

PF



Beleidsagenda 2018

Pensioenfederatie

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

Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 215 pensioenfondsen de belangen van:

- 5,3 miljoen deelnemers
- 3 miljoen gepensioneerden
- 9,1 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds.

De leden van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1200 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

© 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 2018

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	De pensioensector in tijden van verandering	6
3	Verandering en innovatie	11
	3.1 Inrichting pensioenstelsel	11
	3.2 Technologische vernieuwing	17
	3.3 Digitale infrastructuur voor gegevens(stromen) en gegevensbescherming	19
	3.4 Zorgplicht van pensioenfondsen	20
	3.5 Investeren door pensioenfondsen	21
3.6	Verantwoord beleggen	21
	3.7 Lange balansen en hoge vervangingsratio's	22
	3.8 Btw	23
4	Communicatie en reputatie	24
	4.1 Communicatie over pensioen is geen appeltje eitje	24
	4.2 Communicatie 2.0	26
	4.3 Reputatie	27
	4.4 Investeren in Nederland een reputatievraagstuk	28
5	De vereniging Pensioenfederatie	29
	5.1 Vereniging van, voor en door de leden	29
	5.2 Veelzijdiger rol van de Pensioenfederatie	29
	5.3 Ledenonderzoek	30
	5.4 Veranderende Pensioenfederatie	31
	5.5 Congressen 2018	31
6	Politiek en toezicht	32
	6.1 Wetgeving	32
	6.2 Wetsevaluaties	33
	6.3 Toezicht	35
7	Tot slot	38

1

Inleiding

De Pensioensector is in beweging. Die beweging is nodig, omdat er veel verandert in de samenleving, zowel op nationaal als op mondiaal niveau. Dat uit zich in een brede en deels strategische beleidsagenda. De wereld om ons heen staat bepaald niet stil. De arbeidsmarkt, de financiële markten, de demografie en de veranderende maatschappelijke opvattingen over solidariteit en keuzevrijheid zijn uitdagingen waar de sector mee wordt geconfronteerd en waarop een antwoord moet worden gevonden. Veel van die antwoorden zijn er nu nog niet. De sector zit in een periode van transitie. Hoewel het niet realistisch is om aan te nemen dat in de volle breedte in 2018 alle antwoorden zullen zijn gevonden, zullen wij ons sterk maken dat daarop meer zicht komt. Daarvoor is niet alleen de steun en de samenwerking van alle leden noodzakelijk, maar ook goede samenwerking met sociale partners, de overheid, toezichthouders en de politiek op de verschillende dossiers.

De Pensioenfederatie vertegenwoordigt de pensioenfondsen. De fondsen spelen een cruciale rol in het pensioenstelsel dat we in Nederland hebben neergezet. De pensioenfondsen zijn de uitvoerders van de pensioenregelingen die door sociale partners en beroepsbeoefenaren worden afgesproken. De politiek bepaalt het kader waarbinnen die afspraken kunnen worden gemaakt en waarbinnen de pensioenfondsen de regelingen kunnen uitvoeren. Een gezamenlijk optrekken van deze drie actoren is noodzakelijk om daadwerkelijk de uitdagingen die voor ons liggen ter hand te kunnen nemen.

Pensioen als resultaat van overleg tussen sociale partners of beroepsbeoefenaren onderling (pensioen is een arbeidsvoorwaarde), collectiviteit en risicodeling zijn de ankers van waaruit de Pensioenfederatie de antwoorden op de uitdagingen formuleert. We zijn ervan overtuigd dat samen de risico's delen voor de samenleving als geheel – nu en naar de toekomst toe – een beter pensioenresultaat voor deelnemers oplevert dan ieder voor zich.

In de beleidsagenda 2018 geven we aan wat de uitdagingen zijn waar we voor staan, vanuit welk vertrekpunt de Pensioenfederatie die uitdagingen tegemoet treedt en wat de inzet van de Pensioenfederatie is om de sector in deze woeelige tijden op koers te houden. Het regeerakkoord stelt de vernieuwing van het pensioenstelsel centraal, waarbij het kabinet aansluiting zoekt bij de contouren van een nieuw pensioenstelsel zoals opgenomen in de rapporten van de Sociale Economische Raad (SER). De reikwijdte van de komende veranderingen gaat verder. Het gaat niet alleen om de uitwerking van het alternatieve pensioencontract en het transitievraagstuk. Het gaat ook over andere belangrijke, deels strategische, onderwerpen die in 2018 (en volgende jaren) voor de pensioensector op de lat staan. De focus ligt voor de Pensioenfederatie in 2018 daarom ook

op verbetering van communicatie en reputatiemanagement, digitale veiligheid en gebruikersgemak van een goede digitale infrastructuur, het bieden van een alternatief voor zelfstandigen zonder personeel, zicht op marktorderingsvraagstukken, het voorbereiden op de gevolgen van de Brexit en op technologische vernieuwingen in de pensioensector. Tegelijkertijd is en blijft de focus ook gericht op de korte termijn. Dit jaar willen we voortgang boeken op de verbetering van consolidatiemogelijkheden voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, op een soepele implementatie van de IORP-richtlijn en automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen realiseren. Verder zal er aandacht uitgaan naar de evaluatie van het financieel toetsingskader. Kortom, de uitdaging voor 2018 is veelomvattend en stevig.

Leeswijzer

De opzet van de beleidsagenda is: van buiten naar binnen. Hoofdstuk 2 beschrijft een aantal relevante en met elkaar samenhangende veranderingen die impact hebben op de pensioensector. Hoofdstuk 3 gaat in op verschillende (deels strategische) beleidsvragen voor 2018 (en volgende jaren). Hoofdstuk 4 gaat in op communicatie en reputatiemanagement. De aanpak in deze hoofdstukken: per (beleids)thema een korte omschrijving van het item, de beleidsdoelstelling en de inzet van de Pensioenfederatie. Dat laatste kan van thema tot thema verschillen, afhankelijk van het stadium van ontwikkeling. Hoofdstuk 5 gaat in op de vereniging Pensioenfederatie, de rol van de Pensioenfederatie en op een heroriëntatie op de toekomst van de Pensioenfederatie op de langere termijn. Tot slot gaat hoofdstuk 6 in op relatiemanagement, op actuele dossiers, daarmee samenhangende in het parlement aanhangige wetgeving en aangekondigde wetsevaluaties.

Namens het bestuur,

Kick van der Pol,
Voorzitter

Gerard Riemen,
Directeur

2

De pensioensector in tijden van verandering

De Pensioenfederatie wil de verandering van het pensioenstelsel mede vormgeven. We willen naar een pensioenstelsel dat aansluit op de eisen die de veranderende samenleving stelt. Die verandering willen we zo vormgeven dat de belangrijke kernwaarden van het stelsel behouden blijven. Collectiviteit en risicodeling hebben ook in de toekomst een grote toegevoegde waarde voor pensioendeelnemers. In dit hoofdstuk beschrijven we de veranderingen die om ons heen plaatsvinden en in welke richting we de antwoorden op die uitdagingen denken te vinden.

Verandering van een tijdperk

We zien structurele en met elkaar samenhangende veranderingen die de pensioensector raken respectievelijk onder druk zetten en zullen leiden tot andere inrichtingskeuzes. Er wordt soms wel gesproken van een verandering van een tijdperk, gelet op de aard, omvang en de richting van de veranderingen¹. Zo verandert de structuur van de economie. Dat laatste uit zich langs verschillende lijnen. Denk bijvoorbeeld aan de toename van de digitale economie, de circulaire economie of de deeleconomie, de komst van nieuwe maakindustrie en ook aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Maar denk bijvoorbeeld ook aan het gegeven dat toeleveranciers voor pensioenfondsen in steeds grotere mate internationaal zijn (zoals vermogensbeheerders en custodians). Ook de arbeidsmarkt is – in reactie op de maatschappelijke en economische veranderingen – in transitie: aanbieders van arbeid zijn soms werknemer, soms zelfstandige, soms allebei. Soms werken ze voltijds en soms even niet. Er is ook sprake van een internationalisering van de arbeidsmarkt. Deze ontwikkeling legt een druk op de arbeidskosten. En er is sprake van een demografische transitie. De bevolking kent steeds minder jongeren en steeds meer ouderen, die bovendien steeds ouder worden. De oude tijden van een leven lang werken bij dezelfde werkgever of in dezelfde bedrijfstak keren hiermee niet meer terug. Deze ontwikkelingen leggen een evolutionaire druk op het pensioenstelsel: meer aandacht voor innovatie is dus geboden.

¹ Zie bijvoorbeeld F. van der Lecq, "Alles heeft zijn tijd", 2017, J. Rotmans, "Verandering van tijdperk. Nederland kantelt", 2014.

Veranderende vraag vanuit samenleving

Tegelijkertijd verandert de vraag vanuit de samenleving, niet alleen van de individuele burger, maar ook die van het geheel van individuen. Het weefsel van de samenleving verandert: er is sprake van een toename van diversiteit van deelnemers in termen van nationaliteit, cultuur, religie, arbeidsdeelname, arbeidspatronen en gezinssituatie. Deze toegenomen diversiteit uit zich onder meer in verschillende behoeften van en tussen groepen werkenden. De toenemende diversiteit in de samenleving is een gegeven voor de pensioensector, waarop zij haar dienstverlening en communicatie afstemt. Diezelfde samenleving heeft onverminderd hoge verwachtingen van de pensioensector. Dit vraagt om

- 2 "Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op zelfredzaamheid", Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, april 2017.

verantwoording en transparantie over het handelen van alle partijen. Daarnaast is er een grote groep mensen die niet zelfredzaam is². Dat gegeven zal een (toenemend) beroep doen op de zorgplicht van pensioenfondsen en andere organisaties.

Behoeftte aan transparantie en begrijpelijkheid

Toekomstige gepensioneerden worden in steeds grotere mate zelf verantwoordelijk voor hun pensioen, doordat zowel overheid als werkgevers deze verantwoordelijkheid in toenemende mate verschuiven naar de deelnemer. Door verschuiving van verantwoordelijkheid naar individuen neemt de roep om zeggenschap toe. Deze ontwikkeling maakt het belangrijk dat deelnemers meer dan nu gepersonaliseerd inzicht krijgen in hun pensioeninkomen, de ontwikkeling hiervan na pensionering en de mate waarin dit aansluit op het verwachte uitgavenpatroon. Dat kan de begrijpelijkheid, transparantie en mogelijkerewijs ook het vertrouwen ten goede komen. Aan de andere kant zal dit leiden tot een grotere nadruk op de zorgplicht van pensioenfondsen. Om de kwaliteit van het tweedepijlerpensioen ook op langere termijn te waarborgen, zijn daarom aanpassingen noodzakelijk.

Technologische vernieuwingen

Ook technologische vernieuwingen hebben een toenemende invloed op de pensioensector. Veranderingen op het vlak van de financiële markten, datagebruik en communicatie met deelnemers liggen voor de hand: het biedt de basis voor meer en beter maatwerk in termen van handelingsperspectief en personalisering. Voor deelnemers kunnen deze mogelijkheden een eenvoudiger financiële planning opleveren en voor werkgevers een verbeterd inzicht in pensioenkosten. Voor pensioenfondsen ontstaat er, afhankelijk van de benodigde investeringen, mogelijk extra perspectief op kostenoptimalisatie. Maar ook de bewustwording van het belang van privacy neemt toe, wat zal leiden tot meer wetgeving, meer verantwoordingsplichten aan burgers door organisaties die met persoonsgegevensbestanden werken, meer mondigheid van burgers en meer kosten.

