

# PF

---

# WIP

---

## Werkprogramma 2019

---

### **Pensioenfederatie**

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen.

Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 204 pensioenfondsen de belangen van:

- 5,5 miljoen deelnemers
- 3,2 miljoen gepensioneerden
- 9,5 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De leden van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1340 miljard euro.

### **Contactinformatie**

Prinses Margrietplantsoen 90  
2595 BR Den Haag

Postbus 93158  
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220  
info@pensioenfederatie.nl  
[www.pensioenfederatie.nl](http://www.pensioenfederatie.nl)

© Overname van tekst(delen) uit deze uitgave is mogelijk na toestemming van de Pensioenfederatie. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

Pensioenfederatie,  
Den Haag, januari 2019

# Inhoudsopgave

---

Voorwoord	4
Inleiding	6
1 Van bouwsteen tot visie	7
1.1 Context	8
1.2 Verandervermogen en scenario's	9
1.3 Onderdelen van de visie	10
1.4 Stappen zetten in 2019	14
2 Een waardevol pensioenproduct	15
2.1 Met meer keuzevrijheid: eenmalige uitkering	16
2.2 Automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen	17
2.3 Pensioen bij scheiden en overlijden	17
2.4 Een Europese derde pijler pensioenproduct: PEPP	18
2.5 Communicatie over pensioen verweven met wet- en regelgeving	19
2.6 Reputatie	20
2.7 Btw: toegevoegde waarde?	21
3 Duurzaamheid	22
3.1 IMVB (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen)	23
3.2 Sustainable finance	24
3.3 Aandeelhoudersrechten	24
3.4 Duurzame toekomst van pensioenfondsen	25
4 Digitalisering	26
4.1 Regie op persoonsgegevens en digitale gegevensverwerking	27
4.2 Digitale overheid	27
5 Diversiteit en bestuur	29
5.1 Diversiteit	30
5.2 Governance structuur van pensioenfondsen	30
5.3 Code Pensioenfondsen	32
6 Politiek en toezicht	33
6.1 Politiek Den Haag en Brussel	34
6.2 Relatiemanagement	34
6.3 Toezicht	35
7 PF en de leden	36
7.1 Verenigen	37
7.2 Verbinden	38
7.3 Vertegenwoordigen	38
8 Tot slot	40
 Bijlage	 42

# Voorwoord

---

Met veel plezier schrijf ik mijn eerste voorwoord als bestuursvoorzitter van de Pensioenfederatie.

De afgelopen maanden heb ik met verschillende pensioenfondsbestuurders mogen spreken. Zo divers als de pensioenfondsen zijn, zo eensluidend is hun ambitie: een goed en eerlijk pensioen voor de deelnemers. Onze belangrijkste opdracht voor de komende jaren is deze ambitie om te zetten naar meer vertrouwen van deelnemers en maatschappij. Door openheid, deskundigheid en het uitdragen van de waarden waar wij als sector voor staan.

Fondsen willen communiceren, maar worstelen met de vraag hoe zij deelnemers bereiken en welke boodschap dan passend is. Voor mij is belangrijk dat we open zijn over wat we wél kunnen – en ook al doen –, maar ook over wat we niet kunnen. We hebben nog altijd één van de beste stelsels ter wereld, maar er zijn ook uitdagingen die om verandering vragen. Denk aan vergrijzing en flexibilisering van werk. Slecht nieuws kunnen we niet altijd voorkomen, maar we kunnen onze beslissingen wel zo goed mogelijk uitleggen.

Nieuwe technologieën zoals big data, robotisering en kunstmatige intelligentie bieden kansen om onze dienstverlening aan te sluiten bij de behoeften en belevingswereld van de deelnemer, vooral ook de nieuwe generatie. Kansen – en uitdagingen – waar we met elkaar over moeten praten, van elkaar kunnen leren, maar vooral veel mee moeten dóen. Digitalisering en innovatie staan dan ook hoog op de agenda in 2019.

We willen niet alleen dat de jongeren van nu een goed pensioen te wachten staat, maar ook dat zij daarvan kunnen genieten in een schone, gezonde wereld. We richten onze pijlen daarom op duurzaamheid. Het IMVB convenant verbindt ons in het doel om verantwoord te beleggen. Maar verantwoord ondernemen omvat meer: het gaat ook over hoe we met elkaar omgaan.

Komend jaar gaan we eveneens de governance normen een stap verder brengen. We maken ze duidelijker, beter toepasbaar en houden rekening met de verschillende governance modellen en soorten pensioenfondsen. Diversiteit is daarbij een belangrijk hulpmiddel: het brengt de buitenwereld naar binnen en plaatst meerdere perspectieven aan de bestuurstafel.

Kortom, genoeg te doen. Voor u en voor mij. Er komt veel op ons af: van IORP II tot het Btw- en zvp-dossier. Verandering is een constante factor voor pensioenfondsen en hun bestuurders om rekening mee te houden. En verandervermogen daarmee essentieel. In 2019 vertalen we de ontwikkelingen in de sector naar

een aantal verandescenario's. Samen kunnen we dan zorgvuldig afgewogen keuzes maken en antwoord geven op de belangrijke strategische vraagstukken voor de sector. Dat stelt ons in staat om dit jaar een strategische beleidsvisie te presenteren.

Ik kijk ernaar uit om de dialoog met u aan te gaan en onze sector samen verder te brengen.

Namens het bestuur van de Pensioenfederatie,

Shaktie Rambaran Mishre  
voorzitter

# Inleiding

---

Politiek en polderen gaan niet alleen over praten, maar vooral over hoe we dingen doen. Dat geldt ook voor de pensioensector in 2019. Dit jaar maken we strategische keuzes en bouwen we samen aan een visie op de toekomst van pensioen. Belangrijke speerpunten zijn voor de Pensioenfederatie het bieden van een waardevol pensioen, duurzaamheid en verantwoord beleggen, digitalisering en innovatie, en diversiteit in de pensioenfondsbesturen. Met dit werkprogramma laten we zien aan onze leden en andere geïnteresseerden wat de uitdagingen en ambities zijn en hoe we kunnen samenwerken om stappen vooruit te zetten.

Dit alles doen we samen als vereniging met de politiek, toezichthouders en andere stakeholders. De Pensioenfederatie kan de leden verenigen en verbinden, door een platform te zijn voor samenwerking. We vertegenwoordigen de sector als geheel, maar hebben ook aandacht voor specifieke problemen van bepaalde typen fondsen. Onze meerwaarde ligt in het effectief behartigen van de belangen van onze leden. In een snel veranderende wereld vraagt dat om een wendbare Pensioenfederatie.

## Leeswijzer

Dit werkprogramma begint in hoofdstuk 1 met de toekomst: het waarom, hoe en wat van de strategische beleidsvisie en de verschillende bouwstenen daarvoor. Daarna komen we terug bij het nu: hoofdstuk 2 gaat over de verschillende manieren waarop we, ook in Brussel, van pensioen een waardevol product maken. Hoofdstuk 3 gaat over duurzaamheid en daarmee over zowel internationaal maatschappelijk verantwoord beleggen (IMVB), als de toekomst van pensioenfondsen. Hoofdstuk 4 brengt ons bij het gebruik van persoonsgegevens en meer algemeen de digitalisering in de pensioensector en bij de overheid. Hoofdstuk 5 gaat over diversiteit binnen pensioenfondsbesturen, de governance structuur van pensioenfondsen en het actualiseren van de Code Pensioenfondsen. In hoofdstuk 6 gaan we in op de verschillende relaties die de Pensioenfederatie onderhoudt en hoe toezicht effectief ingevuld wordt. We sluiten af met hoofdstuk 7, al had dit ook het eerste hoofdstuk kunnen zijn. Alles wat we doen begint en eindigt met het verenigen, verbinden en vertegenwoordigen van de leden.

# 1

---

## Van bouwsteen tot visie



Bestuurders moeten vooruit kijken en nadenken over vraagstukken die de toekomst van het pensioenfonds beïnvloeden. Een aantal strategische thema's heeft de Pensioenfederatie opgepakt, om bij te kunnen dragen aan de innovatiekracht en wendbaarheid van de sector.

# 1

## Van bouwsteen tot visie

---

De veranderingen binnen de pensioensector vinden plaats binnen een samenleving die op veel gebieden in transitie is, een landschap dat structureel aan het veranderen is. Niet alleen zien we innovaties terug in het dagelijks leven, ook klimaatverandering wordt steeds meer zichtbaar in extreem weer zoals de droge zomer van 2018. Zelf veranderen we mee: onze normen en waarden, het gemak waarmee privé en werk soms verweven lijken, hoe we gewend zijn aan de voorspellende algoritmes op een website als Bol.com en hoe we leren omgaan met zaken als persoonsgegevens en privacy.

### 1.1

#### Context

##### *Verwachtingen van deelnemers*

Die context van innovatie en verandering biedt de belangrijkste randvoorwaarden waarbinnen we kunnen en moeten bewegen, zowel voor pensioenfondsen individueel als verenigd binnen de Pensioenfederatie. De maatschappij staat voor verschillende transitievraagstukken op het terrein van energie, economie en arbeidsmarkt, die het bestaande concept van pensioenvoorziening uitdagen. Ons denken over een loopbaan of duurzaamheid verandert namelijk mee. De trend van individualisering lijkt door te zetten en maakt van de verwachtingen van deelnemers een graadmeter voor succes. Het leren kennen en tegemoet komen aan die verwachtingen wordt voor pensioenfondsen een belangrijke randvoorwaarde.

##### *Verbreding van perspectief op de toekomst*

Transitievraagstukken verplaatsen de horizon van de sector (nog) verder naar de toekomst en verbreden het perspectief. De hoeveelheid wetten en regelgeving neemt toe terwijl de relatie tussen beleid en realiteit complexer wordt. Pensioenfondsbesturen ervaren dat de eisen die worden gesteld steeds hoger komen te liggen, zowel qua geschiktheid als diversiteit. Onderwerpen als duurzaamheid, innovatie en digitalisering, privacy en cybersecurity vereisen steeds meer aandacht. De Pensioenfederatie ziet dat er als gevolg daarvan steeds meer relevante beleidsdossiers zijn. Tegelijkertijd leidt de politieke versnippering tot verdeeldheid op allerlei thema's, waaronder pensioen. Daarom is het voor de pensioensector belangrijk om initiatief te tonen en ondernemend te zijn. Succesvolle voorbeelden uit de afgelopen jaren zijn de Code Pensioenfondsen, het IMVB convenant, waardeoverdracht kleine pensioenen en de versterking van de Ombudsman Pensioenen. In 2019 presenteert de Pensioenfederatie met de leden een strategische beleidsvisie. We geven aan hoe we op de lange termijn kunnen omgaan met verandering, bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en welke rol we kunnen spelen voor de deelnemer.



## 1.2

### Verandervermogen en scenario's

Een strategische beleidsvisie schetsen vraagt om een breed draagvlak onder de leden. De visie is niet van de Pensioenfederatie alleen. De Pensioenfederatie wil de leden voorzien van duiding van macrotrends en de betekenis van maatschappelijke transitie's vertalen naar scenario's en opties voor de pensioensector. Vanuit die scenario's werken we in 2019 samen aan een strategische beleidsvisie tot pakweg 2030. Het doel is om strategische toekomstopties en beleidsrichtingen te schetsen die de leden en de Pensioenfederatie beter in staat stelt zich voor te bereiden op de toekomst en helpt dus ons verandervermogen te vergroten. De scenario's helpen ook om concrete inhoudelijke keuzes te maken ten aanzien van de belangrijkste strategische vragen voor de sector als geheel.

