

JAARVERSLAG 2022



2022

Pensioenfederatie

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen. Zij vertegenwoordigt namens 166 pensioenfondsen de belangen van:

- 6 miljoen deelnemers
- 3,6 miljoen gepensioneerden
- 9,4 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De pensioenfondsen van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1.800 miljard euro.
(Cijfers per 31-12-2021)

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, juni 2023

INHOUDSOPGAVE

<u>4</u>	Leeswijzer
<u>5</u>	Voorwoord
<u>7</u>	Onze resultaten: • Versterken pensioenstelsel
<u>12</u>	• Vormgeven robuuste digitale infrastructuur
<u>14</u>	• Vernieuwen dienstverlening
<u>16</u>	• Vergroten maatschappelijke rol
<u>21</u>	• Strategie en innovatie
<u>25</u>	De Vereniging Pensioenfederatie: • Taken van de vereniging
<u>25</u>	• Vergroten van de slagkracht van de vereniging
<u>27</u>	• Inrichting van de vereniging
<u>38</u>	Financieel verslag

LEESWIJZER

De Meerjarenagenda en de vijf daarin vastgelegde strategische opgaven vormen de basis voor het handelen en de activiteiten van de Pensioenfederatie.

De vijf paragrafen van hoofdstuk 1 zoomen in op de belangrijkste resultaten die op elk van de strategische opgaven zijn behaald.

Hoofdstuk 2 gaat in op de Pensioenfederatie als vereniging. Aan bod komen zowel de verenigingstaken (paragraaf 2.1), de activiteiten rond het vergroten van de slagkracht van de vereniging (paragraaf 2.2.) als de inrichting van de vereniging (paragraaf 2.3). Hoofdstuk 3 bevat het financiële verslag.

VOORWOORD

De Wet toekomst pensioenen staat natuurlijk met stip op 1 als belangrijkste onderwerp van 2022. De vlag ging uit toen de Tweede Kamer in december akkoord ging. We zijn er nog niet, de Eerste Kamer moet ook nog instemmen en ik hoop van harte dat dit gebeurt. Dat is belangrijk voor deelnemers, omdat hun pensioen straks sneller kan meebewegen met de economie. In goede tijden kan er eerder worden geïndexeerd. Het omgekeerde geldt uiteraard ook. Voor onze leden is de inwerkingtreding van de Wtp ook belangrijk. Zij zijn volop aan de slag om deze transitie voor te bereiden. Je kunt aan zo'n grote verandering immers niet een maandje tevoren beginnen.

Met trots kijk ik naar het communicatietraject over pensioen richting publiek, dat we vanuit onze leden zijn gestart. Doel is om via social media uit te dragen dat pensioen bij de pensioenfondsen van Nederland in goede handen is, nú en na de overstap op nieuwe pensioenregelingen. Het is mooi om onze leden op deze manier verenigd te zien.

In 2022 hebben we twee gedragslijnen opgeleverd, waaraan alle leden moeten voldoen. Hoewel het zeker geen doel is van de Pensioenfederatie om haar leden allerlei verplichtingen op te leggen, kunnen gedragslijnen nuttig zijn als er samenloop is met wetgeving of om extra toezicht te voorkomen. De Gedragslijn 'Goed omgaan met klachten' sluit aan op de eisen hierover in de Wtp en beoogt het klachtenmanagement waar nodig te verbeteren, zodat pensioenfondsen de verwachte klachtenstroom rond de overstap op nieuwe regelingen aankunnen. Door de geactualiseerde versie van de Gedragslijn AVG te volgen, voldoen onze leden aan de eisen die de Autoriteit Persoonsgegevens stelt en hoeven ze niet afzonderlijk met de AP in overleg. Bij het Kader Datakwaliteit dat in 2022 is gepubliceerd, werkt dit ook enigszins zo. DNB ziet dit Kader als good practice en stimuleert het gebruik hiervan.

Voor mij persoonlijk was 2022 het eerste volle jaar als voorzitter. Ik zit inmiddels goed in de materie en heb kennis gemaakt met veel pensioenfondsbestuurders en stakeholders op het pensioenterrein. Persoonlijk contact, daar ga ik voor. Ook met jonge mensen. Zo geef ik gastlessen over pensioen aan derde- en vierdejaars MBO-studenten. Zij staan met één been op de arbeidsmarkt en hebben veel vragen. Geweldig nuttig en leuk om met hen over het belang van pensioen te praten. Door onze grotere zichtbaarheid – onder andere op social media – heb ik regelmatig mogen optreden in radio- en tv-programma's. Al is de insteek vanuit de media niet altijd positief, ik doe dat met plezier. Als voorzitter ben ik het boegbeeld en sta ik voor onze zaak.

In 2023 zijn onze leden naar verwachting druk met de implementatie van de Wet toekomst pensioenen. Wij ondersteunen hen daarbij op alle mogelijke manieren.

Ger Jaarsma
Voorzitter



ONZE RESULTATEN

1.1. Versterken van het pensioenstelsel

Wet toekomst pensioenen

!Het afgelopen jaar lag de focus van het programma 'Nieuw Pensioen Contract' vooral op het actief volgen en waar nodig bijsturen van het wetgevingstraject rond de Wet toekomst pensioenen. We hebben hierbij overlegd met SZW, DNB en AFM en onze leden geraadpleegd. Daarnaast hebben we gesproken met politieke partijen en waar gewenst inhoudelijke ondersteuning geleverd. Het was een intensief proces, waarbij het ministerie van SZW veel stukken produceerde en de Tweede Kamer veel vragen stelde. Door de uitgebreide behandeling van de wet zijn er op veel punten verduidelijkingen doorgevoerd en is de wet ook beter uitvoerbaar geworden voor onze leden.

Enkele verbeteringen die zijn doorgevoerd in de wet zijn bijvoorbeeld dat fondsen bij de overgang naar het nieuwe stelsel meer ruimte hebben gekregen bij de toedeling van het huidige fondsvermogen. Daarnaast is er ook een collectieve uitkeringsfase mogelijk gemaakt in de solidaire premieregeling en zijn de mogelijkheden voor risicodeling in de flexibele premieregeling verruimd. Een ander onderdeel van de wet is de herziening van het nabestaandenpensioen. Ook hier hebben wij actief meegedacht, onder meer over de partnerdefinitie en het overgangsrecht voor het nabestaandenpensioen dat is opgebouwd in het huidige stelsel.

Het afgelopen jaar hebben we ook succesvol gepleit voor uitstel van de invoering van de Wet pensioenverdeling bij scheiding tot 2027. Dit geeft de sector de ruimte om zich nu te richten op de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel, als de Eerste Kamer hiermee instemt. Wij zijn van mening dat de invoering van de Wet toekomst pensioenen ook gevolgen moet hebben voor de Wet pensioenverdeling bij scheiding. Daarom gaan we hierover komend jaar in gesprek met het ministerie van SZW en de Tweede Kamer om eventuele aanpassingen te bespreken. Daarnaast hebben we, in samenwerking met het programma Communicatie, een servicedocument opgeleverd over risicohouding en beleggingsbeleid.

Dit document biedt ondersteuning aan onze leden bij het maken van keuzes en het implementeren van het nieuwe pensioenstelsel. Ook hebben we bijna maandelijks masterclasses georganiseerd over de Wet toekomst pensioenen, waarin we verschillende aspecten van de wet en de implementatie ervan hebben belicht. Deze masterclasses behandelden onder andere de onderwerpen: contractkeuze, risicohouding en beleggingsbeleid, solidariteitsreserve, invaren en nabestaandenpensioen. Dit programma heeft vooral bijgedragen aan de strategische opgave 'Versterken van het pensioenstelsel'.

Sectorbrede communicatie over nieuwe pensioenregelingen

In 2022 is veel gedaan aan het ontwikkelen van sectorbrede communicatie over de veranderingen in de pensioenregelingen door de komst van de Wtp. Er zijn acht projecten gedefinieerd, waarin intensief wordt samengewerkt met de leden, het ministerie van SZW en de AFM. De projecten lopen uiteen van publiekscommunicatie over de transitie tot keuzebegeleiding, en van deelnemerscommunicatie over de nieuwe regeling tot het implementeren van de wijzigingen van de wettelijke communicatieverplichtingen in de Wtp. In 2022 is de nodige output opgeleverd, zoals het [Servicedocument Communicatieplan als onderdeel van het implementatieplan](#) dat handvatten biedt voor het communicatiebeleid en de implementatie daarvan rond de transitie. Elk van de leden kan dit gebruiken als basis voor zijn communicatie. Ook kwamen twee inspiratiedocumenten tot stand. Het [Inspiratiedocument onze taal op 'groen'](#) brengt de voorkeurstermen voor pensioenbegrippen in kaart op een manier die voor deelnemers duidelijk en begrijpelijk is. Het [Inspiratiedocument Op weg naar Keuzebegeleiding](#) biedt handvatten voor het begeleiden van deelnemers bij de keuzes die ze moeten maken in de nieuwe pensioenregelingen. Het is urgent maar ook tijdrovend om deze nieuwe onderwerpen op te pakken in multidisciplinaire teams – terwijl het op alle fronten al heel druk is. Tegelijkertijd werkt het aanstekelijk. Het leidt tot gezamenlijk onderzoek, creatieve ideeën en toepasbare aanpakken waar alle leden hun voordeel mee kunnen doen.

Met het ministerie van SZW, sociale partners, pensioenuitvoerders en andere stakeholders is afgesproken om gezamenlijk te communiceren over het nieuwe pensioenstelsel. Hiertoe is in 2022 een gezamenlijke communicatiestrategie opgesteld, waarvan het doel is om op een eenduidige manier, eenvoudig, eerlijk en empathisch te communiceren over de stelselwijziging en daarbij te focussen op wat het brede publiek voelt bij en vindt van pensioen. Zo wordt bijgedragen aan draagvlak voor de verandering en aan vertrouwen in pensioen. De communicatie is te vinden op www.onsnieuwepensioen.nl en is voor alle pensioenuitvoerders beschikbaar.

De governance van pensioenfondsen

In 2022 waren binnen het programma Governance dit de belangrijkste onderwerpen: diversiteit, de actualisering van de Code Pensioenfondsen, het servicedocument 'Besturen van een pensioenfonds' en de externe geschilleninstantie.

