

Agenda 2021

Samen voor een waardevol pensioen, nu en in de toekomst

01

Pensioensector:
Perspectief op 2021

02

Pensioenfederatie:
de vereniging van en voor pensioenfondsen

03

Werkagenda
2021



Voorwoord

Voor u ligt Agenda 2021. Hierin leest u over onze activiteiten voor het komende jaar. Uiteraard is alles erop gericht om voor en samen met u deze activiteiten goed uit te voeren en de daaraan verbonden uitdagingen aan te gaan. En dat doen we in deze bijzondere en onzekere tijden niet alleen met onze vakinhoudelijke expertise, maar vooral ook met de nodige wendbaarheid. Zo kunnen we alert en actief inspelen op ontwikkelingen die zich ongetwijfeld en soms onverwacht zullen voordoen.

Ook in 2021 verwachten we geen rustig pensioenjaar te beleven. We werken aan een nieuw stelsel en doen dat onder – op z'n zachtst gezegd – uitdagende omstandigheden. Als Pensioenfederatie staan we aan de lat om u daarbij van dienst te zijn.

In de sector zien we, naast de uitdagingen, ook reden voor optimisme. Nederland heeft voor het derde jaar op rij het beste pensioenstelsel ter wereld. Mooi voor de miljoenen Nederlanders die dagelijks op onze inspanningen rekenen voor een waardevol pensioen. Dat willen we blijven uitdragen en daarvoor werken we hard aan de noodzakelijke, vernieuwingen. Want ook in de toekomst moet het pensioen een wenkend perspectief kunnen zijn.

Samen kunnen en moeten we belangrijke stappen voorwaarts zetten om pensioen waardevol te laten zijn voor de deelnemer, te innoveren in de uitvoering en pensioencommunicatie, om onze maatschappelijke rol te verstevigen en onze governance voor de toekomst goed te regelen.

Het werken aan de toekomst begint nu en doen we het beste samen. Vanuit onze en uw deskundigheid en gezamenlijke betrokkenheid. Hoe we dat samen kunnen doen in 2021, is op dit moment onzeker. Kunnen we elkaar weer eens in het echt treffen en spreken? Het echte contact en gesprek met elkaar is toch prettig en nodig om die stappen voorwaarts te kunnen zetten. We gaan zien wat komend jaar ons op dat gebied (met / zonder Covid-19, met/ zonder vaccin) zal brengen.

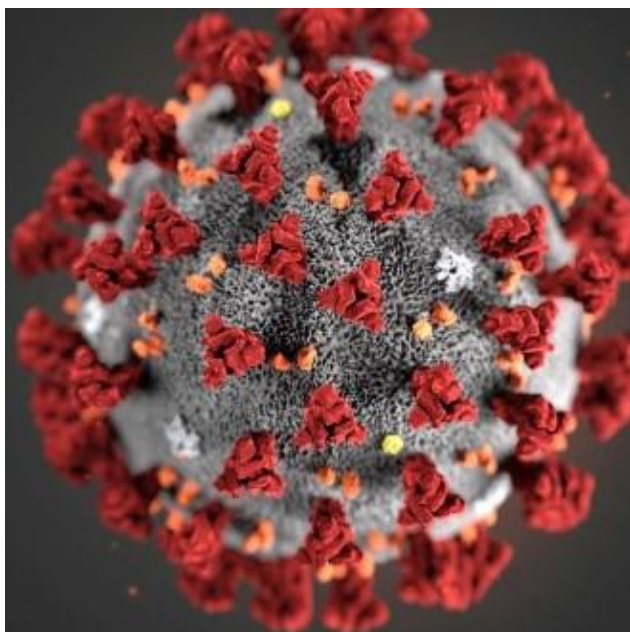
Mijn oproep aan u: laten we het optimisme stevig met elkaar vastpakken. Samen met u gaan we voor een goed pensioenjaar!

José Meijer
Voorzitter a.i.



1. Pensioensector: perspectief op 2021

In 2021 zal de pensioensector opnieuw geen rustig jaar beleven. Door de coronapandemie beleven we in alle opzichten ongekende tijden en dat geeft wereldwijd veel onzekerheid over de toekomst. Dichter bij huis werken we aan vernieuwingen die het pensioenstelsel toekomstbestendig moeten maken. Alle ontwikkelingen, dicht bij en verder weg, vergen van de sector dat koers wordt gehouden in onrustig water. Wat heeft 2021 voor de pensioensector in petto?



Als gevolg van de coronapandemie, BREXIT en geopolitieke spanningen zullen de onzekerheden over de economie, werkgelegenheid en internationaal handelsverkeer ook de komende jaren aanhouden. Een vaccin voor het covid-19 virus kan economisch en sociaal verlichting brengen, maar dat is vooralsnog geen gegeven. In 2021 heeft Nederland verkiezingen waardoor het toekomstig beleid op de genoemde terreinen nog niet bekend is. De financiële onzekerheid met terughoudend investeringsgedrag blijft daardoor groot voor veel bedrijven en particulieren. Vanwege de mogelijke verlagingen wordt 2021 ook voor de pensioenen van miljoenen Nederlanders geen gemakkelijk jaar.

De aanhoudende historisch lage rente drukt behoorlijk op de prestaties met als gevolg dat in 2021 de pensioenen voor veel deelnemers duurder zullen worden. Deelnemers maken zich steeds meer zorgen over de waarde van hun (toekomstig) pensioen. Het raakt aan het vertrouwen in de sector en het draagvlak voor pensioensparen. Pensioenfondsen zijn zich bewust van deze zorgen. In 2021 is er dan ook alles mee gemoeid om vanuit een heldere koers duidelijkheid te kunnen geven aan deelnemers en gepensioneerden over wat met hun pensioen staat te gebeuren. De Pensioenfederatie ziet daarin ook aanleiding om als sector in breder perspectief toelichting te geven bij alle pensioenontwikkelingen.

De uitwerking van het pensioenakkoord en de transitie naar het nieuwe contract zijn de komende jaren top of mind voor de sector. De vernieuwingen brengen grote veranderingen met zich mee. De urgentie om te komen tot een robuust en toekomstbestendig stelsel is groot. De uitwerking in wetgeving luistert nauw. Zowel de uitvoering als de communicatie naar deelnemers vergen een goede en intensieve voorbereiding. Daar liggen kansen voor de sector om bijvoorbeeld pensioencommunicatie anders vorm te geven en de deelnemer nog veel meer mee te nemen in zijn pensioen en alles wat daar gedurende het leven van invloed op is.

In maart staan de Tweede Kamerverkiezingen gepland. Op weg naar een nieuw pensioencontract heeft de uitkomst van de verkiezingen meer relevantie dan ooit. Hoe komt de nieuwe regering eruit te zien? En wat betekent dat voor de gewenste voortvarende behandeling van nieuwe pensioenwetgeving? Ondertussen zien we ook dat de politiek de lange balansdiscussie opnieuw op tafel heeft gelegd wat de mate van pensioensparen ter discussie stelt. De invulling van het nieuwe regeerakkoord en de gevolgen voor alle pensioenwetgeving zullen we nauwlettend volgen.



Ondertussen zien we in Europa eveneens spannende tijden voor de sector. Vanaf 2021 staan we er als Nederland met ons unieke pensioenstelsel alleen voor. De Britten die als enig ander EU-land ook een substantieel pensioenkapitaal hebben gespaard, hebben de EU definitief verlaten. Dat maakt het Nederlandse pensioenstelsel nu echt uitzonderlijk in Europa. Dat terwijl de Brusselse invloed op solvabiliteitseisen en compliance toeneemt. Daar ligt een grote urgentie om meer dan ooit vinger aan de pols te houden en invloed uit te oefenen op regelgeving.

Kortom, er is en blijft veel dynamiek in en rondom de pensioensector. Dat maakt het zo belangrijk dat we als sector wendbaar met alle ontwikkelingen en veranderingen om kunnen gaan. En dat doen we het beste samen!



