



Jaarverslag 2025

juli 2026

Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie**Pensioenfederatie**

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen. Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 141 pensioenfondsen de belangen van:

- 6,7 miljoen deelnemers
- 4,0 miljoen gepensioneerden
- 8,6 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De leden van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1.700 miljard euro.

(Cijfers per 31-12-2024)

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

KvK Haaglanden 52988368

© 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.

Den Haag, juli 2026

Voorwoord

Natuurlijk zijn we in 2025 heel druk geweest met de implementatie van de Wet toekomst pensioenen. In 2025 gingen zes van onze leden over op de nieuwe pensioenregeling. Op 1 januari 2026 volgden nog eens 24 pensioenfondsen. Wij organiseerden veel overleggen over de implementatie van de Wtp. Met leden die de regeling vanaf 2026 wilden invoeren, met leden die de overstap al hadden gemaakt en met het ministerie van SZW en de toezichthouders. Want ook na implementatie zijn er vragen die zorgvuldige afweging vereisen. Logisch, want het gaat om het pensioen van miljoenen deelnemers en om het vertrouwen dat zij mogen hebben in een stelsel dat op samenwerking en onderlinge verbondenheid is gebouwd. Juist daarom is het belangrijk dat toezichthouders hierbij nauwgezet meekijken.

Maar er spelen veel meer actuele pensioenthema's. In dit jaarverslag zetten we op een rij wat we daarop hebben gedaan en bereikt. Een ervan wil ik hier alvast belichten.

Veel deelnemers bouwen pensioen op bij meerdere fondsen, en dat geldt vaak ook voor hun partner. Hoe waardevol is het als pensioenfondsen dat totale pensioen inzichtelijker kunnen maken en daarover het goede gesprek kunnen voeren? Zo maken we pensioen persoonlijker, zonder de kracht van het collectief uit het oog te verliezen. Samen met onze leden zetten wij daar de schouders onder. Datadeling is essentieel hiervoor; in 2025 zijn we op dat terrein met het project Nexus gestart. We zien dat daar belangrijke ambities van onze vereniging samenkomen. Dankzij Nexus kunnen gezamenlijke pensioendiensten ontwikkeld worden. Dit biedt deelnemers een beter pensioeninzicht en daardoor kunnen zij verstandige keuzes maken voor hun pensioen.

Tegelijk kijken we verder dan de Wtp alleen. In het afgelopen jaar hebben we grote stappen gezet met de Meerjarenstrategie voor 2027 tot en met 2030. Ik vond het inspirerend om dat in de volle breedte van de vereniging te doen. De ALV besloot in december 2025 over deze nieuwe strategie. Bestuur en leden waren het erover eens dat het realiseren van een persoonlijke pensioenbeleving én het slim inzetten van technologie in de komende jaren speerpunten zijn. Ook daarbij blijven collectiviteit en solidariteit voor ons het vertrekpunt. Want juist in een tijd waarin deelnemers meer keuzemogelijkheden en meer inzicht krijgen, blijft de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een goed en toekomstbestendig pensioenstelsel de basis van ons werk.

Ger Jaarsma
Voorzitter

Inhoudsopgave

Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie	2
Voorwoord	3
1. Onze belangrijkste activiteiten	5
1.1 Implementatie Wet toekomst pensioenen (Wtp)	5
1.2 Governance	6
1.3 Arbeidsmarkt	7
1.4 Europa	9
1.5 Beeldvorming	11
1.6 Uitvoerbaarheid	13
1.7 Deelnemerscommunicatie	15
1.8 Innovatie	16
1.9 MVB	18
1.10 Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie	20
2. Onze vereniging	22
2.1 De taken van onze vereniging	22
2.2 Omgaan met geopolitieke spanningen	22
2.3 De inrichting van onze vereniging	24
3. Financieel jaarverslag 2025	31

1. Onze belangrijkste activiteiten

Versterken pensioenstelsel

1.1 Implementatie Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Dertig fondsen inmiddels over

Een belangrijk aandachtspunt in 2025 was de overstap naar de nieuwe pensioenregelingen. Tussen 1 januari 2025 en 1 januari 2026 maakten 30 pensioenfondsen de overstap, waaronder een aantal grote fondsen. Hierdoor zit inmiddels meer dan de helft van alle werkenden en gepensioneerden in het nieuwe stelsel. Dat vergde de nodige inzet, allereerst van de betreffende pensioenfondsen, maar ook van de Pensioenfederatie. Het afgelopen jaar vond intensief overleg met leden, wetgever en toezichthouders plaats over de transitie, de wetgeving en het toezicht.

De evenwichtige toedeling van het collectieve vermogen naar persoonlijke pensioenvermogens was daarbij een belangrijk onderwerp. Mede door de stijging van de rente en de dekkingsgraden na afronding van de transitieplannen moest de toedeling van het fondsvermogen dikwijls opnieuw worden bezien.

Om de leden te ondersteunen bij de transitie zijn in 2025 meerdere servicedocumenten gepubliceerd. Deze gaan onder meer in op de onderbouwing van de risicohouding en het beleggingsbeleid en over uitvoeringskosten in de Wtp.

Blij met regeling om beleggingsbeleid tot jaar na overstap aan te passen

De Pensioenfederatie is blij met de in 2025 bereikte regeling dat pensioenfondsen hun beleggingsbeleid tot een jaar na de transitie mogen aanpassen aan de nieuwe situatie. Dat biedt meer ruimte om de dekkingsgraad te beschermen tot het transitiemoment. Dit is voor deelnemers belangrijk, want het vermindert het risico dat een pensioenfonds bij de overstap meteen de pensioenen moet verlagen.

Kring voor fondsen die niet invaren

Niet alle leden van de Pensioenfederatie zetten de bestaande pensioenopbouw om naar een nieuwe Wtp-regeling. Voor de ruim 20 pensioenfondsen die niet invaren, is in 2025 de Kring voor gesloten fondsen opgezet. De Pensioenfederatie faciliteert de (onderlinge) kennisdeling voor deze ledengroep.

Ruim 50 pensioenfondsen stappen komend jaar over

Ruim 50 pensioenfondsen bereiden zich voor op een overstap in de loop van 2026 of per 1 januari 2027. De Pensioenfederatie zet zoals steeds in op een

zorgvuldige overstap. Bij de leden, maar ook bij het bestuur en het bureau van de Pensioenfederatie, is er een enorme waardering voor de bereidheid van pensioenfondsen die al overgestapt zijn om hun kennis te delen. Chapeau!

Ellen Metaal, directeur pensioenfonds Horeca & Catering

‘We hebben met elkaar maar één belang: dat van de deelnemer’

‘Als zelfadministrerend pensioenfonds doen wij alles zelf. We hebben alle specialisten in huis, van actuarissen tot communicatiespecialisten, en van juristen tot fiduciair vermogensbeheerders. Juist ook bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling is dat heel waardevol. De lijntjes zijn kort. Dat geldt trouwens ook voor de afstemming tussen ons bestuur en onze uitvoering.

‘Na een jarenlange voorbereiding stapten wij op 1 januari 2026 over op de solidaire premieregeling. We hadden een hoge dekkingsgraad en konden de pensioenen bij de overgang fors verhogen. We werken vanuit een integraal draaiboek. Het is mooi om te zien hoe de hele organisatie meeleeft met alle stappen van het invaren. En ook bij de allereerste keer dat de maandelijkse vermogenstoedeling werd uitgevoerd. Die was goed verlopen en daar is iedereen dan trots op – dat we dit na alle inspanningen hebben gerealiseerd.

‘Voor elk pensioenfonds is de Wtp nieuw. Daarom is het goed dat de Pensioenfederatie fondsen bij elkaar brengt die rond dezelfde tijd overgaan naar de nieuwe regelingen. Het is heel waardevol om met elkaar ervaringen te kunnen delen en te zien hoe andere fondsen vraagstukken oplossen. Pensioenfondsen helpen elkaar om het zo goed mogelijk te doen. We hebben met elkaar maar één belang: dat van de deelnemer.’

1.2 Governance

Andere pensioenregelingen, andere governance?

Nu pensioenfondsen bezig zijn met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, rijst de vraag of het bestaande governancekader ná die overstap nog voldoet. Al in 2024 heeft de Pensioenfederatie daarom de werkgroep Toekomst van de Governance opgezet. Haar taken zijn het analyseren van de toepasbaarheid van de huidige governance na de transitie en het vormen van een visie voor de kaders van de toekomstige governance. Ook na de transitie is een passende en stabiele governancestructuur immers van belang – voor onze leden, stakeholders en deelnemers. De Pensioenfederatie laat hiermee zien dat zij actief luistert naar signalen vanuit de samenleving en daar iets mee doet.

Perspectief deelnemers belangrijke invalshoek

Belangrijke invalshoek bij de analyse die de werkgroep uitvoert, is het perspectief van deelnemers en pensioengerechtigden. In het nieuwe stelsel zijn deelnemers explicieter risicodragers. Hoe moet in dit kader met de invloed worden omgegaan? En hoe passen de bestuursmodellen bij het nieuwe stelsel?

Andere invalshoek is de vraag welke onderwerpen na de transitie op de bestuurlijke agenda staan: wat verandert er wel en wat niet? En als sprake is van andere typen onderwerpen, welke betekenis heeft dit voor de bestuurlijke rol en competenties?

Na de analyse volgt visie-ontwikkeling

De werkgroep boog zich het afgelopen jaar in analytische zin over deze vragen. In 2026 wordt, op basis van de analyse, een visie ontwikkeld die naar verwachting in december 2026 wordt voorgelegd aan de ALV.

1.3 Arbeidsmarkt

Zelfstandig of schijnzelfstandig

Al geruime tijd is er aandacht voor zelfstandigen op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het onder meer over de vraag wanneer iemand een 'echte' zelfstandige is en wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid. De Pensioenfederatie volgt de politieke discussie en de ontwikkeling van nieuwe wetgeving op de voet.

Het belang van dit onderwerp voor pensioenfondsen zit hem enerzijds in het feit dat het inhuren van zelfstandigen voor een werkgever aantrekkelijker kan zijn dan het in dienst nemen van een werknemer. Voor de zelfstandige draagt de werkgever geen pensioen en sociale premies af, maar voor de werknemer wel. In veel gevallen blijkt sprake van schijnzelfstandigheid. Sinds 2025 controleert de Belastingdienst of de arbeidsrelatie juist is gekwalificeerd.