Diversiteit is actueel in het maatschappelijke veld en in de politiek. Ook de Pensioenfederatie hecht belang aan dit thema, net als onze leden. Onze voorzitter heeft in het afgelopen jaar dan ook gesproken met alle leden die nog niet voldoen aan de normen die hierover in de Code Pensioenfondsen staan. Die ronde bood inzicht in de soms weerbarstige praktijk. Leden willen voldoen aan de normen, maar soms lukt dat gewoonweg niet. Bijvoorbeeld omdat er in de onderneming maar enkele jonge mensen werken die, daartoe uitgenodigd, aangeven geen interesse te hebben in een bestuursfunctie. Intussen verandert ook de maatschappelijke discussie en wordt steeds vaker de term 'inclusie' gebruikt. Deze term is breder en wil, anders dan diversiteit, niet alleen gender, huidskleur en leeftijd een plek geven, maar ook religie, sociale klasse, opleidingsniveau en achtergrond.

Dit bredere kader betrekken we in de werkzaamheden voor de geactualiseerde 'Code Pensioenfondsen,' die eind 2023 verschijnt en waaraan in 2022 door een ledenwerkgroep hard is gewerkt. Ook de consequenties van de Wet toekomst pensioenen op de governance worden in de geactualiseerde versie meegenomen, net als de aanbevelingen van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen.

De pensioensector staat aan de vooravond van het doorvoeren van een belangrijke stelselwijziging. Daarnaast is de wereld waarin pensioenfondsen handelen voortdurend in beweging. Deze twee aanleidingen vormden een belangrijke drijfveer om de bestaande Handreiking Geschiktheid om te zetten naar een servicedocument 'besturen van een pensioenfonds'. Dit servicedocument is voorbereid in 2022 met een multidisciplinaire werkgroep en een klankbordgroep. Het nieuwe servicedocument is in februari 2023 verschenen.

Externe geschilleninstantie

In het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen staat dat pensioenuitvoerders zich vanaf 2024 moeten aansluiten bij een externe geschilleninstantie. De Pensioenfederatie heeft dit onderwerp in 2022 als speerpunt opgepakt vanwege de grote impact op de leden, hun deelnemers én de urgentie. Het ministerie van SZW gaat uit van een werkende instantie per 1 januari 2024. In het afgelopen jaar zijn door een ledenwerkgroep analyses gemaakt van de juridische aspecten van de mogelijke opties. Ook is intensief gesproken met stakeholders zoals het ministerie van SZW, de Ombudsman Pensioenen en met andere geschilleninstanties. In korte tijd hebben we, samen met onze leden, enorm veel werk op dit onderwerp verzet. Het bestuur van de Pensioenfederatie heeft in het eerste kwartaal van 2023 een besluit genomen tot oprichting van een aparte instantie voor de pensioenfondsensector. Met dit besluit kunnen de voorbereidingen in gang worden gezet voor oprichting van deze instantie. Pensioenfondsen zetten zo weer een stap verder op weg naar de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

De nieuwe organisatie neemt een eigen positie in naast Kifid, dat klachten blijft behandelen over financiële dienstverleners zoals pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's). Een specifieke instantie voor deelnemers in pensioenfondsen is de beste manier om toekomstige pensioengeschillen te behandelen. Want voor verzekeraars, die ook onder de Wft vallen, geldt een ander wettelijk regime. Pensioenfondsen hebben bovendien andere vraagstukken dan verzekeraars, bij de overgang naar een nieuw pensioenstelsel.

Pensioengeschillen vergen een specifieke behandeling, waarvoor ook specifieke deskundigheid is vereist. Een onafhankelijke en onpartijdige pensioengeschilleninstantie houdt het best rekening met het belang van de deelnemer in een pensioenfonds.

Een ander voordeel is dat deze instantie meteen duidelijk herkenbaar is voor deelnemers in een pensioenfonds. De instantie gaat individuele geschillen behandelen over de uitvoering van het pensioenreglement door pensioenfondsen. Het interne klachtenproces van pensioenfondsen wordt hierop afgestemd. Zo weet de deelnemer dat zijn geschil op een professionele en onafhankelijke manier wordt behandeld. Daar hoort ook het bestaande bemiddelingstraject, signaleringsfunctie en onderzoeksmogelijkheid van de Ombudsman Pensioenen bij.

Liquiditeitsrisico's in NL betrekkelijk gering

In het afgelopen jaar hebben we ook aandacht besteed aan het uitleggen aan Europese beleidsmakers hoe Nederlandse pensioenfondsen liquiditeit waarborgen. In het VK leidden de oplopende rentes tot liquiditeitsproblemen en de zorg was of dit ook bij Nederlandse pensioenfondsen kan gebeuren. De Pensioenfederatie heeft goed voor het voetlicht kunnen brengen dat, door de waarborgen in hun operationele structuur, de risico's hierop bij Nederlandse pensioenfondsen betrekkelijk gering zijn.

1.2. Vormgeven robuuste digitale infrastructuur

Het programma 'Uitvoerbaarheid Tweede Pijler Pensioen' richt zich op vier hoofdthema's: gegevensuitwisseling, uitvoerbare wet- en regelgeving, informatieveiligheid en effectief en efficiënt toezicht.

Optimaliseren van gegevensuitwisseling

Bij het thema gegevensuitwisseling wordt er met organisaties zowel binnen als buiten de pensioensector gewerkt aan het verbeteren van de uitwisseling van gegevens. Een voorbeeld is de samenwerking met de Belastingdienst om de Loonaangifteketen optimaal in te richten. Een ander voorbeeld is het ontwikkelen van een tool waarmee werkgevers gemakkelijk kunnen nagaan bij welk pensioenfonds zij horen. Ook is er succesvol gewerkt aan het verrijken van contactgegevens van spoorloze deelnemers, zodat zij het pensioen ontvangen waar zij recht op hebben.

In Europa hebben we ons standpunt over Open Finance breed uitgedragen. De Europese Commissie werkt aan een wetsvoorstel vanuit het idee dat persoonlijke data eigendom zijn van het betreffende individu en dat deze data opvraagbaar en deelbaar zijn, bijvoorbeeld voor het inwinnen van financieel advies. Het standpunt van de Pensioenfederatie sluit hierop aan: data van deelnemers zijn van hen. Met behulp van de data is bovendien een betere dienstverlening mogelijk, bijvoorbeeld bij de afwegingen rond de keuze voor het bedrag ineens. Wel is het van belang dat er een goede databescherming is wanneer data worden opgevraagd en gedeeld. Wij hebben al heel vroeg geparticipeerd in dit proces, en steeds tijdig onze inbreng gegeven. Deze is dan ook goed ontvangen.

Een goed uitvoerbaar pensioen

Bij het thema 'Uitvoerbare wet- en regelgeving' zet de Pensioenfederatie zich in voor wetgeving die uitvoerbaar is en blijft, voor pensioenfondsen en uitvoerders. Zo heeft de inzet van de Pensioenfederatie geleid tot een wetwijziging op het gebied van waardeoverdracht kleine pensioenen. Ook zijn stappen gezet om ongewenste btw-druk te voorkomen.

Het resultaat is dat het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen voorziet in beheer dat is vrijgesteld van btw tijdens de premie-inlegfase. Daarnaast is het beheer van het vermogen dat is gemoeid met de variabele uitkeringsfase ook vrijgesteld van btw.

Informatieveiligheid

Veel van de activiteiten die ten grondslag liggen aan de uitvoering van een pensioenregeling zijn gebaseerd op data en IT. Kennis over de daarbij behorende technologieën wordt steeds belangrijker en relevanter voor fondsbeleid, mede door toegenomen aandacht van wetgevers en toezichthouders. Op dit vlak zijn in 2022 verschillende onderwerpen opgepakt.

Bij informatieveiligheid wordt onder andere gekeken naar hoe persoonsgegevens binnen de pensioensector worden verwerkt en wordt er samengewerkt met het Digital Trust Centre (DTC) om dreigingsinformatie te delen en de veiligheid te waarborgen. De 'Gedragslijn Verwerking Persoonsgegevens Pensioenfondsen' is geactualiseerd in 2022, waarbij concreet wordt gemaakt hoe pensioenfondsen invulling kunnen geven aan de wet- en regelgeving op dit gebied.

De data in pensioenadministraties moet van voldoende kwaliteit zijn om succesvol te kunnen invaren. Om besturen van pensioenfondsen in staat te stellen om het besluit te nemen over de datakwaliteit, heeft de Pensioenfederatie een Kader Datakwaliteit ontwikkeld. Dit kader bevat een proces dat aantoonbaar inzicht geeft in de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie.

Effectief en efficiënt toezicht

Tot slot is er binnen het thema 'Effectief en efficiënt toezicht' opvolging gegeven aan het AFM-rapport over kostenverantwoording in jaarverslagen. De Pensioenfederatie is een voorstander van effectief en efficiënt toezicht. De kosten van het toezicht moeten beheersbaar blijven en de wet- en regelgeving werkbaar voor pensioenfondsen en uitvoerders.

1.3. Vernieuwen van de dienstverlening

Gedragslijn Goed omgaan met klachten

In het afgelopen jaar is de 'Gedragslijn Goed omgaan met klachten' opgeleverd. Doel is om het openstaan en de ontvankelijkheid voor klachten, maar ook het leren ervan te stimuleren. Daarbij is het zaak een klacht niet alleen vanuit het reglement te benaderen maar ook vanuit de situatie van de klant – de menselijke maat. De ALV van juni 2022 ging akkoord met de Gedragslijn en met het doen van jaarlijkse metingen. Veel van de leden zijn direct met verbeteringen in hun klachtenbeleid en -procedures aan de slag gegaan. Uit de nulmeting die in het najaar van 2022 is gedaan, kwam dan ook als overall score een 'voldoende' uit de bus. Op 1 januari 2024 moeten alle leden aan de Gedragslijn voldoen en dat betekent dat elk fonds een 'goed' moet scoren. In het najaar van 2023 wordt de 1-meting gehouden om te zien of dit wordt gerealiseerd.