2. Pensioenfederatie: vereniging van en voor pensioenfondsen

2.1

Leden

2.2

Missie en hoofdtaken

2.3

Verenigingsactiviteiten

2.4

Visie op de toekomst

2.5

Speerpunten



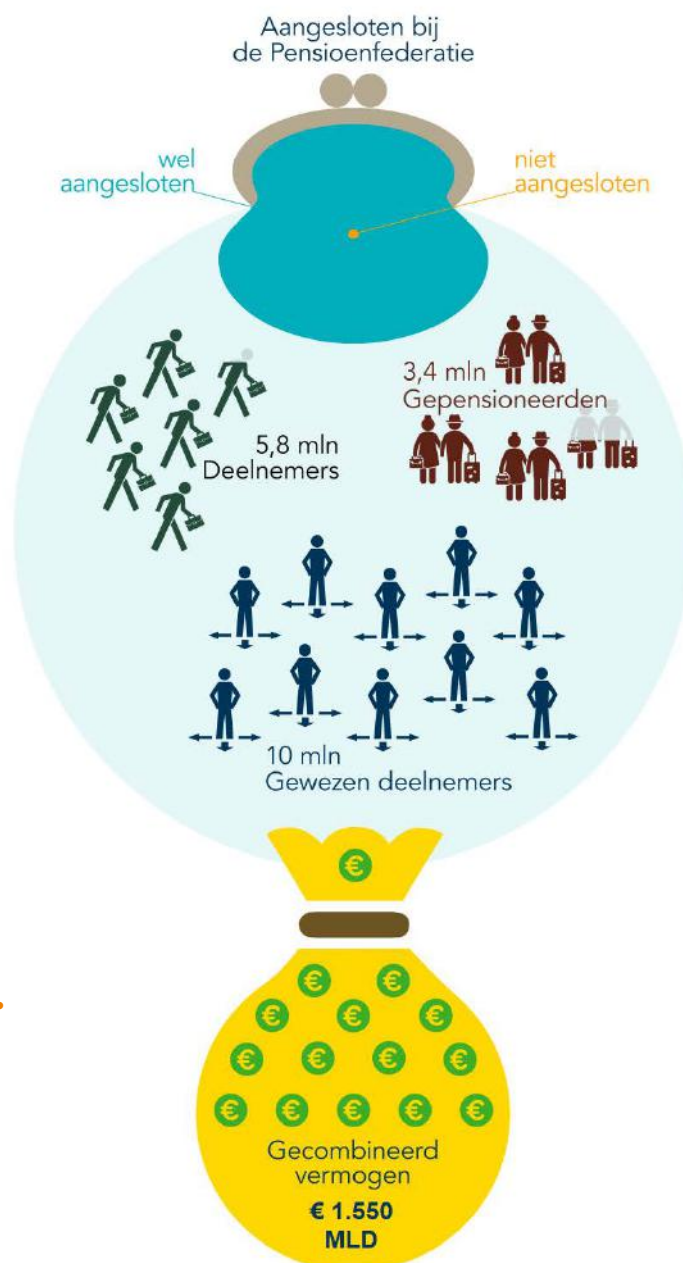
2.1 Leden

Van, voor en door de leden: dat is de kern van de Pensioenfederatie. Als vereniging behartigen we de belangen van vrijwel alle Nederlandse pensioenfondsen, acteren we op voor de leden relevante maatschappelijke ontwikkelingen en verbinden we de pensioenfondsen onderling en met stakeholders. De 198 aangesloten pensioenfondsen vertegenwoordigen belangen van:

- 5,8 miljoen deelnemers
- 3,4 miljoen gepensioneerden
- 10 miljoen gewezen deelnemers

Het gezamenlijk beheerd vermogen bedraagt ruim 1550 miljard euro.

De Pensioenfederatie verenigt, verbindt en vertegenwoordigt haar leden.





Verenigen

De Pensioenfederatie overkoepelt een grote diversiteit aan leden, groter en kleiner, groen en grijs, nieuw en gevestigd. Verschillende pensioenfondsen hebben verschillende prioriteiten en dat geldt ook voor de relatie tussen pensioenfondsen en hun uitvoeringsorganisaties. In die dynamische omgeving werkt de Pensioenfederatie aan het steeds verenigen van de soms zeer uiteenlopende belangen.



Verbinden

De Pensioenfederatie verbindt haar leden door bruggen te slaan tussen verschillende thema's, tussen de leden onderling alsook met de politiek en de samenleving.



Vertegenwoordigen

De Pensioenfederatie vertegenwoordigt de leden door in gesprek te gaan met de politiek en andere stakeholders. Met oog voor de diversiteit in de sector beogen we de sectorbelangen steeds genuanceerd uit te dragen.



2.2 Missie en hoofdtaken

Missie

Voor en samen met de leden werken we aan een robuust en toekomstbestendig tweede pijler pensioen voor alle deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en nabestaanden. Om hen draait het werk dat pensioenfondsen doen. Samen voor een waardevol pensioen, nu en in de toekomst! De Pensioenfederatie ziet het als haar missie om de pensioenfondsen in dat collectieve belang te verenigen, verbinden en te vertegenwoordigen.

Het overgrote deel van alle Nederlandse werknemers is via hun werkgever aangesloten bij een pensioenfonds dat lid is van de Pensioenfederatie. Dat betekent dat de leden van de

Pensioenfederatie de pensioenen van miljoenen werkende Nederlanders onder hun hoede hebben. Een grote verantwoordelijkheid en door de snel veranderende wereld ook onder steeds uitdagender omstandigheden. Dat maakt het voor de Pensioenfederatie als vertegenwoordiger van de pensioenfondssector belangrijk om kansen en uitdagingen vroegtijdig te signaleren en te identificeren en om de gedeelde belangen van pensioenfondsen bijeen te brengen en te behartigen bij de politiek en andere stakeholders. Daarin hebben we als Pensioenfederatie, gedreven door onze missie, een belangrijke meerwaarde voor onze leden.



Hoofdtaken

De Pensioenfederatie onderscheidt vijf hoofdtaken:

1. **Collectieve belangenbehartiging:** het behartigen van de belangen van de aangesloten pensioenfondsen bij het parlement, de Europese organen, de ministeries, de toezichthouders en andere stakeholders.
2. **Reputatiemanagement:** het bevorderen van het imago van de pensioensector bij het publiek en bij nationale en internationale stakeholders door inzicht te geven in het product tweede pijler pensioen en in de aantoonbare meerwaarde van pensioenfondsen.
3. **Dienstverlening aan de leden:** het ondersteunen van leden onder andere door hen te informeren over wetgeving, actuele ontwikkelingen, mediaberichten en berichtgeving van andere relevante partijen. De Pensioenfederatie voorziet de leden daarbij van analyses en handelingsopties, onder andere via ledenmails en servicedocumenten. We nemen daarbij waar nodig voor leden ook het voortouw om sectorbrede uitdagingen te adresseren en kansen te verzilveren.
4. **Platform bieden en netwerken:** het bieden van diverse uitwisselingsplatforms aan de leden voor kennisuitwisseling en het creëren van een netwerk van organisaties binnen en buiten de pensioensector. Leden kunnen elkaar bij en via de Pensioenfederatie ontmoeten.
5. **Zelfregulering:** het samen met de leden en andere belanghebbenden vaststellen van duidelijke normen om de kwaliteit van cruciale elementen van pensioenfondsbestuur en uitvoering te waarborgen.

Alle activiteiten van de Pensioenfederatie kunnen onder ten minste één van deze hoofdtaken worden gerangschikt. We beogen hiermee zo goed mogelijk invulling te geven aan wat de leden van ons als koepelorganisatie mogen verwachten. In de werkagenda (hfst 3) geven we een inkijkje in de beleidsdossiers die in 2021 centraal staan. Daarnaast hebben we uiteraard in 2021 ook weer de nodige verengingsactiviteiten voorzien. Daar leest u in de hierna volgende paragraaf meer over.



2.3 Verenigings-activiteiten 2021

De Pensioenfederatie voorziet in diverse activiteiten voor haar leden. Ook in 2021 is de Pensioenfederatie actief met (online) bijeenkomsten, webinars, algemene ledenvergaderingen, het congres en ons online magazine. Daarmee prikkelen we onze leden tot discussies, faciliteren we kennisuitwisseling en bieden we gelegenheid tot netwerken. We zorgen daarnaast voor een snelle en hapklare nieuwsvoorziening via MailActueel, OverZicht en ledenmails. De website van de Pensioenfederatie wordt dagelijks geactualiseerd.

Daarnaast zijn er komend jaar ook specifieke activiteiten waar we als vereniging op inzetten:

Vergroten van de bekendheid van uitingen bij de leden

Om zo goed mogelijk met de leden te kunnen blijven communiceren, zal de Pensioenfederatie in 2021 alle communicatiemiddelen evalueren en waar nodig actualiseren. Daarmee willen we ervoor zorgen dat informatie de leden bereikt op de manier die het beste aansluit bij hun voorkeuren.

