteiten: visie en leiderschap op wat onze leden nodig hebben voor het realiseren van veranderingen, alertheid en actie op ontwikkelingen, het organiseren van slagkracht om resultaat te boeken, het aangaan van strategische allianties die daarbij van meerwaarde zijn, het aanjagen van de vernieuwingen, het verenigen en verbinden van de leden onderling en met de buitenwereld en het vergroten van het publieke vertrouwen in pensioenfondsen. Die kwaliteiten zetten we de komende jaren in bij de uitvoering van onze taken, activiteiten en in de vernieuwingen die we geleidelijk binnen de vereniging aan het doorvoeren zijn.

De pensioensector als zodanig beweegt en verschuift als gevolg van ontwikkelingen en wetgeving (H1). Dat zal de komende jaren ook zijn weerslag hebben op het ledenbestand en de taakinvulling van de Pensioenfederatie.

Om de vereniging toekomstbestendig te laten zijn, voeren we geleidelijk aan vernieuwingen door. Zo hebben we reeds samen met onze leden de strategische koers en opgaven voor de komende jaren bepaald (H1), is de werkwijze van het bureau geherstructureerd tot een meer projectmatige aanpak en is het bestuur actiever bij thema's betrokken en zichtbaarder bij de leden.

Onze hoofdtaken zullen in de komende jaren vooral gericht zijn op collectieve belangenbehartiging, reputatiemanagement, samenwerking en zelfregulering. Deze taken zijn de komende jaren zeer relevant voor hoe we hoe we als vereniging de veranderingen realiseren.

Komende periode kijken we naar mogelijkheden voor verruiming van het lidmaatschap en hoe we de verenigingsstructuur als geheel nauwer kunnen laten aansluiten op de strategische koers. Zo streven we naar een grotere betrokkenheid van pensioenuitvoeringsorganisaties bij onze activiteiten en zoeken we naar strategische allianties binnen en buiten de sector die kunnen bijdragen aan het bereiken van onze doelen. Ter realisatie van de prioritaire opgaven heeft de samenwerking met stakeholders en relatie met de toezichthouders daarbij nadrukkelijk onze aandacht.

Voor de invulling van onze verenigingsactiviteiten peilen we regelmatig de behoeften van onze leden en stakeholders. Zo blijven we als Pensioenfederatie ook in veranderende tijden voor onze leden scherp aan de wind zeilen.





Colofon

Pensioenfederatie
Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag

Postadres
Postbus 93158
2509 AD Den Haag

Telefoon: +31 (0) 70 76 20 220
E-mail: info@pensioenfederatie.nl
Website: www.pensioenfederatie.nl

Tekst en beeld: Pensioenfederatie
© *Overname van tekst(delen) en/of beeldmateriaal uit deze uitgave is mogelijk na toestemming van de Pensioenfederatie. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.*

Pensioenfederatie, december 2021