Europees pensioenoverzicht

Waar Mijn Pensioenoverzicht (MPO) in Nederland al jarenlang een succes is, worden nu ook meters gemaakt met de European Tracking Service on Pensions. Dit platform gaat inzicht bieden in de pensioenopbouw binnen de Europese Unie. Dat zou ook grensoverschrijdende waardeoverdracht minder relevant maken. Met medewerking van tal van organisaties, waaronder de Pensioenfederatie en de Stichting Pensioenregister, is de ETS ondergebracht in een aparte stichting. Vanaf 2023 wordt de ETS stapsgewijs uitgerold. Nederland sluit zich waarschijnlijk in 2024 aan.

Keuzebegeleiding

Wie pensioen opbouwt en wie met pensioen gaat, heeft heel wat te kiezen. Makkelijk zijn die keuzes meestal niet. Een onverstandige keuze kan ongunstige en ongewenste financiële gevolgen hebben. Pensioenfondsen helpen en begeleiden hun deelnemers daarom bij het nemen van de juiste beslissingen. Dat doen ze al sinds jaar en dag.

De mate en de vorm waarin die keuzebegeleiding nu plaatsvindt, verschillen sterk van fonds tot fonds. Nu het bieden van keuzebegeleiding als open norm in de wet wordt vastgelegd, neemt het belang van goede keuzebegeleiding toe. Los daarvan is een goed ingerichte keuzebegeleiding bij uitstek een manier om de klantbediening door pensioenfondsen verder te verbeteren en pensioen persoonlijker en relevanter te maken; nu net zo goed als in het nieuwe stelsel.

Een projectgroep binnen de Pensioenfederatie, met daarin vertegenwoordigers van pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties, heeft in 2022 in kaart gebracht wat er al gebeurt, welke aandachtspunten er zijn en waar op gelet moet worden. Dit heeft geresulteerd in het [Inspiratiedocument Op weg naar Keuzebegeleiding](#). Keuzebegeleiding is werk in uitvoering. In het inspiratiedocument worden ervaringen en inzichten gedeeld die in 2023 een vervolg krijgen.

1.4. Vergroten maatschappelijke rol

Beeldvorming

Positieve beeldvorming van de sector bij het brede publiek en een goede reputatie bij haar stakeholders zijn voor een branchevereniging van groot belang. Ook de Pensioenfederatie realiseert zich dat aan alle pensioen gerelateerde onderwerpen reputatie-aspecten zitten. Daarom investeert ze hier veel tijd in.

Uitgangspunt bij ons eigen gedrag naar buiten is dat de Pensioenfederatie eerlijk, duidelijk én snel reageert, zowel richting media als richting pensioenwoordvoerders in de Tweede en Eerste Kamer. Zo is voorzitter Ger Jaarsma met grote regelmaat te horen op nieuwszenders en geeft hij actief en proactief interviews die in landelijke of vakmedia verschijnen. Het bureau is erop ingericht om snel standpunten te formuleren en naar buiten te brengen. Vragen van Kamerleden en journalisten kunnen daardoor snel worden beantwoord. Uiteraard vereist dit een goed samenspel tussen woordvoering en public affairs.

Campagne Pensioenfondsen van Nederland

Een doel van de Pensioenfederatie is verder bouwen aan draagvlak voor het huidige en nieuwe pensioenstelsel. In aanloop naar het nieuwe stelsel klinken in publieksmedia –dagbladen, nieuwswebsites, tijdschriften, tv-programma's – niet alleen kritische geluiden, maar ook ongefundeerde meningen. Wanneer die dan niet worden weerlegd met feitelijk juiste informatie, bestaat de kans dat mensen deze meningen voor waar gaan aannemen. Dat doet afbreuk aan vertrouwen in pensioen. Doel is niet de criticasters zelf overtuigen, maar communicatie te ontwikkelen gericht op de doelgroepen binnen het brede publiek die wellicht onjuiste aannames hebben over pensioen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om doelgroepen van mensen die (bijna) met pensioen zijn, jongeren of het 'stille midden' dat zich zonder rumoer afkeert. In de campagne van de Pensioenfederatie met als afzender pensioenfondsen van Nederland worden misvattingen als 'ik betaal pensioenpremie voor de huidige groep gepensioneerden en niet voor mezelf' en 'ik krijg minder pensioen dan ik heb ingelegd' weerlegd met informatie op basis van juiste gegevens en feiten.

De campagne, die bestaat uit opvallende visuals, loopt via social mediakanalen die specifiek gericht zijn op de doelgroep. De campagne wordt in 2023 voortgezet.

Jongerencampagne en deelnemersactivatie

De Jongerencampagne van de Pensioenfederatie 'Nu iets doen aan je pensioen' was ook in 2021 actief. Jongeren worden op een aansprekende wijze bewust gemaakt van de levensgebeurtenissen die wel en geen invloed op hun pensioen hebben. En wanneer ze dus hun pensioen moeten checken en wanneer dit niet nodig is. De jongerencampagne gaat, net als de campagne 'Pensioenfondsen van Nederland' in op misvattingen, maar dan met video's waarin mensen op straat stellingen krijgen voorgelegd.

Samen met Wijzer in geldzaken nam de Pensioenfederatie en veel van haar leden deel aan de Pensioen3daagse met het thema 'Later goed geregeld? Check het nu!' Het belangrijkste doel van deze campagne is dat Nederlanders kijken wat naar hun totale opgebouwde pensioenbedrag bij pensionering op Mijn Pensioen Overzicht (MPO), de Pensioenchecker of de Mijnomgeving van hun pensioenfonds. Dit brengt in veel gevallen rust omdat hun pensioen gewoon goed geregeld is. Mocht dit niet het geval zijn dan kunnen ze actie ondernemen om teleurstellingen bij pensionering te voorkomen. De Pensioenchecker App, die uitblinkt in eenvoud en gebruiksgemak, is sinds de lancering begin november 2020 ruim 160.000 keer gedownload. De deelnemende fondsen aan het samenwerkingsverband hebben een aantal succesvolle activatieprojecten opgezet, waaronder link-building en een samenwerking met influencers. Met het Verbond van Verzekeraars, Netspar en Wijzer in geldzaken organiseerde de Pensioenfederatie tijdens de Pensioen3daagse een goed bezochte Communicatieseminar over deelnemersactivatie waarin ook de jaarlijkse Pensioenwegwijzer werd uitgereikt. Dit is een prijs voor initiatieven die het mensen gemakkelijker maken inzicht te krijgen in hun pensioen en waar nodig actie te ondernemen.

Maatschappelijk debat

In 2022 is een debattenserie over dilemma's in beleggingsbeleid gestart. De Pensioenfederatie pakt in elk van deze debatten een actueel onderwerp bij de kop, gaat daarover in debat met het publiek en deelt een impressie van de avond in video via social media. Doel is om te delen welke afwegingen pensioenfondsbesturen maken en welke maatschappelijke krachten spelen rond beleggingen van pensioenfondsen. Er zijn debatten gevoerd met voor- en tegenstanders over investeren in wapens, de woningmarkt en de energietransitie. De debatten werden door de bezoekers goed gewaardeerd.

In 2023 gaan we hiermee door en werken we aan een groter bereik van de debatten. Een andere manier om in gesprek te gaan met partijen in de maatschappij is de interviewserie van onze voorzitter Ger Jaarsma met pensioeninfluencers over het nieuwe pensioenstelsel. Zo zijn er gesprekken geweest met journalisten, een columnist, een senator en een vertegenwoordiger van sociale partners. Deze serie wordt in 2023 voortgezet.

Maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB)

In het programma MVB zijn er verschillende focuspunten waar aandacht aan is besteed. Eén van de belangrijkste aandachtspunten is het uitvoeren van het klimaatakkoord van Parijs, specifiek voor de financiële sector. Hierbij worden actieplannen opgesteld om de CO₂-uitstoot te verminderen. Er is goed werk verricht op gebied van het beleggingsbeleid van pensioenfondsen, waarbij CO₂-reductie is behaald. Een ander focuspunt is het IMVB-convenant. Het Diepe Spoor voor het beleggingsbeleid waarin pensioenfondsen samen met ngo's aan een aantal cases heeft gewerkt, heeft haar toegevoegde waarde bewezen. Dit is het laatste jaar van het convenant en er is een forse inhaalslag gemaakt voor de naleving van de afspraken. Verder is er aandacht voor de SFDR en de taxonomie. Er is lagere regelgeving (RTS) gekomen, inclusief templates die hierbij horen. Hierbij is er vanuit ons kantoor in Brussel ingezet op uitvoerbare wet- en regelgeving die past bij het Nederlandse pensioenstelsel, dat collectief en solidair is georganiseerd vanuit pensioen als arbeidswaarde waarbij sociale partners betrokken zijn.

In Brussel worden ook gesprekken gevoerd over de zorgplicht en due diligence met betrekking tot CSDDD. Voor zover sprake is van aansluiting bij de OESO-richtlijnen over due diligence (zoals in het IMVB-convenant, waarbij gekeken wordt of beleggingen schade aan mens en milieu veroorzaken) kan dit rekenen op onze steun. We benadrukken het onderscheid tussen de verschillende rollen en dat levert ook een verschil in aansprakelijkheid op. Als aandeelhouder heb je immers een andere rol dan als onderneming. Pensioenfondsen zien zichzelf dan ook voornamelijk als belegger. We zetten in op goed hanteerbare wet- en regelgeving, zodat de uitvoeringskosten beperkt kunnen blijven. Dit is belangrijk, omdat hoge uitvoeringskosten kunnen leiden tot een lager pensioen voor deelnemers.

Daarnaast is er vanuit dit programma bijgedragen aan maatschappelijke debatten over MVB en huren/huisvesting. Er zijn Servicedocumenten geschreven o.a. over maatschappelijk verantwoord beleggen, waarin we kijken hoe de rapportageverplichtingen voortvloeiend uit de SFDR en het IMVB-convenant zich tot elkaar verhouden of de uitleg van de lagere regelgeving bij SFDR. Tot slot zijn er diverse webinars georganiseerd, waaronder over het verlies van biodiversiteit, IMVB, SFDR, beleggen in China en energiezekerheid naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne.