Het komt anderzijds omdat de meeste zelfstandigen zelf geen pensioen opbouwen. Dat geldt in nog sterkere mate voor zelfstandigen die maar net het hoofd boven water kunnen houden. Als zij met pensioen gaan, moeten ze het redden met alleen AOW. De teruggang in inkomen kan ertoe leiden dat deze groep aanklopt bij het UWV of bij pensioenfondsen. Bedrijfstakpensioenfondsen kennen de regel 'geen premie, wel recht'. De regel bestaat om werknemers van een nalatige werkgever toch van een pensioen te voorzien. Maar de regel is niet ingevoerd voor grote groepen zelfstandigen die zelf de keuze maakten om geen pensioen op te bouwen.

Nederland telt ongeveer 200.000 schijnzelfstandigen; aan gemiste premies gaat dat om miljarden euro's. De Pensioenfederatie en haar leden vinden het niet fair als die last wordt neergelegd bij werknemers en werkgevers die wel premie hebben betaald. Samen met de werkgroep Schijnzelfstandigheid en Platformeconomie is veel gedaan om te borgen dat pensioenfondsen niet op grote schaal 'gratis' pensioenclaims moeten toekennen aan schijnzelfstandigen over het verleden. De rekening zou in die gevallen terecht komen het zittende collectief. Zij draaien dan op voor de pensioenopbouw

van zelfstandigen die daarvoor nooit premie hebben afgedragen maar wel de fiscale voordelen van zelfstandig ondernemerschap hebben genoten.

Samen met de werkgroep Schijnzelfstandigheid heeft de Pensioenfederatie de ontstane knelpunten onderzocht en oplossingen besproken met sociale partners en het ministerie van SZW. Voor het uitgangspunt 'geen premie, wel recht' is destijds geen rekening gehouden met schijnzelfstandigheid. Pensioenfondsen moeten het collectief in dit soort gevallen kunnen beschermen tegen een 'gratis' pensioenclaim. Te meer omdat pensioenaanspraken niet verjaren en de claims over het verleden pas jaren later richting pensioendatum neergelegd kunnen worden zonder dat premienavordering nog mogelijk is.

De Pensioenfederatie vindt het belangrijk dat er snel helderheid komt van de wetgever over wanneer nu precies sprake is van een zelfstandig ondernemerschap. De aanvankelijk voorziene wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie en rechtsvermoeden is door het kabinet Jetten grotendeels geschrapt. In plaats daarvan komt het kabinet met een Zelfstandigenwet waarin pensioenopbouw door zelfstandigen mogelijk een voorwaarde zal zijn. De vraag is hoe zich dat verhoudt tot de aanpak van schijnzelfstandigheid en welke invulling een pensioenplicht voor zelfstandigen krijgt in dat wetsvoorstel. Het wetsvoorstel Zelfstandigenwet wordt in 2026 verwacht en is een belangrijk aandachtspunt voor de Pensioenfederatie.

Verkleinen 'witte vlek'

Ander punt is de 'witte vlek', de term die wordt gebruikt voor werknemers die via hun werkgever geen pensioen opbouwen. Veelal gaat het om kleine werkgevers die niet onder een pensioenfonds vallen. In de Wet toekomst pensioenen is afgesproken om de witte vlek met de helft te verkleinen. De Pensioenfederatie neemt deel aan de werkgroep van de Stichting van de Arbeid die zich daarmee bezighoudt. Doel is dat in 2029 het aantal werknemers zonder pensioen is gehalveerd: van 936.000 in 2019 naar 468.000. Jaarlijkse evaluaties laten zien dat de daling is ingezet naar 680.000. Jaarlijks wordt de daling gemeten en geëvalueerd binnen de werkgroep van de Stichting van de Arbeid. Sociale partners hebben afgesproken dat als de halvering niet lukt, een wettelijke pensioenplicht voor deze groep in beeld komt.

Maurice Sarton, sr bestuursadviseur AZL en lid van de werkgroep Schijnzelfstandigheid en Platformeconomie

'Niet terecht om de rekening neer te leggen bij degenen die wél altijd hun pensioenpremie hebben betaald'

'Als een werkgever een werknemer niet heeft aangemeld bij zijn pensioenfonds, kan de werknemer zich beroepen op de regel 'geen premie, wel recht'. Dat is op zich een goede regel; de werknemer moet beschermd worden tegen fouten van de werkgever. Maar als het gaat om de schijnzelfstandigheid van grote groepen werkenden, dan ligt dat toch iets anders.

'Nederland telt relatief veel zelfstandigen en we weten inmiddels dat een

groot deel daarvan – enkele honderdduizenden – schijnzelfstandigen zijn. Deze groep en hun opdrachtgevers hebben, als ze bewust hebben gekozen om geen arbeidsovereenkomst te sluiten, kortere of langere tijd een concurrentievoordeel gehad door geen pensioenpremie te betalen. Het is niet terecht om de rekening voor hun pensioen neer te leggen bij werkgevers en deelnemers van het pensioenfonds die wél altijd hun pensioenpremie hebben betaald.

‘De Pensioenfederatie heeft het afgelopen jaar geweldig veel werk gedaan op dit dossier door beslissers te laten zien welke effecten het zonder meer toepassen van de regel ‘geen premie, wel recht’ heeft. Met resultaat; in de parlementaire stukken is aandacht gegeven aan de problematiek.’

1.4 Europa

Europees streven naar meer collectiviteit in pensioen

Dat Nederland zijn pensioenzaken goed voor elkaar heeft, inspireert de Europese Commissie om de sterke punten van ons stelsel naar andere lidstaten te exporteren. Meer kapitaaldekking in andere landen helpt om het pensioengat te dichten en verdiept de Europese kapitaalmarkten, zo blijkt uit het Aanvullende Pensioenpakket dat in november 2025 is gepresenteerd.

Toch komt de Europese Commissie ook met voorstellen voor een IORP2-herziening die niet altijd geschikt zijn voor collectieve pensioenregelingen én onnodige regeldruk veroorzaken. Niet alleen voor Nederlandse pensioenfondsen, die collectieve pensioenregelingen uitvoeren, maar ook voor pensioenfondsen en –verzekeraars binnen de hele Europese Unie. In het Aanvullend Pensioenpakket dat in november 2025 verscheen, is dat duidelijk terug te zien. Samen met de pensioenkoepels van Oostenrijk, Duitsland en België promoot de Pensioenfederatie daarom de voordelen van een collectief en solidair pensioen. Er verscheen hierover een paper en zijn bijeenkomsten in Berlijn en Brussel georganiseerd. De Pensioenfederatie voert ook intensieve gesprekken met de Europese Commissie, EU-Lidstaten en het Europees Parlement over de herziening van de IORP2-Richtlijn, een onderdeel van het pensioenpakket.

Slagkracht in Europa

Bondgenootschappen zijn belangrijk op het complexe Europese pensioenspeelveld. Sinds het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie verliet, is Nederland een invloedrijke bondgenoot op pensioengebied verloren. Ook daarom vindt de Pensioenfederatie een sterke Europese pensioenkoepel heel belangrijk. Door verschil van inzicht in de leiding van het ondersteunende bureau, financiering en strategische toekomst van PensionsEurope zag de Pensioenfederatie zich genoodzaakt haar lidmaatschap van de Europese pensioenkoepel per 1 januari 2026 op te zeggen. We blijven in gesprek met PensionsEurope over toekomstige samenwerking en blijven ook de belangen in Brussel behartigen, onder meer via ons lidmaatschap van de Europese koepel AEIP.

Een beter werkbare en communiceerbare SFDR

De eerste versie van de SFDR, die gaat over de informatieverstrekking aan consumenten over de duurzaamheid van financiële producten, genereerde – behalve een hoge werklust – onvoldoende duidelijkheid over hoe duurzaam sommige financiële producten nu écht zijn. De Pensioenfederatie heeft intensief contact gehad met de Europese Commissie over de herziene versie die eind 2025 is gepubliceerd. Ons streven is dat de SFDR goed kan worden toegepast – dat punt is nog niet bereikt, maar er zijn goede verbeteringen aangebracht. De herziene versie sluit beter aan op de brede portefeuille van pensioenfondsen. Daarnaast biedt de herziene versie specifieke grenzen om producten op hun duurzaamheid te classificeren, wat de communicatie richting deelnemers aanmerkelijk informatiever maakt.

Investeringsagenda van de EU

De Europese Unie ziet pensioenfondsen als belangrijke partijen om bij te dragen aan investeringen in maatschappelijke doelen. Die doelen staan in de Spaar- en Investeringsuniestrategie die de Europese Commissie heeft opgesteld. Belangrijke doelen zijn het versterken van de concurrentiekracht en de veiligheid, maar ook het realiseren van de groene en de digitale transitie. De Europese InvesteringsBank (EIB) vertaalt vervolgens die maatschappelijke doelen in investeerbare projecten. Ook Nederlandse pensioenfondsen hebben een maatschappelijke rol. Daarom is de Pensioenfederatie in goed gesprek met de EIB over kansrijke investeringsprojecten. We verwachten dat pensioenfondsen in 2026 het aanbod krijgen om mee te investeren in het Scaleup Europe Fund en het European Tech Champions Initiative 2.0; en om mee te praten over investeringen in onder andere innovatieve bedrijven en schone energie.

Harmen van Wijnen, voorzitter uitvoerend bestuur van pensioenfonds ABP en lid van de Stuurgroep Europa

‘We proberen niet een vierkant rond te maken, maar het moet wel passen’

‘De geopolitieke situatie waarin we verkeren, bepaalde vorig jaar een belangrijk deel van de agenda van de Stuurgroep Europa. Logisch dat de Europese Commissie streeft naar meer strategische autonomie en minder afhankelijkheden. En dat gaat de pensioensector ook zeker aan. Denk maar aan IT-systemen van buiten Europa, en de spreiding van onze beleggingen.

‘Als lange termijnbeleggers kunnen wij een bijdrage leveren door te investeren in projecten die bijdragen aan die strategische autonomie van de Europese Unie. Ik hoop dan ook op een doorbraak om de Europese kapitaalmarktunie van de grond te krijgen. Als de kapitaalmarkten van de lidstaten goed op elkaar aansluiten, kunnen de energie- en de veiligheidstransitie in gezamenlijkheid worden gerealiseerd. Dit doen we met het belang van de deelnemer voorop.