Energietransitie

Wereldwijd wordt er steeds meer geïnvesteerd in schone energie. De energietransitie (verschuiving van fossiele naar duurzame energie) is een fundamentele verandering in hoe energie wordt geproduceerd, gedistribueerd en geconsumeerd. De energietransitie biedt de pensioensector kansen, maar creëert ook risico's. Voor een goede transitie is (structureel) overheidsbeleid noodzakelijk. Daarnaast kunnen pensioenfondsen met hun beleggingsportefeuille een bijdrage leveren om de doelen van het Klimaatakkoord van Parijs te halen, hetgeen aansluit bij de politieke en maatschappelijke wens om meer duurzaam en fossielvrij te investeren.



Pensioenfondsen kunnen met hun beleggingsportefeuille een bijdrage leveren aan de doelen van het Klimaatakkoord van Parijs.

Europa

Voor 2018 zijn de onderhandelingen over de Brexit en de gevolgen voor de pensioensector prioriteit. Hoewel de gevolgen voor de pensioensector uiteindelijk afhankelijk zijn van de manier waarop het Verenigd Koninkrijk (VK) de Europese Unie (EU) verlaat, werpt de aanstaande Brexit zijn schaduw reeds vooruit. De verhoudingen binnen de EU veranderen. Nederland en de Nederlandse pensioensector zijn een belangrijke bondgenoot kwijt en moeten binnen de EU op zoek naar andere partners. Dat is op voorhand geen gemakkelijke opgave, omdat het pensioenstelsel in Nederland afwijkt van de continentale Europese pensioenstelsels. Het vertrek van het VK uit de EU zal op pensioenterrein verschillende consequenties kunnen hebben, vooral voor het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. Daarnaast is er veel beweging in 'Brussel'. Zo zijn er bijvoorbeeld nieuwe initiatieven op het terrein van het Europese toezicht en de Capital Market Union en heeft de Europese Commissie de ambitie om meer te focussen op de social rights.

Verandervermogen pensioensector

De veranderingen die op de pensioensector afkomen, stellen hoge eisen aan het verandervermogen van alle schakels in de pensioenketen, ze vragen om innovatie en wendbaarheid van de pensioensector. Een voorbeeld van innovatie vormt de introductie van het algemeen pensioenfonds, hoewel ook deze instituties nog onnodige beperkingen opgelegd krijgen. Voor wendbaarheid is het belangrijk dat er vereenvoudigingen komen in het pensioenstelsel.



De verhoudingen binnen de EU veranderen.
Nederland en de Nederlandse pensioensector
zijn een belangrijke bondgenoot kwijt en moeten
binnen de EU op zoek naar andere partners.

3

Verandering en innovatie

De op elkaar inwerkende veranderingen hebben niet alleen impact op de pensioensector. Dat geldt ook voor de financiële sector in brede zin, maar bijvoorbeeld ook voor de zorgsector en de energiesector. Bovendien, de politieke en maatschappelijke scope op pensioen wordt steeds breder en meer divers. Wanneer wordt gesproken over pensioen gaat het niet alleen om de financiële houdbaarheid van het stelsel, maar steeds vaker om de maatschappelijke houdbaarheid daarvan. Voorbeelden daarvan zijn het debat over verantwoord beleggen, de roep om meer transparantie en duurzaam beleggen met het oog op de energietransitie. Dat vraagt niet alleen een omslag in denken, maar ook wendbaarheid van de pensioensector. Tegelijkertijd, een transitie kost tijd, geduld en strategie. Deze paragraaf gaat in op de belangrijkste (strategische) beleidsvraagstukken waarvoor de pensioensector zich in 2018 en volgende jaren gesteld ziet.

3.1

Inrichting pensioenstelsel

In de huidige discussie over het pensioenstelsel staan de concrete invulling van toekomstige inrichtingskeuzes en daarmee samenhangende transitievraagstukken centraal. Het pensioenstelsel bevindt zich in de eerste fase van een transitie: de voorontwikkelfase. Fundamentele en complexe keuzes zijn aan de orde bij het politieke voornemen om te komen tot degressieve pensioenopbouw, respectievelijk de introductie van een alternatief pensioencontract als extra optie in de vorm van een persoonlijk pensioenvermogen, gedifferentieerd beleggingsbeleid, variabele uitkering, de keuze in uitkering, een daarbij passend fiscaal kader, waarbinnen pensioenfondsen hun ambitie kunnen realiseren, en bij de overgang naar een anders ingericht pensioenstelsel.

Alternatief pensioencontract en transitie

Het regeerakkoord³ is stevig gestoeld op de contractvariant persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Tegelijkertijd hecht het kabinet aan een pensioendeal van de SER en wil sociale partners aan het roer laten. Het alternatieve pensioencontract, dat binnen het verband van de SER wordt verkend, omvat de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling en de focus op een zo stabiel mogelijk pensioen in de uitkeringsfase. Het doel: een pensioen dat zowel eerder perspectief biedt op indexatie als beter inzicht in het opgebouwde pensioen. Een pensioen dat past bij de veranderingen die gaande zijn in de samenleving, arbeidsmarkt en economie. Het opent de weg naar een pensioenstelsel met meer mogelijkheden voor maatwerk en keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling en kan daarmee een bijdrage leveren aan het herstel van vertrouwen in de pensioensector. Daarbij zal een vorm van verplichtstelling passend bij het alternatieve pensioencontract nodig zijn. De verplichtstelling voorkomt dat werknemers te weinig sparen, verschaft continuïteit om welvaartswinst van collectieve risicodeling te kunnen incasseren en gaat neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen.

³ <https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/regeerakkoord20172021.pdf>

4 Kamerstukken II 2016/17, 32 043, nr. 175.

Volgens het regeerakkoord wordt voor alle contracten een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht en krijgen de deelnemers een opbouw die past bij de ingelegde premie (degressieve opbouw). De Pensioenfederatie vindt het belangrijk dat het kabinet op korte termijn helderheid biedt of een uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw (waarbij de opbouw afneemt naarmate men ouder wordt) verenigbaar is met het juridische leerstuk van gelijke beloning naar leeftijd. Uit onderzoek van de Pensioenfederatie blijkt dat dit juridisch gezien wankel is. Een recente voorlichting van de Raad van State op verzoek van de staatssecretaris van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bevestigt dat niet op voorhand te stellen is dat het ook kan⁴. Een onderbouwing voor een objectieve rechtvaardiging zou gezocht kunnen worden in werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën. Cruciaal hierbij is of de arbeidsmobiliteit van bepaalde leeftijdscategorieën wordt bevorderd. Er is ons vooralsnog geen onderzoek bekend waaruit blijkt dat dit het geval zou zijn. Mede vanwege de juridische risico's zijn wij geen voorstander van overheidsdwang gericht op degressieve opbouw van aanspraken.

Wil een alternatief pensioencontract kunnen worden geïntroduceerd dan vergt dit dat de overheid helderheid geeft over de wettelijke randvoorwaarden. Eén van de randvoorwaarden is een fiscaal stelsel dat ruimte geeft aan sociale partners om pensioenregelingen af te spreken waarbij de collectiviteit alle werkenden kan omvatten dus ook de mensen met een hoger inkomen. Het fiscale kader moet verder zowel gedurende de transitie als in de eindsituatie voldoende ruimte bieden voor een adequate pensioenopbouw.

Het regeerakkoord bevat geen pakkend antwoord op de vraag hoe de transitie gemaakt moet worden en hoe de lasten eerlijk verdeeld kunnen worden. De overgangperiode naar een ander pensioencontract kan – afhankelijk van de vormgeving van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie – lang gaan duren. Daarnaast zal die periode van fonds tot fonds verschillen. Daarom is een op maat toegesneden overgangsregime van groot belang. De transitie dient voor alle generaties rechtvaardig uit te pakken.

Volgens het regeerakkoord krijgen sociale partners gedurende een beperkte implementatieperiode de ruimte om de regelingen aan te passen aan de nieuwe manier van pensioenopbouw en eventueel over te stappen op een nieuw pensioencontract. Wij willen benadrukken dat in de transitie naar een alternatief pensioencontract het belangrijk is dat er, gelet op de diversiteit van de pensioensector, aandacht en ruimte is voor maatwerk door een zorgvuldig, transparant en op maat toegesneden overgangsregime waar alle partijen zich in kunnen vinden. Verder is belangrijk dat de overheid een bijdrage levert aan het mitigeren van de risico's bij 'invaren' in de vorm van het wettelijk mogelijk maken van een collectieve overgang naar een nieuwe regeling en tijdelijk meer premieruimte biedt die fiscaal wordt gefaciliteerd omwille van een verkorting van de transitieruimte als partijen daartoe besluiten.

Wij wijzen er bovendien op dat het niet mogelijk is, gezien vanuit de uitvoeringspraktijk, dat iedereen bij één 'big bang' de overstap kan maken naar een alternatief pensioencontract. Sociale partners respectievelijk beroepsgenoten hebben tijd nodig voor de vormgeving van de regeling en daarna zijn zowel pensioenfondsen als hun uitvoeringsorganisaties aan zet. Wij zullen bij de uitwerking van het alternatieve pensioencontract bij de politiek, de overheid en de toezichhouders steeds aandacht vragen voor de uitvoeringspraktijk. Niet alleen vanuit het oogpunt van kostenefficiëntie en transparantie, maar ook om de risico's in de IT-sfeer (zoals fouten in de informatie of uitval van systemen) zoveel mogelijk te beperken. Juist bij de overgang naar en de inrichting van een ander pensioenstelsel is aandacht voor de IT-governance van essentieel belang.

De verwachting is dat pensioenfondsen de komende jaren op beleggingsmarkten flink lagere rendementen zullen kunnen behalen dan het historisch gemiddelde vanwege de lage rente en de bovengemiddelde waarderingsniveaus op aandelenmarkten. Dat kan deels gemitigeerd worden door beleggingen op nieuwe markten, zoals real assets en alternative credits op te starten of uit te breiden. Tevens zullen pensioenfondsen voor de vraag komen te staan in welke mate de structuur van een alternatief pensioencontract invloed zal hebben op hun strategische beleggingsmix en het hedging beleid.

Het regeerakkoord bevat voorts een aankondiging om directe beleggingen in vastgoed door beleggingsinstellingen niet meer toe te staan in verband met afschaffen van de dividendbelasting. Het is van belang dat deze maatregel niet ten koste gaat van het rendement van pensioenfondsen en vastgoed een aantrekkelijke investeringscategorie blijft.

Er zijn nog veel vragen te beantwoorden. We zullen ons daarom in 2018 samen met andere partijen richten op het beantwoorden van de nog openstaande vragen. Die spitsen zich niet alleen toe op de precieze (wettelijke) uitwerking van een alternatief contract, maar vooral ook op de kwestie van de transitie.

Verantwoorde keuzemogelijkheden

Wij zien mogelijkheden om op een verantwoorde wijze de deelnemer meer keuzemogelijkheden te bieden. Met een éénmalige uitkering op pensioendatum wordt een extra mogelijkheid voor de aanwending van pensioengeld geïntroduceerd. Of het verantwoord en wenselijk is om een deel van het pensioen in één keer uit te laten keren, zal per persoon verschillen. Het voordeel van een éénmalige uitkering op pensioendatum is dat mensen hun financiële situatie en behoeftes dan goed kunnen overzien. Als gevolg van reeds ingevoerde fiscale versoeringsmaatregelen zijn pensioenen in de toekomst minder hoog. Daarom is het des te belangrijker om de levenslange uitkering op niveau te houden. Dat kan door aan te sluiten op de bestaande hoog-laagconstructie, waarbij eerst enkele jaren een hoger pensioen wordt uitgekeerd en vervolgens levenslang een lagere uitkering. De levenslange uitkering mag door de introductie van een één-

malige uitkering niet lager zijn dan de huidige laag-uitkering. Die uitkering moet immers op een maatschappelijk aanvaard en houdbaar niveau blijven. Ook moet gewaakt worden voor stapelingseffecten, zoals het combineren van vervroegd pensioen en een éénmalige uitkering.