Ledenuitvragen vaker toepassen

De Pensioenfederatie zal vaker via korte enquêtes informatie ophalen bij de leden over specifieke situaties en standpunten. Zo kunnen we sneller tot een gezamenlijk standpunt komen, dan wel de diverse belangen en situaties over het voetlicht brengen bij stakeholders zoals toezichthouders, politiek en media.

Ledenonderzoek

In 2021 zullen we opnieuw een ledenonderzoek doen. Daarmee gaan we na hoe onze leden het werk van de koepel waarderen en waar we de komende jaren een tandje bij moeten zetten gezien alle veranderingen voor de sector. Het onderzoek zal aansluiten bij het ledenonderzoek dat in 2017 plaatsvond. Zo kunnen bepaalde ontwikkelingen goed in kaart worden gebracht. De uitkomsten van dit onderzoek zullen samen met de uitkomsten van het stakeholderonderzoek uit 2020 worden benut voor gerichte verbeteringen.

Van fysiek naar digitaal

Jaarlijks organiseert de Pensioenfederatie tal van bijeenkomsten zoals themadagen, webinars en het jaarcongres. In 2020 is de Pensioenfederatie vanwege coronamaatregelen overgestapt van fysieke naar digitale bijeenkomsten. In 2021 zetten we dit voort. De online communicatiemiddelen bieden voordelen voor het bereiken van doelgroepen die we graag blijvend benutten. Zo trekken online bijeenkomsten meer 'bezoekers' en kunnen er meer informatieve bijeenkomsten worden gepland omdat reistijd geen rol speelt. Informatie-uitwisseling blijft hierbij een belangrijk speerpunt. Daarom zal ook in online bijeenkomsten worden gestreefd naar het faciliteren van zoveel mogelijk interactie. Uiteraard zullen we, wanneer dat in de toekomst weer mogelijk is, opnieuw ook fysieke bijeenkomsten voor de leden organiseren waar men elkaar en marge van de bijeenkomst kan ontmoeten. We zullen daarbij dan ook bezien hoe we fysiek en digitaal kunnen combineren en daarmee de informatie-bereikbaarheid voor onze leden verder kunnen maximaliseren.

Servicedocumenten

Met servicedocumenten ondersteunt de Pensioenfederatie de leden in de dagelijkse uitvoeringspraktijk. De servicedocumenten vergemakkelijken de implementatie van wet- en regelgeving voor de pensioenfondsen. Zeker nu de sector veel wetgeving kan verwachten gezien de wijzigingen in het stelsel, zullen we diverse middelen benutten om onze leden hierin te ondersteunen. Daarbij beogen we niet alleen tekst, maar ook andere middelen zoals video's in te zetten.



2.4 Visie op de toekomst

Voor de middellange termijn zien we de volgende opgaven als prioritair:

- **Het versterken van het pensioenstelsel.**
Dat vergt niet alleen een goede transitie naar de premieregelingen, maar ook een goede communicatie over alle veranderingen, een passende inrichting van de governance, inclusieve regeling voor alle werkenden en dat pensioenfondsen het unieke sociale karakter kunnen behouden.
- **Het vormgeven van een robuuste digitale infrastructuur.**
Voor een goede communicatie met en dienstverlening aan deelnemers en efficiënte pensioenuitvoering is een hoogwaardige en efficiënte pensioenadministratie, gegevensuitwisseling en standaardisatie essentieel. Dat kan door slim gebruik van beschikbare gegevens, data-analyse, snelle en gepersonaliseerde informatievertrekking aan deelnemers en strategische partners voor cybersecurity en informatiebeveiliging.
- **Vernieuwen van de dienstverlening.**
Deelnemers behoeven de komende jaren een andere benadering en begeleiding. Er komt bij hen meer financiële verantwoordelijkheid te liggen door verschuiving van het risico in de nieuwe premieregelingen. We streven naar een meer vraaggedreven en persoonlijke benadering, gericht op risicomanagement, keuzebegeleiding en advisering en met aansluiting op de behoefte aan flexibiliteit bij de financiële planning van deelnemers.

De veranderingen in het pensioenlandschap volgen elkaar snel op en de komende jaren staat grote vernieuwingen in het stelsel voor de deur. Alle ontwikkelingen en vernieuwingen vragen om verandervermogen en een grote mate van wendbaarheid van de sector.

Om de langere termijn uitdagingen in het vizier te krijgen en daarop een effectieve koers te kunnen varen, heeft de Pensioenfederatie een visie op de toekomst en een bijpassende strategische agenda geformuleerd. Daarin worden de ambities: goed product, goed geregeld en in goede handen met de grote thema's voor de komende tien jaar geïdentificeerd. Uiteraard is de ingangsdatum van het nieuwe contract in 2026 een belangrijk punt halverwege. De thema's zijn niet in beton gegoten want onderweg kan veel gebeuren, maar de koers is gezet en dat geeft ons de komende jaren houvast.

- **Vergroten van de maatschappelijke rol.**
Pensioenfondsen vervullen vanuit hun sociale taak in brede zin een maatschappelijke rol: zowel pensioen voor miljoenen Nederlanders alsook diversiteit, maatschappelijk verantwoord en duurzaam beleggen en een passend beloningsbeleid. Deelnemers hechten daar steeds vaker waarde aan. Er is behoefte aan: grotere betrokkenheid bij de maatschappelijke keuzes van de sector; mogelijkheden voor pensioenfondsen om in crisistijd werkenden en werkgevers te kunnen ondersteunen; partnerships om door investeringen en beleggingen bij te kunnen dragen aan leefbaarheid.
- **Organiseren van innovatief vermogen.**
Van de sector wordt de komende jaren veel vernieuwing gevraagd en er zijn diverse kansen die we kunnen benutten als het gaat om de uitvoering, dienstverlening, communicatie, governance. Dat vergt een sectorbrede aanpak om lange termijn trends structureel te monitoren, het actief inzetten op specifieke trends en slimme samenwerkingen voor het realiseren van innovaties.

De genoemde prioritaire opgaven zijn onderdeel van onze meerjarige plannen en daarmee starten we in 2021. In de werkagenda in hoofdstuk 3 leest u over onze activiteiten.

SAMEN VOOR EEN WAARDEVOL PENSIOEN, NU EN IN DE TOEKOMST

MISSIE

A M B I T I E S

#GOEDPRODUCT

Waardevol pensioenproduct voor alle werkenden

#INGOEDEHANDEN

Pensioenfondsen zijn een aantrekkelijke en betrouwbare pensioenpartner

#GOEDGEREGELD

Vertrouwen in collectief pensioensparen

O P G A V E N



VERSTERKEN
PENSIOEN-
STELSEL



VORMGEVEN
ROBUUSTE DIGITALE
INFRASTRUCTUUR



VERNIEUWEN
DIENSTVER-
LENING



ORGANISEREN
INNOVEREND
VERMOGEN



VERGROTEN
MAATSCHAP-
PELIJKE ROL





2.4 Speerpunten

In 2021 zal er vanuit de sector veel aandacht zijn voor alle wetgeving die vorm geeft aan de transitie naar het nieuwe pensioencontract. Dat vergt de nodige capaciteit en inspanning om tot goede resultaten te kunnen komen.

Daarom staan (ook) dit jaar voor de Pensioenfederatie de volgende twee speerpunten centraal:

01.

Het voorbereiden op en communiceren over de transitie naar

02.

Helderheid verkrijgen over de financiële positie van pensioenfondsen gedurende de transitie naar het nieuwe pensioencontract.

Over de inzet van de Pensioenfederatie op beide speerpunten, leest u meer in de werkagenda (hfst 3).

Leeswijzer

De speerpunten staan op de voorgrond en veel van onze activiteiten hangen daarmee samen. Maar we doen meer komend jaar. Wij nemen u in de hiernavolgende werkagenda graag mee in wat er voor 2021 allemaal op de rol staat.