Het werken aan een strategische beleidsvisie beïnvloedt ook het dagelijkse werk van de Pensioenfederatie. Zowel inhoudelijk als qua proces is er samenhang en overlap, die ervoor kan zorgen dat prioriteiten in de loop van 2019 komen te verschuiven. De strategische beleidsvisie vormt tevens de opmaat naar een bezinning op de bredere missie en visie, evenals de organisatie, rolopvatting en taken van de Pensioenfederatie. Hoofdstuk 7 gaat daar verder op in.

#### *Verandervermogen*

De realiteit leert dat niet elk pensioenfonds dezelfde ambitie, capaciteit, prioriteiten en aanpak heeft als het gaat om ontwikkeling richting de toekomst. In een tijd waarin de discussie over een nieuw pensioencontract speelt, maar ook veel pensioenfondsen kijken naar mogelijkheden om te consolideren, wordt veel gevraagd van pensioenfondsbestuurders. Pensioenfondsbesturen hebben de verantwoordelijkheid om een visie op de toekomst van hun pensioenfonds te hebben. Bestuurders moeten daarvoor vooruit kijken en nadenken over de vraagstukken die de toekomst van het pensioenfonds beïnvloeden. Die vraagstukken zijn niet los te zien van maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen. Zonder die ontwikkelingen te kennen is het onmogelijk om een goed toekomstbeeld te vormen. In de pensioensector worden beleid en uitvoering vaak van elkaar gescheiden. Sociale partners ontwerpen de regeling, die pensioenfondsen daarna (laten) uitvoeren. Kenmerken van wat een goede regeling is, zijn continue in verandering.

Een aantal strategische thema's heeft de Pensioenfederatie opgepakt, om bij te kunnen dragen aan de innovatiekracht en wendbaarheid van de sector. Pensioenfondsen maken hun eigen afwegingen en keuzes, maar geen enkel pensioenfonds is een eiland. Samen met de leden brengen we de verschillende perspectieven bij elkaar tot een gezamenlijk beeld. Op sectorniveau speelt de vraag hoe bijvoorbeeld individualisering van burgers de pensioenvoorziening zal veranderen. De mate waarin een pensioenfonds zich kan aanpassen drukken we uit in verandervermogen. Waar dat vermogen wordt omgezet in actie spreken we van veranderbereidheid. De verandercapaciteit van pensioenfondsen wordt afgeremd door de hoeveelheid en complexiteit van regelingen die door sociale partners zijn afgesproken. Hoe we omgaan met deze *legacies* bepaalt hoe de pensioensector zich ontwikkelt.

### Scenario's

Om tot scenario's te komen is gekeken naar de belangrijkste maatschappelijke en sociaaleconomische trends en hun impact op de bestaande marktordering. De meest onzekere en impactvolle ontwikkelingen vormen de kern van de scenario's. Het doel is om aan te geven welke scenario's plausibel zijn en welke stappen mogelijk zijn om in te spelen op de kansen en risico's van onzekerheden. De doelstelling van het ontwikkelen van scenario's is om de Pensioenfederatie en haar leden van een aantal toekomstbeelden met betrekking tot de pensioensector te voorzien. Daardoor worden zij uitgedaagd om na te denken over de toekomst en strategie. Om deze doelstelling te ondersteunen worden in de scenario's ook mogelijke strategische opties en richtingen geschetst.

In 2019 voorziet de Pensioenfederatie haar leden van een servicedocument over scenario's. Daarin worden meerdere middellange termijn scenario's benoemd. Deze benoemen de grootste gamechangers en dilemma's in de sector. De scenario's schetsen verschillende toekomstbeelden en bijhorende omstandigheden. Dat helpt de sector bij het bepalen van een visie en dynamische strategie voor de lange termijn, zodat de sector zich daarop kan voorbereiden. Essentieel is dat deze scenario's voor en door de leden worden gemaakt. In 2018 zijn de leden geraadpleegd. De reacties vanuit de achterban op de strategische vragen rond de marktordering bezien, vanuit het perspectief van de deelnemer, vormen daarom belangrijke input voor de scenario-ontwikkeling.

## 1.3

### Onderdelen van de visie

Uiteraard houdt het ontwikkelen van een strategische beleidsvisie in dat we kijken naar de gevolgen voor de ordening van de markt, de vormgeving van de verplichtstelling en de keuzemogelijkheden en maatwerk voor deelnemers. Andere belangrijke elementen van de strategische beleidsvisie zijn zorgplicht, de arbeidsmarkt, het alternatieve pensioencontract en innovaties. Deze elementen lichten we hier toe.

#### 1 Zorgplicht

Steeds meer keuzes, verantwoordelijkheden en risico's komen voor rekening van het individu, en dus bij deelnemers. Het gaat daarbij om kwesties die eerder voor rekening van de overheid, werkgevers of pensioenfondsen kwamen. De roep om maatwerk neemt dan ook toe, zodat mensen in staat zijn hun eigen risico's te beheersen. De verwachtingen die deelnemers daarbij hebben van het pensioenproduct en de dienstverlening zijn relevant voor pensioenfondsen. De Pensioenfederatie heeft sinds eind 2017 een werkgroep die onderzoekt hoe het begrip zorgplicht kan worden ingevuld. Vragen die centraal staan, gaan over hoe het risicoprofiel van de individuele deelnemer bepaald kan worden, wat de ambitie van het pensioenfonds is om hierop in te spelen en in hoeverre de deelnemer informatie, inzicht en overzicht geboden kan worden. Het gekozen perspectief is primair het pensioenfonds zelf, met nadruk op het centraal zetten

van de verwachtingen en behoeften van deelnemers. Zorgplicht wordt daarmee minder een aspect van compliance en meer een ambitie van het pensioenfonds, om deelnemers inzicht te kunnen geven in hun financiële situatie.

De bevindingen van de werkgroep Zorgplicht komen terug in de scenario's die we in 2019 presenteren. We staan stil bij de mogelijke invulling van het begrip zorgplicht in 2030 en bezien welke invloed de verschillende scenario's daarop hebben. De toename van keuzemogelijkheden en verschuiving van risico's naar de deelnemer staan centraal. In 2019 levert de werkgroep een visie op de vraag of een andere dan wel nadere invulling van de zorgplicht bij pensioenaanbieders noodzakelijk is. Vanuit deze visie kan een antwoord gevonden worden op de vervolgvraag: kan een aangepaste zorgplicht binnen de huidige wettelijke kaders gerealiseerd worden of zijn wettelijke aanpassingen nodig? De gevolgen voor productontwikkeling en klantbediening brengen we vervolgens in kaart. De keuze die gemaakt wordt bij de invulling van het nieuwe pensioencontract heeft invloed op de manier waarop we de zorgplicht vormgeven. Zorgplicht is tevens een aandachtspunt bij het denken over innovaties en technologie, en in de evaluatie van de Wet Pensioencommunicatie. Op themabijeenkomsten zullen we daarom voldoende aandacht besteden aan het onderwerp zorgplicht, om ook de leden buiten de werkgroep te betrekken bij de visievorming.

## 2 De arbeidsmarkt: pensioen voor alle werkenden

De discussie over de toekomst van het pensioenstelsel dient te leiden tot een toereikend pensioen voor alle werkenden. Het kabinet richt zich primair op de introductie van een alternatief pensioencontract voor werknemers in de tweede pijler. Met uitzondering van de payrollers, wordt er door het kabinet geen beleid ontwikkeld voor pensioen voor flexwerkers en zzp'ers. In de gesprekken tussen sociale partners over het nieuwe pensioencontract wordt wel gesproken over pensioen voor zzp'ers.

De Pensioenfederatie ziet dat de tweede pijler op de lange termijn kansen biedt om effectieve maatregelen te treffen voor de pensioenopbouw van zzp'ers binnen het huidige stelsel. Aansluiten bij de pensioenwensen van zzp'ers is daarbij essentieel, evenals een goede keuzearchitectuur. We zien ook het risico dat veel zzp'ers in het huidige stelsel onvoldoende mogelijkheden hebben voor adequate pensioenopbouw. Dat heeft zowel gevolgen voor de samenleving als geheel, als voor het draagvlak en de draagkracht van de tweede pijler. Na pensionering levert het inkomensrisico's voor zzp'ers op en kan het ertoe leiden dat er in de toekomst een onhoudbaar groot beroep gedaan wordt op collectieve voorzieningen door groepen gepensioneerden die nu onvoldoende pensioen opbouwen. Het voorkomen van een *race to the bottom* op de arbeidsvoorwaarde pensioen is dus belangrijk. Het toekomstige draagvlak van pensioenfondsen in sectoren met veel zzp'ers maakt het onderwerp voor die leden actueel.

In 2019 werkt de Pensioenfederatie aan beleidsopties die leiden tot een meer *level playing field* voor alle werkenden. De asymmetrie in fiscale behandeling van pensioenopbouw tussen werknemers en zzp'ers staat ook op de agenda. Het kabinet werkt aan de verkleining van de verschillen tussen flexibele en vaste contracten voor flexwerknemers onder meer door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Onderdeel daarvan is een voorstel voor een betere pensioenopbouw voor payrollers. De Pensioenfederatie monitort de wijze waarop dit kabinet hier invulling aan geeft, en volgt concrete initiatieven in 2019 verder op.

### Wet Arbeidsmarkt in Balans

Een ander onderdeel van het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans is het vervangen van de sectorale differentiatie van de WW-premies door premie-differentiatie naar de aard van het contract, waarmee op termijn tevens de sectorindeling komt te vervallen. De huidige sectorindeling vormt een belangrijke informatiebron voor de uitvoering en handhaving van de verplichtstelling. Daarom volgt de Pensioenfederatie ook in 2019 de ontwikkelingen bij het wetsvoorstel met belangstelling. De Pensioenfederatie voert het gesprek met het ministerie van SZW over het in kaart brengen van de gevolgen van het vervallen van de sectorindeling voor de pensioenfondsen en alternatieven die dezelfde kwaliteit en betrouwbaarheid bieden.

Voor zzp'ers werkt de Pensioenfederatie zelf aan een oplossingsrichting om hun pensioenopbouw te verbeteren. In samenspraak met de leden verkennen we of *auto-enrolment* met *opt-out* voor zzp'ers een beleids optie kan zijn die tot goede resultaten leidt voor zzp'ers en de huidige deelnemers in de pensioenfondsen. Het combineren van vrijwilligheid met een verleidelijke standaardoptie is daarbij de inzet om te komen tot *evidence-based* beleid. Goede ervaringen en lessen uit het buitenland helpen ons daarbij. Dat doen we met een werkgroep bestaande uit pensioenfondsen die de verschuiving naar meer zzp'ers duidelijk merken. Uiteraard is ook van belang of daarvoor draagvlak bestaat bij de overheid, bij sociale partners en zzp-organisaties. In 2019 bieden we de leden de gelegenheid om mee te denken over dit onderwerp.

### 3 *Het alternatieve pensioencontract*

Voor de strategische beleidsvisie is ook de vormgeving van het nieuwe pensioencontract belangrijk. Belangrijke waarden van het stelsel zijn verankerd in de verschillende typen pensioencontracten. Op 20 november 2018 kwamen de onderhandelaars voor een nieuw pensioencontract tot de conclusie dat zij geen overeenstemming kunnen bereiken. De gevolgen van deze breuk zijn op het moment van schrijven van dit werkprogramma nog niet te voorzien.