De Pensioenfederatie constateert tevreden dat het kabinet, zoals blijkt uit het regeerakkoord, dit onderwerp oppakt en zal daarom in 2018 samen met de ministeries van SZW en Financiën werken aan een nadere uitwerking. Eventuele maatregelen om pensioengeld tijdens de opbouwfase aan te wenden voor alternatieve doeleinden, zoals de eigen woning, komt volgens het kabinet aan de orde nadat de hervorming van het pensioenstelsel is afgerond. Wij vinden dat er goed gekeken zal moeten worden naar consequenties van dergelijke keuzemogelijkheden.

Pensioen voor alle werkenden

Met de recente ervaringen tijdens en in nasleep van de economische crisis is er veel aandacht voor de veranderingen op de arbeidsmarkt. Zo meent ook de Europese Commissie dat het succes van de eurozone mede afhankelijk is van het goed functioneren van de arbeidsmarkt, sociale zekerheid en economische wendbaarheid van haar lidstaten. Zij stelt daarbij de behoeften van de Europese burgers centraal. Om die reden wordt een Europese sociale pijler opgezet. Eén van de onderliggende uitgangspunten van deze sociale pijler is dat burgers ongeacht het karakter en de duur van hun arbeidsrelatie toegang moeten hebben tot adequate sociale zekerheid. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt, eerlijke werkomstandigheden, een goed sociaal vangnet, maar ook een goede sociale dialoog zijn de speerpunten van deze pijler.

Het onderscheid tussen de verschillende arbeidsrelaties en werkvormen speelt in veel Europese lidstaten. In het VK wordt na de invoering van auto-enrolment nu gekeken naar de mogelijkheden van het tweedepijlerpensioen voor zelfstandigen⁵. In Nederland is de discussie over een andere inrichting van het pensioenstelsel tot nu vooral gericht op de werknemer. De aandacht voor de pensioensituatie voor zzp'ers is verhoudingsgewijs beperkt. Doordat de arbeidsmarkt in transitie is, zijn er steeds meer werkenden die geen aanvullend pensioen opbouwen. Dat hoeft niet erg te zijn, mits deze werkenden op een andere manier in hun pensioeninkomen voorzien, door bijvoorbeeld voorzieningen te treffen die buiten de pensioensfeer zijn gelegen. Toch blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van het ministerie van SZW dat slechts de helft van de zzp'ers spaart voor een pensioen op middelloonniveau; de andere helft zal na pensionering zijn inkomen zien dalen⁶. Dat heeft op termijn niet alleen gevolgen voor de samenleving (druk op collectieve voorzieningen); deze ontwikkeling tast ook het draagvlak van de tweede pijler aan. Zzp'ers zijn niet verplicht om pensioen op te bouwen en vaak doen zij dat dan ook niet. Uit allerlei onderzoeken blijkt dat veel mensen niet of onvoldoende voor hun eigen pensioen sparen zodra zij daar zelf verantwoordelijk voor zijn⁷. Dat is ook niet zo gek: pensioensparen is ingewikkeld en duur. Uitzonderingen daarop zijn een aantal specifieke beroepsgroepen en bedrijfstakken.

5 Voor meer informatie zie <https://www.royallondon.com/Documents/PDFs/2017/AvivaRoyalLondon%20Report%2030Jun17.pdf> en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

6 "Pensioen voor zelfstandigen. Onderzoek naar de oorzaken van beperkte pensioenopbouw van zelfstandigen en mogelijke oplossingsrichtingen hiervoor", Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013.

7 Zie J. Potters en H. Prast, "Gedragseconomie n de praktijk, in: W.L. Tiemeijer, C.A. Thomas en H.M. Prast (red.), De menselijke besliser, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2009.

- 8 Zie Pensioenfederatie kwantificerend onderzoek naar kleine aanspraken bij zeven pensioenfondsen: <https://www.pensioenfederatie.nl/stream/cbs-onderzoek-kleine-pensioenen.pdf>
- 9 Voor meer informatie zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2017/22/kwalitatief-onderzoek-bij-analyse-witte-vlekken>.

Naast zzp'ers vormen ook flexwerkers een groep op de arbeidsmarkt die de afgelopen decennia sterk is gegroeid. Flexwerkers bouwen vaak kleine stukjes pensioen op bij verschillende pensioenfondsen, die in een later stadium vanwege de hoge uitvoeringskosten die dit met zich meebrengt door pensioen-uitvoerders worden afgekocht⁸. Het wetsvoorstel dat voorziet in automatische waardeoverdracht biedt een welkome ondersteuning voor de pensioenopbouw van flexwerkers. Maar ook een deel van de werknemers bouwt geen pensioen op ('witte vlekken')⁹.

Een belangrijk aandachtspunt is verder het voornemen van het kabinet uit het regeerakkoord om payrolling anders vorm te geven. Het kabinet stelt in het regeerakkoord onder meer voor dat het soepeler arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing wordt verklaard en dat payroll-werknemers ten minste gelijk worden behandeld met werknemers bij de inlener qua (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden. De Pensioenfederatie vindt het belangrijk dat het kabinet helder maakt of pensioen onderdeel wordt van de secundaire arbeidsvoorwaarden van payrollers.

Dat werkenden onvoldoende of geen pensioen opbouwen vinden wij niet uitsluitend een probleem voor henzelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Immers, mensen zonder een voldoende pensioen doen mogelijk een beroep op de collectieve voorzieningen. Wij vinden dat iedere werkende, ongeacht de arbeidsvorm, in staat moet worden gesteld te kunnen profiteren van de collectiviteit en risicodeling die de tweede pijler te bieden heeft. De Pensioenfederatie heeft in 2017 een discussienota over het vraagstuk van pensioen voor alle werkenden opgesteld met als doel de dialoog over dit onderwerp met de leden te voeren. De uitkomsten zullen in het voorjaar van 2018 mee worden genomen in de voorgenomen brede beleidsvisie op een pensioen voor alle werkenden. Wij zullen bij de visievorming de ontwikkelingen met betrekking tot de ontwikkeling van een alternatief pensioencontract en de hervormingsvoorstellen met betrekking tot de arbeidsmarkt nadrukkelijk betrekken. Als uit de beleidsvisie knelpunten voortkomen, komen we in 2018 ook met een actieplan om die op te lossen.

De hervorming van de arbeidsmarkt en het vinden van een nieuwe balans tussen vast en flexibel werk is een belangrijk aandachtspunt van het nieuwe kabinet. Wij vinden daarom een dialoog met de overheid, sociale partners en zzp-organisaties wenselijk met als doel de pensioensector als relevante actor te positioneren bij een hervorming van arbeidsmarkt(beleid) dat de pensioenen van mensen raakt. Ook willen wij graag meedenken over hoe we de toegang tot het tweedepijlerpensioen kunnen vergemakkelijken, respectievelijk hoe we het pensioenaanbod kunnen diversifiëren zodat mensen die hun werknemersstatus verliezen, tegen een redelijke prijs pensioen kunnen blijven opbouwen in de tweede pijler.

Marktordening in beweging

De pensioenmarkt staat al jaren onder druk. Dat uit zich in de tweede pijler onder andere door lage dekkingsgraden, gestegen premies, versoberingen van pensioenregelingen, voortgaande consolidatie, de introductie van het algemeen

pensioenfondsen, verwachtingen bij werkgevers, deelnemers en gepensioneerden die niet worden waargemaakt, een verschuiving van een aantal risico's naar de deelnemer en steeds sterker wordende personalisering etc. Stuk voor stuk uitingen van verschillende eerdergenoemde veranderingen.

Veranderingen betekenen niet alleen risico's, maar bieden ook kansen. Wij willen daarom in 2018 een strategische beleidsvisie ontwikkelen. Bij het ontwikkelen van die beleidsvisie zullen vraagstukken als de invoering van een alternatief pensioencontract, de houdbaarheid van de verplichtstelling, de pensioenopbouw van zzp'ers, zorgplicht van pensioenfondsen, de voortgaande consolidatie, de ontwikkelingen in Europa en het speelveld tussen pensioenfondsen en verzekeraars in samenhang worden beoordeeld. Daarbij wordt ook gekeken naar de gevolgen voor de marktordening, waarbinnen de pensioenfondsen opereren. Nu wordt de impact van gewijzigde regulering op de marktordening, ook door de overheid, vaak per beleidsdossier en derhalve geïsoleerd gezien. Wij vinden het van belang dat bij de inrichtingskeuzes voor een ander pensioenstelsel, ook kijkend naar Europa, nadrukkelijk ook de risico's en kansen daarvan voor het speelveld, waarbinnen de pensioensector opereert, in samenhang moeten worden betrokken. Uitgangspunt daarbij is dat de belangen van de deelnemer leidend zijn.

Verbetering consolidatiemogelijkheden

Een verdere consolidatieslag in de pensioensector ligt in de lijn der verwachting. Aan besturen en bestuursleden worden steeds verdergaande geschiktheidseisen gesteld en ontwikkelingen als integraal risicomangement spelen een steeds belangrijker rol. Ook overgangen en fusies tussen andere pensioenfondsen vinden plaats om tot een betere schaalgrootte en kostenefficiëntie te komen. Tegelijk met de consolidatie maken de algemene pensioenfondsen een opmars: zij zijn steeds meer betrokken bij overdrachten. De Pensioenfederatie zal in 2018 samen met haar leden bezien in hoeverre de mogelijkheden om te consolideren kunnen worden verbeterd voor pensioenfondsen die daarvan gebruik willen maken. Een in de praktijk werkbaar vormgeving van tijdelijke ringfencing bij fusie van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen kan behulpzaam zijn bij de voortgaande consolidatie. Hetzelfde geldt voor een verdere doorontwikkeling van algemene pensioenfondsen, zeker nu De Nederlandsche Bank (DNB) sterk focust op de toekomstbestendigheid van pensioenfondsen¹⁰.

¹⁰ Zie DNBulletin, augustus 2017.

Europa

De Pensioenfederatie gaat in 2018 gezamenlijk met pensioenfondsen en uitvoerders verder met de ontwikkeling van scenarioanalyses van de Brexit. Daarbij staat de impact van de Brexit op Europese wetgeving ten aanzien van financiële markten centraal. Verder gaan wij, nu het krachtenveld binnen de Europese Unie wijzigt, relaties met andere landen verdiepen. In 2017 zijn we gestart met werkbezoeken aan Denemarken, Frankrijk en Duitsland. In 2018 volgen werkbezoeken aan andere strategische belangrijke landen.