3. Werkagenda 2020

3.1
Pensioen: waarde voor nu en in de toekomst

3.2
Beeldvorming en communicatie over pensioen

3.3
Governance pensioenfondsen

3.4
Maatschappelijk verantwoord beleggen

3.5
Uivoerbaarheid van het tweede pijler pensioen



3.1 Pensioen: waarde voor nu en in de toekomst

Voor deelnemers is het belangrijkste dat zij na hun werkzame leven een goed pensioen tegemoet kunnen zien. Een waardevol pensioen is de corebusiness van de pensioenfondsen en verbindt de leden van de Pensioenfederatie. Maar de waarde van het pensioen is geen vaststaand gegeven. Het is gevoelig voor dynamiek op de financiële markten, meerjarige beleggingskeuzes van pensioenfondsen, maatschappelijke wensen en eisen, veranderingen in persoonlijke levens van deelnemers en vergt voortdurend onderhoud. Het pensioenakkoord dat kabinet en sociale partners in 2019 hebben gesloten en in 2020 nader hebben uitgewerkt, brengt de komende jaren grote veranderingen in het pensioenstelsel. De vormgeving van die veranderingen staan in 2021 centraal. Allen met het doel om bij te dragen aan een waardevol pensioen voor miljoenen deelnemers.

In dit hoofdstuk:

- Nieuw pensioencontract
- Financiële uitdagingen
- Nabestaandenpensioen
- Pensioenverdeling bij scheiding
- Zorgambitie
- Eenmalige uitkering
- Pensioen voor alle werkenden

Nieuw pensioencontract

Het nieuwe pensioencontract is een belangrijk onderdeel van het gesloten pensioenakkoord en moet resulteren in een robuust en toekomstbestendig pensioen voor deelnemers.

Dat vergt een goede invulling van het premiebeleid, beleggingsbeleid, toerekening van beschermingsrendement en overrendement naar jong en oud en invulling van de solidariteitsreserve. Het nieuwe contract moet bovendien goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn en evenwichtig verdeeld over de generaties. Geen eenvoudige opgaven, wel van groot belang voor een waardevol pensioen voor miljoenen deelnemers.

De overgang naar een premiereregeling en de verschuiving van beleggingsrisico's naar individuele deelnemers betekent een andere manier van zaken doen. De implementatie en transitie vragen dan ook om een tijdige en zorgvuldige voorbereiding en dat vergt komende jaren een grote inspanning van de sector. De implementatie van de nieuwe contracten, de transitie en de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek zijn bepalend voor het slagen van de vernieuwingen. Daarbij is ook duidelijke communicatie naar deelnemers over wat de transitie voor hen betekent van groot belang.


We verwachten veel wetgeving waarin het nieuwe contract zijn beslag moet gaan krijgen. Daarbij zet de Pensioenfederatie in op een zo goed mogelijk wettelijk kader waar pensioenfondsen mee uit de voeten kunnen. In het bijzonder gaat de aandacht naar de FTK-regels in 2021-2025 en de regels voor invaren in 2026. Die regels bepalen immers hoe de collectieve pensioenpot wordt toebedeeld aan individuele deelnemers en in welke mate de verlagingen/verhogingen in de komende jaren dienen plaats te vinden.

Uiteraard blijven we ook komende periode actief gebruik maken van deskundigen uit de achterban, maken we deel uit van de diverse werkverbanden en zorgen we voor afstemming met de leden en de sector als geheel. De Commissie Nieuw Pensioencontract en de daarbij behorende onderzoeksgroepen zullen ook in 2021 worden ingezet voor de inbreng van de Pensioenfederatie in het wetgevingstraject. Voor de invulling van het nieuwe contract bieden we onze leden ook een actief platform voor uitwisseling van kennis en ervaringen.

Financiële uitdagingen

We beleven roerige financiële tijden. Pensioenfondsen hebben weliswaar ruim 1500 miljard in kas. Maar de lage rente blijft aanhouden en de globale economie staat er door de Covid-19 pandemie niet al te best voor. Pensioen opbouwen wordt daardoor steeds duurder en indexatie is al een tijd uit het zicht.

Voor 2021 zijn al maatregelen aangekondigd om pensioenverlagingen en premieverhogingen te beperken. Voor de jaren daarna is een houdbare oplossing (tot aan het nieuwe contract) in zicht.



We blijven de financiële situatie van pensioenfondsen nauwlettend monitoren. Daarbij zetten we actief in op het verkrijgen van meerjarige duidelijkheid over wel/geen verlagingen. We denken daartoe mee voor oplossingen die ook daadwerkelijk bijdragen aan een gezondere financiële situatie van pensioenfondsen en van de sector. Uiteraard bieden we steeds een platform aan onze leden om oplossingsrichtingen met elkaar te bespreken, samen randvoorwaarden te bepalen en om te bezien wat nodig is om de communicatie over het tweede pijler pensioen te laten bijdragen aan het vertrouwen van deelnemers. Daarnaast ontwikkelt de Pensioenfederatie samen met pensioenfondsen communicatiebeleid en -middelen die komende periode kunnen worden benut richting deelnemers. Zo is eind 2020 de basisinformatie van MijnPensioenOverzicht beschikbaar gemaakt in een app om daarmee vanaf 2021 ook een jongere doelgroep te bereiken en te interesseren voor hun pensioen.

Nabestaandenpensioen

Zorg voor nabestaanden is een belangrijke waarde in het Nederlandse pensioenstelsel. Als een dierbare wegvalt willen pensioenfondsen aan nabestaanden een uitkering kunnen bieden die aansluit op hun behoeften en daarnaast inzichtelijk, uitvoerbaar en effectief is.

De Pensioenfederatie is positief over het voorstel van sociale partners om het nabestaandenpensioen te standaardiseren. Het voorstel sluit aan bij de ambitie van pensioenfondsen om de complexiteit van pensioenregelingen te verminderen. Voor deelnemers betekent het dat zij meer inzicht krijgen in de hoogte van hun dekking en dat problemen bij het wisselen van baan, scheiden of overlijden worden voorkomen.

De Pensioenfederatie vindt het belangrijk om de kennis en expertise van de leden te blijven inzetten voor de uitwerking van het voorstel. Dat doen we gezamenlijk en actief in de onderzoeksgroep die daarvoor in het leven is geroepen. Dat doen we ook nadrukkelijk in samenhang met het nieuwe pensioencontract. Bij de uitwerking is aandacht voor de transitiefase naar het nieuwe contract. Daarnaast wordt ook gekeken naar de scale, juridische, uitvoeringstechnische en communicatieve aspecten.

Pensioenverdeling bij scheiding

In een moeilijke situatie als echtscheiding is pensioen van betekenis. Het pensioen is vaak na het huis het grootste vermogen dat moet worden verdeeld. De evaluatie van de Wet verdeling pensioen bij scheiding (WVPS) leidt tot een aanpassing van het bestaande systeem.

Waar partners op pensioengebied ook na scheiding afhankelijk van elkaar zijn, verandert dat naar een eigen aanspraak op een deel van het pensioen dat tijdens de huwelijkse periode is opgebouwd. De verdeling wordt standaard automatisch 50/50 verdeeld als er geen andere verdeling tussen de ex-partners is afgesproken en vastgelegd. Het is belangrijk dat de deelnemer zich daarvan bewust is, zodat tijdig actie ondernomen kan worden als dat gewenst is.

De Pensioenfederatie zoekt in 2021 contact met koepels van mediators en advocaten om in overleg met hen tot een duidelijk convenant te komen waarin de door scheidende partners gemaakte afspraken goed kunnen worden vastgelegd.

De Pensioenfederatie publiceert voor pensioenfondsen begin 2021 onder meer een servicedocument dat bijdraagt aan implementatie van de Wet verdeling pensioen bij scheiding. In samenwerking met het Verbond van Verzekeraars worden communicatiemiddelen ontwikkeld die deelnemers activeren om de gemaakte afspraken over verdeling van pensioen bij scheiding aan te leveren bij de pensioenuitvoerder.

Zorgambitie

Zowel in de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling door sociale partners als in de uitvoering en communicatie door pensioenfondsen, speelt de deelnemer straks een grotere rol. Sociale partners kunnen de behoeften van deelnemers nadrukkelijk laten meewegen bij de keuze voor de premierregeling, of dat nu het nieuwe contract of de verbeterde premierregeling is. Voor pensioenfondsen verandert de zorg voor de deelnemer.

De deelnemer wordt in de premierregelingen ook meer risicodragend en dat geeft een grotere verantwoordelijkheid in de opbouw van het eigen pensioenvermogen. Dat vraagt van pensioenfondsen dat zij zorgen voor aansluiting op persoonlijke behoeften en op het financiële levensloopplaatje. De regeling bevat ook diverse keuzemogelijkheden zoals een hoger pensioen in de beginjaren gevolgd door een lager pensioen, en deeltijdpensioen. Met het pensioenakkoord is de mogelijkheid van een eenmalige uitkering (opname van een bedrag ineens) toegevoegd. Deelnemers krijgen zo steeds meer keuzes, maar dat maakt het voor hen ook belangrijker om alle gevolgen van keuzes goed te overzien. Dat raakt niet alleen aan pensioen, maar, zoals bij de opname van een bedrag ineens, ook aan belastingen en het recht op toeslagen. Pensioenfondsen voelen de urgentie om deelnemers in hun veranderende rol te begeleiden en adviseren over keuzemogelijkheden en risico's.