‘De Pensioenfederatie voert veel gesprekken in Brussel. Dat moet ook, want het Nederlandse pensioenstelsel verschilt van dat van andere lidstaten. Europese regelgeving sluit niet altijd goed aan. Met onze

gesprekken proberen we niet een vierkant rond te maken, maar het moet wel passen.

‘Of Europa nu belangrijker is dan Nederland? Ze zijn even belangrijk. Bij alles wat je volgens Nederlandse regels doet, moet je meteen het Europese perspectief meenemen. Zodat je geen dubbel werk hoeft te doen. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook.’

1.5 Beeldvorming

Pensioenfederatie is aanspreekbaar

De Pensioenfederatie wil een aanspreekbare, deskundige, betrokken en betrouwbare partner zijn voor haar leden en alle overige spelers op het pensioenterrein. Dat vertaalt zich onder andere in het onderhouden van goede contacten met onze stakeholders, zoals overheid en politiek, toezichthouders, maatschappelijke organisaties en media. Dat laten we ook zien door onze actieve stellingname in actuele kwesties – zo trad onze voorzitter in 2025 veelvuldig op in actualiteitenprogramma's op radio en tv – en het ontsluiten van informatie over de pensioensector, onder meer via Pensioen in Beeld (zie verderop). Met deze activiteiten dragen bij we bij aan het vergroten van het vertrouwen in het tweede pijler pensioen en de pensioenfondsen die dat uitvoeren.

Werken aan vertrouwen vergt continue inzet

In de huidige woelige tijd is het continu werken aan vertrouwen een noodzaak. Social media spelen een belangrijke rol in de beeldvorming. Het is de plek waar discussies worden gestart en ook kunnen escaleren, wat in 2025 gebeurde rond het nieuwe pensioenstelsel. Via onze publiekscampagnes (daarover verderop meer) zijn we daarom ook aanwezig en in dialoog met social mediagebruikers. In 2025 waren bijvoorbeeld zes fondsen al overgestapt op nieuwe pensioenregelingen en bereidden tientallen pensioenfondsen hun overstap voor. Het amendement van Agnes Joseph (NSC) over de invloed van deelnemers bij het invaarbesluit zorgde voor onrust in de sector en bij het brede publiek. De Pensioenfederatie zette daarom in op het delen van feitelijke informatie over de consequenties als het amendement zou worden aangenomen. Ook wezen we in de intense online dialoog op de kenmerken van de nieuwe pensioenregelingen, de zorgvuldigheid van het proces en het feit dat de overstap gunstig bleek uit te pakken voor deelnemers: alle zes overgestapte pensioenfondsen konden na de overstap de pensioenen verhogen.

Trends duiden met eigen data: Pensioen in Beeld

Het doel van Pensioen in Beeld is om samen te bouwen aan een betrouwbare databank over de pensioensector van, voor en door de pensioenfondsen van Nederland. Door als vereniging zelf gegevens van pensioenfondsen te verzamelen, beheren en analyseren, krijgen we een centrale rol in het duiden van trends en ontwikkelingen binnen de Nederlandse pensioensector. Hiermee kunnen we de belangenbehartiging versterken en voeren we meer regie over het beeld van de pensioensector in de media en bij stakeholders. Daarmee kunnen we positief bijdragen aan het vertrouwen in en de reputatie van de Nederlandse pensioensector.

In 2025 hebben we gewerkt aan het voorbereiden van de structurele gegevenslevering. Tijdens de ALV van december bleek dat onze leden zich kunnen vinden in het doel van Pensioen in Beeld. Tegelijk was er nog behoefte aan verdere uitwerking over onder meer de gegevensaanlevering. In 2026 is daarom een breed samengestelde werkgroep gestart, om samen tot een gedragen voorstel te komen voor gegevensaanlevering, de governance, het portaal en het dataplatform.

Doelgroep zelf de hoofdrol in onze campagnes

In 2025 heeft de Pensioenfederatie met de online publiekscampagnes Geld voor later en Bouwen aan vertrouwen een breed publiek bereikt en 'pensioen' nadrukkelijk op de kaart gezet. Beide campagnes realiseerden een groot bereik, met ieder meer dan 20 miljoen vertoningen. In de campagne Geld voor later staan jongvolwassenen (25–35 jaar) centraal, met een aanpak die aansluit bij hun leven nu. Door herkenbare momenten zoals een nieuwe baan, samenwonen of het krijgen van een kind als vertrekpunt te nemen, maakten we 'geld voor later' – inclusief sparen, beleggen en pensioen – persoonlijk en relevant. We werkten met mensen uit de doelgroep zelf, die hun verhaal vertelden via onder andere straatinterviews.

Video Erik de Zwart als trambestuurder

Met de campagne Bouwen aan vertrouwen is samen met de pensioenfondsen gewerkt aan – zoals de naam al zegt – het versterken van vertrouwen in het pensioenstelsel. In een sectorbrede aanpak geven we pensioenfondsen een gezicht, delen we basisinformatie en ontkrachten we misverstanden. Daarbij activeren we mensen om zich te verdiepen in hun eigen pensioen. De campagne richt zich op herkenbare thema's zoals keuzemogelijkheden, het nieuwe pensioenstelsel en je leven nadat je gestopt ben met werken. Samen met leden zijn video's ontwikkeld, onder andere voor het Pensioenfonds voor Dierenartsen en het Pensioenfonds voor Medisch Specialisten. Aansprekend zijn de persoonlijke pensioenverhalen, zoals dat van radiopresentator Erik de Zwart die zijn jongensdroom realiseerde als trambestuurder na zijn pensioen.

De inzichten, ervaringen en kennis uit de campagnes zijn tijdens verschillende events en workshops actief gedeeld met onze leden, zodat zij die kunnen toepassen in hun eigen communicatie. De sectorbrede campagne vormt het gezamenlijke fundament, waarop pensioenfondsen voortbouwen met persoonlijke en herkenbare communicatie met hun deelnemers. Door deze samenwerking versterken we elkaar en werken we gezamenlijk aan het verhogen van het vertrouwen in het tweede pijler pensioen en de uitvoerders daarvan.

Financiële educatie en gastlessen

De Pensioenfederatie vindt financiële educatie belangrijk en participeert daarom in Wijzer in Geldzaken. Ook geven we gastlessen aan MBO-studenten. Deze groep, die bijna de arbeidsmarkt opgaat, bereiken we met gastlessen over werk, salaris, pensioen en zelfstandig ondernemerschap. In 2025 organiseerde de Pensioenfederatie samen met haar leden en partners ruim 100 gastlessen. Tijdens deze lessen kregen studenten inzicht in het belang van vroeg beginnen met sparen voor later. De gastlessen zijn bedoeld om de financiële bewustwording te vergroten en jongeren aan te moedigen een actieve rol te spelen in hun eigen pensioenplanning.

Vormgeven robuuste digitale infrastructuur

1.6 Uitvoerbaarheid

Bij uitvoerbaarheid draait het om de kwaliteit van data en het beschermen, beheren en uitwisselen ervan. Voor de Pensioenfederatie, haar leden en hun uitvoeringsorganisaties (PUO's) is uitvoerbaarheid een speerpunt. Een goede uitvoerbaarheid draagt bij aan het vertrouwen van deelnemers, soepel lopende processen en kostenefficiëntie.

PUO's zijn afhankelijk van gegevens afkomstig van werknemers en werkgevers, maar ook van externe partijen zoals de Basisregistratie Personen (BRP) en het UWV. Het bewaken van de juistheid en volledigheid van deze data is een kerntaak van de uitvoerders.

In 2025 is veel energie in uitvoerbaarheid gestoken, samen met verschillende werkgroepen.

DORA en de toepassing in de praktijk

De DORA-Verordening – wat staat voor de Digital Operational Resilience Act – trad in januari 2025 in werking. Wanneer nieuwe wetgeving wordt toegepast, levert dat altijd vragen op over de interpretatie van bepaalde begrippen. De Pensioenfederatie verzamelde de vragen van haar leden en werkte mee om de definities van die begrippen vast te stellen. Ook stelde ze een checklist op waarmee bestuurders zich kunnen voorbereiden op de toetsing via de vragenlijsten van DNB op hun DORA-compliance.

UWV-fout WIA werkt door in ao-pensioen

Pensioenfondsen zijn voor een deel van hun data afhankelijk van andere partijen, zoals het UWV. In 2024 bleek dat het UWV fouten had gemaakt in de berekening van het WIA-dagloon. De WIA is de uitkering voor mensen die tijdelijk of voor altijd arbeidsongeschikt zijn. De foute berekening werkt door in het arbeidsongeschiktheidspensioen dat pensioenfondsen uitkeren.

SZW en UWV hebben aan een regeling gewerkt om de fouten te herstellen; eind 2025 werd die voor consultatie aangeboden. De Pensioenfederatie en de werkgroep WIA hebben dit traject nauwgezet gevolgd om de belangen van arbeidsongeschikte deelnemers te behartigen. De Pensioenfederatie gaat (op het moment van schrijven) graag met de minister in gesprek om de gevolgen voor pensioendeelnemers te bespreken. De verwachting is dat SZW in de eerste helft van 2026 de regeling vaststelt; het herstel door UWV zal vanaf de zomer van 2026 plaatsvinden.

Weerbaarheid in extreme omstandigheden

Omdat de wereldwijde onrust toeneemt, is het van belang dat pensioenfondsen en hun pensioenuitvoerders zich voorbereiden op een aantal what if-scenario's. Uiteraard doen zij dit al. De rol van de Pensioenfederatie is om deze voorbereiding sectorbreed uit te rollen, en te verbreden tot de gehele financiële sector. Samen met de Nederlandse Vereniging van Banken en het Verbond van Verzekeraars hebben wij aanbevelingen uitgewerkt voor het omgaan met extreme omstandigheden.

De aanbevelingen worden in 2026 met de leden gedeeld. Het gaat om onder meer de volgende scenario's:

- Uitval van elektriciteit
- Uitval van de cloud
- Uitval van telecommunicatie en internet
- Betrokkenheid van Nederland bij een oorlog

Emailadressen om elke rechthebbende zijn pensioen te kunnen geven

Pensioenfondsen doen hun uiterste best om iedereen die recht heeft op pensioen dat ook te geven. Soms lukt dat niet omdat het adres dat in de Basisregistratie Personen staat niet meer klopt. Niet iedere pensioengerechtigde die naar het buitenland verhuist, geeft zijn nieuwe (email-)adres door. Vaak hebben pensioenfondsen alleen het werk-emailadres maar niet het privé-mailadres. De Pensioenfederatie onderzoekt daarom samen met mijnpensioenoverzicht.nl (MPO) de wettelijke en technische mogelijkheid dat MPO de privé-emailadressen mag verzamelen en delen met pensioenfondsen.