3.2

Technologische vernieuwing

Technologie leidt tot maatschappelijke ontwikkelingen waardoor ook het pensioenstelsel verandert. De economische structuur verandert. Zowel aanbod (sectoren) als vraag (consumenten) verschuiven en komen bij elkaar op platformen. De platformeconomie of deeleconomie is daarvan het resultaat. De voorkeuren en behoeften van mensen veranderen, de dienstverlening past zich daarop aan. De dynamiek op de arbeidsmarkt is blijvend veranderd. Fintech verandert bovendien financiële markten en financiële dienstverlening. De uitdaging is om in brede zin na te denken over de gevolgen van technologische vernieuwingen voor de toekomst van pensioenfondsen. Technologiegedreven verandering in de pensioensector (PensionTech) biedt mogelijkheden om binding met de deelnemers en werkgevers te vergroten en om meer efficiencyvoordelen te behalen. Technologische toepassingen in de pensioenuitvoering zijn vooralsnog niet volwassen, maar het potentieel wordt inmiddels in algemene zin door de sector erkend. Innovatie gedreven door digitale technologieën biedt het meest evident kansen in de uitvoering. Technologie kan processen efficiënter en goedkoper maken, bijvoorbeeld door het gebruik van robotisering en robo-advies. Big data en data analytics helpen bij het leren kennen van klanten en maken het mogelijk het pensioenaanbod op hun persoonlijke wensen en behoeften af te stemmen. Personalisering biedt de pensioensector vervolgens kansen om communicatie op maat te kunnen realiseren. De mogelijkheden van technologische vernieuwingen worden nog lang niet allemaal benut in de pensioenwereld. Kansen zijn er volop. De bedreigingen ook. Denk aan cyberaanvallen en malware: pensioenuitvoerders hebben databases met privacygevoelige informatie en het proces van uitbetalen van pensioenen mag nooit haperen.

Wij willen daarom in 2018 de dialoog tussen en met de leden over de kansen en risico's van technologische ontwikkelingen op gang brengen. Daarom is de Pensioenfederatie een samenwerking aangegaan met Holland Fintech. Deze samenwerkingsrelatie biedt een platform om kennis te delen. De Pensioenfederatie gaat samen met Holland Fintech evenementen organiseren over de mogelijkheden van Fintech voor de leden. Aanvullend zal de Pensioenfederatie in 2018 een servicedocument maken, waarin voor pensioenfondsbestuurders de belangrijkste ontwikkelingen en vraagstukken worden benoemd. Dit ondersteunt hen bij het definiëren van hun eigen rol en geeft hen inzicht op welke wijze technologie kan bijdragen aan verbetering en verandering van de pensioenwaardeketen, daaronder begrepen de mogelijkheden die technologische vernieuwing kan bieden in de transitie naar een pensioenstelsel, waarin andere inrichtingskeuzes zijn gemaakt. Door de impact op de pensioenwaardeketen heeft technologie ook impact op de manier waarop beleid tot stand komt. Om te kunnen innoveren is het nodig dat we kunnen experimenteren. Beleidskaders en toezichtkaders bepalen de ruimte die daarvoor beschikbaar is. Zogenaemde regulatory sandboxes, zoals Innovation Hub, van DNB en Autoriteit Financiële Markten (AFM) bieden ruimte voor vernieuwende initiatieven in de financiële sector. Wij willen graag bijdragen aan het accommoderen van innovatieve ontwikkelingen die passen binnen de toezicht- en beleidsdoelstellingen van beleidsmakers en toezichthouders.



Big data en data analytics helpen bij het leren kennen van klanten en maken het mogelijk het pensioenaanbod op hun persoonlijke wensen en behoeften af te stemmen.

Wij zien dat technologische vernieuwing een onderwerp is dat Europees ook aandacht krijgt. De EU richt zich op de gevolgen van Fintech voor de financiële sector en bijhorende beleidskaders. De Organisation for Economic Co-operation en Development (OECD) beschouwt pensioenvoorziening in brede macro-economische kaders, maar kijkt ook naar specifieke technologische toepassingen in de pensioenwaardeketen. In 2018 zullen wij op de verschillende niveaus, waaronder het Europese, bijdragen aan de discussies over de impact van technologiegedreven innovaties op pensioenvoorziening.

3.3

Digitale infrastructuur voor gegevens(stromen) en gegevensbescherming

Beleid en kosten digitale infrastructuur

Digitale gegevensstromen zijn een kernelement van pensioenvoorziening geworden. De Pensioenfederatie wil met het oog op het realiseren van een adequaat pensioen voor de deelnemers de samenwerking met alle partijen in de waardeketen optimaliseren. Het omgaan met gegevens leidt daarnaast tot nieuwe vraagstukken die we als samenleving met nieuw beleid moeten beantwoorden. Daar ligt uitdrukkelijk een rol voor de Pensioenfederatie en haar leden, samen met de politiek en de overheid. Door de overheid wordt gewerkt aan een Generieke Digitale Infrastructuur (GDI), die grotendeels bepalend is voor hoe we als pensioensector met gegevens(stromen) omgaan. Onder meer de Berichtenbox van MijnOverheid.nl, het digitale authenticatieinstrument DigiD en de Basisregistratie Personen (BRP) maken daar deel van uit. De basisregistraties, zoals BRP, zijn voor pensioenfondsen van groot belang. Andere voorzieningen zoals de Berichtenbox en DigiD worden door steeds meer pensioenfondsen gebruikt, omdat het een moderne en betrouwbare manier is om met de deelnemers te communiceren.

Het demissionaire kabinet Rutte II heeft in 2017 besloten dat de kosten van de GDI (onderhoud, ontwikkeling ontwerp, beheer enz.) ten laste moeten worden gebracht van de gebruikers. De gebruikers zijn onder meer de Belastingdienst, UWV, SVB, gemeenten, maar ook pensioenfondsen en het Pensioenregister. Het besluit van het kabinet maakt deel uit van het beleid om alle kosten die de overheid voor de GDI maakt in rekening te brengen bij de partijen die daar profijt van hebben.

Fundamenteel andere aanpak van GDI-voorzieningen

Wij gaan bij het kabinet aandringen op een fundamentele andere aanpak van de GDI-voorzieningen, zowel wat betreft ontwikkeling, governance als financiering. De ratio daarvoor is dat basisregistraties voor pensioenfondsen onmisbaar zijn voor een goede en betrouwbare pensioenadministratie. De overheid is de belangrijkste speler bij het ontwikkelen en beheren van GDI-voorzieningen. De Pensioenfederatie is van oordeel dat gebruikers van GDI-voorzieningen (pensioenfondsen, maar bijvoorbeeld ook gemeenten, waterschappen, Belastingdienst) een belangrijke rol behoren te spelen bij het ontwikkelen en

beheren van die voorzieningen. Dat is nu niet het geval. In onze ogen is er sprake van een basisvoorziening die voor de gehele samenleving van belang is. Daarom ligt het in de rede dat de overheid de financiering van deze en tal van andere basisvoorzieningen voor haar rekening neemt. Het denken over een samenhangend en toekomstbestendig stelsel van generiek bruikbare digitale voorzieningen is op dit moment bovendien sterk in ontwikkeling. Wat er nu is, is van oorsprong gebouwd om het functioneren van het overheidsapparaat te verbeteren. Die insteek is te beperkt. Er zal een digitale basisinfrastructuur voor de samenleving als geheel moeten zijn. Daarin zou de huidige GDI een plaats moeten krijgen. De Pensioenfederatie zal er daarom in 2018 op inzetten om, samen met anderen, het nieuwe kabinet tot een koerswijziging te bewegen.

11 EU 2016/679.

Gegevensbescherming van deelnemers

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)¹¹ die van toepassing is vanaf 25 mei 2018 kan in deze context niet onbesproken blijven. Deze verordening treedt in de plaats van de huidige privacyrichtlijn en de Wet bescherming persoonsgegevens. De AVG regelt wanneer er wel of niet persoonsgegevens mogen worden verwerkt met als doel de privacyrechten van personen te beschermen tegen de risico's van de informatiemaatschappij. In 2018 zal de Pensioenfederatie, op basis van de ervaring die is opgedaan met de toepassing van het in 2017 gepubliceerde normenkader (met praktische handvatten voor pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties om begin 2018 AVG-proof te kunnen zijn), een gedragscode opstellen die vóór publicatie breed afgestemd wordt binnen de sector en waarop toetsing door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gevraagd wordt.

3.4

Zorgplicht van pensioenfondsen

In het huidige debat over het pensioenstelsel wordt gesproken over het (verder) verleggen van risico's naar het individu, omdat werkgevers en pensioenfondsen die niet langer kunnen of willen dragen. Ook wordt er gepleit voor meer keuzemogelijkheden en een grotere eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer. Dat sluit aan bij een terugtrekkende overheid en het komt tegemoet aan de grote heterogeniteit in individuele voorkeuren. Denk bij dat laatste aan persoonlijke ambities, toekomstverwachtingen en omgevingsfactoren als gezondheid, gezinssituatie en arbeidsomstandigheden. Het belang van goede communicatie over pensioen neemt daarmee alleen maar toe. Dat mensen weten welke keuzemogelijkheden en risico's er zijn en hoe daar mee om te gaan, niet alleen tijdens de opbouwfase, maar ook bijvoorbeeld voor de nieuwe mogelijkheden in de uitkeringsfase (zoals doorbeleggen). Het is daarom belangrijk om te weten hoe mensen omgaan met pensioeninformatie en hoe ze pensioenbeslissingen nemen. Op basis hiervan kan de standaardkeuze van het pensioenproduct worden vormgegeven, zodat pensioendeelnemers in principe beschermd worden tegen onjuiste keuzes. Bovendien is het van belang dat er realistische verwachtingen ontstaan over het pensioen.

De voortschrijdende verschuiving van verantwoordelijkheid naar individuen roept de vraag op of er behoefte is aan en/of noodzaak bestaat tot nuancering of precisering van de 'zorgplicht' van pensioenuitvoerders richting de (gewezen) deelnemer. Daarom is er vanuit de Pensioenfederatie een multidisciplinaire werkgroep met leden van de achterban in het leven geroepen die dat vraagstuk oppakt. Een rapportage van bevindingen wordt betrokken bij de uitwerking van een alternatief pensioencontract, het onderzoeksthema technologische vernieuwing, het onderzoeksthema marktordening en de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie.

3.5

Investeren door pensioenfondsen

Pensioenfondsen investeren in Nederland, in Europa en andere delen van de wereld. Met het realiseren van een Kapitaalmarktunie (Capital Markets Union, CMU) wil de Europese Commissie het voor kapitaalverschaffers zoals pensioenfondsen makkelijker maken om binnen de EU te investeren. In 2019 moeten de belangrijkste fundamenten van de CMU staan. Tegelijk staat het onderzoeken van belastingobstakels bij grensoverschrijdend investeren op de agenda. Wij werken mee aan het identificeren en wegnemen van barrières voor pensioenfondsen om in Europa te investeren. Ook denken we mee over de manier waarop Europese financiële wet- en regelgeving het behalen van de gedeelde doelen van pensioenfondsen, deelnemers, Nederland en Europa kan stimuleren. Dat de Nederlandse pensioensector zich sterk maakt voor haar bijzondere positie zien we terug bij de regelgeving voor het centraal clearen van derivaten (EMIR). Pensioenfondsen zijn tot augustus 2018 nog vrijgesteld van die verplichting. Wij pleiten voor een duurzame oplossing; bijvoorbeeld om non-cash (zoals obligaties) als onderpand te kunnen gebruiken bij clearing. Daarbij wordt rekening gehouden met de impact van andere regelgeving die belemmerend werkt, zoals de kapitaaleisen voor banken.