De Pensioenfederatie werkt in 2021 samen met de leden aan het ontwikkelen van een beleidskader (open norm) voor pensioenfondsen dat hen in staat stelt om de zorgambitie passend vorm te geven en te kunnen uitvoeren. Daarnaast brengen we in kaart welke verantwoordelijkheden zijn belegd bij de deelnemer, de werkgevers, sociale partners en pensioenfondsen. Dat draagt bij aan heldere communicatie en verwachtingen. Daarnaast werken we onder meer door een actieve uitwisseling van ervaringen met klachtenmanagement, aan het verder versterken van de klantgerichtheid en dienstverlening van de sector.

Eenmalige uitkering

Vanaf 2022 krijgen deelnemers de mogelijkheid om op pensioendatum maximaal 10 procent van de waarde van het opgebouwde ouderdomspensioen op te nemen. Deze eenmalige uitkering bij pensionering kan in verschillende behoeften voorzien zoals de aflossing van een hypotheek, een schenking aan kinderen voor de aankoop van een eigen woning of aan woningaanpassingen.

Het uitgangspunt van de Pensioenfederatie is daarbij dat er ook na de eenmalige uitkering voldoende (levenslang) pensioen moet overblijven. Daarnaast dient de eenmalige uitkering geen nadelige impact te hebben bij het toekennen van toeslagen waar mensen van afhankelijk zijn. En ook voor mensen met een AOW-overbrugging dient de eenmalige uitkering op de pensioendatum toegankelijk te zijn.

De wet die het opnemen van een bedrag ineens mogelijk maakt, treedt naar verwachting in 2022 in werking. Voor deelnemers is dan van groot belang dat zij de financiële gevolgen van hun keuze inzichtelijk krijgen gemaakt. Dat vraagt niet alleen zorg van pensioenfondsen, maar ook van andere instanties zoals de Belastingdienst, SVB en gemeenten. De Pensioenfederatie zal met het ministerie van SZW in gesprek gaan over zowel een uitvoerbare als een op de deelnemer afgestemde weergave van de indicatieve gevolgen van het bedrag ineens.

Pensioen voor alle werkenden

De Nederlandse arbeidsmarkt verandert en daarbij zien we een groeiende groep van inmiddels meer dan een miljoen zelfstandigen zonder personeel, die geen of onvoldoende pensioen opbouwen. Dat heeft inkomensrisico's voor zzp'ers op latere leeftijd en kan leiden tot een onhoudbaar groot beroep op collectieve voorzieningen. Bovendien is een groeiende groep werkenden buiten de tweede pijler een risico voor het collectiviteitsgehalte binnen de tweede pijler.

Met name pensioenfondsen in sectoren met veel zzp'ers zien risico's voor het toekomstige draagvlak en een mogelijke 'race to the bottom' op de arbeidsvoorwaarde pensioen. De Pensioenfederatie is dan ook voorstander van een tweede pijler pensioen voor alle werkenden.

Vanuit dat standpunt en aansluitend bij het nieuwe contract met een meer individuele opbouw van pensioenvermogen, zien wij mogelijkheden voor een regeling voor zzp'ers binnen de tweede pijler. Een aantal pensioenfondsen in sectoren met veel zzp'ers heeft aangegeven te willen experimenteren met vrijwillige opt out dan wel opt in regeling. Daartoe zijn met zzp-vertegenwoordigers en andere stakeholders voorstellen uitgewerkt. Om experimenteer ruimte voor pensioenfondsen mogelijk te maken, werkt het ministerie van SZW samen met onder meer de Pensioenfederatie en de betrokken pensioenfondsen aan de benodigde experimenteerwetgeving. Deze wetgeving wordt in 2022 verwacht.



3.2 Beeldvorming en communicatie over pensioen

Duidelijke communicatie en beeldvorming over het tweede pijler pensioen is belangrijker dan ooit. De onduidelijkheid bij deelnemers en gepensioneerden over hun pensioen is groot en dat doet het vertrouwen in de sector geen goed. De nieuwsberichten over pensioen zijn al enige tijd niet bepaald orissant. In deze nancieel uitdagende tijden levert dat vragen op als: wordt nog een goed rendement gehaald? Wat levert de premie- inleg straks op? Moeten pensioenfondsen nu wel of niet verlagen of premies verhogen en in welke mate? Hoe gaat de transitie naar het nieuwe contract verlopen? Komt er zicht op indexatie?

Alhoewel pensioenfondsen van elkaar verschillen in vorm, deelnemers en uitvoering, staan de gezamenlijke belangen om een waardevol pensioen te kunnen bieden voorop. Dreigende verlagingen, uitblijvende indexeringen en de transitie vragen om een heldere uitleg aan deelnemers over wat pensioensparen en de genoemde ontwikkelingen voor hen betekenen. Daarnaast is het ook van belang dat deelnemers worden meegenomen in wat ze hebben opgebouwd en hoe waardevol een pensioenvoorziening is. Daartoe werkt de Pensioenfederatie samen met pensioenfondsen aan sectorbrede communicatie over pensioen.

Het belang van goede beeldvorming en effectieve communicatie is voor de komende jaren een prioritair thema voor de Pensioenfederatie en haar leden. Daarbij staat op de voorgrond: hoe kunnen we deelnemers effectief betrekken bij hun pensioen, de meerwaarde van pensioensparen zichtbaar maken en vertrouwen geven dat hun pensioen in goede handen is?

In dit hoofdstuk:

- **Beeldvorming:** Een aansprekend verhaal
- **Effectieve pensioencommunicatie**

Beeldvorming: Een aansprekend verhaal

De pensioensector staat in de publieke belangstelling. Door de financiële uitdagingen, maar ook door de aankomende vernieuwingen van het stelsel, maakt de gang van zaken bij pensioenfondsen vaker deel uit van het publieke debat.

In de publieke opinie hebben pensioenfondsen niet altijd een goede reputatie. Daar ligt zowel de uitdaging als de kans om te laten zien wat de maatschappelijk toegevoegde waarde is, nu en in de toekomst. De Pensioenfederatie zal daarvoor ook in 2021 nadrukkelijk aandacht besteden aan de reputatie van en beeldvorming over pensioenfondsen.

Voor de Pensioenfederatie heeft het prioriteit dat we deelnemers meenemen in een aansprekend, begrijpelijk, eerlijk en consistent verhaal over het tweede pijler pensioen. Dat we hen context bieden bij wat er gebeurt en meer betekenis geven aan niet alleen pensioensparen, maar ook de aanvullende uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen. De kennis bij werkenden over de toegevoegde waarde van pensioen opbouwen via werk, hoe dat werkt, welke rol pensioenfondsen hebben en wat zij doen en bereiken voor deelnemers en gepensioneerden, is over het algemeen laag. Dat werkt misverstanden over pensioen in de hand. In onzekere en snel veranderende tijden heeft dat een versterkt negatief effect. Met gerichte informatie over ons unieke pensioenstelsel en het promoten van de voordelen van collectief sparen, dragen we bij aan een positievere beeldvorming over pensioen en pensioenfondsen. Daartoe ontwikkelen we in 2021 laagdrempelige items en animaties over pensioen voor publieksmedia die ook door onze leden kunnen worden ingezet.

Daarnaast starten we met de ontwikkeling van een vertrouwensmonitor waarmee op regelmatige basis het vertrouwen van werkenden en gepensioneerden in de pensioensector kan worden gemeten.

In de campagne '*Nu iets doen aan je pensioen*' zetten we specifiek in op de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar en triggeren we hen met informatie over wanneer zij wat aan hun pensioen kunnen doen. Jonge generaties staan nog ver van hun pensioen af, maar het is juist voor hen belangrijk om nu al iets aan hun pensioen te doen. Immers, een nieuwe partner, een baan, een huis, een overlijden, een ongeval met blijvend letsel; het heeft allemaal impact op het inkomen later. Met positieve beelden en gerichte informatie werken we bij hen aan het vertrouwen in pensioen en creëren we bewustzijn over de relevantie van pensioensparen.