Jongeren in institutioneel pensioen

Op 6 oktober 2022 is tijdens het Pensioenfederatiejaarcongres het jongerennetwerk 'JIIP' gelanceerd. JIIP staat voor 'Jongeren in institutioneel Pensioen' en is bedoeld voor jonge en ambitieuze mensen in de pensioensector die kennis willen delen en ideeën willen uitwisselen. Het doel is om jongeren te verbinden en intergenerationele kennisdeling te stimuleren, zodat er een betere doorstroom naar bestuursfuncties ontstaat en er een kweekvijver van talent wordt gecreëerd. Het netwerk biedt de sector de mogelijkheid om ideeën te toetsen bij jongeren en om de sector aantrekkelijker te maken voor jongeren om in te werken.

Dankzij de hulp van de Pensioenfederatie heeft JIIP een vliegende start gekregen. Er is een werkgroep opgericht die een concept heeft uitgedacht en een website met logo en video heeft ontwikkeld. Het netwerk heeft inmiddels meer dan 80 leden en er is veel belangstelling voor de events van JIIP. Zo heeft er al een digitale bijeenkomst plaatsgevonden over Governance met het toenmalige Tweede Kamerlid voor D66 Marijke van Beukering. Het jongerennetwerk kijkt er naar uit om meer impact te maken in 2023 en jonge mensen verder met elkaar te verbinden.

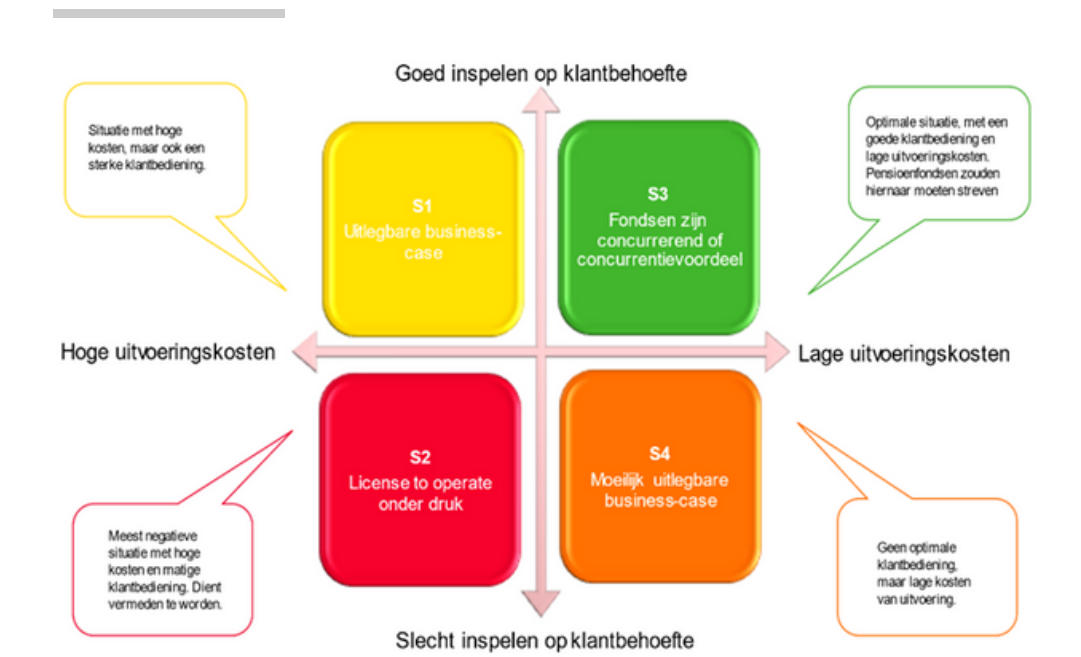
1.5. Strategie en innovatie

Ontwikkelingen in de samenleving volgen elkaar snel op. Dat merken we ook als pensioensector. De Pensioenfederatie volgt de grote ontwikkelingen en kijkt steeds vooruit naar wat die kunnen gaan betekenen voor pensioen en pensioenfondsen. Nieuwe ontwikkelingen worden meegenomen in de uitvoering van de Meerjarenagenda 2022-2026 en we kijken nu al vooruit naar nieuwe strategische opgaven voor de toekomst.

Pensioenmarkt in beweging

In 2022 is een verkenning uitgevoerd naar ontwikkelingen op de pensioenmarkt. De Pensioenfederatie heeft in het kader van het project 'Pensioenmarkt in beweging' tientallen gesprekken gevoerd over de marktpositionering van pensioenfondsen. Naast fondsbestuurders is gesproken met consultants, vermogensbeheerders, IT- en Fintech-partijen, PensioenLab en hoogleraren. Door de Wet toekomst pensioenen bewegen alle fondsen vanuit DB naar een DC-wereld. In deze markt opereren ook andere marktpartijen (verzekeraars, PPI's). Hoe ziet hun kostenstructuur eruit en wat is hun kwaliteit van dienstverlening? Ook is gekeken naar nieuwe IT-partijen in de pensioenmarkt en de vraag wat PUO's hiervan kunnen leren. Uit dit project vloeit de vervolgvraag voort, namelijk hoe kan de dienstverlening van pensioenfondsen aan de deelnemer verder worden verbeterd en hoe kunnen de uitvoeringskosten tegelijkertijd worden verlaagd? In 2023 zal een vervolg worden gegeven aan de vragen welke vormen van innovatie, samenwerking of schaalvergroting er zijn en welke standaardisaties in de pensioensector nodig zijn om aan de twee bovengenoemde doelen invulling te geven.

Ter illustratie de 4 scenario's uit de eindrapportage van Pensioenmarkt in beweging op basis van twee assen: (1) de hoogte van de uitkeringskosten, en (2) de wijze waarop wordt ingespeeld op de behoefte van de klant/de deelnemer.



Arbeidsmarktontwikkelingen

Op de arbeidsmarkt zijn al langere tijd veranderingen gaande met een grote impact. In de zomer van 2022 kondigde minister Van Gennip (SZW) een hervorming van de arbeidsmarkt aan waarbij met name aandacht uitgaat naar het heractiveren van de handhaving op schijnzelfstandigheid. We hebben een werkgroep met fondsen en PUO's geformeerd en onze kennis ingebracht voor een Europese richtlijn platformwerk en schijnzelfstandigheid. Tevens hebben we gesprekken gevoerd met SZW over de Nederlandse plannen. We volgen de Nederlandse wetgevingsplannen en de impact op de sector op de voet. In 2022 lag ook nog steeds het arbeidsmarktvragestuk van zelfstandigen en pensioen op tafel. Het experimenteerkader in de Wtp is in december mee aangenomen in de Tweede Kamer, maar lijkt een stille dood te sterven.

Daarentegen werken de sociale partners aan een advies voor de minister met de mogelijkheden die zij zien. De Pensioenfederatie nam ook in 2022 deel aan de werkgroep die het advies met diverse modaliteiten voorbereidt. Wij zijn voorstander van een pensioen voor alle werkenden en vinden het van belang dat we de sector zo goed mogelijk blijven positioneren in deze discussie. Vanuit de wetenschap dat zonder aanpassing van wetgeving de uitvoering van een regeling voor zelfstandigen onhaalbaar gaat zijn.

En dat bovendien zelfstandigen nauwelijks vrijwillig zullen willen deelnemen in de tweede pijler en niet ieder pensioenfonds te maken heeft met een groot of groeiend aandeel zelfstandigen in zijn sector.

Tot slot is ook in 2022 actief ingezet op het terugdringen van de 'witte vlek', waarbij het doel is het aantal werkenden zonder pensioenopbouw te verkleinen. De Pensioenfederatie neemt actief deel aan de werkgroep van de Stichting van de Arbeid van waaruit diverse acties worden uitgevoerd. Vanuit het aanvalsplan 'Witte vlek' is door de Pensioenfederatie onder meer gewerkt aan de ontwikkeling van een pensioenfonds-tool voor werkgevers die in het voorjaar van 2023 wordt gelanceerd. Sociale partners hebben de modernisering van werkingssferen geagendeerd en op loonstrookjes wordt voortaan vermeld wanneer geen sprake is van pensioenopbouw. Het pensioenregister heeft Engelstalige informatie toegevoegd en tijdens de Pensioendriedaagse en MBO-gastlessen is aandacht gevraagd voor de witte vlek. Bij de behandeling van de WTP in de Tweede Kamer is het aanvalsplan aangescherpt met een reductiedoelstelling van 50 procent, wordt de toetredingsleeftijd per 2024 verlaagd naar 18 jaar en wordt de wachttijd opgeheven.

Aanjagen innovatie

Als vereniging pakken we ook een steeds actievere rol als aanjager van innovatie. Onze leden willen relevant en succesvol blijven voor hun deelnemers. Daar werken pensioenfondsen zelf aan, maar is er een groot besef dat het efficiënt is om vernieuwingen in processen en dienstverlening sectorbreed door te voeren. Wat kan gemakkelijker, eenvoudiger, toegankelijker, overzichtelijker worden gemaakt voor de deelnemer, ongeacht bij welk pensioenfonds pensioen wordt opgebouwd?

De Pensioenfederatie heeft dan ook het aanjagen van innovatie op de agenda staan. Hoe kunnen we u vanuit de vereniging helpen om gemakkelijker tot vernieuwingen te komen en vooral hoe kunnen we daar vaker gezamenlijk initiatief toe nemen?

In 2022 zijn we gestart met innovatie in diverse gremia op de agenda te zetten en ook deel te nemen aan initiatieven die sectorbreed interessant zijn zoals de mogelijkheden van Artificial Intelligence en de microservice rond het 'life event' scheiden.

Begin 2022 hebben we in samenwerking met BNR op Spotify, Apple podcast en de website van BNR, de complete [podcastserie 'waardevolle digitale dienstverlening'](#) gelanceerd. Ook ons jaarcongres in oktober stond in het teken van innovatie en hebben we benut om u inspiratie mee te geven, vernieuwende initiatieven uit te lichten en samenwerking te promoten. Daar gaan we in 2023 mee door.