3.6

Verantwoord beleggen

Voor deelnemers, maatschappij en politiek is duurzaamheid van pensioenbeleggingen een thema dat terecht steeds meer aandacht vraagt. De deelnemer wil weten waar zijn premie-inleg naar toe gaat en waarin het pensioenfonds het geld investeert. Transparantie en dialoog met de deelnemer zijn hier sleutelwoorden. De Pensioenfederatie blijft in gesprek met overheid en stakeholders over de mogelijkheden voor pensioenfondsen om bij te dragen aan de Nederlandse economie, en aan de verduurzaming daarvan. Samen met de NLII zal worden gewerkt aan het creëren van kansen en investeringsprojecten die een goed resultaat opleveren voor zowel de pensioendeelnemer als de gestelde doelen ten behoeve van de energietransitie. In het regeerakkoord worden veel plannen gemaakt voor verduurzaming van de woningmarkt, ontwikkeling van nieuwe infrastructuur en de circulaire economie in het algemeen. Het parlement en DNB kijken steeds nadrukkelijker mee hoe de pensioensector inhoud geeft aan het internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (het IMVO-beleid). De inzet van de pensioensector is om de komende jaren het beleid rondom verantwoord beleggen verder uit te bouwen dan het afgelopen decennium reeds gebeurd is.

In 2017 hebben de Pensioenfederatie en een groot aantal pensioenfondsen in een intentieverklaring aangekondigd dat zij een traject opstarten voor het maken van IMVO-afspraken waar overheid en maatschappelijke organisaties bij zullen worden betrokken. Het is de intentie van de ondertekenaars om in 2018 een samenwerkingsconvenant met IMVO-afspraken tot stand te brengen. Door het maken van IMVO-afspraken wil de Pensioenfederatie bijdragen aan het waarborgen van een goed en betaalbaar pensioen en tevens aan een stabiele economie en een duurzame wereld. IMVO-convenanten zijn onderdeel van een breed maatschappelijk proces om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen te bevorderen. Goede contacten met de overheid en maatschappelijke organisaties die leiden tot betere samenwerking, informatie-uitwisseling en vertrouwen zijn daarvoor van groot belang. De Pensioenfederatie wil daarom gezamenlijk met overheid en maatschappelijke organisaties investeren in kennisvergroting en kennisoverdracht bij de pensioenfondsen, in onderlinge samenwerking en in de ontwikkeling van definities en standaarden. Daarnaast faciliteert de Pensioenfederatie leden die hun beleid met elkaar willen afstemmen en daarmee gezamenlijk in overleg willen treden met andere maatschappelijke partijen om het beleid voor verantwoord beleggen nog effectiever te maken.

Duurzame financiering staat ook hoog op de EU-agenda. De Europese Commissie (hierna: commissie) heeft in 2017 een High Level Expert Group (HLEG) 'Sustainable Finance' opgezet. De HLEG heeft tot doel om de commissie te adviseren over een omvattende Europese strategie over duurzame financiering: als onderdeel van beleid, als bescherming van financiële markten tegen klimaatrisico's, en om privaat kapitaal naar duurzame investeringen en groei te leiden. Daarom zijn we ook in Brussel en Frankfurt betrokken bij werkzaamheden om het verantwoord beleggingsbeleid van pensioenfondsen uit te dragen. Tegelijkertijd dragen we zo bij aan het integreren van duurzaamheid in Europees beleid.

3.7

Lange balansen en hoge vervangingsratio's

Het doel van het aanvullend pensioen is het voorkomen van een grote terugval in levensstandaard na pensionering, zodat gepensioneerden ongeveer kunnen blijven leven zoals ze gewend zijn. Deze doelstelling wordt bereikt in een stelsel waarin risicodeling en collectiviteit centraal staan¹². Deze doelstelling wordt ook door de politiek onderschreven. Wij houden de politiek graag aan deze doelstelling, waarbij collectiviteit en risicodeling de ankers zijn. Wij constateren tegelijkertijd dat de politiek aandacht vraagt voor de 'lange balans' van Nederlandse huishoudens¹³. Met deze terminologie wordt bedoeld op de combinatie van hoge pensioen- en woningvermogens met hoge hypotheekschulden. De gedachte is dat huishoudens aan de ene kant hoge woningschulden hebben en aan de andere kant hoge besparingen.

¹² Zie Perspectiefnota herziening pensioenstelsel, 2016.

¹³ Zie bijvoorbeeld Miljoenennota 2017.

De Pensioenfederatie wijst erop dat de afgelopen jaren sprake is geweest van een flinke versobering van de pensioenopbouw. De Pensioenfederatie vindt het daarom ongewenst om de collectiviteit en risicodeling verder te verkleinen. Niet

alleen – zoals eerder opgemerkt – bij de introductie van een alternatief pensioencontract, maar ook in het kader van het debat over de ‘lange balans’ van huishoudens. Het daadwerkelijk voorkomen van terugval in levensstandaard bij pensionering betekent dat er grenzen zijn aan de mate waarin pensioen verder uitgehold kan worden. Verder staat de Pensioenfederatie op het standpunt dat de discussie over de ‘lange balans’ vraagt om een visie van het kabinet op de woningmarkt met bijbehorende beleidsmaatregelen. De hypotheekrenteaftrek heeft tophypotheek gestimuleerd waardoor uitgaven voor wonen zwaar op het budget van huishoudens drukken. Daarnaast willen wij met de overheid het gesprek voeren over wat de betekenis is van een vervangingsratio waarin de waarde van de eigen woning is verwerkt. Daarbij zouden ook de behoeften van diverse inkomenscategorieën moeten worden betrokken. Wij wijzen erop dat er vele huishoudens zijn met lage of middeninkomens met relatief bescheiden vermogensvorming via de eigen woning. Maar ook dat er sprake is van een grote groep huishoudens waar geen sprake is van een vermogensopbouw via de eigen woning. Wij willen bovendien dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen de ‘lange balansen’ van huidige en toekomstige huishoudens. Naar onze opvatting kan het niet zo zijn dat het kabinet beleidsmaatregelen treft uitsluitend op basis van de vermogenssituatie van huidige generaties, zonder voldoende oog te hebben voor de financiële situatie van toekomstige generaties die de woning- en pensioenmarkt betreden. Toekomstige generaties zullen steeds meer worden geconfronteerd met de gevolgen van de veranderende arbeidsmarkt (meer flexibele arbeid: tijdelijk contract en/of zzp’er) en de gevolgen hiervan voor de pensioenopbouw en de toegang tot de hypotheekmarkt.

3.8

Btw

Een ander vraagstuk dat in 2018 de aandacht zal blijven trekken is het btw-dossier. De aandacht richt zich daarbij op het – waar mogelijk – van dienst zijn bij het veiligstellen van fiscale besparingen vanuit het verleden. Het betreft dan vooral de toepassing van de ‘verleggingsregeling’ op buitenlandse (vermogens)beheerdiensten en de btw op beheerdiensten na de beperking van de ‘btw-koepelvrijstelling’. Maar ook de goede borging van de vrijstelling naar de toekomst is nadrukkelijk een punt van aandacht.

Btw-heffing over beheerdiensten leidt voor veel fondsen tot een kostenverhoging. Wij begrijpen goed dat de pensioenfondsen – juist op aanraden van de overheid – streven naar beperking van kosten. Tevens voelen wij ook mee in het ongemak en de onheuse argumentatie bij het eenvoudigweg opleggen van btw-verplichtingen bij dienstverlening aan Nederlandse pensioenfondsen. Vooral ook, omdat andere EU-landen dat niet nodig vinden.

Wij zullen ons – zolang dit dossier niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid – nadrukkelijk blijven manifesteren, want btw-heffing dupeert uiteindelijk vooral de deelnemer. Toepassing van het Unierecht en het verminderen van btw-lasten blijft onze aandacht houden. Daarom worden gesprekken gevoerd met de Nederlandse en Europese autoriteiten. Dit alles gebeurt onder regie van de stuurgroep Btw die is samengesteld uit vertegenwoordigers van pensioenfondsen en hun dienstverleners.

4

Communicatie en reputatie

De Pensioenfederatie houdt zich ook nadrukkelijk bezig met de vraag hoe er het beste kan worden gecommuniceerd met de deelnemers over hun pensioen en hoe we het vertrouwen in de sector weer kunnen herstellen. Op het punt van communicatie hebben we de traditie om als sector zelf het voortouw te nemen en goede communicatiemiddelen te ontwikkelen. Het Uniform Pensioenoverzicht is daar een klassiek voorbeeld van en Pensioen 1-2-3 een recent voorbeeld. Het ontwikkelen en uitrollen van nieuwe communicatiemiddelen vergt een goede coördinatie vanuit de Pensioenfederatie. Dat geldt nog meer voor de reputatie van de sector. De reputatie is sterk afhankelijk van het gedrag en de resultaten van de fondsen. De resultaten zijn per definitie niet geheel door de fondsen te bepalen. Het gedrag daarentegen wel. De gedraging van een enkel fonds kan de reputatie van de hele sector raken. Een goede afstemming is dan ook van groot belang.

4.1

Communicatie over pensioen is geen appeltje eitje

Communiceren over pensioen kent dezelfde hindernissen als andere financiële onderwerpen: low interest, complex en veel concurrentie door andere aanbieders van informatie. Dat komt omdat het bij pensioen gaat over iets voor (heel veel) later, in tegenstelling tot bijvoorbeeld een spaarrekening voor je kind. En, het onttrekt zich veelal aan eigen keuzes en invloed: als een soort deus ex machina blijf je later wel of geen (goed) pensioen te hebben. Metingen wijzen uit dat pakweg driekwart van de werkende Nederlanders weinig tot geen kennis heeft over pensioen en de eigen pensioensituatie. Dat was tien jaar geleden zo, en daar zit weinig verandering in. Ondanks de aanzienlijke verbeteringen van de communicatie door de pensioenfondsen, de door de Wet pensioencommunicatie gewijzigde dan wel nieuw ingevoerde wettelijk verplichte uitingen en de intensieve media-aandacht die er voor pensioen is.

Het kernprobleem is het bereiken van veel deelnemers die zich nu niet betrokken voelen bij hun pensioenfonds. Dat lukt niet door een brief of een email te sturen, omdat er geen basis is voor contact. Mensen zijn niet geneigd over de genoemde hindernissen heen te stappen als ze geen emotionele relatie hebben of voelen met de afzender van informatie. Veel deelnemers denken ook dat het geen zin heeft om die relatie aan te gaan doordat vertrouwen ontbreekt. Omdat pensioenfondsen – ook door de wettelijke communicatieverplichtingen – vooral zijn gericht op kennisoverdracht (ratio) en niet op het aangaan van een relatie (emotie), komt hun informatie vaak niet aan. Ineffectieve communicatie kost wel geld, maar genereert een averechts effect: het tast de reputatie en het speelveld van pensioenfondsen aan. Hoe minder mensen van pensioen weten, hoe meer geloof ze hechten aan misvattingen dat er straks geen pensioen voor hen is en dat hun premie terecht komt bij de gepensioneerden van nu¹⁴. Ook dit leidt tot een afbrokkelend vertrouwen.

¹⁴ Zie "Pensioenkennis en vertrouwen gaan hand in hand", een onderzoek van de Pensioenfederatie dat is verricht door de onderzoeksbureaus Motivaction en Zegwaard, in samenwerking met de Erasmus Universiteit, 2016.



De Pensioenfederatie houdt zich ook nadrukkelijk bezig met de vraag hoe er het beste kan worden gecommuniceerd met de deelnemers over hun pensioen en hoe we het vertrouwen in de sector weer kunnen herstellen.