Om te kunnen voldoen aan de verwachtingen van deelnemers is nodig dat beroepsgenoten en sociale partners een eigen keuze kunnen maken tussen de pensioencontracten. Het afschaffen van de doorsneesystematiek zal gepaard moeten gaan met een inschatting van de kosten, risico's, en consequenties daarvan. De transitie naar een nieuwe situatie zonder doorsneesystematiek is

complex en vraagt om een zorgvuldige aanpak. Zodra het moment daar is zal de Pensioenfederatie zich er samen met sociale partners en het kabinet voor inzetten dat binnen de transitie afspraken worden gemaakt over de compensatie en verdeling van financieringslasten.

De transitie naar een alternatief pensioencontract zonder doorsneesystematiek kan voor verschillende typen pensioenfondsen namelijk anders uitpakken. Samen met de achterban brengen we de gevolgen voor de deelnemer van een nieuw pensioencontract zonder doorsneesystematiek in kaart om te beoordelen of en welke compensatie wenselijk is. Invaren is een ander belangrijk transitie-aspect. De transitie wordt daarom vanuit verschillende perspectieven voorbereid: juridisch, uitvoeringstechnisch en vanuit de communicatie. Dat laatste zal bepalen of het traject als succesvol wordt gezien.

De Pensioenfederatie en haar leden zetten in 2019 wederom hun expertise in bij het invullen van een alternatief pensioencontract, de afschaffing van de doorsneesystematiek en de transitie naar stelsel van de toekomst. Een alternatief pensioencontract onderzoeken we voor de leden op juridische en fiscale aspecten en op communicatie en uitvoerbaarheid. In de uitwerking van het nieuwe pensioencontract ligt de bal bij de verschillende betrokken ministeries: SZW, Financiën en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). De Pensioenfederatie spant zich in om de belangen van de sector op het juiste moment en met de juiste boodschap te vertegenwoordigen.

#### 4 *Innovatie*

Het toekomstperspectief van pensioenfondsen en het pensioenstelsel wordt mede bepaald door de innovaties die de pensioenuitvoering efficiënter en effectiever maken. Technologische innovatie kan tot verbeteringen leiden in communicatie met deelnemers, de uitvoering – administratie en vermogensbeheer – en biedt een uitdaging in de governance. Het bestuur zal voldoende kennis moeten hebben om de uitvoerder kritisch te bevragen over technologische innovaties. Digitalisering zorgt er voor dat processen meer geautomatiseerd verlopen en gegevens makkelijker te ontsluiten zijn. Dat biedt kansen voor pensioenfondsen, bijvoorbeeld in administratiesystemen, vermogensbeheer, maatwerk in mijn-omgevingen, maar ook geautomatiseerde gegevensuitwisseling met andere partijen zoals werkgevers en het BRP.

De wens om het pensioenproduct persoonlijker en relevanter te maken lijkt soms tegengesteld aan de wens om pensioenregelingen minder complex te maken. Standaardisatie en automatisering kunnen leiden tot efficiencyvoordelen die de twee wensen kunnen verenigen: maatwerk leveren tegen relatief lage kosten. Op verschillende beleidsdossiers wordt steeds vaker ook gekeken naar de mogelijkheden die automatisering biedt, zowel in het digitaliseren van bedrijfsprocessen als het gebruik van robotisering en kunstmatige intelligentie voor maatwerk en persoonlijk contact met deelnemers.

In 2019 zullen we thema's rondom innovatie tijdens evenementen en kennis-sessies aan de orde stellen. Zo bieden we pensioenfondsbestuurders de gelegenheid kennis en ervaringen uit te wisselen. In onze scenario's voorzien we trends en ontwikkelingen van duiding voor de pensioensector, en waar nodig zullen we de leden van handvatten voorzien. Bij innovaties die voor de sector interessant zijn en waarbij samenwerking essentieel is voor het ontwikkelen ervan, zullen we het gedeeld belang in kaart brengen en bijdragen aan het grijpen van kansen. Waar het gaat om technologie en digitalisering richten we ons oog ook op Brussel. Deze ontwikkelingen zijn niet gebonden aan grenzen en relevante wetgeving is vaak Europees: denk aan privacy en cybersecurity.

## 1.4

### Stappen zetten in 2019

Om samen met de leden de strategische thema's te verbinden organiseren we in 2019 verschillende bijeenkomsten en webinars zodat de leden hun eigen visie met ons kunnen delen. We gaan ook door met het voeren van gesprekken met individuele pensioenfondsen over hun ideeën, aanpak en ervaringen rondom de verschillende thema's. Nadat we met de leden hebben gesproken gaan we ook de dialoog aan met overige stakeholders als de overheid, sociale partners, toezichthouders en verzekeraars. Met het vaststellen van de strategische beleidsvisie in 2019 stopt het strategisch denken niet. Het strategisch denken over de vele veranderingen om ons heen heeft gevolgen voor de manier waarop de Pensioenfederatie haar leden verenigt, verbindt en vertegenwoordigt. In hoofdstuk 7 besteden we daar meer aandacht aan.

# 2

---

## Een waardevol pensioenproduct



De Pensioenfederatie zal bij de behandeling van het wetsvoorstel Pensioenverdeling bij scheiding in de Tweede Kamer inzetten op zowel uitvoerbaarheid voor de pensioensector als het helpen van deelnemers door aan te sluiten bij de huidige tijdsgeschiedenis.

# 2

## Een waardevol pensioenproduct

---

De sector is – met recht – trots op het leveren van een waardevol pensioenproduct aan deelnemers (incl. gepensioneerden en gewezen deelnemers). Binnen de context van innovatie en verandering is een centrale vraag hoe pensioenfondsen die waarde kunnen blijven creëren. Essentieel is daarbij om tegemoet te komen aan de verwachtingen van deelnemers, die zij hebben tijdens het opbouwen én het ontvangen van hun pensioen. Zowel de regeling zelf als de communicatie over het pensioen zijn relevant. Er is veel variatie in pensioenopbouw, waarbij verschillen in loopbaan, levensloop en kwaliteit van regelingen een rol spelen. Het pensioenproduct moet daarop aansluiten om waardevol te kunnen zijn voor iedereen, ook voor zzp'ers. De Pensioenfederatie werkt ook in 2019 door aan een tweede pijler die voor alle werkenden toegankelijk is en een aantrekkelijke pensioenregelingen kunnen aanbieden.

### 2.1

#### Met meer keuzevrijheid: eenmalige uitkering

In de uitwerking van het alternatieve pensioencontract zal – zoals ook valt te lezen in het regeerakkoord – ook gekeken worden naar het bieden van meer keuzevrijheid. De voorbereidingen voor het introduceren van een eenmalige uitkering op pensioendatum zijn al ver. De Pensioenfederatie overlegt regelmatig met de ministeries van SZW en Financiën over de uitwerking van de eenmalige uitkering op de pensioendatum. De Pensioenfederatie ondersteunt de gedachte dat er meer mogelijkheden moeten komen voor keuzevrijheid in pensioenen. Zij komt graag tegemoet aan de behoefte van veel Nederlanders om bij pensionering een deel van hun pensioenvermogen eenmalig te laten uitkeren.

Deze eenmalige uitkering bij pensionering kan in verschillende behoeften voorzien. Denk aan de aflossing van een hypotheek, een schenking aan kinderen voor de aankoop van een eigen woning of voor woningaanpassingen. Het uitgangspunt voor de Pensioenfederatie is dat er ook na de eenmalige uitkering voldoende (levenslang) pensioen moet overblijven. Daarom dient de hoogte van de eenmalige uitkering begrensd te worden. In aansluiting op de hoog-laag constructie in de fiscale wetgeving komt dat overeen met maximaal 15% van het pensioenvermogen.

Overigens bestaan al verschillende keuzemogelijkheden (bijv. deeltijdpensioen, uitruil van pensioensoorten, keuze voor pensioendatum). De pensioensector ziet voldoende kansen om deze keuzemogelijkheden (nog) meer bekend en duidelijk te maken bij deelnemers. We gaan in gesprek met SZW over de ideeën die bij het ministerie leven en de reacties en voorstellen van onze leden daarop. Samen met commissies zullen we reageren op het wetsvoorstel dat naar onze verwachting in 2019 ter consultatie wordt gepubliceerd.



## 2.2

### Automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen

Per 1 maart 2018 is de Wet waardeoverdracht klein pensioen (hierna: de wet) van kracht geworden. Zowel de Pensioenfederatie als het Verbond van Verzekeraars waren nauw betrokken bij de totstandkoming van deze wet, die regelt dat kleine pensioenen worden samengevoegd tot één groter pensioen. Zo behouden werknemers met (meerdere) kleine pensioenen hun aanspraak voor een goede oudedagsvoorziening. Bepaalde onderdelen uit deze wet treden per 1 januari 2019 in werking. Dat zijn het laten vervallen van de hele kleine aanspraken ( $\leq 2$  euro bruto per jaar) en het recht op automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen die zijn ontstaan na 1 januari 2018, dat het recht op tussentijdse afkoop vervangt.

Per 1 januari 2020 bestaat ook het recht op automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen die zijn ontstaan vóór 1 januari 2018. De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben een gezamenlijke werkgroep opgericht die zich buigt over de uitwerking. Voor de efficiënte en beheerste wijze van de overdracht van al bestaande kleine pensioenen wordt een projectmatige aanpak uitgewerkt.

## 2.3

### Pensioen bij scheiden en overlijden

Hoe we samenleven is in de afgelopen decennia ook flink veranderd. Trouwen is niet langer standaard en door scheidingen ontstaan meer samengestelde gezinnen. Pensioenvoorzieningen in de tweede pijler veranderen met de nieuwe situaties mee. De meer diverse samenlevingsvormen vragen om flexibiliteit in pensioenregelingen. In 2019 zetten we ons in voor oplossingen die het voor pensioenfondsen makkelijker maken om de deelnemer van duidelijkheid en maatwerk te voorzien.

#### *Pensioen bij scheiding*

De evaluatie van de Wet verevening pensioen bij scheiding (WVPS) heeft geleid tot beleidsvoorstellen van de bewindslieden van SZW en Justitie en Veiligheid (J&V). In plaats van verevening wordt voorgesteld om standaard conversie te laten plaatsvinden in geval van scheiding. De ex-partner krijgt dan een eigen aanspraak op ouderdomspensioen. Deze aanspraak zou dan op verzoek van de ex-partner ook kunnen worden overgedragen naar de pensioenuitvoerder waar de ex-partner zelf pensioen opbouwt. De gevolgen van het veranderen van deze default voor pensioenuitvoeringsorganisaties en pensioenfondsen zijn aanzienlijk. Daarnaast wordt voorgesteld dat pensioenuitvoerders in geval van scheiding contact zoeken met hun deelnemer om te melden dat conversie zal plaatsvinden tenzij de deelnemer en zijn/haar partner daarvan afzien. Tot slot is voorgesteld het bijzonder partnerpensioen te beperken tot de huwelijkse periode.

De Pensioenfederatie zal bij de behandeling van het aangekondigde wetsvoorstel in de Tweede Kamer inzetten op zowel uitvoerbaarheid voor de pensioensector als het helpen van deelnemers door aan te sluiten bij de huidige tijdgeest. Voor de Pensioenfederatie staat centraal dat het voor deelnemers

duidelijker en beter geregeld wordt. De nieuwe default mag daarbij niet leiden tot onwenselijke situaties. Bij de uitwerking van de voorstellen door het kabinet wordt de pensioensector betrokken via de Pensioenfederatie.