Ad van Leest – strategisch consultant APG, voorzitter van de werkgroep Innovatie en Digitale Pensioenuitvoering, lid van de commissie Data en IT

‘Deelnemers moeten krijgen waar zij recht op hebben’

‘Pensioenfondsen zijn lid van de Pensioenfederatie, maar ook PUO's spelen een cruciale rol binnen het pensioendomein. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het pensioenreglement en dragen er daarmee direct aan bij dat deelnemers ontvangen waar zij recht op hebben. De kwaliteit van data is daarbij van doorslaggevend belang.

‘Door onder andere uitgebreide controles die PUO's doen, kunnen afwijkingen of onwaarschijnlijke gegevens aan het licht komen. Deze worden zorgvuldig geanalyseerd: hoe vaak komen ze voor, en beperken zij zich tot één uitvoerder of spelen ze breder binnen de sector?

‘Wanneer blijkt dat dataknelpunten meerdere pensioenfondsen en uitvoerders raken, worden deze snel geagendeerd binnen de commissies en werkgroepen van de Pensioenfederatie. De gevolgen van onjuiste data worden in kaart gebracht en, waar nodig, onder de aandacht gebracht van de verantwoordelijke partijen.

‘De kracht van de Pensioenfederatie ligt zowel in haar verbindende rol binnen het pensioenveld alsook haar goede contacten met overheid en politiek. Dankzij die contacten ontstaat wederzijds begrip en kan sneller worden toegewerkt naar structurele oplossingen. Zo draagt de Pensioenfederatie, in samenwerking met haar leden en hun PUO's, bij aan betrouwbare pensioenuitvoering en aan het vertrouwen van deelnemers in het stelsel.’

Vernieuwen van de dienstverlening

1.7 Deelnemerscommunicatie

In 2025 nam de (door)ontwikkeling van de communicatie over de nieuwe pensioenregelingen een stevige plek in bij de Pensioenfederatie en haar leden. Belangrijk uitgangspunt is dat de communicatie over het nieuwe stelsel door verschillende partijen op elkaar aansluit en elkaar versterkt. Naast herkenbaarheid is ruimte voor eigen boodschappen en een eigen aanpak van pensioenfondsen van belang. De Pensioenfederatie heeft zich het afgelopen jaar ingezet om pensioenfondsen handvatten te geven bij het inrichten van de wettelijk verplichte communicatie, zodanig dat dit goed aan kan sluiten bij de eigen fondsspecifieke communicatie. Communicatie die hun doelgroepen begrijpen en waar nodig tot actie aanzet. De Pensioenfederatie ondersteunt daarbij met servicedocumenten, events, spreekuren en workshops. In 2025 zijn, samen met de leden, de volgende zaken opgepakt.

Servicedocument Transitiecommunicatie en addendum

Op het gebied van deelnemerscommunicatie zijn er de nodige wettelijke verplichtingen waarop de AFM toezicht houdt. Dat geldt ook voor communicatie over de transitie naar de nieuwe regelingen. Er zit spanning tussen wat volgens de wet moet worden gecommuniceerd en wat deelnemers willen weten en kunnen begrijpen. De Pensioenfederatie zet in op het vinden van een goede balans. Er is intensief overleg gevoerd tussen de pensioensector en de toezichthouder, wat resulteerde in een aangepast Servicedocument én een addendum op dit document dat steeds wordt aangevuld met op vragen uit de praktijk en praktische inzichten en tips geeft. Vanwege het belang van goede communicatie voor alle deelnemers aan collectieve pensioenregelingen, heeft de Pensioenfederatie deze documenten op haar openbare site gepubliceerd.

Rapportage transitiecommunicatie

Nadat het amendement van Agnes Joseph (NSC) over de invloed van deelnemers in de nieuwe regelingen was verworpen, vroegen verschillende politici zich af of pensioenfondsen wel voldoende in contact waren met hun deelnemers over de nieuwe regelingen. De Pensioenfederatie heeft in de rapportage 'Dialoog en Communicatie over de overstap' in kaart gebracht wat er op dit vlak bij haar leden gebeurt. De rapportage laat zien dat pensioenfondsen de communicatie over de transitie op veel meer dan alleen de wettelijk verplichte momenten oppakken. Dat doen ze bovendien gesegmenteerd per doelgroep en via de kanalen die hun deelnemers graag gebruiken. Naarmate het overstapmoment dichterbij komt, is de communicatie intensiever, interactiever en persoonlijker.

Nieuwe editie Onze Taal op Groen

Alle pensioenfondsen en uitvoerders willen graag in duidelijke en eenvoudige taal communiceren met verschillende doelgroepen. De vraag is welke termen en formuleringen ze dan bij voorkeur kunnen gebruiken. Onze Taal op Groen biedt inspiratie en is uitgebreid met termen van de twee nieuwe pensioenregelingen – de solidaire pensioenregeling (SPR) en de flexibele pensioenregeling (FPR) – en een voorbeeld uitleg van onderdelen van deze regelingen.

Transitie UPO's

De werkgroep TUPO (Transitie-UPO) heeft in 2024 het Transitie-UPO voor (gewezen) deelnemers opgesteld. Dit model is een combinatie van een regulier UPO en het wettelijk verplichte overzicht dat een pensioenfonds moet verstrekken ná de transitie. Een pensioenfonds kan ervoor kiezen dit model te gebruiken in plaats van het UPO en het definitieve transitieoverzicht. Het model voor (gewezen) deelnemers is in 2025 aangescherpt en bijgewerkt op basis van nieuwe afspraken en inzichten in de praktijk. Verder zijn twee nieuwe modellen gemaakt: een model voor pensioengerechtigden en een model voor gewezen partners. De werkgroep verdient grote waardering voor haar enorme inspanningen.

Keuzebegeleiding

Pensioenregelingen – ook de nieuwe – bieden keuzes aan deelnemers. Bijvoorbeeld eerder of juist later met pensioen gaan, en wel of niet voor eerst een hoger en daarna een lager pensioen kiezen. Belangrijk is dat mensen weten dat er keuzes zijn, maar ook dat ze adequaat begeleid worden als ze een passende keuze willen maken.

De Pensioenfederatie heeft in 2025 het Basisdocument Keuzebegeleiding gepubliceerd. Dit document ondersteunt onze leden bij het maken van beleid en het inrichten van processen rond keuzebegeleiding. Ook bevat het voorbeelden van communicatie die effectief zijn gebleken bij het attenderen van deelnemers op de keuzes die er zijn en het activeren en faciliteren van deelnemers om een passende keuze te maken.

Organiseren innoverend vermogen

1.8 Innovatie

Kansen Artificial Intelligence benutten op een veilige manier

Innovatie krijgt ook binnen de pensioensector veel aandacht. De leden van de Pensioenfederatie en hun pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's) enten daar hun strategie op. De Pensioenfederatie stimuleert innovatie door events te organiseren en door leden uit te nodigen om samen oplossingen te ontwikkelen. Denk daarbij aan het versnellen van administratieve processen of het verder verbeteren van de klantbediening. Artificial intelligence (AI) – met zijn enorme scala aan mogelijkheden, voordelen én risico's – speelt daarbij een sleutelrol. In 2025 zette de Pensioenfederatie dan ook in op het verantwoord omgaan met AI.

De commissie Data & IT leverde in 2025 een guidancedocument op dat uitgebreide kaders weergeeft om met AI te werken. Dit document is een aanvulling op de Gedragslijn AI en Ethiek die in 2024 door de ALV is geaccordeerd. De gedragslijn en de guidance ondersteunen pensioenfondsen en hun PUO's om veilig te werken met AI en kansen te benutten.

AI is bij uitstek geschikt om pensioencommunicatie op maat aan deelnemers aan te bieden. Veel pensioenfondsen hebben AI inmiddels in hun processen verwerkt. Zo heeft Pensioenfonds Schoonmaak met AI de TextBuddy ontwikkeld.

Tarik Uçar, uitvoerend bestuurder van Pensioenfonds Schoonmaak

‘Wij gunnen alle deelnemers een TextBuddy’

‘Voor Pensioenfonds Schoonmaak zijn lage kosten een must. De pensioenen van onze deelnemers zijn niet heel hoog en daarom moet alles wat wij doen lean and mean zijn. Kijk, bij ons fonds zitten mensen met 100 verschillende nationaliteiten. Uitsluitend geschreven Nederlandse tekst aanbieden is dan een drempel. Zeker als we in onze communicatie om een actie vragen. Maar tientallen vertalers aan het werk zetten, is duur.

Nu je met AI tegen lage kosten grote slagen in de communicatie kunt maken, hebben wij onze deelnemers gevraagd aan welke verbeteringen ze behoefte hebben. Met hun input hebben we TextBuddy ontwikkeld. We hebben er alle prijzen mee gewonnen die je in pensioenland hebt. Waarom? Nou, TextBuddy vertaalt Nederlandse pensioentekst in ruim 20 talen, versimpelt en kan het ook nog eens voorlezen.

Onze deelnemers zijn er blij mee. En wij daarmee dus ook. De tool zet de deelnemer in de regie, activeert en draagt bij aan het vertrouwen in ons fonds. Wij gunnen dit ook aan al onze collega-fondsen. En misschien wel belangrijker, we gunnen hun deelnemers ook een TextBuddy.’

Nexus gaat gegevensuitwisseling mogelijk maken

Nexus is een innovatief project waarvan de Pensioenfederatie sinds het voorjaar van 2025 de coördinatie doet. Nexus beoogt dat pensioenfondsen gestandaardiseerd en veilig data met elkaar delen, zodat de deelnemer zijn totale pensioen kan zien. En er grip op kan krijgen. Bijvoorbeeld door niet alleen het individuele totaalpensioen te tonen, maar ook dat van iemands partner. Natuurlijk ook door tooling waarmee een deelnemer kan zien wat het effect is van een sabbatical, meer of minder werken, trouwen en scheiden. Nexus gaat daarmee verder dan mijnpensioenoverzicht.nl. De eerste tool van Nexus, die de impact van een scheiding inzichtelijk maakt, gaat eind 2026 live.