DE VERENIGING PENSIOENFEDERATIE

2.1. Taken van de vereniging

Bij de Pensioenfederatie als vereniging staan verbinden, verenigen en vertegenwoordigen hoog op de agenda. De Pensioenfederatie *verbindt* allereerst de leden met elkaar. Dat gebeurt onder meer via (online) bijeenkomsten, het ledennet en in de verschillende commissies en werkgroepen binnen de vereniging. Doelen van het verbinden van de leden onderling zijn kennisdeling, kwaliteitsverbetering en kostenreductie. Daarnaast legt de Pensioenfederatie verbindingen met stakeholders en vele maatschappelijke organisaties.

De leden van de Pensioenfederatie zijn divers en ook hun belangen en standpunten kunnen uiteenlopen. Kern van het *verenigen* is dat, in dialoog en onderlinge samenwerking, visies en standpunten tot stand komen met draagvlak van de leden.

De Pensioenfederatie *vertegenwoordigt* haar leden in haar gesprekken met een groot aantal partijen. Dit omvat overheid, politiek, toezichthouders, sociale partners, brancheorganisaties en maatschappelijke organisaties. In deze gesprekken brengt de Pensioenfederatie onder meer actuele standpunten en het genuanceerde beeld van de sector naar voren, dat recht doet aan de diversiteit van haar leden.

2.2. Vergroten van de slagkracht van de vereniging

De samenleving verandert op allerlei terreinen, zoals de arbeidsmarkt, klimaat, digitalisering en klantbediening. Ook in de pensioensector zelf zijn ingrijpende veranderingen gaande.

Deze veranderingen hebben ook effect op alle aspecten van de vereniging. Daarom is een regelmatige analyse van de bestaansgronden, missie en visie noodzakelijk, evenals een heroriëntatie op kernwaarden, kerntaken en governance van de vereniging.

De missie, visie, strategische opgaven en kernwaarden zijn in 2019 samen met de leden geformuleerd en in de ALV van december 2020 vastgesteld. De illustratie hieronder is hiervan de weergave.



In 2022 is met de leden gesproken over de kerntaken en de manier waarop die worden ingevuld. Die werden in de ALV van juni vastgesteld. Leden vinden belangenbehartiging/lobby, reputatiemanagement, kennisdeling en het aanjagen van innovatie belangrijke kerntaken. Bij de invulling ervan zijn de leden het erover eens dat de Pensioenfederatie *proactiever, zichtbaarder en hoorbaarder* mag zijn.

Deze, met de nieuwe voorzitter al ingeslagen beweging, wordt door de leden volledig ondersteund. Resultaat is een grotere aanwezigheid van de vereniging in de media en op social media, het snel en actief naar buiten brengen van standpunten, en het aangaan van gesprekken met organisaties zoals ngo's over actuele onderwerpen. De Pensioenfederatie gaat hier in 2023 mee verder.

Daarnaast is in 2022 de governance van de vereniging bekeken en dan met name de rol van de commissies. De commissies zijn op thema ingericht en zijn bedoeld om het bestuur te adviseren en kennis te delen met de leden. De behoefte bestaat om de commissies een actievere rol te geven bij de uitvoering van de Meerjarenagenda en het jaarplan van de Pensioenfederatie. Deze werkwijze vergroot de output, efficiëntie en de onderlinge samenwerking. De implementatie hiervan vindt plaats in 2023.

2.3 Inrichting van de vereniging

Algemene ledenvergadering

In de algemene ledenvergadering (ALV) zijn alle aangesloten pensioenfonds vertegenwoordigd. De ALV heeft in 2022 twee keer vergaderd: op 14 juni en op 1 december. In de ledenvergadering van juni hebben de leden het jaarverslag en de jaarrekening 2021 goedgekeurd en is ingestemd met de gedragslijn Goed omgaan met klachten. Ook heeft een prettig gesprek met de leden plaatsgevonden over het toekomstbestendig houden van de vereniging zelf.

Tijdens de ledenvergadering van december hebben de leden ingestemd met de update van de Meerjarenagenda 2022-2026, de actualisatie van de gedragslijn AVG en het convenant Arbeidsongeschiktheid. Ook hebben de leden de begroting 2023 vastgesteld. Het bestuur is weer op volle sterkte gebracht door de benoeming van twee nieuwe bestuursleden en de herbenoeming van twee zittende bestuursleden. Ook bij de benoemingsadviescommissie is een zittend lid opnieuw benoemd. Ten slotte zijn de leden meegenomen in de eerste resultaten van de gedragslijn Goed omgaan met klachten, is het innovatief project platform voor gezamenlijke pensioenservices uitgewisseld en is gesproken over de richting rond het toekomstbestendig houden van de vereniging zelf.

Benoemingsadviescommissie

De benoemingsadviescommissie is een permanente commissie van de ALV en adviseert over de benoeming van leden van het bestuur van de Pensioenfederatie. Deze commissie bestaat, naast de onafhankelijk voorzitter, uit vier leden, verdeeld over twee leden namens bedrijfstakpensioenfondsen, één namens ondernemingspensioenfondsen en één namens beroepspensioenfondsen.

In 2022 was de samenstelling van de benoemingsadviescommissie:

- de heer Ger Jaarsma – onafhankelijk voorzitter
- mevrouw Lonneke Louis-Stark
- mevrouw Iris Blankers
- mevrouw Cathrin van der Werf
- de heer Toine van der Stee

Commissies

Het bestuur en het bureau van de Pensioenfederatie worden inhoudelijk ondersteund en geadviseerd door commissies. De commissies dienen een aantal belangrijke doelen binnen de vereniging: kennisuitwisseling en contact met collega-specialisten, en het verkrijgen van draagvlak voor sector breed beleid. Elke commissie heeft een voorzitter vanuit de leden en een linking pin vanuit het bestuur.

In 2022 waren onderstaande commissies actief:

Commissie	Voorzitter	Bestuurlijke linking pin
Actuariaat	Hans Staring	Doreth van den Heuvel
Communicatie	Celeste de Quelerij	Kenan Yildirim
Governance en Compliance	Peter van Gameren	Neoletta Poelgeest
Pensioenzaken	Karin Bitter	Gerard Rutten
Public Affairs	Wouter Thalen	Tim van der Rijken
Risicomanagement	Pieter van Foreest	Rik Grutters
Vermogensbeheer	Rogier Krens	André van Vliet
Verslaglegging en uitvoeringskosten	Robert Huisman	Jacques van Dijken

Tabel 2

Uitvoeringsraad

Naast de commissies, die bestaan uit vakspecialisten, bestaat er een Advies- en Uitvoeringsraad (AUR) met daarin vertegenwoordigers van pensioenuitvoeringsorganisaties, zelfadministrerende fondsen en bestuursbureaus. De AUR adviseert gevraagd en ongevraagd over uitvoeringstechnische aspecten en beleidsmatige ontwikkelingen in de pensioensector, en faciliteert onderlinge kennisuitwisseling. Voorzitter van de AUR is Jasper Kemme, vice-voorzitter is David van As.

Bij de samenstelling van commissies en de AUR let het bestuur erop dat binnen, maar ook tussen de commissies sprake is van evenwichtige verdeling over de verschillende typen fondsen en uitvoerders. Het bestuur kan besluiten om voor specifieke onderwerpen aparte en tijdelijke (multidisciplinaire) werkgroepen in te richten met als taakopdracht, voorstellen over die onderwerpen te ontwikkelen.

Kringen

Een eigen rol is weggelegd voor de kringen. Dit zijn deelnetwerken van directeuren en bestuursleden van pensioenfondsen. De activiteiten zijn primair gericht op het bevorderen van onderling contact, informatie-uitwisseling en collegiale intervisie. De kringen zijn autonoom en bepalen hun eigen agenda. Bij de meeste kringen is het gebruikelijk dat een beleidsadviseur vanuit de Pensioenfederatie de bijeenkomsten bijwoont en de kring bijpraat over pensioenactualiteiten en -ontwikkelingen.

Portefeuillehouders versterken dynamiek tussen bestuur en bureau

Sinds 2021 is gestart met het portefeuillehouderschap. De portefeuillehouder is het aanspreekpunt voor het bureau om zodoende de Meerjarenagenda op koers te houden. Er zijn intussen zijn drie portefeuillehouders vanuit het bestuur benoemd voor de programmalijnen innovatie, verantwoord beleggen en beeldvorming & communicatie.

Bureau

Het bureau zorgt voor de voorbereiding en uitvoering van alle besluiten van het bestuur en de ledenvergadering. Daarnaast vervult het bureau een schakelfunctie tussen enerzijds de pensioenwereld en anderzijds het politieke en maatschappelijke speelveld in Nederland en Europa. Het bureau bestaat uit een algemeen directeur en directeur bedrijfsvoering en medewerkers met verschillende achtergronden en expertise. Sinds november 2020 wordt gewerkt binnen een programma- en projectstructuur, waarbij het optimaal benutten van de diverse specialismen een uitgangspunt is. Twee medewerkers in Brussel onderhouden permanent contact met de diverse organen van de Europese Unie en de Europese stakeholders. Eind 2022 was het aantal FTE 21,4 en waren er 12 vrouwen en 11 mannen in dienst. Medewerkers van de Pensioenfederatie nemen deel aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Beloning directie en onafhankelijk voorzitter

Tabel 3 toont de beloningen van algemeen directeur mevrouw Edith Maat en directeur bedrijfsvoering David Versluis.

<i>bedragen x € 1</i>		
Functie(s)	Algemeen directeur	Directeur bedrijfsvoering
Duur dienstverband in 2022	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Zo niet, langer dan 6 maanden binnen 18 maanden werkzaam?		
Bezoldiging		
Beloning	€ 167.226,-	€ 141.370,-
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 379,-	€ 253,-
Pensioenpremie (werkgeversdeel)	€ 26.381,-	€ 26.264,-
Totaal bezoldiging	€ 193.986,-	€ 167.887,-

Tabel 3

De honorering van de onafhankelijke voorzitter de heer Ger Jaarsma bedroeg in totaal € 108.000 exclusief btw en overige kosten.