Effectieve pensioencommunicatie

De ontwikkelingen richting een nieuw contract brengen belangrijke veranderingen voor deelnemers. Bij de transitie van het oude naar het nieuwe stelsel zullen keuzes worden gemaakt. Voor deelnemers is van belang dat zij goed worden meegenomen in die veranderingen en wat dat voor hen betekent. Uitlegbaarheid van het nieuwe stelsel aan deelnemers is in de komende jaren dan ook een belangrijk onderdeel van pensioencommunicatie.

In het nieuwe stelsel worden deelnemers meer risicodragend en zal de behoefte aan inzicht en overzicht in hun pensioensituatie toenemen. Daarvoor wordt nu al gewerkt aan deelnemerscommunicatie die nog meer bij de behoefte van deelnemers kan aansluiten. De bestaande wet- en regelgeving wordt aangepast zodat deelnemerscommunicatie niet meer uniform hoeft te zijn: one-size-does-not-fit-all. De toezichthouder is daar ook van overtuigd, blijkt uit de recente evaluatie. Pensioenfondsen krijgen zo de ruimte om de juiste informatie, op het goede moment, via het goede kanaal te kunnen delen. De nadruk op het overbrengen van feitelijke pensioenkennis gaat verschuiven naar meer aansprekende en activerende communicatie, vaker via digitale en andere nieuwe kanalen. We zetten daarbij in op regels die passen bij een kostenefficiënte uitvoering. In 2020 zijn de eerste stappen gezet om naar aanleiding van de evaluatie Wet pensioencommunicatie verbeteringen door te voeren. In 2021 gaan we daarmee verder.

Samen met pensioenfondsen voeren we in 2021 deelnemersonderzoek uit en combineren dat met de kennis en ervaring van de sector om tot nieuwe vormen van deelnemerscommunicatie te komen. De resultaten nemen we mee voor de wetswijzigingen die gepland staan. Tevens zetten we in op geïntegreerde pensioeninformatie die online beschikbaar komt zodat de deelnemer kan zien wat netto per maand wordt uitgekeerd en wanneer. De eerste stap is het beschikbaar stellen van de pensioeninkomensdata via een API vanuit het Pensioenregister. Ook het uitwisselen van good practices binnen de sector zullen we intensiever stimuleren en faciliteren.



3.3 Governance pensioen- fondsen

De governance van pensioenfondsen is ook komende jaren aan verandering en uitdagingen onderhevig. Daarbij zien we ook dat functie-eisen en gedragsregels steeds meer vergen van pensioenfondsbestuurders. En op de bestuurstafel liggen inmiddels thema's die vergaande kennis vragen. Ook de belangstelling van deelnemers, ministeries en de toezichthouders voor pensioenfondsbestuur neemt toe. Van pensioenfondsen wordt verwacht dat zij in een veeleisende bestuurlijke omgeving optimaal uitvoering geven aan hun taak. Dat is niet vreemd want pensioenfondsen beheren een groot vermogen aan pensioengeld voor hun deelnemers. Een goed functionerende governance is de basis van een goed functionerend pensioenfonds en draagt zo bij aan een waardevol pensioen voor de deelnemer.

Wet- en regelgeving die de governance-structuur van pensioenfondsen beïnvloedt staat hoog op de agenda van de Pensioenfederatie. Dat geldt in het bijzonder voor de toenemende eisen die aan besturen en aan hun individuele bestuurders worden gesteld. Daarnaast vraagt 2021 aandacht voor de bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen in (de transitie naar) het nieuwe pensioenstelsel. Die verdeling vormt straks de basis voor zowel het kunnen uitvoeren van een succesvolle transitie door pensioenfondsen als voor een succesvolle werking van het stelsel.

In dit hoofdstuk:

- Bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling
- Handreiking geschiktheid
- Diversiteit
- Compliance
- Code Pensioenfondsen
- Extern toezicht op pensioenfondsen



Bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling

Als gevolg van de implementatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en de IORP-II richtlijn is de governance van pensioenfondsen flink veranderd. Een implementatie van de verschillende (nieuwe) rollen en functies in het besluitvormingsproces bevindt zich in de afrondende fase.

In 2021 volgt een periode waarin de verschillende rapportagelijnen en controlemechanismen in onderlinge samenhang gaan opereren. Deze fase zal zich kenmerken door afstemming van de verschillende bevoegd- en verantwoordelijkheden ten behoeve van efficiënte besluitvorming. In 2021 zorgen we voor een overzicht van de bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling en de onderlinge verhoudingen tussen de verschillende gremia en personen betrokken bij het besturen van een pensioenfonds.

Het overzicht wordt meegenomen in de handreiking geschiktheid. Tevens wordt gewerkt aan heldere terminologie en toelichting van de wetgever bij een passende bevoegdheids-/verantwoordelijkheidsverdeling in de wetsvoorstellen voor het nieuwe pensioencontract. Daarbij is ook aandacht voor de (onlangs) gemaakte systeemkeuzes.

Handreiking geschiktheid

De geschiktheid van beleidsbepalers is essentieel. Waar in het verleden voornamelijk aandacht bestond voor de individuele beleidsbepaler, is gebleken dat voor een goede governance van een pensioenfonds juist het collectief essentieel is.

Boardroom dynamics, diversiteit, toekomstvisie en permanente educatie en ontwikkeling maken dat kwaliteiten van een individuele beleidsbepaler maximaal kunnen worden benut. De Pensioenfederatie zet zich daarbij in voor een goed evenwicht tussen de geschiktheidstoets van DNB en de eigen verantwoordelijkheid van pensioenfondsen.



De handreiking geschiktheid is daarvoor een belangrijke tool voor pensioenfondsen. Door veranderingen is deze toe aan actualisatie. Niet alleen is de Beleidsregel Geschiktheid van DNB in 2020 gewijzigd. Ook de ontwikkelingen rond het nieuwe pensioencontract zijn hiervoor relevant. Afhankelijk van de voortgang zal in de loop van 2021 mogelijk al een start kunnen worden gemaakt met het actualiseren van de handreiking geschiktheid. Een van de uitgangspunten zal het collectieve belang zijn. Ook zal worden onderzocht of uitbreiding van de werkingssfeer van de handreiking wenselijk is met handvaten voor het selecteren van geschikte sleutelfunctiehouders en/of -vervullers. Ook het plan van aanpak Diversiteit dat in 2018 door de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie is uitgebracht, zal integraal in de handreiking worden verwerkt.

Diversiteit

Een zorgvuldige en diverse samenstelling van pensioenfondsenorganen (bestuur, intern toezicht, verantwoordingsorgaan dan wel belanghebbendenorgaan) is belangrijk voor de kwaliteit van besluitvorming en maatschappelijke afspiegeling zorgt voor draagvlak.

Aandacht voor diversiteit is een doorgaand proces. Ook in 2021 vindt de Pensioenfederatie het belangrijk dat pensioenfondsen inzetten op meer diversiteit binnen de pensioenfondsenorganen. Daartoe wordt het stappenplan, dat is opgenomen in de recent aangepaste Code Pensioenfondsen, onder de aandacht gebracht om pensioenfondsen te faciliteren in wat zij kunnen doen om op korte termijn aan de normen te voldoen. We werken daarbij ook samen met verschillende partijen (zoals PensioenLab, Vrouwen In Institutioneel Pensioen, sociale partners en werving- en selectiebureaus) om diversiteit blijvend onder de aandacht te brengen.

Compliance

Vanuit DNB is er steeds meer aandacht voor de niet-financiële risico's. Integriteit en compliance zijn hier een belangrijk onderdeel van. De Pensioenfederatie faciliteert haar leden bij het zo optimaal mogelijk inrichten van de compliancefunctie in de governance van het pensioenfonds.

De Pensioenfederatie heeft daartoe verschillende actuele modeldocumenten en handreikingen over compliance beschikbaar. In 2021 zal in aanvulling op de compliance-modeldocumenten onder andere een overzichtsdokument worden geschreven. In dit overzichtsdokument zal worden opgenomen wat er van pensioenfondsbesturen wordt verwacht op het gebied van compliance, voorzien van praktische tips en best practices.



Code Pensioenfondsen

Eind 2020 heeft de Monitoringcommissie van de Code Pensioenfondsen haar nalevingsrapportage gepubliceerd.

De aanbevelingen en bevindingen zullen in 2021 worden opgepakt. Gezien de ontwikkelingen rondom het nieuwe pensioencontract en de daaruit voortvloeiende aspecten voor de Code Pensioenfondsen zal het onderzoek naar de actualisatie van de Code doorlopen in 2021.