Nexus wil realiseren dat de pensioensector zelf de regie over haar data voert – en niet een derde partij. Zo kunnen pensioenfondsen precies die diensten aan deelnemers bieden waar behoefte aan is, tegen lagere kosten. De Pensioenfederatie zet in op het vergroten van de groep leden die aan Nexus deelnemen. Doel is dat op termijn alle pensioenfondsen en de verzekeraars die collectieve pensioenen aanbieden erin participeren.

Marieke Keijzer, manager Pensioenen bij pensioenfonds PMT

‘Beter ben je proactief, dan houd je zelf de regie’

‘Er zijn drie redenen waarom PMT in Nexus is gestapt. De eerste is het deelnemersbelang. Pensioendata raakt steeds meer versnipperd. Mensen wisselen van baan én van sector, en hebben daardoor op verschillende plekken pensioenpotjes staan. Als je dan een belangrijke keuze moet maken – bijvoorbeeld bij scheiden – moet je langs verschillende loketten, met steeds dezelfde vraag. Dat is ingewikkeld en eerlijk gezegd niet meer van deze tijd.

‘De tweede reden is de efficiëntie en kostenbesparing. Als fondsen allemaal afzonderlijk dezelfde online tools bouwen, is dat eigenlijk zonde. Met Nexus zeg je: we ontwikkelen gezamenlijk en elk pensioenfonds kan meedoen. Dat is slimmer, goedkoper en ook inhoudelijk beter, omdat je sectorbreed standaarden afspreekt.

‘En dan is er nog een derde reden. Ik denk dat dit vanuit wet- en regelgeving gewoon de nieuwe norm wordt. In Europa komt FIDA eraan, net zoals banken PSD2 kregen (In 2019 is de Europese wet Payment Service Directive 2 (PSD2) ingevoerd, waardoor online betalen makkelijker, veiliger en sneller gemaakt werd, red.). Je wilt als sector niet wachten tot je overvallen wordt door zo’n verplichting. Beter ben je proactief, dan houd je zelf de regie.’

Vergroten maatschappelijke rol

1.9 MVB

Pensioenfondsen staan primair opgesteld om een goed pensioen voor werkenden en gepensioneerden te realiseren. Zij zijn daarbij gericht op het nu, maar zeker ook op het ‘later’. Als lange termijn beleggers kunnen en willen pensioenfondsen lange termijn waarde creëren voor werkenden en gepensioneerden. En hoewel de visies op maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) wereldwijd in beweging zijn, willen pensioenfondsen, rekening houdend met de voorkeuren van deelnemers, via hun investeringen bijdragen aan een goed pensioen in een leefbare wereld. In 2025 is op MVB-gebied veel gedaan. In goede samenwerking met de werkgroep MVB heeft de Pensioenfederatie vorig jaar de onderstaande onderwerpen opgepakt.

Hoe onderzoek je voorkeuren van deelnemers <nog cursief zetten>

De voorkeuren van deelnemers over MVB verschillen per pensioenfonds. Hoe staan deelnemers bijvoorbeeld tegenover beleggingen in producenten van palmolie of kernenergie? Of op welke thema’s willen zij dat hun pensioenfonds een positieve impact maakt, zoals betaalbaar wonen of de energietransitie? Volgens de Code Pensioenfondsen nemen pensioenfondsen de voorkeuren van deelnemers op het gebied van duurzaamheid mee in hun beleggingsbeleid. De Pensioenfederatie deelde ook in 2025 kennis over succesvolle communicatie- en onderzoeksmethoden om de voorkeuren van deelnemers in kaart te brengen.

Gids voor de Beheersing van Klimaat- en Natuurrisico's

DNB heeft in 2025 een herziene versie van de Gids voor de Beheersing van Klimaat- en Natuurrisico's gepubliceerd. De Pensioenfederatie heeft in nauwe samenwerking met haar leden een uitgebreide consultatiereactie voorbereid. Op basis daarvan is er intensief en constructief overleg gevoerd met DNB om deze gids zo werkbaar mogelijk te maken. Tijdens een rondetafelbijeenkomst hebben pensioenfondsen vervolgens kennis en ervaringen uitgewisseld over ESG-risicobeheer.

Aandeelhoudersbetrokkenheid

Door hun krachten te bundelen, verstevigen pensioenfondsen hun impact op het MVB-beleid van de ondernemingen waarin ze beleggen. De Pensioenfederatie heeft in 2025 veertien leden bijeengebracht die samen optrekken om het gesprek aan te gaan over bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden in kopermijnen in Colombia en de arbeidsrechten op palmolieplantages in Indonesië. Hierbij wordt intensief samengewerkt met Mondiaal FNV en CNV Internationaal die hun kennis delen over arbeidsomstandigheden ter plekke.

Richard Devue, pensioenfondsbestuurder FNV en (plaatsvervangend) voorzitter van Pensioenfonds voor de Koopvaardij

'Je moet al zoveel afwegingen maken, dus waarom ESG niet meenemen?'

'Ik denk oprecht dat een pensioenfonds een goed rendement kan halen door fatsoenlijk te beleggen. Die verplichting hebben we voor de deelnemers van pensioenfondsen. Natuurlijk willen deelnemers een goed pensioen, dat is ook de core business van een pensioenfonds. Maar ze hechten ook aan een wereld waarin het prettig leven is. Trouwens, je moet al zoveel afwegingen maken voor je beleggingsbeleid. Waarom zou je ESG dan niet meenemen?'

'Wij en het CNV werken samen met de Pensioenfederatie en een aanzienlijke groep pensioenfondsen aan (engagement-)trajecten om bedrijven te stimuleren om de arbeidsrechten en -voorwaarden van hun werknemers te verbeteren. Als vakbonden beschikken wij over veel informatie over internationale arbeidsomstandigheden. Die informatie delen we. Ook in 2025 was veel overleg nodig – met de betrokken pensioenfondsen maar ook met maatschappelijke organisaties – om het traject goed op poten te zetten. In 2026 gaan we de eerste resultaten zien.'

'Pensioenfonds Koopvaardij is een relatief klein pensioenfonds. Toch doen wij mee, omdat we dit samen met andere fondsen kunnen doen. De bundeling van krachten, daar is de Pensioenfederatie goed in. Ook kleinere pensioenfondsen kunnen zo invulling geven aan hun visie op ESG en daar concrete resultaten op boeken.'

Europese regelgeving op het gebied van duurzaamheid

Naast de eigen ambities van pensioenfondsen is er ook Europese en Nederlandse wet- en regelgeving waaraan zij moeten voldoen. Bij de herziening van de IORP2-Richtlijn wordt het luisteren naar deelnemersvoorkeuren over duurzaamheid mogelijk verplicht. De Pensioenfederatie pleit voor ruimte voor maatwerk bij de implementatie daarvan.

Een belangrijke andere Europese wet is de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). In 2025 is gestart met de herziening ervan, met als doelen het verduidelijken van de regels en het verminderen van de uitvoeringslasten. De Pensioenfederatie kan zich daar goed in vinden. In het kader van duurzaamheidsrapportage van bedrijven (CSRD) draagt de Pensioenfederatie de boodschap uit dat pensioenfondsen moeten kunnen beschikken over de relevante duurzaamheidsdata van bedrijven. Zonder die data kunnen pensioenfondsen geen correcte verantwoording afleggen over de duurzaamheid van hun beleggingsportefeuille.

1.10 Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie

De pensioenwereld is nog onvoldoende divers. De Pensioenfederatie onderkent het belang en de voordelen van diversiteit en inclusie en heeft daarom, samen met de Stichting van de Arbeid, de Taskforce DG&I opgericht. In 2025 draaide de Taskforce op volle toeren. Belangrijke doelen waren het vergroten van de zichtbaarheid, het aanreiken van tips en het voortzetten van de gesprekken met stakeholders zoals de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen en DNB.

Een belangrijke stap is dat de dialoog met DNB heeft geleid tot een aanpassing van de geschiktheidsmatrix voor pensioenfondsen. Aan het onderdeel toelichting collectieve geschiktheid is een vraag toegevoegd over wat een kandidaat toevoegt aan het diversiteits- en inclusiebeleid van de instelling.

Vergroten diversiteit, bij voorbeeld met een Proeflokaal

Het afgelopen jaar publiceerde de Taskforce een servicedocument met handvatten voor het vergroten van diversiteit op haar website. Dit servicedocument is gerelateerd aan de normen van de Code Pensioenfondsen en biedt tips voor het inclusief werven en selecteren, behouden en laten doorgroeien van bestuurders en medewerkers. Leden van de Taskforce spraken op verschillende events en LinkedIn is ingezet om nieuws van de Taskforce te posten. Ook is het Proeflokaal gestart, en bij pensioenfonds Robeco was dit een succes.

Margret Smits, voorzitter Pensioenfonds Robeco

‘De transitie is belangrijk. Maar diversiteit ook’

‘Juist in een veranderend pensioenstelsel is het belangrijk dat besluiten worden genomen vanuit verschillende perspectieven. Diversiteit draagt bij aan beter bestuur en aan een pensioenfonds dat aansluit bij zijn deelnemers.

‘Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DEI) ondersteunen de invulling van de fiduciary duty van het bestuur en dragen bij aan een evenwichtige belangenafweging en zorgvuldige besluitvorming tijdens de Wtp-transitie. Uiteindelijk gaat het om de toekomst van je bestuur. Ook na de transitie moet dat goed en evenwichtig zijn samengesteld.

‘Als ondernemingspensioenfonds sluiten wij aan bij de ambities van Robeco op het gebied van diversiteit en inclusie. Onze organisatie bestaat uit mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en persoonlijkheden. Daar hoort wel een cultuur bij van verbinding en veiligheid, waarbinnen iedereen zichzelf kan zijn.

‘Voor ons pensioenfonds is het essentieel dat ook jonge mensen meedenken en meebeslissen over hun pensioen. Met het oog op aankomende vacatures in het bestuur en het VO hebben we daarom samen met de Taskforce een Proeflokaal georganiseerd. Daarmee wilden we laten zien hoe breed, relevant en interessant pensioen is. Dat is volledig gelukt’

‘Er kwamen 25 jonge medewerkers naar het Proeflokaal. Het mooie was dat zij niet alleen van ons konden horen hoe leuk pensioen is, maar dat er ook jonge bestuurders van andere fondsen waren die dat aangaven. Aan het eind van de avond had ik al de eerste mails binnen van mensen die interesse in een bestuurs- of VO-plek hadden. Top!’