Bestuur

Bestuurssamenstelling

Het bestuur van de Pensioenfederatie bestaat uit zes bestuurders namens de bedrijfstakpensioenfondsen, vier bestuurders namens de ondernemingspensioenfondsen en twee bestuurders namens beroepspensioenfondsen. In 2022 was de bestuurssamenstelling als volgt:

Vanuit de bedrijfstakpensioenfondsen:

- Mevrouw Petra de Bruijn, Bestuurslid Pensioenfonds Zorg & Welzijn
- Mevrouw Paula Verhoef, Niet uitvoerend bestuurder Pensioenfonds Rail & OV
- De heer André van Vliet, Niet uitvoerend bestuurder Pensioenfonds ABP
- De heer André Snellen, Voorzitter bestuur Pensioenfonds Detailhandel
- De heer Rik Grutters, Voorzitter bestuur Pensioenfonds Levensmiddelen en per september Niet uitvoerend bestuurder PME
- De heer Tim van der Rijken, Bestuurslid Pensioenfonds Kappers

Vanuit de ondernemingspensioenfondsen:

- Mevrouw Neoletta Poelgeest, Uitvoerend bestuurder Pensioenfonds ABN AMRO
- De heer Janwillem Bouma, Voorzitter Pensioenfonds Hoogovens
- De heer Gerard Rutten, Directeur Pensioenfonds DSM Nederland
- De heer Kenan Yildirim, Managing Director Shell Pensioenbureau Nederland

Vanuit de beroepspensioenfondsen:

- Mevrouw Doreth van den Heuvel, Voorzitter bestuur Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten
- De heer Jacques van Dijken, statutair directeur SPMS

Rooster van aftreden

Tabel 4 toont het rooster van aftreden van de bestuurders van de Pensioenfederatie per 1 januari 2022.

Naam bestuurder:	Aftreden:
Mevrouw Neoletta Poelgeest	31-12-2022
De heer Gerard Rutten	31-12-2022
De heer André van Vliet	31-12-2022
Mevrouw Petra de Bruijn	31-12-2022
De heer Janwillem Bouma	31-12-2023
Mevrouw Doreth van den Heuvel	31-12-2023
De heer Kenan Yildirim	31-12-2023
De heer Rik Grutters	31-12-2024
De heer Tim van der Rijken	31-12-2024
Mevrouw Paula Verhoef	31-12-2025
De heer André Snellen	31-12-2025
De heer Jacques van Dijken	31-12-2025

Tabel 4

In december 2022 zijn twee nieuwe bestuursleden benoemd door de algemene ledenvergadering in opvolging van de afgetreden bestuursleden en zijn twee zittende bestuursleden opnieuw benoemd.

Tabel 5 toont het rooster van aftreden van de bestuurders van de Pensioenfederatie per 1 januari 2023.

Naam bestuurder:	Aftreden:
De heer Janwillem Bouma	31-12-2023
Mevrouw Doreth van den Heuvel	31-12-2023
De heer Kenan Yildirim	31-12-2023
De heer Rik Grutters	31-12-2024
De heer Tim van der Rijken	31-12-2024
Mevrouw Paula Verhoef	31-12-2025
De heer André Snellen	31-12-2025
De heer Jacques van Dijken	31-12-2025
Mevrouw Neoletta Poelgeest	31-12-2026
Mevrouw Sandra Schellekens	31-12-2026
De heer André van Vliet	31-12-2026
Mevrouw Jacqueline Joppe	31-12-2026

Tabel 5

Vergoeding bestuursleden

Tabel 6 bevat een overzicht van de vergoedingen die de bestuursleden in 2022 hebben ontvangen. In 2022 bedroeg het vacatiegeld een lumpsumbedrag van €18.432. Leden van het Dagelijks Bestuur hebben een vergoeding van €3.425 ontvangen. Het bestuurslid dat zitting heeft in de board van PensionsEurope heeft een vergoeding van €3.507 ontvangen. Daarnaast geldt een vergoeding voor reis-en verblijfskosten voor het bestuurslid dat zitting heeft in de board van PensionsEurope van €10.000.

De bestuursleden die zitting hebben in de Stichting Pensioenregister ontvangen een vergoeding van €3.425 elk. Ten slotte is btw-compensatie over de vergoedingen betaald aan de bestuursleden die zelf btw afdragen. De vergoedingen zijn overgemaakt naar de werkgever of naar het bestuurslid.

Naam bestuurslid	Vergoeding 2022	Btw-compensatie
Dhr. Janwillem Bouma ¹	€ 18.432 € 3.507 € 10.000	€3.871 – –
Mevr. Petra de Bruijn ²	€ 18.432 € 3.425	€3.871 € 720
Dhr. Rik Grutters ³	€ 18.432	–
Dhr. Gerard Rutten ³	€ 18.432	–
Dhr. André Snellen	€ 18.432	€3.871
Dhr. Tim van der Rijken	€ 18.432	€3.871
Mevr. Doreth van den Heuvel	€ 18.432	€3.871
Mevr. Paula Verhoef ^{2,3}	€ 18.432 € 3.425	–
Dhr. André van Vliet	€ 18.432	€3.871
Mevr. Neoletta Poelgeest ^{3,4}	€ 18.432 € 3.425	– –
Dhr. Jacques van Dijken	€ 18.432	€ 3.871
Dhr. Kenan Yildirim ⁴	€ 18.432 € 857*	–
Totaal	€245.823	€27.817

1. De vergoeding bestaat uit vacatiegeld voor het bestuurslidmaatschap van de Pensioenfederatie, een vergoeding voor zitting in de board PensionsEurope en een lumpsum bedrag voor reis- en verblijfkosten.
2. De vergoeding bestaat uit vacatiegeld voor het bestuurslidmaatschap van de Pensioenfederatie en een vergoeding voor het dagelijks bestuur.
3. De vergoeding is overgemaakt naar de werkgever.
4. De vergoeding bestaat uit vacatiegeld voor het bestuurslidmaatschap van de Pensioenfederatie en een vergoeding voor bestuurslidmaatschap van de Stichting Pensioenregister.

*Het bestuurslidmaatschap van de Stichting Pensioenregister is oktober 2022 ingegaan.

Tabel 6

Nevenactiviteiten

Mevrouw Nicolette Opdam en Bianca van Tilburg van HVG zijn benoemd tot de externe compliance officers van de Pensioenfederatie door het bestuur. Zij toetsen de nevenfuncties van de bestuursleden, checken of er functies zijn bijgekomen die niet tussentijds zijn gemeld en het rapporteren van de bevindingen aan het bestuur van de Pensioenfederatie.

In 2022 is de jaarrapportage over 2021 opgeleverd en er waren geen bijzonderheden geconstateerd. In navolging van de afspraak rond transparantie inzake de nevenfuncties van bestuursleden, is onderstaand overzicht opgenomen.

Tabel 7. Nevenfuncties bestuursleden, onafhankelijk voorzitter en directie per 31-12-2022

Naam bestuurslid	Voordragend pensioenfonds	Betaalde nevenwerkzaamheden
J. Bouma	Pensioenfonds Hoogovens	• Bestuursvoorzitter van Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds • Voorzitter Stichting Pensioenfonds Hoogovens • Voorzitter Raad van Toezicht Pensioenfonds ANWB i.l. • Chair PensionsEurope en vanuit deze nevenfunctie ook lid van de Raad van Advies van het jaarlijkse pensioenseminar van de Universiteit van Maastricht (Institute for Transnational and Euroregional cross border cooperation and Mobility / ITEM) • Eigenaar (enig aandeelhouder) ParBee BV
P. de Bruijn	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	• Onafhankelijk voorzitter BPF Meubel • Woordvoerder werkgeverszijde cao Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening • Bestuurslid Sociaal Fonds Hiswa • Lid visitatiecommissie Sportfondsen • Lid visitatiecommissie Pensioenfonds Brocacef • Woordvoerder werkgeverszijde cao Kinderopvang • Voorzitter Raad van Toezicht Pensioenfonds Levensmiddelen • Onafhankelijk voorzitter regietafel Nieuw Pensioencontract DSM • Eigenaar Avistra • Bestuurslid Stichting zelfregulering pensioenfonds
J. van Dijken	Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten	• Statutair directeur Pensioenfonds Medisch Specialisten • Directeur Van Dijken Beheer en Van Dijken Holding • Extern adviseur Bain&Company • Oprichter en aandeelhouder InterEst
H.B.M. Grutters	Pensioenfonds Metalektro	• Teamleider Pensioenen FNV • Niet-uitvoerend bestuurslid Pensioenfonds Metalektro (profiel audit, risk en compliance)
T.P.J.A. van den Heuvel	Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten	• Voorzitter Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten • Opdrachten voor eigen bedrijf • Gastdocent bij onder meer Politieacademie, NSPOH en ACTA • Voorzitter Raad van Toezicht van het NPi, Kenniscentrum Paramedische Zorg • Lid Raad van Toezicht Calibris Advies • Bestuurslid Stichting Pensioen Opleidingen • Voorzitter van de Geschillencommissie Scholing KNGF

Naam bestuurslid	Voordragend pensioenfonds	Betaalde nevenwerkzaamheden
G. Jaarsma	Onafhankelijk voorzitter Pensioenfederatie	• Voorzitter Toetsingscommissie Vangnet Participatiewet (ministerie SZW) • Voorzitter Raad van Commissarissen Caparis NV • Voorzitter Raad van Toezicht ROC Friese Poort (tot 31 dec 2022); vanaf 1 jan 2023 Vicevoorzitter Raad van Toezicht Firda • Vicevoorzitter Raad van Toezicht GGZ Friesland • Voorzitter Raad voor Certificering van Stichting Social Responsible Credit Management (SRCM) • Voorzitter Ledenvereniging Espria • Verkenner (informatuur) vormen coalitie voor gemeente Weststellingwerf (korte opdracht in april 2022) • Onafhankelijk voorzitter Stichting zelfregulering pensioenfonds
E. Maat	Algemeen directeur Pensioenfederatie	Geen
N. Poelgeest	ABN AMRO Pensioenfonds	• Uitvoerend bestuurder / hoofd beleidsadvies ABN AMRO Pensioenfonds • Bestuurslid Stichting Pensioenregister
T. van der Rijken	BPF Kappers	• Bestuurslid Pensioenfonds Kappers • Vicevoorzitter Raad van Toezicht Stichting Westelijke Tuinsteden • Lid Raad van Toezicht OnderhoudNL • Mede-eigenaar/bestuurder Semilla Impact B.V. en Estrella Impact B.V. • Eigenaar Be-TIM
G. Rutten	Pensioenfonds DSM	• VP DSM Pension Services (eigen PUO van het OPF)
A.H.J. Snellen	BPF Detailhandel	• Voorzitter BPF Detailhandel • Directeur/eigenaar MKB Risicobeheer BV • Directeur/eigenaar Verzuim Services BV • Directeur d'Hema BV • Directeur/eigenaar Sancho BV • Directeur/eigenaar Solar Benefits BV • Bestuursvoorzitter Stichting Pensioen Opleidingen (SPO) • Voorzitter Pensioenfonds PNO Media
P. Verhoef	Pensioenfonds Rail en OV (voorheen Stichting Pensioenfonds voor het Openbaar Vervoer)	• Hoofd pensioenafdeling FNV • Bestuurslid Rail & OV • Raad van Toezicht Stichting Uniek • Bestuurslid Stichting zelfregulering pensioenfonds
D. Versluis	Directeur bedrijfsvoering Pensioenfederatie	Geen