### *Nabestaandenpensioen*

De nieuwe samenlevingsvormen hebben ook gevolgen op de manier waarop pensioen voor nabestaanden is geregeld. Zo worden ongehuwd samenwonenden niet in iedere pensioenregeling aangemerkt als partner. Vrouwen zijn ook steeds vaker meer financieel zelfredzaam. In de tijd is verantwoordelijkheid voor het nabestaandenpensioen verschoven van de overheid (eerste pijler) naar de werkgever (tweede pijler) en het individu (derde pijler). De financiële risico's die deelnemers nu lopen bij het ontbreken van een nabestaandenvoorziening zijn onderwerp van politieke discussie. Deze risico's zitten onder andere in de gevolgen voor (de dekking van) nabestaandenpensioen bij bepaalde life events, zoals een baanwisseling, scheiding of werkloosheid. Deelnemers zijn zich hier vaak niet voldoende van bewust, door de diversiteit en complexiteit van de vormgeving van het partnerpensioen of de informatieverstrekking hierover. Sociale partners maken de keuze of het partnerpensioen wel of niet wordt aangeboden, of deelname vrijwillig of verplicht is, en of het op risicobasis of opbouwbasis, of een combinatie van beiden, wordt geregeld.

De Pensioenfederatie richt zich op het helder in kaart brengen van de diverse problemen en hun omvang. Dit stelt de pensioensector in staat om te zoeken naar oplossingen die zowel effectief als proportioneel zijn aan de omvang van het probleem. We werken daarbij nauw samen met sociale partners en verzekeraars. Over mogelijke oplossingen en beleidsopties gaan we in gesprek met het ministerie van SZW.

## 2.4

### **Een Europese derde pijler pensioenproduct: PEPP**

De Europese Commissie beoogt met de verordening voor een 'pan-European personal pension product' (PEPP) een aanvullend, individueel en meeneembaar derde pijlerpensioenproduct te introduceren. Het beoogde doel is om een bijdrage te leveren aan (1) adequate pensioenen voor alle Europese burgers en (2) lange termijninvesteringen in Europa. De Pensioenfederatie steunt de Europese Commissie in het bereiken van deze doelstellingen en stelt dat de tweede pijler op de lange termijn de meest duurzame en effectieve bijdrage aan beide doelen biedt.

De Commissie heeft zogenaamde *Institutions for Occupational Retirement Provision* (IORPs) aangewezen als één van de mogelijke aanbieders van een PEPP. Binnen de Nederlandse context is dat problematisch, omdat het onze pensioenfondsen niet is toegestaan een derde pijlerproduct (zoals PEPP) aan te bieden. Dit op grond van de taakafbakening zoals vastgelegd in onze Pensioenwet. Het heeft onze voorkeur dat een lidstaatoptie wordt geïntroduceerd: laat lidstaten zélf bepalen of hun IORPs al dan niet een PEPP mogen aanbieden. Na de stemming binnen het Europees Parlement in september 2018, zijn de triloogonderhandelingen met de Commissie en Raad van start gegaan.

In 2019 blijven we ontwikkelingen op dit dossier monitoren en, waar nodig, trachten we bij te sturen. Dat doen we door af te stemmen met de betrokken personen bij het Ministerie van Financiën en de Permanente Vertegenwoordiging in Brussel, dan wel direct bij Commissie en relevante Europarlementariërs. De Tweede Kamer houden we tijdens het proces goed geïnformeerd over wat er op het spel staat.

## 2.5

### Communicatie over pensioen verweven met wet- en regelgeving

Communicatie is voor de Pensioenfederatie een continue prioriteit. De reputatie van de pensioensector is sterk verweven met beleid dat wordt gevoerd en met communicatie over de pensioeninhoud. Kennis en inzichten binnen de sector worden vaker gedeeld: zowel de *good* als *bad practices*.

#### *Communicatie met deelnemers*

Onze visie op communicatie met deelnemers ontwikkelt zich ook in 2019. Steeds meer richten we ons daarom op het uitwisselen van kennis en het delen van zowel *good* als *bad practices*. We identificeren *quick-wins* op het gebied van communicatie, kijken naar effectieve verbeteringen, formuleren uniforme uitgangspunten en kijken wat nodig is om goed te communiceren, waarbij technologie mogelijk kan helpen. We werken daarom steeds vaker met een multidisciplinaire groep aan de verschillende aan communicatie gerelateerde dossiers. Zo kunnen we bepalen welke acties wanneer effectief zijn en aan welke randvoorwaarden we moeten werken om effectief te kunnen communiceren.

Een van de voorwaarden voor goede communicatie van de sector, is passende wet- en regelgeving. Wijzigingen van wet- en regelgeving vereisen vaak aanpassingen in de communicatie van pensioenfondsen. Dat vraagt continue aandacht van de Pensioenfederatie. In 2019 evalueert het ministerie van SZW de Wet Pensioencommunicatie. In 2018 bereidden we de inbreng namens de sector voor. Als er wijzigingen worden voorgesteld, kijken we in 2019 met SZW welke vervolgstappen daarbij passen. Daarbij richten we ons in elk geval op de wettelijk verplichte middelen, waaronder mijnpensioenoverzicht.nl (MPO), UPO en Pensioen 1-2-3. De Pensioenfederatie zal samen met de leden nagaan wat dit betekent voor deze communicatiemiddelen. Gekeken wordt daarbij ook naar de verhouding tussen uniformiteit en flexibiliteit. Het uitgangspunt is steeds dat communicatie met deelnemers effectief dient te zijn.

#### *Implementatie IORP richtlijn*

De IORP II richtlijn, die per 23 januari 2019 in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd moet zijn, introduceert onder meer nieuwe informatieverplichtingen voor het UPO (Uniform Pensioen Overzicht). Het UPO gaat meer informatie bevatten. De meest impactvolle toevoeging is het weergeven van het bereikbaar pensioen in drie scenario's: pessimistisch, verwacht en optimistisch. De Pensioenfederatie is met de minister van SZW overeengekomen dat deze scenario's pas in 2020 op het UPO worden getoond. Op mijnpensioenoverzicht.nl zal het

bereikbaar pensioen in drie scenario's in 2019 worden geïntroduceerd. Dat de hoogte van het pensioen onzeker is, moet hiermee duidelijker worden voor deelnemers.

De Pensioenfederatie vindt het belangrijk dat bij verplichte uitbreiding van informatie gelaagde informatievoorziening het uitgangspunt blijft. We zetten ons ook in 2019 in voor een toegankelijk en begrijpelijk UPO.

### *Mijnpensioenoverzicht.nl*

Mijnpensioenoverzicht.nl (MPO) gaat een belangrijke rol spelen bij de automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen. Een nieuwe functionaliteit wordt toegevoegd, zodat overdragende pensioenuitvoerders vanaf medio 2019 bij MPO kunnen opvragen bij welke uitvoerder hun deelnemers actief pensioen opbouwen.

Het vergroten van het bereik van de website en automatische waardeoverdracht is een belangrijk streven van Stichting Pensioenregister. Belangrijke doelgroepen om te bereiken zijn bijvoorbeeld gescheiden vrouwen en mensen die niet altijd in Nederland hebben gewoond en gewerkt. Kortom, mensen die een groter risico lopen om later een ontoereikend pensioen te hebben. Om deze doelstelling te behalen zet MPO daarom meer in op onderzoek.

De default van deelnemerscommunicatie verschuift langzaam van papier naar digitaal. Hierdoor zou de rol van MPO kunnen veranderen. MPO zou als centraal communicatiepunt kunnen gaan fungeren, bijvoorbeeld door via MPO de jaarlijkse UPO's ter beschikking te stellen. Dit zou aanpassing van wet- en regelgeving vragen. In 2019 wil de Pensioenfederatie onderzoeken of en hoe via een centraal communicatiekanaal met deelnemers gecommuniceerd kan worden. Daarbij wordt gekeken naar de mogelijke rol van MPO als centraal communicatiekanaal en de kansen die dit biedt.

## 2.6

<sup>1</sup> State Street 2018: Contribute magazine.

### Reputatie

Vergeleken met andere landen <sup>1</sup> is het vertrouwen van deelnemers in het pensioenstelsel in Nederland relatief laag. Dat beïnvloedt de reputatie van de pensioensector negatief. Feiten als het jarenlang uitblijven van indexatie en de risico's op verlagen van pensioenen zijn daar oorzaken van. Uit onderzoek van de Pensioenfederatie onder deelnemers (2016) blijkt ook dat er veel onbekend is over de wijze waarop pensioen is georganiseerd in Nederland. Hoe hoger de kennis, hoe hoger het vertrouwen. Beleving en werkelijkheid lopen uit elkaar en er is soms sprake van misvattingen die eenvoudig hersteld kunnen worden door samen te werken.

Pensioenfondsen hebben het onderwerp reputatie hoog op de agenda staan. Dat gaven zij aan in een ledenenquête van de Pensioenfederatie (voorjaar 2018). Steeds vaker zoeken de leden onderlinge samenwerking op om vooruitgang te boeken.

### *Acties in 2019*

In 2018 heeft de Pensioenfederatie met haar leden een reputatieplan opgesteld. Dit plan vormt het uitgangspunt voor communicatie-activiteiten in 2019. Pensioenfondsen willen de communicatie onderling meer gelijk trekken, waardoor voor de deelnemer duidelijker wordt wat pensioen voor hem of haar betekent. Ook zullen de meer onbekende productaspecten van pensioenregelingen (zoals het vangnet bij arbeidsongeschiktheid en uitkeringen voor nabestaanden) duidelijker worden neergezet en toegelicht. Een belangrijk doel is dat we over deze thema's in dialoogvorm communiceren. Denk daarbij aan het onderling meer kennis uitwisselen en samenwerken met partijen die zich richten op financiële educatie. De Tijd van je Leven blijven we in 2019 verder ontwikkelen, door fris aansprekend en herkenbaar te zijn, dragen we bij aan de beeldvorming over pensioen bij jongeren (25 – 35 jaar).

### *Herstel van vertrouwen: een versterkte Ombudsman Pensioenen*

Per januari 2019 wordt de rol en positie van de Ombudsman Pensioenen versterkt. Dat betekent dat de Ombudsman een meer publieke rol krijgt en een zelfstandige onderzoeksbevoegdheid naar aanleiding van (een patroon van) klachten. De bemiddelende rol bij klachten wordt versterkt, wat betekent dat adviezen van de Ombudsman in principe door pensioenfondsen worden opgevolgd en de Ombudsman beter (digitaal) bereikbaar is. Deze voorstellen zijn gedaan om de positie van de deelnemer te versterken: een goed gepositioneerde Ombudsman is in het belang van de deelnemer. Deze versterking van de Ombudsman sluit aan op de verbeteringen van de interne klachtenprocedures van pensioenfondsen, waarvoor de Pensioenfederatie aanbevelingen aan de achterban heeft gedaan.

## 2.7

### **Btw: toegevoegde waarde?**

Ook in 2019 is ons beleid erop gericht om onnodige uitvoeringskosten als gevolg van btw-lasten te voorkomen. In navolging van onze inzet in 2018 zullen we doorgaan met het vinden van een oplossing die pensioenfondsen vrijstelt van btw-heffing over hun beheerdiensten. De kosten die pensioenfondsen maken voor deze btw gaan ten koste van de pensioenen van deelnemers. We blijven daarom in gesprek met de Nederlandse en Europese autoriteiten. Daarbij maken we gebruik van kennis en ervaringen uit andere EU-lidstaten. In de stuurgroep Btw blijven we de standpunten van de Pensioenfederatie voorbereiden.

# 3

---

## Duurzaamheid



Voor pensioenfondsen die het IMVB-convenant hebben ondertekend, wordt een instrumentarium ontwikkeld waarmee zij invulling kunnen geven aan de implementatie van de OESO-richtlijnen en de UNGP's in hun verantwoord beleggingsbeleid.