2. Onze vereniging

2.1 De taken van onze vereniging

Verbinden, verenigen en vertegenwoordigen staan hoog op de agenda van onze vereniging. We verbinden de leden met elkaar. Met kennisdeling, kwaliteitsverbetering en kostenreductie als doel. Dat doen we tijdens ledenbezoeken, (online) bijeenkomsten, via het ledenportaal, de tweewekelijkse nieuwsbrief en in de verschillende commissies en werkgroepen van onze vereniging.

De leden van de Pensioenfederatie zijn verschillend. Hun belangen en standpunten kunnen dan ook uiteenlopen. Daarom is ook verenigen een belangrijke taak. We organiseren de onderlinge dialoog en werken samen. Zo zorgen we voor draagvlak van de leden voor visies en standpunten.

Daarnaast vertegenwoordigen we de pensioensector in onze gesprekken met stakeholders en veel maatschappelijke organisaties. Pensioen gaat immers de hele samenleving aan. We spreken regelmatig met een groot aantal partijen. Denk aan overheid, politiek, toezichhouders, sociale partners, brancheorganisaties, maatschappelijke organisaties en media. In deze gesprekken brengen we onze visie, actuele standpunten en een genuanceerd beeld van de sector naar voren. Een beeld dat recht doet aan de diversiteit van onze leden.

Van, voor en door de leden: op bezoek bij alle leden

De Pensioenfederatie wil een vereniging zijn van, voor en door de leden. Een vereniging die luistert en bij haar leden ophaalt wat er speelt. In 2025 ging de Pensioenfederatie bij al haar leden langs. De gesprekken werden door de leden gewaardeerd en leverden nuttige input en verbetervoorstellen op.

2.2 Omgaan met geopolitieke spanningen

De geopolitieke onrust beïnvloedt uiteraard ook onze sector, net zoals de veranderingen binnen de samenleving dat doen. Intussen gaat de transitie naar de nieuwe pensioenregelingen door. Al deze veranderingen hebben effect op onze vereniging. Daarom maken we regelmatig een analyse van de bestaansgronden, missie en visie van onze vereniging. We checken dan of onze kernwaarden, kerntaken en governance nog kloppen.

De missie, visie, strategische opgaven en kernwaarden formuleerden we in 2019 samen met onze leden. In december 2020 stelde de ALV ze vast.

Leden vinden lobby en belangenbehartiging, reputatiemanagement, kennisdeling en innovatie aanjagen belangrijke kerntaken. En ze willen dat de Pensioenfederatie deze taken proactief, zichtbaar en hoorbaar uitvoert. Dit heeft de afgelopen jaren geleid tot een aanzienlijk grotere aanwezigheid van de vereniging in de media en op social media. We brengen standpunten snel en actief naar buiten en zijn met tal van organisaties over actuele onderwerpen in gesprek.



De Pensioenfederatie plant haar prioriteiten op basis van de Meerjarenagenda 2022 – 2026. In 2024 is de vorming van een nieuwe Meerjarenagenda gestart, waarbij we vooruitkijken naar 2030. In het afgelopen jaar zijn de trends geïnventariseerd die impact hebben op de jaren vanaf 2027. De belangrijkste trends bepalen de focus en inzet van de Pensioenfederatie. We hebben overigens niet alleen gekeken naar de jaren 2027 – 2030, waarin de implementatie van de Wtp nog een belangrijke rol speelt, maar ook naar de periode tot 2035, wanneer de Wtp is uitgekristalliseerd.

De long list met trends is uitgebreid getoetst. Zowel bij het bestuur en de leden als in de commissies van de Pensioenfederatie als bij wetenschappers en beleidsmakers buiten de pensioensector. De short list bevat trends zoals de driedubbele vergrijzing – minder geboortes, plus een piek van ouderen die bovendien steeds ouder worden –, de grote rol van technologie in de samenleving en de positie van het Nederlandse pensioenstelsel binnen Europa. De short list wordt in 2026 beoordeeld op urgentie en (on)zekerheid.

De breed opgehaalde input is van belang om de strategische doelen van de Pensioenfederatie richting 2030 te bepalen. In december 2025 heeft de ALV de strategie 2027–2030 goedgekeurd, waarbij eind 2026 de nieuwe Meerjarenagenda 2027 – 2030 wordt voorgelegd aan de ALV.

2.3 De inrichting van onze vereniging

2.3.1 De algemene ledenvergadering (ALV)

In de ALV zijn alle aangesloten pensioenfondsen vertegenwoordigd. Op 1 januari 2025 waren 141 pensioenfondsen lid van de vereniging. In 2025 vergaderde de ALV twee keer: op 26 juni en op 11 december. In de ledenvergadering van juni is een update gegeven over het relatiemanagement met onze leden, waarbij alle leden bezocht worden. Daarnaast stond de herbenoeming van de voorzitter Ger Jaarsma en benoeming van het nieuwe bestuurslid Eddy Veltink op de agenda. De leden hebben hun akkoord gegeven op het jaarverslag 2024 en de jaarrekening van 2024. Daarna zijn de leden meegenomen in de stand van zaken over de projecten Nexus en Pensioen in Beeld (zie bij 1.8 Innovatie). Vervolgens is een presentatie gegeven door SEO over hun onderzoek dat ziet op de evaluatie van de governance bij pensioenfondsen. De ALV werd afgesloten met een presentatie door de voorzitter van de Geschilleninstantie Pensioenfondsen over de stand van zaken en doorkijk naar de komende jaren.

Op de ALV in december 2025 werden veel voorstellen gedaan aan de leden. Zo is gevraagd om akkoord te gaan met de benoeming van een nieuwe bestuurder Jobine Kersseboom, en twee herbenoemingen in het bestuur, te weten Jacques van Dijken en Tim van der Rijken. De leden hebben vervolgens ingestemd met de update van de Meerjarenagenda 2026, waarin de werkzaamheden van de Pensioenfederatie in 2026 staan beschreven. De begroting 2026 is eveneens akkoord bevonden. Ook hebben de leden ingestemd met de Strategie 2027–2030. In de vergadering is een update gegeven van het project Pensioen in Beeld, en zijn de bevindingen van de ledenbezoeken in 2025 besproken.

2.3.2 De benoemingsadviescommissie

De benoemingsadviescommissie is een permanente commissie van de ALV. De commissie adviseert over de benoeming van leden van het bestuur van de Pensioenfederatie. Naast de onafhankelijk voorzitter bestaat de commissie uit vier leden: twee leden namens bedrijfstakpensioenfondsen, één namens ondernemingspensioenfondsen en één namens beroepspensioenfondsen. In 2025 bestond de benoemingsadviescommissie uit de volgende leden: Ger Jaarsma (onafhankelijk voorzitter), Lonneke Louis-Stark, Iris Blankers, Cathrin van der Werf en Toine van der Stee.

Tijdens de ALV van 11 december 2025 is afscheid genomen van Toine van der Stee. Tegelijkertijd is Ernst Jan Boers benoemd tot lid van de benoemingsadviescommissie. Hij trad per 1 januari 2026 in functie.

2.3.3 De commissies

Commissies ondersteunen en adviseren het bestuur en het bureau van de Pensioenfederatie. Ze dragen bij aan een aantal belangrijke doelen van onze vereniging: kennisuitwisseling, contact met collega-specialisten en draagvlak voor sectorbreed beleid. De commissies bestaan met name uit vakspecialisten. Elke commissie heeft een voorzitter vanuit de leden en een linking pin vanuit het bestuur. Uitzonderingen zijn de commissies Public Affairs en Woordvoering. De manager PA en de woordvoerder van het bureau vervullen de rol van linking pin, omdat zij deelnemen aan bestuursvergaderingen.

Ultimo 2025 had de Pensioenfederatie de volgende commissies:

Commissie	Voorzitter	(Bestuurlijke) linking pin
Actuariaat	Hans Staring	Peter de Groot
Communicatie	Celeste de Quelerij	Sandra Schellekens
Data & IT	Stephan Linnenbank	André Snellen
Fiscaliteit	Wim Hoek	Peter de Groot
Governance en Compliance	Peter van Gameren	Tim van der Rijken
Pensioenzaken	Karin Bitter	Jacqueline Joppe
Public Affairs	Wouter Thalen	Kirsten Wilkeshuis, manager PA Pensioenfederatie
Risicomanagement	Pieter van Foreest, per oktober Trudy van der Kloet	Adam Barszczowski
Vermogensbeheer	Anne Kock	André van Vliet
Verslaglegging en uitvoeringskosten	Robert Huisman	Cor-Hilde van Beijeren
Woordvoerders	Asha Khoenkhoen	Michael Vos, woordvoerder Pensioenfederatie

2.3.4 De Advies- en Uitvoeringsraad

Ook hebben we een Advies- en Uitvoeringsraad (AUR), met vertegenwoordigers van pensioenuitvoeringsorganisaties, zelfadministrerende fondsen en bestuursbureaus. De AUR adviseert gevraagd en ongevraagd over de uitvoering en over ontwikkelingen in beleid. Ook faciliteert de AUR de onderlinge kennisuitwisseling. Francis van Bergenhenegouwen volgde Jasper Kemme op als voorzitter van de AUR, David van As is de vicevoorzitter.

Het bestuur let erop dat de leden van de commissies en de AUR van verschillende typen fondsen en uitvoerders komen. En dat de verdeling van de verschillende leden evenwichtig is. Het bestuur kan besluiten om voor een specifiek onderwerp een aparte en tijdelijke (multidisciplinaire) werkgroep op te richten. Die werkgroep krijgt dan de opdracht een voorstel over dat onderwerp te maken.

2.3.5 De kringen

De kringen hebben een eigen rol. Kringen zijn deelnetwerken van directeuren en bestuursleden van (een bepaald type) pensioenfondsen. Hun activiteiten richten zich vooral op onderling contact, informatie-uitwisseling en collegiale intervisie. De kringen zijn autonoom en bepalen hun eigen agenda. Bij de bijeenkomsten van de meeste kringen is ook een beleidsadviseur van de Pensioenfederatie aanwezig. Deze beleidsadviseur praat de kring dan bij over actualiteiten en ontwikkelingen. In 2025 is een nieuwe kring opgezet: de Kring voor gesloten en liquiderende pensioenfondsen.