Naam bestuurslid	Voordragend pensioenfonds	Betaalde nevenwerkzaamheden
A. van Vliet	Stichting Pensioenfonds ABP	• Niet-uitvoerend bestuurslid van Stichting Pensioenfonds ABP • Bestuurslid APF Het Nederlandse pensioenfonds • Lid van Raad van Commissarissen woningcorporatie Havensteder • Lid van de financiële commissie van de Vereniging Toezichthouders van Woningcorporaties
K. Yildirim	Shell Pensioenfonds	• Shell Pensioenbureau NL B.V. & Uitvoerend bestuurder Shell NL Pensioen Stichting • Voorzitter raad van commissarissen - Rabobank Regio Den Haag • Bestuurslid Stichting Pensioenregister • Lid van de raad van toezicht Universiteit Leiden

FINANCIEEL VERSLAG

PENSIOENFEDERATIE

Financieel jaarverslag 2022

Inhoudsopgave

	<u>Pagina</u>
1. Balans per 31 december 2022 (na bestemming van het resultaat)	2
2. Rekening van baten en lasten over 2022	3
3. Algemene toelichting	4-5
4. Toelichting op de balans per 31 december 2022	6-8
5. Toelichting op de rekening van baten en lasten over 2022	9-11
6. Overige gegevens: a) resultaatbestemming	12
b) controleverklaring	12
7. Begroting 2023	13

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2022

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
<u>Activa</u>		
<i>Vaste activa</i>		
<u>Materiële vaste activa</u>		
Inventaris en inrichting	€ 77.944	€ 97.793
Hard- en Software	21.194	35.149
Kantoorapparatuur	<u>0</u>	<u>460</u>
	€ 99.138	€ 133.402
<u>Financiële vaste activa</u>		
Lening u/g	€ 50.000	100.000
<i>Vlottende activa</i>		
<u>Vorderingen</u>		
Belastingen	€ 17.410	€ 3.391
Nog te ontvangen bedragen	343.265	€ 199.767
Vooruitbetaalde kosten	<u>127.055</u>	<u>46.682</u>
	€ 487.730	€ 249.840
<u>Liquide middelen</u>	€ 7.032.861	€ 6.638.509
	<u>€ 7.669.729</u>	<u>€ 7.121.751</u>
 <u>Passiva</u>		
<u>Eigen vermogen</u>		
Algemene reserve	€ 6.781.136	€ 6.545.743
Bestemmingsreserve Imagocampagne	<u>0</u>	<u>0</u>
	€ 6.781.136	€ 6.545.743
 <u>Kortlopende schulden</u>		
Belastingen en premie sociale verzek.	€ 163.362	€ 91.093
Personeelskosten	212.231	216.933
Te betalen kosten	<u>513.000</u>	<u>267.982</u>
	€ 888.593	€ 576.008
	<u>€ 7.669.729</u>	<u>€ 7.121.751</u>

2. REKENING VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Resultaat 2022	Begroting 2022	Resultaat 2021
<u>Baten</u>			
Contributies	€ 6.491.579	€ 6.430.250	€ 6.473.293
Interest en overige baten en lasten	-8.052	-27.000	-31.445
Sponsorgelden	84.750	75.000	84.750
Totale baten	€ 6.568.277	€ 6.478.250	€ 6.526.598
<u>Lasten</u>			
Europa / internationaal	€ 513.346	€ 525.810	€ 514.902
Gezicht naar de achterban	1.219.579	1.330.475	1.181.670
Gezicht naar buiten	1.579.626	1.440.630	1.347.753
Beleidsvorming / beleid beïnvloeding	1.502.148	1.615.510	1.552.095
Bestuurskosten	487.325	591.150	545.702
Facilitair	887.983	959.530	846.189
Diverse projecten	142.878	215.000	151.846
Totale lasten	€ 6.332.884	€ 6.678.105	€ 6.140.157
Totale baten	€ 6.568.277	€ 6.478.250	€ 6.526.598
Totale lasten	€ 6.332.884	€ 6.678.105	€ 6.140.157
<u>Resultaat</u>	€ 235.393	€ -199.855	€ 386.441
<u>Resultaatverdeling</u>			
Algemene reserve	€ 235.393		€ 386.441
	€ 235.393		€ 386.441

3. ALGEMENE TOELICHTING

3.1. Doel

De Pensioenfederatie verenigt, verbindt en vertegenwoordigt haar leden. Als vereniging behartigen we de belangen van vrijwel alle Nederlandse pensioenfondsen, acteren we op voor de leden relevante maatschappelijke ontwikkelingen en verbinden we de pensioenfondsen onderling en met stakeholders. Er zijn 168 aangesloten pensioenfondsen.

3.2. Oprichting

De vereniging is opgericht op 16 juni 2011.

De activiteiten zijn gestart per 1 januari 2012.

3.3 Grondslagen van waardering en bepaling van het resultaat

Algemeen

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn gebaseerd op eigen grondslagen. Voor zover niet anders is vermeld zijn de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen bepaald op basis van de geschatte economische levensduur. Afschrijving vindt plaats op basis van een volledig jaar, ongeacht het tijdstip van aanschaf.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd op nominale waarde, rekening houdende met een eventuele voorziening voor oninbaarheid.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd op nominale waarde, rekening houdende met een voorziening voor oninbaarheid. Hierbij wordt op vorderingen, indien dit noodzakelijk is, een voorziening in mindering gebracht. Deze voorziening wordt bepaald op individuele beoordeling van de debiteuren.

Pensioenregeling

De pensioenregeling is ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Dit is een defined benefit-regeling.

Deze toegezegd-pensioenregeling is in de jaarrekening verwerkt als een toegezegde-bijdrageregeling. De over het boekjaar verschuldigde premies worden als kosten verantwoord. De risico's die niet door de verzekering zijn afgedekt (met name loonontwikkeling en prijsindexatie) komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

Resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de bijdragen van de leden, de derden-organisaties en de overige baten en de lasten over het jaar.

De afschrijvingen op de materiële vaste activa vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur.

De baten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

4. TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

Activa

Materiële vaste activa € 99.138 (2021: € 133.402)

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:

	Verkrijgings- prijs	Cumulatieve waardeverm. afschrijv.	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
<i>Inventaris en inrichting:</i>				
Stand per 1 januari	€ 683.575	€ 585.782		€ 97.793
Investerings 2022	2.201			
Aanschafwaarde desinvesteringen				
Afschrijvingen 2022		22.050		
Afschrijvingen desinvesteringen				
Stand per 31 december	€ 685.776	€ 607.832	€ 77.944	
<i>Hard- en Software:</i>				
Stand per 1 januari	€ 185.278	€ 150.129		€ 35.149
Investerings 2022	0			
Aanschafwaarde desinvesteringen				
Afschrijvingen 2022		13.955		
Afschrijvingen desinvesteringen				
Stand per 31 december	€ 185.278	€ 164.084	€ 21.194	
<i>Kantoorapparatuur:</i>				
Stand per 1 januari	€ 42.216	€ 41.756		€ 460
Investerings 2022				
Aanschafwaarde desinvesteringen				
Afschrijvingen 2022		460		
Afschrijvingen desinvesteringen				
Stand per 31 december	€ 42.216	€ 42.216	€ 0	
			€ 99.138	€ 133.402

Afschrijving vindt plaats op basis van een volledig jaar, ongeacht het tijdstip van aanschaf.

De afschrijvingen worden berekend op basis van de volgende normen:

Inventaris en inrichting:	10%
Hard- en Software:	20%
Kantoorapparatuur:	20%

Financiële vaste activa € 50.000 (2021: €100.000)

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt:

Lening u/g Stichting Zelfregulering Pensioenfondsen

Per 1 januari 2022	€ 100.000	€ 0
bij: verstrekking lening	0	200.000
af: aflossing	-50.000	-100.000
Per 31 december 2022	€ 50.000	€ 100.000

De lening dient te zijn afgelost op 1 mei 2025 (5 jaar). Afgesproken is om geen rente in rekening te brengen.