Extern toezicht op pensioenfondsen

Externe toezichthouders houden pensioenfondsen scherp om hun deelnemers een goed pensioen te bieden. Een sterke sector is gebaat bij goed toezicht. De Pensioenfederatie ziet in het belang van een sterke sector enkele aandachtspunten voor het toezicht.

De open normen in de Pensioenwet geven ruimte aan pensioenfondsbestuurders om daar op gepaste wijze invulling aan te geven. Onder druk van financiële ontwikkelingen zien we steeds vaker dat de toezichthouders deze open normen nader willen invullen. Dat leidt tot spanningen met de sector. Pensioenfondsen willen stabiel kunnen besturen in het belang van de deelnemer. Juist in deze dynamische en onzekere tijden is dat essentieel. Een verdere stapeling van regels, kosten en werk staan daaraan in de weg. De Pensioenfederatie zet de gesprekken over het belang van open normen voor de sector voort met de toezichthouders.

Nederlandse pensioenfondsen zijn belangrijke spelers op financiële markten, net als banken en verzekeraars. De financiële toezichthouders in Europa en Nederland zien pensioenfondsen als integraal onderdeel van de financiële sector. Hierbij is er niet altijd oog voor het feit dat Nederlandse pensioenfondsen (zeker na het vertrek van het Verenigd Koninkrijk) een unieke positie innemen in de Europese financiële sector. Een pensioenfondsbestuur is niet alleen verantwoordelijk voor de aansturing van een financiële onderneming, maar moet ook zorgen voor draagvlak voor de collectieve pensioenregeling. De Pensioenfederatie zal dit blijven benadrukken richting toezichthouders en in de Europese lobby.

In 2021 wil de Pensioenfederatie een verkenning doen naar twee vormen van toezicht: 'direct toezicht op Pensioen uitvoeringsorganisaties' en 'activiteiten-gebaseerd toezicht'. Dit om na te gaan hoe in beide (nieuwe) vormen van toezicht een goede verhouding aangebracht kan worden tussen het beheersen van financiële risico's enerzijds en draagvlak voor risico's anderzijds.



3.4 Maatschappelijk verantwoord beleggen

Een waardevol pensioen nu en in de toekomst is ook maatschappelijk verantwoord belegd. Steeds meer deelnemers vinden het belangrijk dat hun pensioenopbouw geen schade toebrengt aan samenleving en milieu. Pensioenfondsen onderkennen dat en dragen in hun beleggingsbeleid steeds meer op verantwoorde en duurzame wijze hun steentje bij. Zij doen dat op een wijze die past bij het fonds en bij de eigen deelnemers. Daarnaast vormen duurzaamheidsrisico's, zoals klimaatverandering, een steeds belangrijker onderdeel van risicomanagement.

In dit hoofdstuk:

- Herijken aan Europese ontwikkelingen
- IMVB-Convenant
- Klimaatcommitment
- Investeren in een duurzame toekomst van Nederland



Herijken aan Europese ontwikkelingen

Zowel duurzaamheidsvoorkeuren van deelnemers als regelgeving evolueren doorlopend en het MVB-beleid van pensioenfondsen beweegt mee.

Milieuproblematiek en beleggingen zijn grensoverschrijdend, dus het is logisch dat dit beleid op Europees niveau gemaakt wordt. Zo zal de Europese Unie in 2021 werk maken van ambitieuzere klimaatdoelstellingen. Dit zal impact hebben op het klimaatcommitment dat de Pensioenfederatie en verschillende pensioenfondsen hebben getekend om bij te dragen aan het behalen van de doelstellingen van het Klimaatakkoord.

De grote lijnen voor de doorontwikkeling van MVB-regelgeving voor de financiële sector zullen worden uitgezet in een nieuw Europees actieplan eind 2020. De Pensioenfederatie zal bij de uitwerking hiervan nauw samenwerken met de Europese instellingen om ervoor te zorgen dat het beleid aansluit bij het ambitieniveau én de dagelijkse praktijk van de Nederlandse pensioensector. Tegelijkertijd zijn er al recent nieuwe Europese regels afgesproken die meer transparantie over duurzaamheidsaspecten van de beleggingen vragen, zoals de Informatieverschaffingsverordening en Taxonomie. De Pensioenfederatie zal zich hard maken dat de Europese transparantieregels voor het bedrijfsleven gestroomlijnd worden met die van de financiële sector. Meer inzicht in de impact van ondernemingen op samenleving- en milieu maakt het makkelijker om tot een effectief MVB-beleid te komen en aan de nieuwe wetgeving te voldoen. We zullen daarnaast pensioenfondsen ook in bredere zin ondersteunen bij de implementatie van de wetgeving.



IMVB-Convenant

In 2021 zal het IMVB-convenant inmiddels zijn derde levensjaar ingaan. Pensioenfondsen die het convenant hebben ondertekend, committeren zich daarmee aan de richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en van de Verenigde Naties (UNGP's).

Dat geldt voor zowel het beleggingsbeleidde uitbesteding aan externe dienstverleners, als ook voor de monitoring en de rapportage van de pensioenfondsen daarover. Zij willen daarmee negatieve effecten van een onderneming (of de keten erachter) op samenleving en milieu in kaart brengen, prioriteren en adresseren.

Binnen het 'brede spoor' gold 2020 als het jaar waarin pensioenfondsen de OESO-richtlijnen en de UNGP's in hun beleid implementeren. In 2021 volgt de implementatie in de uitbesteding en de monitoring daarvan en halverwege 2022 ook de rapportage en transparantie door pensioenfondsen. In 2019 is het instrumentarium ontwikkeld. Dit instrumentarium, dat handvatten biedt in de vorm van voorbeeldteksten, tips en verdiepende informatie, wordt doorlopend geëvalueerd en zo nodig aangepast. Daarnaast gaan de betrokken werkgroepen verder met het organiseren van kennissessies en webinars en zullen de ngo's de laatste kaders voor thematisch ESG-beleid inkleuren.

Binnen het 'diepe spoor' zijn inmiddels 4 unieke cases gekozen. Verschillende partijen binnen het convenant werken ook in 2021 hieraan samen en maken zo gebruik van hun verschillende expertises. Daarnaast zullen dit jaar twee nieuwe cases starten om de gestelde doelstellingen succesvol te behalen.

Ook in de Europese unie staat men niet stil omtrent due diligence. In 2021 verwachten we Europese voorstellen voor strengere wetgeving voor bedrijven. Daarbij zal ook de discussie spelen of dit ook voor pensioenfondsen moet gelden. Dit kan van invloed zijn op het beleid en het convenant. De Pensioenfederatie houdt deze trend nauwlettend in de gaten.



Klimaatcommitment

In 2019 tekenden meer dan 50 financiële partijen samen met hun koepelorganisaties het commitment van de financiële sector aan het Klimaatakkoord.

De pensioenfondsen worden door de Pensioenfederatie en een expert uit de sector vertegenwoordigd in de commissie Financiële Sector Klimaatcommitment en de daaronder vallende werkgroep. In 2020 werd dit commitment verder ingekleurd door middel van het opstellen van een raamwerk voor de eerste sectorrapportage en een overzicht van de huidige klimaat- meetmethodes. In 2021 zal de eerste sectorrapportage worden uitgegeven, waaruit valt op te maken in hoeverre de deelnemende partijen de verschillende maatregelen al geïmplementeerd hebben.

Investeren in een duurzame toekomst van Nederland

Pensioenfondsen investeren bovengemiddeld veel in Nederland en kunnen bovendien een bijdrage leveren aan het herstel van de Nederlandse economie op een maatschappelijk verantwoorde wijze. Dat vergt wel een langjarig en voorspelbaar overheidsbeleid om van publiek-private samenwerking een succes te maken.

De overheid zou daarvoor ook tijdelijk risicovolle delen van investeringsprojecten kunnen afdekken zodat business cases rondkomen waarin ook pensioenfondsen kunnen participeren. Zo zouden pensioenfondsen bijvoorbeeld samen met het Nationaal Groeifonds van het kabinet kunnen optrekken in publiek-private samenwerkingen. De Pensioenfederatie zet hier ook in 2021 actief op in.