2.3.6 Het bureau

Het bureau bereidt alle besluiten van het bestuur en de ALV voor en voert ze uit. Daarnaast heeft het bureau een schakelfunctie tussen de pensioenwereld en het politieke en maatschappelijke speelveld in Nederland en Europa. Het bureau bestaat uit een algemeen directeur, een directeur bedrijfsvoering en medewerkers met verschillende achtergronden en expertise. Het bureau werkt met een programma- en projectstructuur, geënt op de jaarplannen uit de Meerjarenagenda. Twee medewerkers in Brussel onderhouden permanent contact met de organen van de Europese Unie en de Europese stakeholders. Eind 2025 was het aantal fte 23,74 en hadden we 15 vrouwen en 13 mannen in dienst. Medewerkers van de Pensioenfederatie nemen deel aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Bedragen x €1	Algemeen directeur	Directeur bedrijfsvoering
Functie(s)	Algemeen directeur	Directeur bedrijfsvoering
Duur dienstverband in 2025	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	0,95
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Zo niet, langer dan 6 maanden binnen 18 maanden werkzaam?	–	–
Bezoldiging		
Beloning (bruto)	€ 197.113,04	€ 148.503,46
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 63,64	€ 248,54
Pensioenpremie (werkgeversdeel)	€ 32.079,12	€ 28.676,64
Totaal bezoldiging	€ 229.255,80	€ 177.428,64

2.3.7 Beloning directie en onafhankelijk voorzitter

In 2025 bestond de directie uit Edith Maat (algemeen directeur) en Eelke Visscher (directeur Bedrijfsvoering).

De honorering van Ger Jaarsma, onze onafhankelijke voorzitter, bedraagt €123.500 exclusief btw en overige kosten.

2.3.8 Het bestuur in 2025

Ons bestuur bestaat uit zes bestuurders namens de bedrijfstakpensioenfonds, vier bestuurders namens de ondernemingspensioenfonds en twee bestuurders namens de beroepspensioenfonds.

Bestuurders vanuit de bedrijfstakpensioenfonds:

- Jacqueline Joppe, bestuurder Pensioenfonds Zorg & Welzijn
- Paula Verhoef, niet-uitvoerend bestuurder Pensioenfonds Rail & OV (tot 1 februari 2025)
- André Snellen, voorzitter bestuur Pensioenfonds Detailhandel
- André van Vliet, niet-uitvoerend bestuurder Pensioenfonds ABP
- Tim van der Rijken, bestuurder Pensioenfonds Kappers
- Cor-Hilde van Beijeren, bestuurder Pensioenfonds Bouwnijverheid
- Eddy Veltink, bestuurder Pensioenfonds Vervoer (vanaf 1 juli 2025)

Bestuurders vanuit de ondernemingspensioenfonds:

- Neoletta Poelgeest, uitvoerend bestuurder Pensioenfonds ABN AMRO
- Sandra Schellekens, uitvoerend bestuurder Pensioenfonds Rabobank
- Kenan Yildirim, managing director Shell Pensioenbureau Nederland
- Peter de Groot, bestuurder Pensioenfonds DNB

Bestuurders vanuit de beroepspensioenfonds:

- Adam Barszczowski, bestuurder Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten
- Jacques van Dijken, statutair directeur SPMS

2.3.9 Rooster van aftreden bestuursleden

In 2024 hebben de leden de statutenwijziging goedgekeurd waarin ook voor het bestuur van de Pensioenfederatie de benoemingstermijnen van de Code Pensioenfonds worden gehanteerd. De tabel hieronder toont het rooster van aftreden.

Naam bestuurder	Termijnen	Datum aftreden	Herbenoeming mogelijk?
Paula Verhoef	1e termijn 1-1-2020 2e termijn 1-1-2024	31-1-2025	n.v.t.
André Snellen	1e termijn 2024 2e termijn 1-1-2018 3e termijn 1-1-2022	31-12-2025	Nee
Neoletta Poelgeest	1e termijn 1-1-2019 2e termijn 1-1-2023	31-12-2026	Nee
Sandra Schellekens	1e termijn 1-1-2023 2e termijn 1-1-2027	31-12-2026	Ja, 2e termijn
Jacqueline Joppe	1e termijn 1-1-2023 2e termijn 1-1-2027	31-12-2026	Ja, 2e termijn

Kenan Yildirim	1e termijn 1-1-2020 2e termijn 1-1-2024	31-12-2027	Nee
Peter de Groot	1e termijn 1-1-2024 2e termijn 1-1-2028	31-12-2027	Ja, 2e termijn
Adam Barszczowski	1e termijn 1-1-2024 2e termijn 1-1-2028	31-12-2027	Ja, 2e termijn
Cor-Hilde van Beijeren	1e termijn 1-7-2024 2e termijn 1-7-2028	30-6-2028	Ja, 2e termijn
André van Vliet	1e termijn 1-1-2021 2e termijn 1-1-2025	31-12-2028	Nee
Eddy Veltink	1e termijn 1-7-2025 2e termijn 1-7-2029	30-06-2029	Ja, 2e termijn
Tim van der Rijken	1e termijn 1-1-2022 2e termijn 1-1-2026	31-12-2029	Nee
Jacques van Dijken	1e termijn 1-1-2022 2e termijn 1-1-2026	31-12-2029	Nee

2.3.10 Vergoeding aan bestuursleden

De vacatievergoeding was in 2025 € 21.659,- voor leden van het algemeen bestuur en € 4.024,- voor leden van het dagelijks bestuur. Een bestuurslid, lid van de board van PensionsEurope en de Stuurgroep Europa, ontving € 15.772,- aan vergoedingen. Twee bestuursleden in de Stichting Pensioenregister kregen ieder een vergoeding van € 4.024,-. We betaalden btw-compensatie over vergoedingen aan bestuursleden die zelf btw afdragen. De vergoeding werd overgemaakt naar de werkgever of het bestuurslid.

Overzicht vergoedingen aan bestuursleden:

Naam	Bedrag 2025	Btw 2025
Eddy Veltink* (periode 3e en 4e kwartaal)	€ 10.829,50	n.v.t.
Paula Verhoef*		
- Algemeen Bestuur	€ 1.804,90	
- Dagelijks bestuur (periode 1-1 t/m 31-1)	€ -, -	n.v.t.
André Snellen	€ 21.659	€ 4.548,39
Tim van der Rijken	€ 21.659	€ 4.548,39
Jacques van Dijken		
- Algemeen Bestuur	€ 21.659	€ 4.548,39
- Onkosten Europa	€ 11.748	€ -, -
- Vergoeding PensionsEurope	€ 4.024	€ -, -
Neoletta Poelgeest*		
- Algemeen Bestuur	€ 21.659	
- Vergoeding bestuur SPR	€ 4.024	n.v.t.
Jacqueline Joppe	€ 21.659	€ 4.548,39

Sandra Schellekens - Algemeen bestuur - Dagelijks bestuur (periode 1-2 t/m 31-12)	€ 21.659 € 3.688,67	n.v.t.
Kenan Yildirim - Algemeen Bestuur - Vergoeding bestuur SPR	€ 21.659 € 4.024	n.v.t.
Peter de Groot	€ 21.659	€ 4.548,39
Adam Barszczowski	€ 21.659	€ 4.548,39
Cor-Hilde van Beijeren*	€ 21.659	n.v.t.
André van Vliet - Algemeen Bestuur - Dagelijks bestuur	€ 21.659 € 4.024	€ 5.393,43

* De vergoeding wordt overgemaakt naar de werkgever.

2.3.11 Nevenactiviteiten van bestuursleden

Sinds juli 2024 is Ramon Ory van Ory Risk & Compliance onze externe compliance officer. Ramon Ory controleert de nevenfuncties van bestuursleden en rapporteert aan het bestuur van de Pensioenfederatie. In 2025 leverde hij de jaarrapportage over 2024 op. Er werden geen bijzonderheden geconstateerd. Hieronder staat het overzicht van betaalde nevenfuncties.

Betaalde nevenfuncties onafhankelijk voorzitter, bestuursleden, en directie per december 2025

Naam bestuurslid	Voordragend pensioen-fonds	Betaalde nevenwerkzaamheden
Ger Jaarsma	Onafhankelijk voorzitter Pensioenfederatie	- Voorzitter Raad van Commissarissen Caparis NV - Voorzitter Raad van Toezicht GGZ Friesland - Voorzitter Raad voor Certificering van Stichting Social Responsible Credit Management (SRCM) - Voorzitter Zorghulp - Voorzitter Raad van Toezicht CVO-nwf
Adam Barsszczowski	Pensioenfonds Fysiotherapeuten	Bestuurslid Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten
Cor-Hilde van Beijeren	Pensioenfonds Bouwnijverheid	- Bestuurslid Pensioenfonds Bouwnijverheid - Bestuurslid Bpf Vlakglas - CNV Vakmensen
Jacques van Dijken	Pensioenfonds Medisch Specialisten	- Statutair directeur Pensioenfonds Medisch Specialisten - Directeur Van Dijken Beheer en Van Dijken Holding

Peter de Groot	Pensioenfonds DNB	- Inbo Architecten, lid RvA - Pensioenfonds Architectenbureaus. Bestuurder - Pensioenfonds Delta Lloyd, voorzitter RvT - PNO Media, voorzitter audit committee
Jacqueline Joppe	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	- Bestuurslid PFZW - Lid Raad van Toezicht Carintreggeland - Voorzitter Raad van Toezicht Lister - Bestuurslid VvAA
Neoletta Poelgeest	Pensioenfonds ABN AMRO	- Uitvoerend bestuurder / hoofd beleidsadvies ABN AMRO Pensioenfonds - Bestuurslid Stichting Pensioenregister - Bestuurslid PF levensmiddelen
Tim van der Rijken	BPF Kappers	- Bestuurslid Pensioenfonds Kappers - Vicevoorzitter Raad van Toezicht Stichting Westelijke Tuinsteden - Lid Raad van Toezicht OnderhoudNL - Eigenaar Be-TIM - Voorzitter van de LBBO, beroepsorganisatie van begeleiders in het onderwijs
Sandra Schellekens	Pensioenfonds Rabobank	Bestuurslid Pf Rabobank
André Snellen	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 - Directeur van het pensioenfonds DHV/Haskoning
Paula Verhoef (tot 1 feb 2025)	Pensioenfonds Rail en OV	- Manager pensioen, jong en zelfstandigen FNV - Niet uitvoerend bestuurs Pensioenfonds Rail & OV
Eddy Veltink	Pensioenfonds Vervoer	- Bestuurslid Bpf Vlakglas - Bestuurslid Bpf Vervoer - Bestuurder Pensioenteam FNV
André van Vliet	Pensioenfonds ABP	- Niet uitvoerend bestuurder ABP - Lid van Raad van Commissarissen woningcorporatie Havensteder
Kenan Yildirim	Shell Pensioenfonds	- Shell Pensioenbureau NL B.V. & Uitvoerend bestuurder Shell NL Pensioen Stichting - Lid Raad van Toezicht Universiteit Leiden - Lid Bestuur Stichting Pensioenregister
Naam directielid	Functie	Betaalde nevenwerkzaamheden
Edith Maat	Algemeen directeur	Geen
Eelke Visscher	Directeur Bedrijfs-voering	Verhuur van Lemsteraak Henriette Selinde (eigendom)