# 3

## Duurzaamheid

---

Duurzaamheid is een van de brede maatschappelijke thema's die ook binnen de pensioensector tot veel verandering leidt. Die veranderingen worden zowel door de wens van deelnemers en pensioenfondsen als door wetgeving in gang gezet. Na het akkoord van Parijs volgde het Nederlandse Klimaatakkoord. De sector zet zich binnen de taakgroep Financiering van het Klimaatberaad in voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod naar financiering.

De Pensioenfederatie ondersteunt haar leden bij het implementeren van de afspraken over verantwoord beleggen in de Code Pensioenfondsen met onder meer kennisdeling en samenwerking. Daarbij vinden we het van belang dat pensioenfondsen een beleid voor verantwoord beleggen voeren dat bij het eigen karakter en de deelnemers past. Er zijn veel verschillende initiatieven op deelgebieden waarop pensioenfondsen zouden willen acteren. De beschikbare capaciteit moet echter effectief worden ingezet, waardoor zowel pensioenfondsen als de Pensioenfederatie niet overal ja tegen kunnen zeggen. Het stellen van prioriteiten leidt zo tot zorgvuldig gekozen verduurzaming van pensioenfondsen.

De Pensioenfederatie vertegenwoordigt de belangen van de sector, vaak samen met de leden, in verschillende gremia. Ook in 2019 blijven we actief in bestaande en nieuwe overlegstructuren. Denk daarbij onder andere aan SPIL (Sustainable Pension Investment Lab) en het Platform Duurzame Financiering, waarin de sector werkt aan het duurzame karakter van pensioenbeleggen.

### 3.1

#### **IMVB (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen)**

De afronding van het IMVB convenant Pensioenfondsen voor de pensioensector in 2018 leidt tot de volgende fasen. Het convenant heeft een looptijd van vier jaar. In het convenant zijn afspraken gemaakt in een 'Breed Spoor'. Dit zijn afspraken die gelden voor alle pensioenfondsen die het convenant ondertekenen. Voor 2019 betekent dat een werkgroep voor het Brede Spoor een instrumentarium ontwikkelt waarmee pensioenfondsen invulling kunnen geven aan de implementatie van de OESO-richtlijnen en de UNGP's (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) in hun verantwoord beleggingsbeleid. Dat instrumentarium kan bestaan uit voorbeeldteksten (die rekening houden met de mogelijkheden van een pensioenfonds), adviezen, informatievoorziening, etc. Daarnaast zal door de Pensioenfederatie ook een Servicedocument worden gemaakt om de implementatie van het convenant te ondersteunen.

De afspraken over het Brede Spoor in het convenant worden gefaseerd ingevoerd:

- 2019-2020: implementatie van de afspraken in beleid;
- 2019-2021: implementatie beleid in uitbesteding, implementatie rapportagevereisten in uitbesteding;
- 2019- juli 2022: implementatie rapportage- en transparantievereisten voor pensioenfondsen.

Het convenant kent ook een zogenaamd Diep Spoor. Deelname aan het Diepe Spoor is optioneel. Hierin wordt samengewerkt op echte cases waarop engagement van pensioenfondsen met beursgenoteerde ondernemingen kan worden versterkt door de samenwerking. In 2019 wordt met 2 cases een start gemaakt in twee werkgroepen. In de daarop volgende twee jaar worden ook steeds 2 nieuwe cases opgestart, dus 6 in totaal.

## 3.2

### Sustainable finance

Een actie uit het Action Plan on Sustainable Finance van maart 2018 is het uitwerken van een set gemeenschappelijke definities die kunnen worden gebruikt binnen de financiële sector. Hiervoor is een Technical Expert Group (TEG) aan het werk. De Nederlandse pensioensector is nauw betrokken bij de werkzaamheden van de TEG. Zij geeft advies over alle voorstellen van de Europese Commissie binnen het kader van Sustainable Finance. Aanvullende maatregelen worden getroffen om verplicht te rapporteren over de integratie van ESG-factoren in verslaglegging (*integrated reporting*), investeringsbeslissingen en risicomanagement. Tot slot is het voornemen om over te gaan tot regelgeving voor low-carbon benchmarks. De Pensioenfederatie zal samen met de leden een inschatting maken van de impact van deze voornemens en gepaste actie ondernemen.

## 3.3

### Aandeelhoudersrechten

Aanpassing van Europese wetgeving ter bescherming van aandeelhoudersrechten in 2017, de Shareholders' Rights Directive, wordt in 2019 effectief. Die richtlijn is aangevuld om de positie van aandeelhouders te versterken om effectieve en duurzame betrokkenheid bij bedrijven te stimuleren. De nieuwe regels zien toe op transparantie over die betrokkenheid, regels voor bedrijven over de beloning van bestuurders, identificatie van aandeelhouders en verbeterde processen rondom stemrechten en transparantieverplichtingen voor institutionele beleggers en partijen die voor hen werken zoals vermogensbeheerders en volmacht adviseurs. In Nederland worden deze aanpassingen verwerkt in wetgeving. Eumedion heeft deze aangevuld en daartoe een Dutch Stewardship Code opgesteld, die voor haar leden bindend is en op 1 januari 2019 van kracht wordt. In deze Code wordt al rekening gehouden met de wijziging van de aandeelhoudersrichtlijn. De Pensioenfederatie zal in 2019 samen met Eumedion een servicedocument uitbrengen dat helpt bij de implementatie van de wetgeving. Ook helpt het servicedocument bij het zetten van de extra stappen voor pensioenfondsen die vrijwillig aan de Stewardship Code willen doen.



## 3.4

### Duurzame toekomst van pensioenfondsen

Duurzaamheid gaat in de pensioensector niet alleen over het klimaat, maar ook over de eigen toekomst van pensioenfondsen. De afgelopen jaren is het aantal pensioenfondsen sterk gedaald en ook nu staat de continuïteit van veel pensioenfondsen onder druk. De motieven van schaalvergroting zijn te vinden in het vergrijzen van deelnemersbestanden en de behoefte om uitvoeringskosten te verlagen in het belang van de deelnemer, maar ook het vinden van geschikt personeel.

De Pensioenfederatie zal in gesprek met het ministerie van SZW en de toezichthouders blijven verkennen wat de mogelijkheden zijn om de door de leden gewenste consolidatie te ondersteunen. Het wetsvoorstel Wet fuserende bedrijfstakpensioenfondsen voldeed daar niet aan vanwege de vele aanvullende eisen die hieraan werden gesteld. De Pensioenfederatie blijft zich daarom ook in 2019 inzetten voor oplossingen die schaalvergroting ook voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen mogelijk maken. Het gaat hierbij om structurele oplossingen die tegemoet komen aan de consolidatiebehoefte in de sector zonder dat sprake is van marktverstoringen.

2019 is ook het jaar waarin de evaluatie van de Wet algemeen pensioenfonds ter hand wordt genomen door het ministerie van SZW. De Pensioenfederatie zal het uitwisselen van praktijkervaringen die de laatste jaren zijn opgedaan door de relatief nieuwe ledenkring van algemene pensioenfondsen stimuleren en meedenken over eventuele beleidsmatige stappen die tot betere wet -en regelgeving kunnen leiden.

# 4

## Digitalisering



Er zijn grote verschillen in de pensioensector in de kennis over en het toepassen van technologische innovatie. De Pensioenfederatie zet in 2019 in op informeren, faciliteren en inspireren, door kennis te delen over digitalisering en innovaties in de sector.

# 4

## Digitalisering

---

Technologische innovatie leidt tot grote maatschappelijke veranderingen. De Nederlandse bevolking raakt door technologische innovaties die, bijvoorbeeld webshops en banken hebben doorgevoerd, steeds meer vertrouwd met digitale vormen van klantbediening en real time inzicht in hun eigen data. De bij pensioenfondsen aangesloten deelnemers en werkgevers verwachten hetzelfde niveau van dienstverlening.

Op dit moment zijn er grote verschillen binnen de pensioensector in de kennis over en het toepassen van technologische innovatie. De Pensioenfederatie vindt het belangrijk dat pensioenfondsen voldoende verandervermogen hebben om te kunnen blijven voldoen aan de verwachtingen van deelnemers en werkgevers. In het ontwikkelen van scenario's en realiseren van beleid is het bestuur van een pensioenfonds richtinggevend. Verandervermogen is ook noodzakelijk voor pensioenfondsen om in control te zijn over de bedrijfsvoering, die vaak is uitbesteed. Daarbij verdienen de kwaliteit, veiligheid en privacy van gebruikte data veel aandacht. De Pensioenfederatie zet in 2019 in op informeren, faciliteren en inspireren, door kennis te delen over digitalisering en innovaties in de sector. Samen met de leden geven we invulling aan wat we doen en hoe we dat doen.

### 4.1

#### Regie op persoonsgegevens en digitale gegevensverwerking

Pensioenfondsen verwerken grote hoeveelheden data, net als zoveel bedrijven tegenwoordig. Data worden daarmee economisch steeds belangrijker en aantrekkelijker voor misbruik. Met wetgeving zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is een stap gezet om privacy daarbij te borgen en de burger het recht te geven op vergaande inzage in het proces van verwerking van zijn persoonsgegevens. Het belang van cybersecurity neemt toe en krijgt een steeds grotere rol binnen risicomanagement. Van pensioenfondsen wordt verwacht dat ze beschikken over adequate procedures en maatregelen om (operationele) IT-risico's te kunnen beheersen. Dat houdt in dat de risico's worden gemonitord en op tijd actie wordt ondernomen indien nodig. Daarnaast is een werkgroep bezig nadere *guidance* bij de AVG op te stellen. In 2020 zal de AVG alweer worden herzien, dus zullen we in Brussel de discussie en voorstellen hierover volgen. In Europa wordt tevens doorgewerkt aan een coherent juridisch kader voor gegevensbescherming.

### 4.2

#### Digitale overheid

Het wetsvoorstel Digitale Overheid is in 2018 ingediend. Dit wetsvoorstel legt de basis voor verdere digitalisering, meer in het bijzonder de generieke digitale voorzieningen in een gemeenschappelijke infrastructuur van de overheid. Het doel van dit wetsvoorstel is om met betrouwbare elektronische identificatie,

toegang tot digitale diensten mogelijk te maken. Het wetsvoorstel Digitale Overheid verplicht overheidsinstanties aan te sluiten op verschillende authenticatiemiddelen voor Nederlandse burgers. Deze verplichting geldt ook voor zogenaamde "aangewezen organisaties", waaronder pensioenuitvoerders. Het voorstel behelst dat ook pensioenfondsen gebruik moeten maken van DigiD en een nadere te bepalen (commercieel) authenticatiemiddel. Dit leidt tot kosten, maar ook tot voordelen. Het gebruik van de Generieke Digitale Infrastructuur (GDI) van de overheid kan bijdragen aan verbetering van de pensioenuitvoering. Concreet zijn dit met name het gebruik van de Berichtenbox en DigiD.

Over de plannen van staatssecretaris Knops (BZK) voor de toekomst van het BRP-stelsel willen we in gesprek om de wensen en behoeften van pensioenfondsen duidelijk te maken. De Pensioenfederatie richt haar aandacht bij al deze zaken op het afwegen van het – al dan niet verplicht – gebruik van overheidsdiensten. Dat pensioenfondsen gebruikmaken van de digitale dienstverlening van de overheid is niet vanzelfsprekend. Commerciële initiatieven zoals iDin bieden soms een even goed alternatief. Van invloed op de belangenafweging zijn daarbij de kwaliteit, de kosten, het gemak voor de deelnemer en de invloed die pensioenfondsen hebben op de doorontwikkeling van de dienstverlening. Over het algemeen leidt verplichte digitale dienstverlening, of dat nu de Berichtenbox, het gebruik van de BRP of DigiD is, niet vanzelf tot evenredige invloed op besluitvorming daarover.