4.2

Communicatie 2.0

Speerpunt moet zijn het oplossen van het kernprobleem dat veel deelnemers geen betrokkenheid ervaren bij hun pensioenfondsen. Uiteraard verschilt de mate waarin daarvan sprake is per fonds(type). Daarbij komt dat uit een deelnemersonderzoek van de Pensioenfederatie blijkt dat deelnemers te weinig kennis hebben van hun pensioen en van het pensioenstelsel: zo denkt 80% dat er sprake is van een omslagstelsel¹⁵. De risico's van beleggen worden overschat, net als het rendement op sparen. Wij vinden dat pensioenfondsen geen genoegen moeten nemen met het feit dat het merendeel van de deelnemers geen boodschap aan hen heeft. De digitale transformatie kan daarbij een belangrijke rol spelen. Pensioenfondsen weten bijvoorbeeld wie wel en niet op de online mijn-omgeving van een pensioenfonds is geweest. Degenen die niet op de online mijn-omgeving zijn geweest, kunnen met aansprekende triggers worden aangespoord ten minste eens per jaar naar hun pensioensituatie te kijken. Met een online testje kunnen deelnemers worden gestimuleerd na te denken of wat ze daar zien genoeg is, en zo nee, tips krijgen om verbetering in hun pensioen te realiseren. Degenen die wel zijn geweest, ontvangen een compliment en worden aangespoord om nog wat extra voor hen relevante onderwerpen te bekijken. Wij vinden het belangrijk dat pensioenfondsen de online bewegingen van hun deelnemers voor dit doel mogen gebruiken. Uiteraard zullen privacyaspecten daarbij moeten worden betrokken. Belangrijk is ook dat werk wordt gemaakt van het herstel van vertrouwen. Pensioenfondsen zouden in hun communicatie verder kunnen gaan dan alleen de persoonlijke pensioensituatie van de deelnemer. De pensioensituatie gaat niet alleen over een opgebouwd bedrag, maar ook over de (emotionele) waarde van het stelsel, het profiel van het pensioenfonds en de dienstverlening. Het gaat om het wegnemen van misvattingen, negatieve sentimenten en daarvoor positieve ervaringen in de plaats stellen. Zodat deelnemers zich openstellen voor de pensioeninhoud als die persoonlijk relevant is.

Dit eerste speerpunt resulteert in een tweede: wij vinden dat mogelijkheden van maatwerk in termen van communicatie centraal zouden moeten staan. Het integraal versturen van de huidige wettelijk verplichte, rationeel gestoelde formats waarin teksten soms op woordniveau verplicht zijn, staat haaks op het maatwerk dat consumenten bij alle andere aanbieders wordt geboden. De deelnemer in de rol van consument is gewend te 'grazen'. Hij springt van de ene (korte) tekst naar de andere en bepaalt zelf of hij op 'lees verder' klikt of niet.

De wettelijk voorgeschreven communicatiemiddelen ('verplichte formats') sluiten ook niet aan op de overige communicatie van de pensioenfondsen. Waar pensioenfondsen in hun overige communicatie wel maatwerk kunnen toepassen, kan dat niet in alle formats. De doelen van de wetgever achter de uniformiteit van de formats – vergelijkbaarheid, herkenbaarheid en het aanreiken van alle essentieel geachte informatie – zijn begrijpelijk, maar zouden meer moeten passen bij hoe consumenten (in alle verscheidenheid) daadwerkelijk informatie opnemen. Verplichte formats zouden kunnen worden vervangen door kaders die

¹⁵ Zie "Pensioenkennis en vertrouwen gaan hand in hand", een onderzoek van de Pensioenfederatie dat is verricht door de onderzoeksbureaus Motivaction en Zegwaart, in samenwerking met de Erasmus Universiteit, 2016.

aangeven wat aan welke doelgroep op welk moment moet worden gecommuniceerd. Pensioenuitvoerders zijn dan vrij de invulling op die manier en met inzet van die middelen te doen die het best op hun doelgroepen aansluit.

De komende evaluatie van de Wet pensioencommunicatie biedt een goede gelegenheid om te bezien of de communicatie naar de deelnemer eenvoudiger en doelmatiger kan. Onder dat laatste wordt verstaan het 'op maat' triggeren van de deelnemer met aantrekkelijk verpakte informatie die voor die deelnemer van belang is, aansluit op zijn belevingswereld en daardoor stimuleert om verder te verdiepen. Deze targetgerichte communicatie kan ook zijn intrede doen in de pensioencommunicatie om deelnemers meer in control te laten zijn. Eenvoud en gemak zijn de sleutelbegrippen die passen bij deze communicatie. Door zich te richten op maatwerk, ook in de keuze van de middelen, kan de pensioenuitvoerder een relatie opbouwen met de deelnemer, die essentieel is om daadwerkelijk te communiceren. Uiteraard speelt het intensiveren van de interactiemogelijkheden hierbij een rol. De Pensioenfederatie gaat aan de slag met het ontwikkelen van een beleids- en strategische visie op pensioencommunicatie die input vormt voor de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie in 2018. Uiteraard wordt ingezet op het in gezamenlijkheid verkrijgen van inzichten in deelnemerskenmerken en het ontwikkelen en testen van maatwerk aanpakken, onder andere ter voorbereiding op het alternatieve pensioencontract. Ook zullen we hierbij ontwikkelingen betrekken als FinTech en big data. Dat helpt fondsen bij beleidsafwegingen vanuit het perspectief van de deelnemer: wat doen wij in communicatie wel en wat doen we niet; welke segmentatie kunnen we daarbij effectief hanteren?

Alleen in multidisciplinair verband is effectieve communicatie te realiseren. Alleen een bewuste, doelgerichte keten van handelingen leidt tot de juiste communicatie. Het gaat over het samenspel van het afgeven van de juiste prikkels, bieden van relevante service, het ontwikkelen van eenvoudige en betrouwbare content, het analyseren en testen van content en middelen op begrijpelijkheid en effectiviteit, het herkennen van de deelnemer en zijn behoeften, en het onderkennen van de relatie tussen deze zaken en het managen van de reputatie van de pensioensector.

4.3

Reputatie

In het buitenland staat Nederland bekend als een land dat zijn pensioenen goed op orde heeft¹⁶. In eigen land is de tevredenheid over pensioen beduidend lager. Dat de reputatie in eigen land onder druk staat, heeft verschillende oorzaken. Deze zijn eerder in de beleidsagenda benoemd (verwezen zij naar paragraaf 2). Daarnaast beïnvloedt maatschappelijke onvrede over allerlei zaken die losstaan van pensioen, zoals de migratieproblematiek en het milieu, ook het sentiment over pensioen. De leeftijdsverhogingen van de Algemene Ouderdomswet (AOW), de (gemiddeld) te lage dekkingsgraden van pensioenfondsen en het solidariteitsvraagstuk tussen generaties zetten de reputatie van de pensioensector verder onder druk. Het verbeteren van de reputatie van de sector is van

¹⁶ Zie bijvoorbeeld Melbourne Mercer Global Pension Index.

groot belang. Het is een proces van lange adem dat de inzet vergt van alle leden, waarbij pensioenfondsen en koepelorganisatie elkaar versterken. Een betere reputatie van de pensioensector wordt niet bewerkstelligd door alleen communicatie, daarvoor is meer nodig. Vanwege het belang van het onderwerp en vele aspecten die er mee samenhangen blijft het thema de komende jaren hoog op de agenda staan.

4.4

Investeren in Nederland een reputatievraagstuk

Deze paragraaf zou met evenveel recht in hoofdstuk drie hebben kunnen staan bij de paragraaf over beleggingen van pensioenfondsen. Toch staat het nu hier bij reputatie. De reden is dat er niets mis is met de investeringen van pensioenfondsen in Nederland. Vele fondsen investeren graag in Nederland en zouden die investeringen best willen uitbreiden. Niettemin wordt de sector met grote regelmaat vanuit de politiek onder vuur genomen over het feit dat er te weinig in Nederland wordt belegd. In 2018 willen we het eerlijke en hele verhaal over investeren in Nederland voor het voetlicht brengen.

Pensioenfondsen investeren in Nederland. In infrastructuur, hypotheek, huurwoningen en ander vastgoed, ze doen mee met de Nederlandse Investeringsinstelling (NLII). Niettemin ziet de pensioensector zich geconfronteerd met een discussie over de rol van pensioenfondsen bij kredietverlening aan bedrijven en huishoudens in Nederland. Een discussie die meebeweegt met politieke en maatschappelijke sentimenten. Investeren in Nederland is evenwel een thema dat verder gaat dan uitsluitend de pensioensector. Het vraagstuk heeft bovendien niet alleen een financiële component, maar het gaat ook om vertrouwen en imago van de sector. De Pensioenfederatie vindt het daarom belangrijk dat pensioenfondsen in die discussie een eigen geluid kunnen laten horen over de rol van pensioenfondsen als investeerders. Een duidelijk profiel begint met betrouwbare cijfers over waarin pensioenfondsen nu precies investeren. Over consistente en betrouwbare cijfers kan worden gecommuniceerd. De Pensioenfederatie ondersteunt daarom het onderzoek dat de NLII heeft opgepakt met verschillende stakeholders, waaronder ook toezichhouders en verzekeraars, om te komen tot zo'n consistente informatiebron. De beschikbaarheid van betrouwbare gegevens maakt het vervolgens mogelijk om duidelijk te maken op welke manier de pensioensector relevante bijdragen levert aan de samenleving. Vanuit de Pensioenfederatie wordt een multidisciplinaire werkgroep opgezet die zich richt op het ontwikkelen en naar buiten brengen van een onderbouwd verhaal van de pensioensector richting media, politiek en deelnemers als het gaat om investeren in Nederland.

5

De vereniging Pensioenfederatie

5.1

Vereniging van, voor en door de leden

De Pensioenfederatie is een organisatie van, voor en door de leden, ondersteund door een professioneel bureau. In dat verband mag niet onvermeld blijven dat de algemene pensioenfondsen sinds 2017 lid zijn van de Pensioenfederatie. De Pensioenfederatie is een kennisknooppunt dat de belangen van pensioenfondsen adequaat behartigt en de dienstverlening aan de leden daartoe voor haar rekening neemt. Daarin vervult de Pensioenfederatie een brugfunctie tussen de pensioensector en de samenleving, en tussen de pensioensector en de politiek. Het bestuur en het bureau van de Pensioenfederatie willen ervoor zorgen dat alle leden die mee willen doen, ook mee kunnen doen. De Pensioenfederatie biedt leden daarom een platform via verschillende fora: in de vorm van commissies, kringen, thematische werkgroepen, themabijeenkomsten, webinars, algemene ledenvergaderingen en het jaarcongres, waarbij uitwisseling van ervaringen en van elkaar leren voorop staan. De Pensioenfederatie zorgt verder voor een snelle nieuwsvoorziening aan de leden in de vorm van MailActueel, Nieuwsflits, OverZicht en ledenmails en is ook spreekbuis, informatiedraaischijf en klankbord namens de pensioensector.