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
<u>Belastingen € 17.410 (2021: € 3.391)</u>		
Omzetbelasting 4e kwartaal	€ 17.410	€ 3.391
	<u>€ 17.410</u>	<u>€ 3.391</u>
<u>Nog te ontvangen bedragen € 343.265 (2021: € 199.767)</u>		
Debiteuren	€ 108.635	€ 18.973
Interest	0	0
Depotbedragen	3.374	3.374
Nog door te belasten bedragen	16.333	0
Te vorderen gelden SZP	176.204	173.920
Nog te ontvangen ziekengeld	0	3.500
Nog te ontvangen vergoedingen	3.424	0
Nog te ontvangen bedragen	35.295	0
	<u>€ 343.265</u>	<u>€ 199.767</u>
<u>Vooruitbetaalde kosten € 127.055 (2021: € 46.682)</u>		
Huisvestingskosten	€ 47.867	€ 34.974
Personeelskosten	0	6.202
Kantoorkosten	1.446	0
Verzekeringskosten	56.588	0
Kosten Europa / internationaal	5.466	5.506
Automatiseringskosten	15.688	0
Overige vooruitbetaalde kosten	0	0
	<u>€ 127.055</u>	<u>€ 46.682</u>
<u>Liquide middelen € 7.032.861 (2021: € 6.638.509)</u>		
Kas	€ 96	€ 96
Rekening courant bank	48.407	119.240
Depositorekeningen	6.984.358	6.519.173
	<u>€ 7.032.861</u>	<u>€ 6.638.509</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Passiva

Eigen vermogen € 6.781.136 (2021: € 6.545.743)

	<u>Algemene reserve</u>	<u>Reserve Gr.Onderh.</u>	<u>Reserve Imagocamp.</u>	<u>Totaal</u>
Per 1 januari 2022	€ 6.545.743	€ 0	€ 0	€ 6.545.743
Resultaat 2022	235.393	0	0	235.393
Overboeking naar Algemene reserve	0	0	0	0
Per 31 december 2022	<u>€ 6.781.136</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 6.781.136</u>

De Algemene reserve mag stijgen tot tweemaal de jaarbegroting van de bureaunkosten.
De bureaunkosten zijn de totale kosten voor personeelsinzet + de kosten facilitair.
Voor 2022 mag de Algemene reserve maximaal € 8.800.810 zijn.
Het maximum is dus nog niet bereikt.

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
<u>Belastingen en premie sociale verzekeringen € 163.362 (2021: € 91.093)</u>		
Loonheffing december	€ 90.602	€ 91.093
Pensioenpremie november en december	72.760	0
	<u>€ 163.362</u>	<u>€ 91.093</u>
 <u>Personeelskosten € 212.231 (2021: € 216.933)</u>		
Vakantietoeslag	€ 102.319	€ 115.020
Vakantiedagen	108.411	100.780
Vooruitontvangen bedragen	1.501	1.133
	<u>€ 212.231</u>	<u>€ 216.933</u>
 <u>Te betalen kosten € 513.000 (2021: € 267.982)</u>		
Crediteuren	€ 368.252	€ 204.564
Te betalen kosten SIVI	16.333	0
Personeelskosten	14.866	4.550
Accountantskosten	13.576	15.000
Administratiekosten	8.142	5.801
Europe/internationaal	6.749	0
Gezicht naar buiten	25.026	0
Gezicht naar de achterban	4.737	6.371
Bestuur	52.076	0
Congres	0	3.635
Diverse projecten	2.496	23.813
Te betalen bankrente	226	1.163
Kantoorkosten / huisvestingskosten	521	3.085
	<u>€ 513.000</u>	<u>€ 267.982</u>

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huurcontract van een deel van de 24e etage van het gebouw WTC The Hague:

Vanaf 1 juli 2010 is een huurovereenkomst aangegaan voor de huur van de 24e etage van het WTC The Hague. De looptijd hiervan is 10 jaar. SPO is hoofdhuurder en onderverhuurt een gedeelte van de etage aan de Pensioenfederatie.

Per 1 januari 2017 is de huurovereenkomst verlengd met 6,5 jaren en zijn er nieuwe afspraken gemaakt over de hoogte van de huurlast. Dit betekent dat de huurovereenkomst nu loopt tot 31 december 2026. De jaarlast van de nieuwe huurverplichting bedraagt in 2022 € 142.417.

Leaseauto: Leaseplan contract per 13-10-2017 voor 48 maanden, jaarlijkse leaseprijs € 8.686.

Het contract is per 1 februari 2022 stopgezet.

Waardeoverdracht pensioen: De Pensioenfederatie heeft zich in 2017 gecommitteerd om toekomstige waardeoverdrachten van het pensioen van al haar personeelsleden te financieren. Op het moment van opstellen van de jaarrekening zijn de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet te kwantificeren en derhalve niet in de balans opgenomen. De omvang is afhankelijk van waar de waarden zijn opgebouwd, hoeveel medewerkers hun waarde overdragen, de omvang van de over te dragen waarden en de rentestand op het moment van waardeoverdracht.

5. TOELICHTING OP DE REKENING VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Resultaat 2022	Begroting 2022	Resultaat 2021
<u>Baten</u>			
<u>Contributies € 6.491.579 (2021: € 6.473.293)</u>			
Contributie leden	€ 6.491.579	€ 6.430.250	€ 6.473.293
	<u>€ 6.491.579</u>	<u>€ 6.430.250</u>	<u>€ 6.473.293</u>
<u>Interest en overige baten en lasten € -8.052 (2021: € -31.445)</u>			
Interest	€ -39.411	€ -30.000	€ -35.945
Vergoedingen	7.238	3.000	1.500
Overige baten	24.121	0	3.000
	<u>€ -8.052</u>	<u>€ -27.000</u>	<u>€ -31.445</u>
<u>Sponsorgelden € 84.750 (2021: € 84.750)</u>			
Congres Pensioenfederatie	€ 84.750	€ 75.000	€ 84.750
	<u>€ 84.750</u>	<u>€ 75.000</u>	<u>€ 84.750</u>
<u>Lasten</u>			
<u>Europa / internationaal € 513.346 (2021: € 514.902)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 266.483	€ 285.610	€ 280.651
AEIP	36.000	36.000	36.000
PensionsEurope	126.800	126.800	124.317
Reis- en verblijfkosten lobby Europa	51.377	30.000	50.919
Huisvesting Brussel	22.320	20.400	20.515
Niet-Nederlandstalige publicaties (vertaalkosten)	0	5.000	0
Portefeuillehouder Europa	10.000	10.000	2.500
Buitenlandse reizen	366	12.000	0
	<u>€ 513.346</u>	<u>€ 525.810</u>	<u>€ 514.902</u>

	Resultaat 2022	Begroting 2022	Resultaat 2021
<u>Gezicht naar de achterban € 1.219.579 (2021: € 1.181.670)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 1.001.048	€ 1.077.975	€ 1.014.518
Themabijeenkomsten	100.601	130.000	65.865
Deskundigheidsbevordering VO	11.389	30.000	12.534
Pensioenlab	30.000	30.000	30.000
Publicaties (brochures en handleidingen 50%)	8.255	7.500	4.733
Jaarverslag	2.263	5.000	0
Communicatie door Pensioenfondsen	66.023	50.000	54.020
	<u>€ 1.219.579</u>	<u>€ 1.330.475</u>	<u>€ 1.181.670</u>

<u>Gezicht naar buiten € 1.579.626 (2021: € 1.347.753)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 377.801	€ 368.130	€ 334.348
Congres	97.271	75.000	115.673
Bijdrage Wijzer in geldzaken	350.000	350.000	350.000
Gastlessen MBO	31.198	25.000	34.564
Publicaties (brochures en handleidingen 50%)	8.255	7.500	4.733
Nieuwsbrief Stakeholders	13.096	30.000	12.113
Website optimalisaties	65.191	50.000	108
Inkoop media	151.155	200.000	177.751
Doelgroep communicatie/jongeren	156.056	200.000	184.952
PR	174.691	0	0
Externe geschilleninstantie	83.809	0	0
Herziening Code Pensioenfondsen	21.538	0	0
Stakeholders onderzoek	0	0	0
Stakeholders bijeenkomsten	0	10.000	0
Ontwikkelen tools en animaties	49.565	125.000	133.511
	<u>€ 1.579.626</u>	<u>€ 1.440.630</u>	<u>€ 1.347.753</u>

<u>Beleidsvorming / beleid beïnvloeding € 1.502.148 (2021: € 1.552.095)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 1.472.885	€ 1.584.510	€ 1.520.459
Leerstoel Pensioenrecht	20.000	20.000	20.000
Diverse lidmaatschappen	9.263	11.000	11.636
	<u>€ 1.502.148</u>	<u>€ 1.615.510</u>	<u>€ 1.552.095</u>

<u>Bestuurskosten € 487.325 (2021: € 545.702)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 96.364	€ 124.650	€ 96.746
Kosten voorzitter	141.331	169.000	110.094
Vergaderkosten bestuur	235.655	272.500	308.806
Extra bestuurskosten	13.975	25.000	30.056
	<u>€ 487.325</u>	<u>€ 591.150</u>	<u>€ 545.702</u>

	<u>Resultaat 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Resultaat 2021</u>
<u>Facilitair € 887.983 (2021: € 846.189)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 366.960	€ 359.530	€ 262.499
Huisvestingskosten	218.336	230.000	226.329
Kantoorkosten	264.509	320.000	308.748
Inventariskosten	38.178	50.000	48.613
	<u>€ 887.983</u>	<u>€ 959.530</u>	<u>€ 846.189</u>
 <u>Diverse projecten € 142.878 (2021: € 151.846)</u>			
Diverse projecten	€ 23.504	€ 100.000	€ 29.727
IMVB Convenant	106.874	100.000	107.294
Klimaatakkoord	12.500	15.000	14.825
	<u>€ 142.878</u>	<u>€ 215.000</u>	<u>€ 151.846</u>

6. OVERIGE GEGEVENS

6 a) Resultaatbestemming

Het positieve saldo van baten en lasten over het boekjaar 2022 bedraagt € 235.393.

Vooruitlopend op het besluit van de algemene ledenvergadering is het resultaat als volgt verwerkt:

- ten gunste van de Algemene reserve € 235.393.

6 b) Controleverklaring

Zie bijlage.

6 c) Gebeurtenissen na balansdatum.

De Pensioenfederatie is net als alle instellingen en bedrijven in de afgelopen jaren geconfronteerd met de impact en gevolgen van het Coronavirus (COVID-19). Deze gebeurtenis heeft geen invloed op de in de jaarrekening opgenomen balans en staat van baten en lasten.

7. BEGROTING 2023

Baten

Contributies	€ 6.611.558
Interest en overige baten/lasten	33.500
Sponsorgelden	<u>75.000</u>
Totale baten	€ 6.720.058

Lasten

Europa / internationaal	€ 500.244
Gezicht naar de achterban	1.377.000
Gezicht naar buiten	1.867.000
Beleidsvorming / beleid beïnvloeding	1.605.500
Bestuurskosten	606.372
Facilitair	913.500
Diverse projecten	<u>203.845</u>
Totale lasten	€ 7.073.461

Resultaat t.l.v. Algemene reserve	<u>€ -353.403</u>
--	--------------------------