De Pensioenfederatie onderschrijft het belang van digitale veiligheid en gebruikersgemak. Tegelijkertijd erkennen we dat kenmerken en dynamiek van overheidsinstanties anders zijn dan bij pensioenfondsen. In 2019 zullen we er in gesprekken over de verschillende initiatieven voor pleiten dat daar oog voor dient te zijn. Wanneer mogelijk adviseren we onze leden over het omgaan met zulke keuzes. Een voorbeeld van de wijze waarop de Pensioenfederatie haar leden hierbij ondersteunt is de impactanalyse van de eIDAS-verordening en wet Digitale Overheid die in samenwerking met SIVI en verschillende pensioenuitvoerdersorganisaties tot stand is gekomen in 2018.

De digitale overheid vormt een kans om de pensioenuitvoering te verbeteren. Er is nog het nodige te winnen in de optimalisering van gegevensuitwisseling tussen fondsen en de overheid en zelfstandige bestuursorganen (UWV, SVB en DUO). De Pensioenfederatie zet zich in om bestaande belemmeringen voor die gegevensuitwisseling weg te nemen zonder dat daarbij de privacy van de betrokken in het geding komt. Daarnaast denkt de Pensioenfederatie actief mee over hoe digitale diensten die de overheid aanbiedt zoals de Berichtenbox en DigiD als authenticatiesleutel zo goedkoop mogelijk met behoud van kwaliteit kunnen worden aangeboden aan pensioenfondsen.

# 5

---

## Diversiteit en bestuur



De druk om te voldoen aan de diversiteitsnormen die de sector zichzelf heeft opgelegd neemt toe. De Pensioenfederatie zal leden waar dat kan ondersteunen om een stappenplan op te stellen en adviseren de roosters van aftreden en bijbehorende profielen van op termijn te vervullen vacatures vroegtijdig bekend te maken.

# 5

## Diversiteit en bestuur

---

Het brede palet aan onderwerpen op de bestuurstafels en de diepgang ervan daagt bestuurders elke dag uit. De kennisvraag neemt door snel veranderende regels en een omgeving die alsmaar in beweging is nog steeds toe. De Pensioenfederatie neemt haar rol in het faciliteren van pensioenfondsbesturen om zichzelf zo in te richten dat ze goed kunnen omgaan met alle veranderingen en eisen die aan hen worden gesteld.

### 5.1

#### Diversiteit

In algemene zin leidt meer diversiteit in de bestuurlijke gremia tot betere afwegings- en besluitvormingsprocessen. Diversiteit gaat verder dan het zetten van een vinkje in de verschillende hokjes: man, vrouw, oud en jong. Het gaat om complementariteit, zoals verschillen in cultuur en persoonlijkheden. Verschillen in geschiktheid, zoals vaardigheden en kennis, maar ook afspiegeling van de achterban en ook om de borging van vernieuwing én continuïteit. Dit brede begrip van diversiteit brengt mee dat vraagstukken vanuit meerdere en vaak bredere invalshoeken worden bekeken. Het onderwerp diversiteit blijft daarom ook in 2019 terugkomen op de agenda's van het bestuur van de Pensioenfederatie en themabijeenkomsten met de leden.

De druk om te voldoen aan de diversiteitsnormen die de sector zichzelf heeft opgelegd neemt ook toe. Dat de sector niet aan de eigen normen voldoet, blijkt uit de rapportages van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen. De daaropvolgende moties die de Tweede Kamer aannam maken duidelijk dat de politiek verwacht dat de sector de eigen normen naleeft. Ook in de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen werd benadrukt dat het echt nodig is om stappen te zetten. De Pensioenfederatie werkt hierin nauw samen met de Stichting van de Arbeid.

De Pensioenfederatie haalt in gesprekken met pensioenfondsen, divers of niet divers, informatie op over wat wel en niet goed werkt om diversiteit te bevorderen. Uit deze gesprekken komen al veel goede voorbeelden naar voren die andere pensioenfondsen kunnen gebruiken. Daarnaast worden de banden met PensioenLab en Vrouwen in institutioneel Pensioen aangehaald om samen te kijken op welke manier de samenwerking kan worden verbreed en verdiept. De Pensioenfederatie zal leden waar dat kan ondersteunen om een stappenplan op te stellen en adviseren de roosters van aftreden en bijbehorende profielen van, op termijn te vervullen vacatures, vroegtijdig bekend te maken.

### 5.2

#### Governance structuur van pensioenfondsen

Een effectieve en efficiënte governance structuur inrichten en behouden is een belangrijke opgave voor pensioenfondsen. De complexiteit van de omgeving

vereist dat zij hun governance daar continue op richten. Wet- en regelgeving die de governance structuur van pensioenfondsen beïnvloedt staat hoog op de agenda van de Pensioenfederatie, net als de toenemende eisen aan besturen als geheel en bestuurders individueel. Bij het beoordelen van de gevolgen voor governance staat voorop dat de taakverdeling tussen verschillende organen daarbij helder en effectief dient te zijn.

### *Sleutelfuncties vanuit IORP II*

De IORP II richtlijn introduceert een drietal sleutelfuncties voor pensioenfondsen. Een risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie. In 2019 blijft onze inzet dat pensioenfondsen de keuze hebben om sleutelfuncties zelf in te richten of uit te besteden. Maatwerk is essentieel om recht te doen aan de verschillen tussen pensioenfondsen. In 2019 zal blijken of het identificeren van sleutelfuncties proportioneel is aan het doel, namelijk de capaciteit en competentie om bepaalde bestuurstaken uit te (laten) voeren. Het uitgangspunt blijft beheerste en integere bedrijfsvoering, waarbij de richtlijn en lagere regelgeving de randvoorwaarden stellen. De Pensioenfederatie ziet dat fondsen verschillend worden geraakt in het invullen van deze sleutelfuncties.

De Pensioenfederatie blijft het gesprek met de toezichthouder voeren waarin de inzet is dat pensioenfondsen hun eigen, weloverwogen keuzes maken langs de lijnen die de IORP II richtlijn en de bijbehorende implementatiewet bieden. De Pensioenfederatie streeft naar goed overleg met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de ruimte die de IORP II richtlijn en implementatiewet bieden ook in de langere regelgeving tot uitdrukking te laten komen.

### *Grote pensioenfondsen als organisaties van openbaar belang (oob)*

De Pensioenfederatie heeft eerder in een reactie op het concept-Besluit aanwijzing organisaties van openbaar belang laten weten dat het van belang is dat de oob-status geen gevolgen heeft voor de bestaande governancestructuur van pensioenfondsen, noch voor de samenstelling van bestaande auditcommissies. Het is absoluut ongewenst om via de weg van het besluit oob aanvullende eisen te stellen aan de governancestructuur van de pensioenfondsen dan wel dat er twee wettelijke regimes naast elkaar gaan ontstaan, waarin regels gelden voor de governance van pensioenfondsen. In het concept-Besluit dat in 2018 aan de Tweede Kamer is verzonden is aan onze oproep gehoor gegeven. De Raad van State zal nog om advies gevraagd worden en na een definitief besluit zal de Pensioenfederatie haar leden informeren over het besluit en de gevolgen daarvan voor pensioenfondsen.

### *Initiatiefwetsvoorstel van Weyenberg*

Kamerlid Van Weyenberg (D66) heeft in 2018 een initiatiefwetsvoorstel tot het vergroten van de inspraak van pensioendeelnemers over uitsluitingenbeleid en verantwoord beleggingsbeleid ingediend. De Pensioenfederatie blijft daarbij inzetten op het stroomlijnen van taken en organen, zoals wordt beoogd met de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. De Pensioenfederatie ziet geen

noodzaak voor een wettelijke verankering van adviesrechten over verantwoord beleggen voor het verantwoordingsorgaan. Er moet ook worden gekeken naar de wisselwerking met nieuwe voorschriften die voortvloeien uit de implementatie van de IORP II richtlijn. Bij de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer zullen we hier op inzetten. Bij een eventuele inwerkingtreding daarvan in 2019 zal de Pensioenfederatie haar leden indien nodig voorzien van praktische handvaten om de governance aan te passen.

#### *Overleg met andere stakeholders*

De Pensioenfederatie voert periodiek overleg met de Vereniging van Intern Toezichthouders voor de Pensioensector. In 2019 blijven we in gesprek. De Pensioenfederatie verzorgt in overleg met een klankbordgroep verantwoordingsorganen themamiddagen. Het uitwisselen van kennis is een belangrijk doel van deze middagen, waarbij de focus in 2019 ligt op klassieke kennisoverdracht. We besteden daarbij aandacht aan vermogensbeheer en risicomanagement. In opvolging van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen werken we aan een servicedocument voor verantwoordingsorganen. Dit doen we in overleg met de klankbordgroep.

## 5.3

### Code Pensioenfondsen

In 2018 kreeg de Code een nieuwe indeling aan de hand van acht thema's. In 2019 wordt de Code verder geactualiseerd. We pakken dit op samen met de Stichting van de Arbeid, de andere drager van de Code en zullen de Monitoringscommissie er nauw bij betrekken. Bij die actualisatie zullen ook de leden nauw worden betrokken. Die actualisatie is nodig door een aantal ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld de eisen rondom sleutelfuncties en beloning volgens de IORP II richtlijn. De Pensioenfederatie brengt in 2019 in kaart wat pensioenfondsen belangrijk vinden ten aanzien van de eigen, sectorale code. Het belang van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden staat daarbij centraal. In overleg met de leden wordt ook bepaald of het doel van de Code 'vertrouwen herstellen' gehandhaafd blijft en wat daarvoor nodig is. Op themabijeenkomsten bespreken we de actualisering van de Code Pensioenfondsen en halen we standpunten op.