Beïnvloeding van stakeholders is een kerntaak van de Pensioenfederatie. Met het aantreden van een nieuw kabinet en nieuw samengestelde Tweede Kamer is het goed om ons te realiseren dat pensioen een onderwerp is dat politiek gezien volop in de belangstelling staat. Ook in 2018 zal veel worden gevraagd van ons relatiemanagement. Niet alleen omdat we aan de vooravond staan van andere inrichtingskeuzes van het pensioenstelsel dat naast nauwe afstemming met sociale partners, intensief overleg zal vergen met de departementen en de bewindslieden van de ministeries van SZW en van Financiën. Maar ook omdat pensioen politiek gezien inmiddels niet meer het exclusieve terrein is van de bewindslieden van de ministeries van SZW en van Financiën. Pensioen raakt steeds vaker ook andere beleidsterreinen (denk bijvoorbeeld aan onderwerpen als duurzaamheid van pensioenbeleggen, de ontwikkeling van een digitale infrastructuur, verevening van pensioen bij scheiden of investeren in Nederland) en is dus ook bij meerdere vaste Kamercommissies een onderwerp van debat. Dat betekent dat het relatiemanagement van de Pensioenfederatie zich ook op die breedte moet richten. Daar komt bij dat het politieke landschap meer versnipperd is geraakt. Dat vergt ook extra inspanning om te bouwen aan en het onderhouden van een breed politiek en ambtelijk netwerk ten behoeve van de belangenbehartiging van de leden.

5.2

Veelzijdiger rol van de Pensioenfederatie

De Pensioenfederatie staat midden in een pensioenlandschap dat blijvend in beweging is. Soms als aanjager van thema's, soms initiërend en agendasturend

en waar nodig samen optrekkend met departementen (zoals de ministeries van SZW, Financiën en Buitenlandse Zaken) in de beleidsvorming en -voorbereiding.

We leven, zoals gezegd, toe naar een ander tijdperk. De transitie die het pensioenstelsel zal doormaken, vraagt om integrale intensieve samenwerking met tal van andere partijen. Dat vergt een Pensioenfederatie die niet alleen servicegericht naar de leden opereert, gedreven door de huidige actualiteit, maar dat vergt ook strategisch beleidsmanagement, kijkend naar de opgaven waarvoor de pensioensector staat.

De opgaven, die complex zijn, vragen steeds vaker om praktische verbindingen tussen pensioenfondsen en andere partijen. De Pensioenfederatie speelt daarin, als ondersteunde organisatie, een cruciale rol. 2017 heeft laten zien dat er – naast de bestaande commissiestructuur – onder de vlag van de Pensioenfederatie verschillende multidisciplinaire thematische werkgroepen in het leven zijn geroepen om strategische thema's op te pakken (zoals bijvoorbeeld ten behoeve van de doorontwikkeling van het nieuwe pensioencontract, zorgplicht en het vraagstuk van pensioen voor alle werkenden). Afhankelijk van het thema en de kennisvraag worden er experts betrokken uit de pensioensector die vanuit verschillende disciplines werken aan een integrale aanpak van een strategisch thema. De tendens om vraaggestuurd en projectmatig te werken zal zich versterken. Naast de doorontwikkeling van het nieuwe pensioencontract (langs de lijnen van het pensioenresultaat, de juridisch-fiscale invalshoek, verslaglegging en de invalshoeken van uitvoerbaarheid en communicatie) en het ontwikkelen van een beleidsvisie over het vraagstuk van pensioen voor alle werkenden, zijn er in 2018 werkgroepen die zich bezighouden met thematische vraagstukken als de zorgplicht, de marktordering en de technologische ontwikkelingen in de pensioensector. Hierdoor kan de Pensioenfederatie als kennisknooppunt en netwerkorganisatie dynamisch en flexibel inspelen op de genoemde ontwikkelingen, veranderende omstandigheden en (nieuwe) behoeften van de leden.

5.3

Ledenonderzoek

Elke vereniging is afhankelijk van draagvlak van haar leden. Daarom meet de Pensioenfederatie de tevredenheid over haar functioneren met enige regelmaat. In 2017 is wederom een ledenonderzoek gehouden; bestuursleden van fondsen, maar ook directie en staf van bestuursbureaus en uitvoeringsorganisaties werden gevraagd naar hun mening. Behalve vragen over het functioneren van de Pensioenfederatie op de belangrijkste taken, zijn er ook vragen gesteld over hoe de Pensioenfederatie de komende jaren haar rol moet vervullen, waar de zwaartepunten moeten liggen. Tenslotte is gevraagd welke rol de respondenten zelf willen bekleden binnen de verenigingsstructuur. De uitkomsten van het ledenonderzoek zullen in 2018 met de leden worden besproken.

5.4 Veranderende Pensioenfederatie

In de voorgaande paragrafen is aangegeven hoe de wijze waarop de Pensioenfederatie belangrijke vraagstukken in samenspraak met de leden aanpakt geleidelijk wijzigt en dat we de leden hebben bevroegd naar hun visie op de rol van de Pensioenfederatie in de toekomst. Niet alleen de wereld om ons heen verandert (zoals beschreven in hoofdstuk 2), ook de leden en uitvoerders veranderen (daardoor).

Dat onze leden en de uitvoerders zich voorbereiden op de toekomst heeft invloed op het functioneren van de Pensioenfederatie. Door de consolidatieslag verdwijnen de minder grote leden en nemen de algemene pensioenfondsen in omvang toe. De onderlinge verhouding tussen de leden verandert eveneens.

Het spreekt voor zich dat als de wereld om je heen verandert je als organisatie zelf ook moet kijken of je klaar bent voor die veranderende omgeving. We zullen in 2018 daarom een start maken met een heroriëntatie op missie en visie, governance en taken van de Pensioenfederatie, te weten het lobbyen en beïnvloeden, service en voorlichting naar de leden en tot slot coördinatie.

Het doel van de heroriëntatie is om ook in de nabije toekomst een vereniging te zijn die in een veranderende pensioenwereld kan opereren en daarin het gemeenschappelijke uitdraagt, er voor de leden is en door de leden wordt gewaardeerd.

5.5 Congressen 2018

Bijzonder in 2018 is het jaarcongres van de World Pension Association (waar onder andere PensionsEurope lid van is), de Australische pensioenkoepel AIST, de internationale organisatie voor paritaire organisaties AEIP en de Pensioenfederatie dat op 30 mei 2018 in Amsterdam wordt georganiseerd. Dit congres is hét ontmoetingsmoment van de internationale pensioensector.

Op 4 oktober 2018 vindt het jaarlijkse congres van de Pensioenfederatie plaats. Doelen van het congres zijn het agenderen van nieuwe ontwikkelingen, het uitdragen van standpunten en het verbinden van leden en relaties.

6

Politiek en toezicht

Behalve de (strategische) beleidsdossiers die eerder zijn benoemd, staan er voor 2018 een aantal wetsevaluaties en wetgevingstrajecten op de rol. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen in voorbereiding zijnde of in het parlement aanhangige wetgeving. De meest in het oog springende worden in deze paragraaf geadresseerd. Daarenboven wordt in deze paragraaf aandacht gevraagd voor toezicht en toezichtkosten.

6.1

Wetgeving

Automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen

Verschillende banen betekent vaak verschillende pensioenen bij meerdere pensioenfondsen of verzekeraars. Vaak zijn dat kleine pensioenen, waarbij de pensioenuitvoerder zelfstandig besluit tot afkoop over te gaan vanwege de hoge administratiekosten. Dit is niet in het belang van de werknemer. Daarom is besloten, samen met de pensioenuitvoerders en de sociale partners, om de wettelijke regeling voor de afkoop van klein pensioen aan te passen. Wij zijn voorstander van het voorstel om automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen mogelijk te maken als alternatief voor het afkopen ervan, mits deze automatische waardeoverdracht eenvoudig, effectief en zo goedkoop mogelijk kan worden uitgevoerd. Het is de bedoeling dat de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel in 2017 wordt afgerond.

Er is een gezamenlijke werkgroep in het leven geroepen met deelnemers uit de achterban van het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie. Die kijkt naar het inrichten van het structurele proces van waardeoverdracht van nieuwe kleine pensioenen en voor het uitwerken van een projectmatige aanpak voor een efficiënte en beheerste wijze van de overdracht van reeds bestaande kleine pensioenen. In 2018 gaan we vooral werken aan een sectorbreed convenant om de automatische waardeoverdracht van (bestaande) kleine pensioenen in goede banen te leiden. De verwachting is dat de waardeoverdrachten van kleine pensioenen per 1 januari 2019 van start kunnen gaan in verband met de inrichting van de functionaliteit in het Pensioenregister.

Fusie van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen

Eén van de laatste daden van staatssecretaris Klijnsma was het aanbieden aan de Tweede Kamer van het wetsvoorstel dat fusie tussen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen vergemakkelijkt. Het wetsvoorstel ziet op de mogelijkheid voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen om te fuseren en daarbij tijdelijk financieel afgescheiden vermogens aan te houden. De intentie daarbij is om dekkingsgraden geleidelijk naar elkaar toe te brengen en een volledige fusie te laten plaatsvinden. Aan het aanhouden van afgescheiden vermogens worden meerdere eisen gesteld. Onze inzet tijdens de parlementaire behandeling is dat

verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen kunnen fuseren, waarbij in het belang van de deelnemer sprake is van werkbare randvoorwaarden die worden verbonden aan het tijdelijk afscheiden van vermogens. Fusie van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen met tijdelijke ringfencing moet een reëel alternatief zijn ter verbetering van consolidatiemogelijkheden. Het wetsvoorstel dat aan de Tweede Kamer is aangeboden, wijkt ver af van onze inzet. We zullen ons dan ook inspannen om dit wetsvoorstel vergaand om te buigen, opdat het in de praktijk voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen een werkbaar alternatief wordt om te kunnen consolideren, of anders van tafel te krijgen.

Nettopensioen

Ook in 2018 zal nettopensioen de gemoederen bezighouden. Verwacht mag worden dat de inkoopmethodiek voor 1 januari 2018 wordt verbeterd door aanpassing van de lagere regelgeving. De nieuwe inkoopmethodiek is een grote stap voorwaarts ten gunste van het pensioenresultaat van de nettopensioendeelnemer. Het demissionair kabinet Rutte II heeft voor nettopensioen ook een shoprecht op pensioendatum aangekondigd. Met de introductie van het shoprecht op pensioendatum start in onze ogen een principiële discussie over de taakafbakening. Wij vinden dat deze discussie moet worden gevoerd, maar dan ook in samenhang met het mogelijk maken van de variabele uitkering voor alle partijen. Bij de wijzigingen in het Witteveen kader was het de nadrukkelijke wens van de politiek en sociale partners dat alle uitvoerders in staat werden gesteld om nettopensioen op adequate wijze aan te kunnen bieden. Dat is geen vanzelfsprekendheid gebleken, bijvoorbeeld als gevolg van de inkoopmethodiek. Naar de toekomst toe zal de Pensioenfederatie zich blijven inzetten voor goede nettopensioenregelingen. Al langere tijd maken wij ons sterk voor het mogelijk maken van de variabele uitkering bij alle pensioenuitvoerders met beschikbare premiereregelingen, ook voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen met een nettopensioenregeling (die per definitie DC zijn).

Implementatie IORP-richtlijn

Een dossier dat in 2018 wederom aandacht zal vragen is de implementatie in de pensioenwetgeving van de herziene IORP-richtlijn. Deze richtlijn introduceert het pension benefit statement als document, waarbij de deelnemer kan zien welk pensioen hij mag verwachten. Wij zullen ons blijven inzetten, om bij de implementatie van deze richtlijn, de gelaagde wijze van communiceren, zoals vastgelegd in Pensioen 1-2-3 overeind te houden. De IORP-richtlijn biedt volgens ons daarvoor ruimte.

6.2

Wetsevaluaties

2018 wordt ook het jaar van de wetsevaluaties. Het betreft de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, van het Financieel toetsingskader en van de Wet verevening bij scheiding. Verder zal zoals gezegd, een evaluatie plaatsvinden van de Wet pensioencommunicatie. De uitwerking van de verschillende evaluaties vergt nadrukkelijke betrokkenheid van de Pensioenfederatie.