3.5 Uitvoerbaarheid van het tweede pijler pensioen

Pensioenfondsen hebben als taak om de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling goed en efficiënt uit te voeren. De uitvoerbaarheid van het tweede pijler pensioen is voor pensioenfondsen dan ook van wezenlijk belang. Het raakt aan vele aspecten zoals de kwaliteit van pensioenadministraties en de veiligheid van informatiestromen.

In dit hoofdstuk:

- Kwaliteit van pensioenadministraties
- Informatieveiligheid

Kwaliteit van pensioenadministraties

Pensioenfondsen zorgen samen met werkgevers en overheidsinstanties voor een goede en efficiënte pensioendienstverlening voor deelnemers en gepensioneerden. Dat vergt een goede pensioenadministratie.

Daarvoor zijn pensioenfondsen in belangrijke mate afhankelijk van de gegevens van onder andere werkgevers (Uniforme Pensioen Aangifte), Belastingdienst (loonaangifteketen, fiscaliteit), UWV (arbeidsongeschiktheid), SVB (AOW) en de Rijksdienst voor de Identiteitsgegevens (BRP). Ook de diensten van een partij als Logius (DigiD, Berichtenbox) zijn daarvoor belangrijk. Pensioenfondsen brengen al deze informatie samen in hun administratie zodat zij deelnemers en gepensioneerden zo goed mogelijk van dienst kunnen zijn.

Technologische vernieuwingen bieden steeds meer mogelijkheden om de uitvoering te versterken, kosten te besparen en de kwaliteit van pensioenadministraties te vergroten. Daarvoor onderhouden we een breed netwerk met onder andere eerder genoemde

instellingen om verbeteringen en veranderingen gezamenlijk aan te pakken.

De Pensioenfederatie neemt ook deel aan iForum, een initiatief van DNB om technologische innovatie aan te jagen in de financiële sector. Daarnaast werken we samen met het SIVI. Voor 2021 wil de Pensioenfederatie in ieder geval inzetten op de volgende initiatieven:

- Kosten voor het gebruik van DigiD, de Berichtenbox en de BRP stabiliseren en indien mogelijk verlagen;
- Emailadressen opnemen in de BRP;
- Versoepeling van het proces tussen pensioenfondsen en UWV om een vergoeding voor de misgelopen premie bij faillissement aan te vragen;
- Verbetering van de levering van gegevens vanuit de Loonaangifteketen;
- Begeleiden van de waardeoverdracht van kleine pensioen tussen pensioenfondsen;
- Alternatief voor sectorcodes in verband met de plannen deze af te schaffen met vereenvoudiging van de controlefaciliteiten waardoor minder 'grensconflicten' ontstaan.

De kosten voor pensioenadministratie zijn sterk verhoogd doordat de Nederlandse fiscus de BTW-koepelvrijstelling voor deze diensten heeft ingetrokken. De Pensioenfederatie zal zich blijven inzetten voor het handhaven van deze vrijstelling.

Informatieveiligheid

In het huidige informatietijdperk volgen de ontwikkelingen in computerkracht, datagebruik, digitalisering en innovatieve toepassingen zich in snel tempo op.

Pensioenfondsen kunnen van deze ontwikkelingen profiteren door de dienstverlening te verbeteren (zie paragraaf 3.4.1). Tegelijkertijd vormen pensioenfondsen met hun grote hoeveelheid data een aantrekkelijk doelwit voor zowel commerciële partijen als cybercriminelen. Mede hierdoor neemt ook de wet- en regelgeving op het gebied van informatieveiligheid toe. De Pensioenfederatie zal de ontwikkelingen op dit gebied actief volgen, communiceren richting de leden en wanneer nodig in gesprek treden met autoriteiten.

In 2019 hebben de leden van de Pensioenfederatie de Gedragslijn Gegevensbescherming goedgekeurd. De Werkgroep AVG heeft de intentie om in 2022 een geactualiseerde versie te publiceren. In de tussentijd zal de Werkgroep AVG het gesprek met de Autoriteit Persoonsgegevens onderhouden namens de sector en regelmatig met aanvullingen komen op de Gedragslijn.

```
    nblocks = (gidsetSize + MEMBERSPERBLOCK * 1) / MEMBERS_PER_BLOCK;
    nblocks = (nblocks + 7) / 8;
    /* nblocks: a group_info from a user-space array - it must be allocated already
    * as a group_info from a user-space array - it must be allocated already
    */
    groupinfo = malloc(sizeof(*group_info) + nblocks*sizeof(gid_t *), GFP_USER);
    static int group_info_size(sizeof(*group_info) + nblocks*sizeof(gid_t *));
    if (!groupinfo)
        return NULL;
    free_page((unsigned long)group_info);
    return group_info;
}

struct group_info *groupinfo_to_group_info(gidsetSize gidsetSize)
{
    return NULL;
}

groupinfo->nblocks = nblocks;
atomicset(&group_info->usage, 1);

/* group_info */
if (gidsetSize < MEMBERS_SMALL)
    groupinfo->nblocks[0] = groupinfo->nblocks;
else {
    for (i = 1; i < groupinfo->nblocks; i++) {
        free_page((unsigned long)groupinfo->nblocks[i]);
        gid_t *b;
        b = (uid_t *)_get_freepage(GFP_USER);
        if (!b)
            goto outunde_partial_alloc;
        groupinfo->nblocks[i] = b;
    }
}

return group_info;

outunde_partial_alloc:
while (--i >= 0) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}

while (--i < MEMBERS_PER_BLOCK) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}
}

/* group_info */
if (gidsetSize < MEMBERS_SMALL)
    groupinfo->nblocks[0] = groupinfo->nblocks;
else {
    for (i = 1; i < groupinfo->nblocks; i++) {
        free_page((unsigned long)groupinfo->nblocks[i]);
        gid_t *b;
        b = (uid_t *)_get_freepage(GFP_USER);
        if (!b)
            goto outunde_partial_alloc;
        groupinfo->nblocks[i] = b;
    }
}

return group_info;

outunde_partial_alloc:
while (--i >= 0) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}

while (--i < MEMBERS_PER_BLOCK) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}
}

/* group_info */
if (gidsetSize < MEMBERS_SMALL)
    groupinfo->nblocks[0] = groupinfo->nblocks;
else {
    for (i = 1; i < groupinfo->nblocks; i++) {
        free_page((unsigned long)groupinfo->nblocks[i]);
        gid_t *b;
        b = (uid_t *)_get_freepage(GFP_USER);
        if (!b)
            goto outunde_partial_alloc;
        groupinfo->nblocks[i] = b;
    }
}

return group_info;

outunde_partial_alloc:
while (--i >= 0) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}

while (--i < MEMBERS_PER_BLOCK) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}
}

/* group_info */
if (gidsetSize < MEMBERS_SMALL)
    groupinfo->nblocks[0] = groupinfo->nblocks;
else {
    for (i = 1; i < groupinfo->nblocks; i++) {
        free_page((unsigned long)groupinfo->nblocks[i]);
        gid_t *b;
        b = (uid_t *)_get_freepage(GFP_USER);
        if (!b)
            goto outunde_partial_alloc;
        groupinfo->nblocks[i] = b;
    }
}

return group_info;

outunde_partial_alloc:
while (--i >= 0) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}

while (--i < MEMBERS_PER_BLOCK) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}
}

/* group_info */
if (gidsetSize < MEMBERS_SMALL)
    groupinfo->nblocks[0] = groupinfo->nblocks;
else {
    for (i = 1; i < groupinfo->nblocks; i++) {
        free_page((unsigned long)groupinfo->nblocks[i]);
        gid_t *b;
        b = (uid_t *)_get_freepage(GFP_USER);
        if (!b)
            goto outunde_partial_alloc;
        groupinfo->nblocks[i] = b;
    }
}

return group_info;

outunde_partial_alloc:
while (--i >= 0) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}

while (--i < MEMBERS_PER_BLOCK) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}
}

/* group_info */
if (gidsetSize < MEMBERS_SMALL)
    groupinfo->nblocks[0] = groupinfo->nblocks;
else {
    for (i = 1; i < groupinfo->nblocks; i++) {
        free_page((unsigned long)groupinfo->nblocks[i]);
        gid_t *b;
        b = (uid_t *)_get_freepage(GFP_USER);
        if (!b)
            goto outunde_partial_alloc;
        groupinfo->nblocks[i] = b;
    }
}

return group_info;

outunde_partial_alloc:
while (--i >= 0) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}

while (--i < MEMBERS_PER_BLOCK) {
    free_page((unsigned long)group_info->nblocks[i]);
}
}
```



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,
Den Haag, december 2020