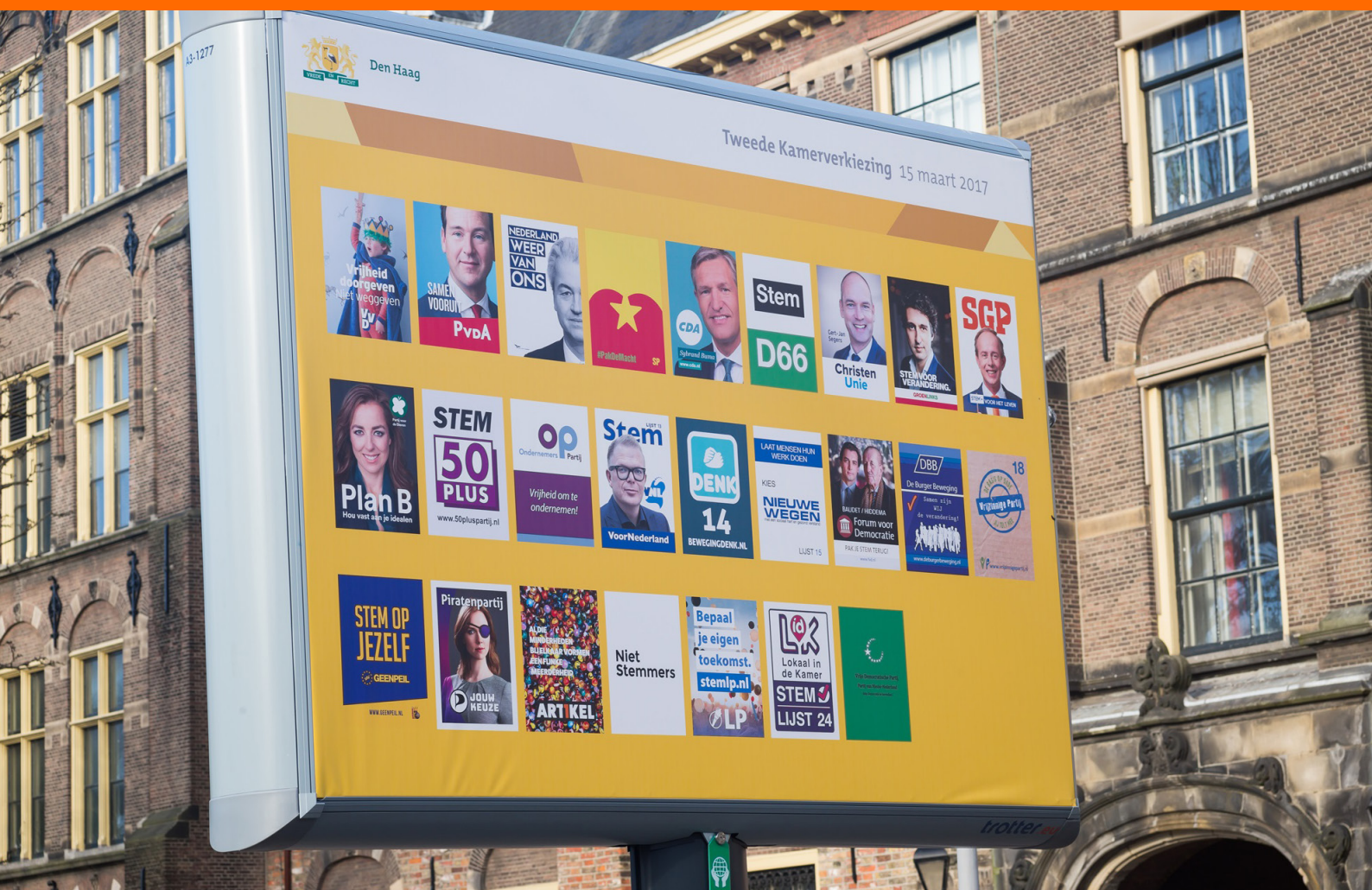
Elementen die daarbij aan de orde zullen komen zijn:

- de toepasbaarheid per type pensioenfonds;
- de toepasbaarheid per type bestuursmodel;
- de gewenste mate van transparantie;
- hoe wordt omgegaan met achterbannen.



# 6

## Politiek en toezicht



Vanuit politiek perspectief is pensioen lang niet meer het exclusieve terrein van SZW en Financiën. Met onderwerpen als de digitale overheid, privacy en verantwoord beleggen verschuift dat richting resp. BZK, J&V en BZ. Voor de Pensioenfederatie betekent dit dat er meer onderwerpen en stakeholders zijn.

# 6

## Politiek en toezicht

---

De Pensioenfederatie is er in haar inspanningen scherp op dat beleid en toezicht effectief horen te zijn aan hun doelen en deze op efficiënte wijze dienen te bereiken. Met dit uitgangspunt beogen we voor elk beleidsdossier helder te maken wat het probleem is, waardoor het veroorzaakt wordt en welke mogelijke oplossingen effectief en efficiënt uitvoerbaar zijn. Al jaren is de druk op pensioenfondsen hoog om een goed pensioenproduct aan te bieden tegen relatief beperkte kosten. Kostenbesparingen komen immers ten goede aan de deelnemer. Voor de Pensioenfederatie is het beheersen van kosten daarom een rode draad in alle lobbyactiviteiten en een aantal beleidsdossiers in het bijzonder.

### 6.1

#### Politiek Den Haag en Brussel

In 2019 kijken we naar een tweetal verkiezingen die ons politieke speelveld zal veranderen. Voor de Haagse politiek zijn dat de Provinciale Statenverkiezingen, die de samenstelling van de Eerste Kamer bepalen. Dat heeft gevolgen voor de balans tussen het kabinet en de oppositie en bepaalt daarmee de speelruimte op veel dossiers. Daarnaast vinden in mei 2019 de verkiezingen voor het Europees Parlement plaats. Voor die tijd zullen ook de kandidaten voor het voorzitterschap van de Europese Commissie bekend worden. Ook de Raad krijgt een nieuwe voorzitter in 2019, net als de ECB. De Brexit op 26 maart 2019 zal – met of zonder akkoord – grote gevolgen hebben voor de coalities in de Brusselse politieke arena. Nadat het VK de EU verlaat, heeft Nederland de grootste pensioensector, met meer dan 60% van het Europese 2e pijler pensioenkapitaal. Dit maakt ons sterker, maar ook zwakker. Het vraagt dat we bestaande coalities zoals met Duitsland, België, de Scandinavische landen en de Fransen verdiepen, maar ook het bouwen van nieuwe coalities. Hiervoor zetten de twee medewerkers van de Pensioenfederatie in Brussel zich in, om zo de belangen van Nederlandse pensioenfondsen te blijven behartigen.

### 6.2

#### Relatiemanagement

Het aantal onderwerpen dat relevant is voor pensioenfondsen neemt toe. Voor de Pensioenfederatie betekent dat dat er meer onderwerpen en meer stakeholders zijn om mee te werken. Vorig jaar schreven we al dat pensioen vanuit politiek perspectief lang niet meer het exclusieve terrein van de bewindslieden van de ministeries van SZW en financiën meer is. Met onderwerpen als de digitale overheid, privacy en verantwoord beleggen verschuift dat richting respectievelijk BZK, J&V, en BZ. Tegelijkertijd is wetgeving op het gebied van privacy bij uitstek Europees, gezien het grenzeloze karakter van het begrip en de globale toepassing ervan. Technologische innovaties leidt daarnaast tot verdere verbreding van de horizon van de pensioensector. Voor relatiemanagement betekenen deze ontwikkelingen dat het zich op deze volle breedte richt, zonder in te leveren op diepgang.

## 6.3

### Toezicht

De veranderingen en vernieuwing in de pensioensector leidt ertoe dat ook het toezicht en de kaders daarvoor meebewegen. Niet voor niets staat ook bij toezichthouders het verandervermogen van pensioenfondsen hoog op de agenda. In de uitoefening van de toezichtstaak worden toezichtgegevens verzameld en thematische onderzoeken gedaan. Het meewerken aan deze onderzoeken kost pensioenfondsen arbeidscapaciteit. De Pensioenfederatie stelt toezichthouders daarbij de vraag hoeveel onderzoek noodzakelijk is en vormt zich daarover een oordeel. Daarbij wordt gezocht naar een evenwicht tussen de maatschappelijke doelen van de onderzoeken en de manier waarop deze effectief en tegen beperkte kosten voor pensioenfondsen worden uitgevoerd.

De Pensioenfederatie was in 2018 vertegenwoordigd in de werkgroep Indirecte toezichtskosten van DNB. Deze werkgroep heeft adviezen uitgebracht over het beperken van onnodige toezichtskosten. Die willen we voorkomen, want kwalitatief goed toezicht is in het belang van de pensioensector. De adviezen gaan over het vermijden van onderzoeksdeadlines in de zomer en aan het eind van het jaar, om knelpunten in capaciteit en tijd te voorkomen. Ook zien ze op het bieden van meer inzicht in de doelstellingen, aanleiding en terugkoppeling van het onderzochte. Een ander advies gaat over het verduidelijken van de rolverdeling tussen DNB en andere toezichthouders. Tot slot is het advies om rekening te houden met middelgrote en kleine pensioenfondsen: het toepassen van meer proportionaliteit. DNB reageerde op hoofdlijnen positief op de adviezen. De Pensioenfederatie blijft ook in 2019 aandacht vragen voor het voorkomen van onnodige toezichtskosten en het toepassen van proportionaliteit. Het stapelen van onderzoeken door de diverse toezichthouders blijft een aandachtspunt.

De Pensioenfederatie is van mening dat een fundamentele discussie gevoerd moet worden over de vraag hoe uitbreiding van de bevoegdheden van de toezichthouder zich verhoudt tot het uitgangspunt van de Pensioenwet dat een bestuur van een pensioenfonds te allen tijde eindverantwoordelijk is, ook voor het handelen van partijen aan wie werkzaamheden zijn uitbesteed. Aanvullend moet daarbij afgewogen worden welke bevoegdheden aan de nationale en internationale (Europese) toezichthouders zijn toebedeeld. Voorstellen tot wijziging in de nationale of Europese toezichtstructuren worden aan deze principes gewogen.

# 7

---

## PF en de leden

---

Meer dan ooit functioneert de Pensioenfederatie als een platform voor het uitwisselen van kennis en het bouwen van draagvlak. Samenwerking tussen de leden is essentieel om te laten zien dat duurzaamheid, diversiteit en innovatie hoog op de agenda staan.

# 7

## PF en de leden

---

De kracht van de Pensioenfederatie ligt in het verenigen, verbinden en vertegenwoordigen van de leden. Samen met het bestuur en alle commissies en werkgroepen speelt het bureau daarin een organiserende en ondersteunende rol. In een context die snel en veel verandert is een wendbare organisatie essentieel. Het beïnvloeden van stakeholders is de kerntaak van de Pensioenfederatie. Om die taak uit te oefenen verenigen we belangen en standpunten die in de sector worden doorleefd. De Pensioenfederatie verbindt door een brug te slaan tussen verschillende thema's en tussen haar leden en de politiek en de samenleving. Als vertegenwoordiger van de pensioensector biedt het ontwikkelen en uitdragen van een visie op de toekomst van pensioenfondsen daarvoor een grote kans.

### 7.1

#### Verenigen

De Pensioenfederatie verenigt een diversiteit aan leden, zowel groot en klein, groen en grijs, nieuw en gevestigd. Een sector die beweegt, leidt ook tot een veranderend ledenbestand voor de Pensioenfederatie. Pensioenfondsen consolideren, APF'en hebben zich snel ontwikkeld, en de relaties tussen pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties veranderen mee. Prioriteiten verschillen tussen pensioenfondsen, en soms ook tussen pensioenfondsen en hun PUO. Meer dan ooit functioneert de Pensioenfederatie als een platform voor het uitwisselen van kennis en het bouwen van draagvlak. Samenwerking tussen de leden is essentieel om te laten zien dat duurzaamheid, diversiteit en innovatie hoog op de agenda staan. Die samenwerking realiseren we in commissies, kringen en steeds vaker ook in multidisciplinaire werkgroepen gericht op een bepaald (strategisch) thema.

Hoe we als Pensioenfederatie een organisatie zijn die zelf kan omgaan met de veranderingen waaraan we blootstaan, is een vraagstuk voor 2019. De manier waarop het bureau en bestuur zijn georganiseerd en de manieren die we zien om effectief te blijven, zullen worden besproken. Dat de leden van de Pensioenfederatie zich voorbereiden op de toekomst heeft ook invloed op het functioneren van de Pensioenfederatie. Naast het vertegenwoordigen van belangen is de Pensioenfederatie steeds meer een organisatie die pensioenfondsen helpt vooruit te kijken. Daarom is in samenhang met en in het verlengde van (de totstandkoming van) de strategische beleidsvisie ook een heroriëntatie op missie en visie, governance en taken van de Pensioenfederatie aan de orde. Technologische vernieuwing biedt net zo goed kansen voor de Pensioenfederatie. Bijvoorbeeld om de wensen, behoeften en meningen van de leden te leren kennen en daarop in te spelen. We richten ons op de vraag welke innovaties we daartoe kunnen benutten.