Financieel toetsingskader

Op 1 januari 2015 is de Wet aanpassing financieel toetsingskader in werking getreden. Bij de behandeling van deze wet heeft de Eerste Kamer de motie Ester c.s. aangenomen die de regering verzoekt om binnen drie jaar na de inwerkingtreding een breed en gedegen onderzoek te doen naar de effecten van de Wet aanpassing financieel toetsingskader. Wij hebben input geleverd voor dit onderzoek. Naar verwachting zullen de uitkomsten ervan begin 2018 naar de Tweede Kamer worden gestuurd. Dan zullen er waarschijnlijk twee trajecten te onderscheiden zijn: een beleidsmatig traject met een discussie over een herziening van het financieel toetsingskader en een traject met een verzamelwet om een aantal punten op korte termijn te wijzigen in de lagere regelgeving. Wij willen bij beide trajecten betrokken zijn. In het evaluatietraject zijn voor ons stabiliteit (ook met betrekking tot het vaststellen van de premie), het kunnen uitoefenen van een optimaal beleggingsbeleid en het behoud van bestuurlijke verantwoordelijkheid de belangrijkste onderwerpen. Daarnaast vinden wij het wenselijk dat in elk geval de huidige invulling die wordt gegeven aan de haalbaarheidstoets wordt herzien. De huidige invulling sluit niet aan bij de fondsspecifieke uitgangspunten. Hierdoor herkennen de bestuurders en sociale partners zich niet in de uitkomsten en wordt de haalbaarheidstoets vooral gezien als een verplichte invultoets die verder niets toevoegt. Daarnaast zijn er enkele doelstellingen die ook worden gekoppeld aan de haalbaarheidstoets die het behalen van de primaire doelstelling in de weg zitten, zoals de vergelijkbaarheid tussen fondsen en de communicatie richting deelnemer.

Wet verevening bij scheiding

In juni 2016 heeft de Tweede Kamer de motie Van Weyenberg aangenomen die verzoekt om de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding te evalueren. De evaluatie vindt plaats onder de vlag van de ministeries van Veiligheid en Justitie en van SZW. Het streven is dat voor het einde van 2017 de resultaten van de evaluatie en het kabinetsstandpunt naar de Tweede Kamer worden gestuurd. Net zoals in het voortraject – waarin aan de hand van praktijkvoorbeelden, aangereikt door onze leden, inzicht is gegeven in de knelpunten die zij ervaren – zullen wij de resultaten van de evaluatie en het kabinetsstandpunt bespreken met de leden. Wij vinden het van groot belang dat de situatie van mensen die met een scheiding te maken krijgen niet onnodig wordt bemoeilijkt, doordat zij niet goed op de hoogte zijn van de regels en mogelijkheden rond pensioenverevening. Ons doel is te bewaken dat eventuele wijzigingen leiden tot vereenvoudiging, waardoor er meer duidelijkheid ontstaat bij deelnemers en de uitvoering minder complex wordt.

Wet versterking bestuur pensioenfondsen

De per 1 juli 2014 ingevoerde Wet versterking bestuur pensioenfondsen maakte verschillende bestuursmodellen mogelijk. Bij de behandeling van de wet werd in het Parlement aandacht gevraagd voor een evaluatie na drie jaar. Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel werd aandacht gevraagd voor: het functioneren van de bestuursmodellen, het functioneren van het intern

toezicht, de diversiteit in de organen van het pensioenfonds en het voorkomen van bestuursleden zonder stemrecht. De diepgang en het zwaartepunt van het evaluatieonderzoek worden mede bepaald door signalen uit de pensioenpraktijk en het toezicht. Onze inzet bij het evaluatietraject is dat het primaat van uiteindelijke zeggenschap van de belanghebbenden of hun vertegenwoordigende organisaties behouden blijft. Daarnaast streven wij naar het voorkomen van wijzigingen in de bestaande bestuursmodellen, het behouden van de keuzeruimte voor de verschillende modellen voor pensioenfondsen en het voorkomen van eventuele doublures in advies- en verantwoordingsstaken bij verantwoordings- en belanghebbendenorganen. Voorts vinden wij het van belang dat bij eventuele wijzigingen van de pensioenwetgeving ruime overgangsregelingen/termijnen worden gehanteerd om pensioenfondsen de tijd te geven om, behalve de keuze voor het model, ook de invulling van de zetels zorgvuldig te kunnen vormgeven.

Wij benadrukken bovendien het belang van de bevindingen van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen in het rapport "Werken aan vertrouwen"¹⁷. Vertrouwen ontstaat door een continue en open dialoog tussen de fondsorganen en ook tussen het fonds en zijn belanghebbenden. De Pensioenfederatie zal daarom ook in 2018 regelmatig aandacht vragen voor de toepassing en de naleving van de Code.

¹⁷ "Werken aan vertrouwen, Rapportage naleving code pensioenfondsen over 2015", Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, 2017.

6.3

Toezicht

Passend toezichtkader

Het toezicht op de financiële markten en op pensioenfondsen wordt uitgeoefend door DNB en AFM. Wij vinden het belangrijk dat DNB en de AFM het toezichtkader passend bij de introductie van een alternatief contract – naast de overheid – in nauw overleg met de pensioensector ontwikkelen. Zo is maatwerk mogelijk dat gezien de kenmerkende diversiteit zo belangrijk is voor de pensioensector. Daarbij vinden wij dat het ook belangrijk is oog te hebben voor de technologische vernieuwingen die effect zullen hebben op het toezichtkader.

Rapportageverplichtingen

Momenteel ontvangt de Europese Centrale Bank (ECB) statistieken over nationale pensioenfondsen via nationale centrale banken en toezichthouders. De ECB streeft naar meer geharmoniseerde statistieken ten behoeve van Europees monetair beleid en financiële stabiliteit. Daarom ligt er nu een verordening die rapportageverplichtingen voor pensioenfondsen introduceert. Een dergelijke verplichting bestaat al voor banken en verzekeraars. Het gaat nadrukkelijk om geaggregeerde data, niet om de gegevens van individuele pensioenfondsen. Op nationaal niveau moet worden ingevuld hoe de data richting de ECB worden gecommuniceerd; daarin bestaat veel flexibiliteit voor de lidstaten. Eind 2018 wil de ECB de wetgevingsprocedure hebben doorlopen, zodat pensioenfondsen per januari 2019 binnen het nieuwe format kunnen rapporteren. Wij willen niet dat dit voorstel leidt tot extra verplichtingen en/of kosten voor de pensioenfondsen. Pensioenfondsen voorzien DNB namelijk al van data/statistieken; voorkomen moet worden dat er een dubbele rapportageverplichting voor fondsen ontstaat.

Europees toezicht

De Europese Commissie heeft in 2017 stakeholders geconsulteerd over het functioneren van het Europese toezichtstelsel. Onze inzet is dat de financiering van het Europese toezicht niet wordt afgewenteld op pensioenfondsen en ook dat er aandacht blijft voor de bijzondere positie van pensioenfondsen in een mogelijk nieuwe opzet van het Europese toezicht. Verder gaan wij in het verlengde van de publicatie van de stresstestresultaten eind 2017 gezamenlijk met de Europese koepelorganisaties in dialoog met EIOPA. Doel is om samen te werken aan een verbeterde methodiek voor toekomstige stresstesten.

Adequate beheersing toezichtkosten

In het regeerakkoord wordt aandacht gevraagd voor kostenbeheersing en transparantie. De Pensioenfederatie grijpt dat thema graag aan om aandacht te vragen voor kosten die veroorzaakt worden door de overheid zelf. Het gaat daarbij niet alleen om de kosten van het gebruik van digitale middelen van de overheid (zie paragraaf 3.3) en het opleggen van BTW (zie paragraaf 3.8), maar ook om het doorbelasten van de kosten van toezichthouders. Sinds het vervallen van de overheidsbijdrage voor het toezicht is een belangrijke financiële prikkel om kosten te beteugelen weggevallen. Wij constateren dat er de afgelopen jaren, ondanks pogingen vanuit het parlement, onvoldoende countervailing power is om de – oplopende – toezichtkosten te beteugelen. Sinds de Wet bekostiging financieel toezicht, die vanaf 2015 de financiering regelt van de kosten van DNB en AFM, worden alle aan de pensioensector gerelateerde toezichtkosten opgebracht door de onder toezicht staande pensioenfondsen. Dit heeft geleid tot een forse stijging van de toezichtkosten voor pensioenfondsen. Daarenboven doen DNB en AFM steeds vaker een beroep op pensioenfondsen om mee te werken aan door hen geïnitieerde onderzoeken. Die onderzoeken zijn niet alleen tijds- en arbeidsintensief voor de sector, maar leiden in toenemende mate tot klachten vanuit de achterban (bijvoorbeeld door schuivende plannings- en kosten van externe validaties). Niet alleen de directe toezichtkosten zijn de afgelopen jaren dus toegenomen, maar ook de indirecte toezichtkosten. Tegelijkertijd wordt van pensioenfondsen door de beide toezichthouders verwacht dat zij de uitvoeringskosten zoveel mogelijk terugdringen, omdat de kosten impact hebben op de hoogte van het pensioen van de deelnemers. Wij zijn daarom voorstander van een herintroductie van de financiële prikkel voor de overheid om de toezichtkosten te beteugelen. We moeten naar een balans tussen toezichtkosten en de effectiviteit van toezicht. Ook willen we meer inzichtelijk hebben wat er met de onderzoeken van de toezichthouders gebeurt.

Toezicht op gegevensbescherming

Naast DNB en AFM zijn er nog twee toezichthouders waarmee pensioenfondsen op specifieke terreinen te maken hebben. Dat zijn de Autoriteit Consument & Markt (ACM) en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Bij de ACM gaat het om concentratietoezicht op ondernemingen, waaronder ook fusierende pensioenfondsen vallen. In 2018 zal de aandacht vooral uitgaan naar de AP. Bij de AP gaat het om datalekken en de Algemene verordening gegevensbescherming,

die – zoals eerder opgemerkt – vanaf 25 mei 2018 van toepassing is. Organisaties die persoonsgegevens verwerken, waaronder pensioenfondsen, krijgen dan meer verplichtingen. De nadruk ligt – meer dan nu – op de verantwoordelijkheid van organisaties om te kunnen aantonen dat zij zich aan de wet houden. Dat vergt een gedegen voorbereiding, niet alleen van de pensioensector, maar ook van de AP. Om dat proces goed te laten verlopen, zal de Pensioenfederatie een brugfunctie vervullen tussen de pensioensector en de AP.

7

Tot slot

Er komen in 2018 veel vragen op de pensioensector af. Dat vergt een brede en integrale aanpak. Dat leidt tot een uitdagende beleidsagenda voor 2018. De komende jaren zal dit naar verwachting niet anders zijn. De Pensioenfederatie zal zich met veel enthousiasme inspannen om de voorliggende beleidsagenda te realiseren. Wij realiseren ons terdege dat een aantal vraagstukken een langere doorlooptijd zal hebben dan het jaar 2018.

Om de beleidsagenda te kunnen realiseren, is, zoals eerder opgemerkt, de steun en de samenwerking van alle leden noodzakelijk. Datzelfde geldt voor samenwerking met sociale partners, de overheid, toezichthouders en de politiek op de verschillende dossiers. We zullen samen met hen moeten werken aan vernieuwingen en de reputatie. Het belang is groot. Het gaat om voortzetting van de levensstandaard voor huidige en toekomstige generaties.