## 7.2

### Verbinden

In een veranderend landschap speelt de Pensioenfederatie een verbindende rol. Uit deze beleidsagenda wordt nogmaals duidelijk dat beleid maken voor de pensioensector steeds meer multidisciplinair, strategisch, en veelzijdig wordt. Niet alleen verbinden we de strategische thema's tot een strategische beleidsvisie, ook zijn de nationale thema's steeds vaker verweven met mondiale transitievraagstukken, die ook tot uiting komen in Brusselse beleidstrajecten. Dat vraagt ook om praktische verbindingen tussen partijen, samenwerking met politiek, toezichthouders, NGO's en bedrijfsleven. In het leggen van verbinding zijn we het liefst proactief, op verzoek van de leden of op eigen initiatief, maar ook reactief als het gaat om vragen uit de politiek of samenleving.

Die verbindende rol komt steeds vaker tot uiting in projecten waarbij we vraaggestuurd te werk gaan en gebruik maken van verschillende experts. Die expertise vinden we terug in de verschillende mensen die zich in aanvulling op hun eigen werk in commissies en werkgroepen inzetten voor de Pensioenfederatie. Die inzet is onmisbaar voor een goede beleidsbeïnvloeding en helpt de Pensioenfederatie ook in het bieden van ondersteuning aan de leden. De servicedocumenten die we daartoe publiceren zijn producten voor en door de sector.

Het werk is divers en de mensen die eraan meewerken zijn dat ook. Dat maakt de Pensioenfederatie als organisatie meer wendbaar en zo staan we open voor verschillende achtergronden en zienswijzen. Met die open houding wordt de functie van de Pensioenfederatie als platform voor kennisuitwisseling en als netwerk versterkt, zodat we sneller kunnen inspelen op de veranderingen om ons heen en de behoeften van de leden. Met themabijeenkomsten, webinars, de algemene ledenvergaderingen, het congres, en sinds 2018 ook het online magazine, willen we discussies prikkelen en het delen van kennis faciliteren. Om de leden op de hoogte te houden zorgen we voor snelle en behapbare nieuwsvoorziening via MailActueel, Nieuwsflits, OverZicht, ledenmails en wordt de website continu geactualiseerd.

## 7.3

### Vertegenwoordigen

Voor de Pensioenfederatie is van belang om steeds opnieuw te bekijken hoe zij de leden kan bedienen. Centraal moet daarbij staan de wijze waarop de leden bediend willen worden, waar zij de grootste meerwaarde zien, en wat effectief is in de praktijk. Ongeacht de diversiteit in de sector is de Pensioenfederatie de partij die de sectorbelangen in haar geheel uitdraagt. Soms pakken we daarbij het voortouw, zoals bij het ontwikkelen van de strategische beleidsvisie. In andere gevallen zijn we ondersteunend aan de verschillende typen pensioenfondsen die de Pensioenfederatie rijk is. Beroepspensioenfondsen ondervinden problemen met de handhaving van hun pensioenregelingen omdat privacy-wetgeving de toegang tot benodigde registers belemmert. Daarvoor proberen we een oplossing te vinden. Daarnaast knelt fiscale regelgeving soms omdat deze op het pensioenvlak niet altijd toepasbaar is voor zelfstandig werkende

beroepsgenoten. Als dit ongewenste gevolgen heeft, gaan we daarover het gesprek aan met het ministerie van Financiën.

Pensioenfondsen vragen we om feedback, zowel ter inspiratie voor de inhoud, timing en prioriteiten, als met betrekking tot onze werkwijze. Vertegenwoordigen houdt naast de lobby en beïnvloeding van stakeholders steeds meer ook in het coördinerende en organiserende proces dat daaraan vooraf gaat. Grotendeels is dat het gevolg van de veelheid en complexiteit van thema's, stakeholders en experts.

# 8

---

## Tot slot

---

De Pensioenfederatie is al haar leden dankbaar voor hun inhoudelijke inzet.



# 8

## Tot slot

---

Er gebeurt ontzettend veel in de pensioensector, zowel in praktische als politieke zin. Dit werkprogramma had zonder veel moeite ook twee keer zo lang kunnen zijn. Zoals elk jaar zetten we ons ook in voor alle kleine en grote zaken die hier niet zijn genoemd. Over de inhoud van dit werkprogramma blijven we door ons werk constant in dialoog met de leden, politiek en toezichhouders, en andere belanghebbenden. Dat doen we met veel energie en enthousiasme, doorzettingsvermogen en vaak ook met veel discussie. De Pensioenfederatie is al haar leden dankbaar voor hun inhoudelijke inzet, groot of klein, betrokkenheid op evenementen, vragen en signalen, maar vooral hun onuitputtelijke inzet om hun eigen deelnemers een goed pensioen te bieden.

# B

---

Bijlage

---

Omschrijving	Begroting 2018	Taxatie 2018	Begroting 2019	Toelichting Begroting 2019
<b>BATEN</b>				
<b>1. Contributies en bijdragen</b>				
Contributie leden	6.019.000	6.070.355	6.164.500	contributie 2019: obv nu bekende gegevens inzake lidmaatschappen, vermogens en premies
Sponsorgelden	65.000	84.875	55.000	sponsoring congres € 55.000
	<b>6.084.000</b>	<b>6.155.230</b>	<b>6.219.500</b>	
<b>2. Interest en overige baten/lasten</b>				
Interest	0	0	0	verwachte rente in 2019 0%
Vergoedingen	12.500	12.500	8.000	minder declarabiliteit vanaf 2019
(Vrijval) kosten voorgaande jaren	0	0	0	-
Overig	0	22.000	0	-
	<b>12.500</b>	<b>34.500</b>	<b>8.000</b>	
<b>LASTEN</b>				
<b>3. Europa / internationaal</b>				
Kosten voor personeelsinzet	256.000	258.743	285.000	o.b.v. nu bekende personeelsbezetting
Kosten lobby Europa	24.000	24.000	24.500	o.b.v. getaxeerde kosten 2018 + 2% index in 2019
Huisvesting Brussel	20.500	20.500	21.000	o.b.v. contract PGGM + 2% index in 2019
AEIP	31.500	31.249	31.500	bijdrage 2019 ongewijzigd t.o.v. 2018
PensionsEurope	118.500	117.152	119.500	stijging lidmaatschapskosten 2% in 2019
Niet-Nederlandstalige publicaties (vertaalkst)	5.000	5.000	5.000	budget 2019 conform 2018
Portefeuillehouder Europa	0	0	10.000	vergoeding reis-en verblijfskosten: nieuw vanaf 2019
Buitenlandse reizen	15.000	10.000	12.000	budget 2019 aangepast op basis van gerealiseerde kosten voorgaande jaren
	<b>470.500</b>	<b>466.644</b>	<b>508.500</b>	
↓ <b>vervolg lasten</b>				

Omschrijving	Begroting 2018	Taxatie 2018	Begroting 2019	Toelichting Begroting 2019
<b>LASTEN</b>				
<b>4. Gezicht naar de achterban</b>				
Kosten voor personeelsinzet	914.000	910.870	1.098.000	o.b.v. nu bekende personeelsbezetting
Themabijeenkomsten	100.000	100.000	100.000	stelpost: conform begroting 2018
Deskundigheidsbevordering VO	15.500	15.500	15.500	budget 2019 conform 2018
Pensioenlab	30.000	30.000	30.000	donatie 2019 is gelijk aan donatie 2018
Publicaties (brochures en handleiding 50%)	7.500	7.500	7.500	stelpost: conform begroting 2018
Jaarverslag	3.000	2.469	3.000	conform taxatie 2018: digitaal jaarverslag
Communicatie door Pensioenfondsen	60.000	30.000	50.000	budget 2019 aangepast
	<b>1.130.000</b>	<b>1.096.339</b>	<b>1.304.000</b>	
<b>5. Gezicht naar buiten</b>				
Kosten voor personeelsinzet	291.000	309.616	359.500	o.b.v. nu bekende personeelsbezetting
Congres	75.000	75.000	75.000	kosten congres in 2019 worden voor € 55.000 gedekt met sponsorgelden
Internationaal Congres Amsterdam	30.000	32.213	0	extra activiteit in 2018; vervalt in 2019
Bijdrage wijzer in Geldzaken	350.000	350.000	350.000	bijdrage aan Min. van Financiën
Publicaties (brochures en handleiding 50%)	7.500	7.500	7.500	stelpost: conform begroting 2018
Reputatie management:				budget vanaf 2018 gesplitst naar drie kostengroepen
– online magazine stakeholders	30.000	30.000	30.000	
– website optimalisaties	20.000	24.200	25.000	aangepast t.o.v. begroting 2018; is nu inclusief BTW
– kosten "De Tijd van je Leven"	686.500	749.500	600.000	
– overige kosten Reputatie management	0	0	80.000	
	<b>1.490.000</b>	<b>1.578.029</b>	<b>1.527.000</b>	
↓ <b>vervolg lasten</b>				

Omschrijving	Begroting 2018	Taxatie 2018	Begroting 2019	Toelichting Begroting 2019
<b>LASTEN</b>				
<b>6. Beleidsvorming / beleid beïnvloeding</b>				
Kosten voor personeelsinzet	1.460.500	1.412.810	1.635.500	o.b.v. nu bekende personeelsbezetting
Inhuur personeel	314.500	344.500	0	extra ondersteuning in 2018 vervalt in 2019
Leerstoel Pensioenrecht	20.000	20.000	20.000	Lutjens
Diverse lidmaatschappen	7.000	10.461	10.500	budget 2019 aangepast n.a.v. gerealiseerde kosten 2018
	<b>1.802.000</b>	<b>1.787.771</b>	<b>1.666.000</b>	
<b>7. Bestuurskosten</b>				
Kosten voor personeelsinzet	188.500	174.877	95.500	o.b.v. nu bekende personeelsbezetting (inclusief verlonen voorzitter)
Kosten voorzitter	0	54.143	165.500	m.i.v. 1/9/2018 zijn dit kosten inhuur; jaarlijkse indexatie met WNT-norm
Vergaderkosten bestuur	215.000	248.500	229.000	in 2019 verhoging van de vacatiegelden bestuur met 7,3%
	<b>403.500</b>	<b>477.520</b>	<b>490.000</b>	
<b>8. Facilitair</b>				
Kosten voor personeelsinzet	169.000	172.377	175.000	o.b.v. nu bekende personeelsbezetting
Huisvestingskosten	216.500	206.500	220.500	o.b.v. getaxeerde kosten 2018 + 2% index in 2019
Kantoorkosten	270.000	270.000	271.500	o.b.v. verwachte kosten 2018 + index in 2019
Inventariskosten	75.000	85.000	85.000	afschrijvingskosten + kleine investeringen
	<b>730.500</b>	<b>733.877</b>	<b>752.000</b>	
<b>9. Diverse projecten</b>				
Diverse projecten	0	20.000	0	
IMVB Convenant	0	0	110.000	nieuw per 2019
SDMO	70.000	70.000	0	bijdrage PF vervalt per 2019
	<b>70.000</b>	<b>90.000</b>	<b>110.000</b>	
<b>Totale baten</b>				
	<b>6.096.500</b>	<b>6.189.730</b>	<b>6.227.500</b>	
<b>Totale lasten</b>				
	<b>6.096.500</b>	<b>6.230.180</b>	<b>6.357.500</b>	
Saldo van baten en lasten	0	-40.450	-130.000	het resultaat wordt ten laste c.q. ten gunste gebracht van het Eigen Vermogen
<b>Totale kosten voor personeelsinzet</b>				
	<b>3.279.000</b>	<b>3.239.293</b>	<b>3.648.500</b>	