PENSIOENFEDERATIE

Financieel jaarverslag 2025

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Balans per 31 december 2025 (na bestemming van het resultaat)	2
2. Rekening van baten en lasten over 2025	3
3. Algemene toelichting	4-5
4. Toelichting op de balans per 31 december 2025	6-8
5. Toelichting op de rekening van baten en lasten over 2025	9-12
6. Overige gegevens: a) resultaatbestemming	13
b) controleverklaring	13
7. Begroting 2026	14

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2025

	2025	2024
<u>Activa</u>		
<i>Vaste activa</i>		
<u>Materiële vaste activa</u>		
Inventaris en inrichting	€ 36.851	€ 45.589
Hard- en Software	41.056	52.782
Kantoorapparatuur	0	0
Huurdersinvesteringen	0	15.904
	€ 77.907	€ 114.275
<i>Vlottende activa</i>		
<u>Vorderingen</u>		
Belastingen	€ 0	€ 19.153
Nog te ontvangen bedragen	948.390	364.731
Vooruitbetaalde kosten	99.740	177.909
	€ 1.048.130	€ 561.793
<u>Liquide middelen</u>	€ 5.879.680	€ 6.065.748
	€ 7.005.717	€ 6.741.816
<u>Passiva</u>		
<u>Eigen vermogen</u>		
Algemene reserve	€ 6.170.620	€ 5.828.403
	€ 6.170.620	€ 5.828.403
<u>Kortlopende schulden</u>		
Belastingen en premie sociale verzek.	€ 204.582	€ 159.629
Personeelskosten	206.100	213.803
Te betalen kosten	424.415	539.981
	€ 835.097	€ 913.413
	€ 7.005.717	€ 6.741.816

2. REKENING VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025

	Resultaat 2025	Begroting 2025	Resultaat 2024
<u>Baten</u>			
Contributies en bijdragen	€ 6.950.073	€ 6.953.936	€ 6.652.840
Interest en overige baten en lasten	97.754	64.750	87.663
Totale baten	€ 7.047.827	€ 7.018.686	€ 6.740.503
<u>Lasten</u>			
Europa / internationaal	€ 493.079	€ 478.836	€ 598.228
Programma's	3.413.000	3.872.809	0
Vereniging	756.270	838.268	0
Bestuurskosten	511.236	486.675	599.089
Diverse projecten	71.670	50.000	159.131
Kosten personeelsinzet directie, secretariaat, HR, finance	839.294	843.624	0
Huisvestingskosten	266.473	302.500	0
Kantoorkosten	322.169	303.750	0
Inventariskosten	47.100	42.000	0
Nexus	-14.681	0	0
Gezicht naar de achterban	0	0	1.365.528
Gezicht naar buiten	0	0	1.639.728
Beleidsvorming / beleid beïnvloeding	0	0	1.589.656
Facilitair	0	0	959.255
Totale lasten	€ 6.705.610	€ 7.218.462	€ 6.910.615
Totale baten	€ 7.047.827	€ 7.018.686	€ 6.740.503
Totale lasten	€ 6.705.610	€ 7.218.462	€ 6.910.615
<u>Resultaat</u>	€ 342.217	€ -199.776	€ -170.112
<u>Resultaatverdeling</u>			
Algemene reserve	€ 342.217		€ -170.112
	€ 342.217		€ -170.112

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 141 aangesloten pensioenfondsen.

3.2. Oprichting

De vereniging is opgericht op 16 juni 2011.

De activiteiten zijn gestart per 1 januari 2012.

Financieel jaarverslag 2025

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.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.

Winsten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Verliezen worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De presentatie van de baten en lasten is ten opzichte van het voorgaande jaar aangepast. Deze wijziging vloeit voort uit een aangepaste indeling van de begroting. Om de vergelijkbaarheid te waarborgen, zijn de vergelijkende cijfers aangepast.

Materiële vaste activa

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

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.

Eigen vermogen

Weerstandsvermogen

Op basis van het bestuursbesluit bedraagt het weerstandsvermogen € 5.000.000.

Het weerstandsvermogen mag stijgen tot tweemaal de jaarbegroting van de bureaunkosten.

De bureaunkosten zijn de totale kosten voor personeelsinzet.



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 2025

Activa

Materiële vaste activa € 77.907 (2024: € 114.275)

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:

	Verkrijgings- prijs	Cumulatieve waardeverm. afschrijv.	Boekwaarde 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2024
<i>Inventaris en inrichting:</i>				
Stand per 1 januari	€ 690.928	€ 645.339		€ 45.589
Investerings 2025	7.741			
Aanschafwaarde desinvesteringen				
Afschrijvingen 2025		16.479		
Afschrijvingen desinvesteringen				
Stand per 31 december	€ 698.669	€ 661.818	€ 36.851	
<i>Hard- en Software:</i>				
Stand per 1 januari	€ 249.740	€ 196.958		€ 52.782
Investerings 2025	2.990			
Aanschafwaarde desinvesteringen				
Afschrijvingen 2025		14.716		
Afschrijvingen desinvesteringen				
Stand per 31 december	€ 252.730	€ 211.674	€ 41.056	
<i>Kantoorapparatuur:</i>				
Stand per 1 januari	€ 42.216	€ 42.216		€ 0
Investerings 2025				
Aanschafwaarde desinvesteringen				
Afschrijvingen 2025				
Afschrijvingen desinvesteringen				
Stand per 31 december	€ 42.216	€ 42.216	€ 0	
<i>Huurdersinvesteringen</i>				
Stand per 1 januari	€ 18.351	€ 2.447		€ 15.904
Investerings 2025	0			
Aanschafwaarde desinvesteringen	-18.351			
Afschrijvingen 2025		3.670		
Afschrijvingen desinvesteringen		-6.117		
Stand per 31 december	€ 0	€ 0	€ 0	
			€ 77.907	€ 114.275

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:	10-20%
Hard- en Software:	20-25%
Kantoorapparatuur:	20%
Huurdersinvesteringen:	20%

	31-12-2025	31-12-2024
<u>Belastingen € 0 (2024: € 19.153)</u>		
Omzetbelasting 4e kwartaal	€ 0	€ 19.153
	€ 0	€ 19.153

Nog te ontvangen bedragen € 948.390 (2024: € 364.731)

Debiteuren	€ 692.031	€ 40.073
Interest	19.164	17.672
Depotbedragen	3.374	3.374
Nog door te belasten bedragen	97.083	188.673
Te vorderen gelden SZP	103.448	98.840
Nog te ontvangen vergoedingen	4.417	4.191
Nog te ontvangen servicekosten	11.760	0
Nog te ontvangen personeelskosten	17.113	0
Nog te ontvangen bedragen	0	1.908
Nog te factureren bedragen	0	10.000
	€ 948.390	€ 364.731

Vooruitbetaalde kosten € 99.740 (2024: € 177.909)

Huisvestingskosten	€ 0	€ 45.719
Kantoorkosten	19.355	17.584
Personeelskosten	71.359	876
Verzekeringskosten	565	67.074
Kosten Europa / internationaal	6.451	6.288
Automatiseringskosten	629	13.620
Vereniging	1.174	0
Nettoloon	207	0
Gezicht naar buiten	0	1.096
Bestuurskosten	0	1.652
Programma's	0	24.000
	€ 99.740	€ 177.909

Liquide middelen € 5.879.680 (2024: € 6.065.748)

Kas	€ 0	€ 96
Rekening courant bank	96.156	114.377
Depositorekeningen	5.783.359	5.951.275
Kruisposten	165	0
	€ 5.879.680	€ 6.065.748

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Passiva

Eigen vermogen € 6.170.620 (2024: € 5.828.403)

	Algemene reserve	Totaal
Per 1 januari 2025	€ 5.828.403	€ 5.828.403
Resultaat 2025	342.217	342.217
Overboeking naar Algemene reserve	0	0
Per 31 december 2025	€ 6.170.620	€ 6.170.620

Het bestuur heeft bepaald dat het weerstandsvermogen € 5.000.000 bedraagt.
De algemene reserve mag tussen de € 5.000.000 en € 8.455.408 zijn.



	31-12-2025	31-12-2024
<u>Belastingen en premie sociale verzekeringen € 204.582 (2024: € 159.629)</u>		
Loonheffing december	€ 115.235	€ 114.231
Pensioenpremie	88.286	45.398
Omzetbelasting 4e kwartaal	1.061	0
	<u>€ 204.582</u>	<u>€ 159.629</u>

<u>Personeelskosten € 206.100 (2024: € 213.803)</u>		
Vakantietoelage	€ 116.654	€ 129.540
Vakantiedagen	88.898	83.707
Vooruitontvangen bedragen	548	556
	<u>€ 206.100</u>	<u>€ 213.803</u>

<u>Te betalen kosten € 424.415 (2024: € 539.981)</u>		
Crediteuren	€ 346.913	€ 412.963
Toestelkrediet telefoons	908	3.176
Personeelskosten	6.660	15.256
Accountantskosten	21.798	16.746
Administratiekosten	12.486	3.042
Bestuur	6.552	64.371
Kantoorkosten / huisvestingskosten	12.775	303
Programma uitvoerbaarheid 2e pijler	4.275	0
Personeelsinzet directie, secretariaat, HR, finance	10.000	0
Vereniging	2.048	0
Europa/internationaal	0	9.633
Gezicht naar buiten	0	883
Diverse projecten	0	13.608
	<u>€ 424.415</u>	<u>€ 539.981</u>

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

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

In oktober 2025 is de huurovereenkomst verlengd met 10 jaar. Dit betekent dat de huurovereenkomst loopt tot 31 december 2036. De jaarlast van de huurverplichting bedraagt in 2025 € 172.864.

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 2025

	Resultaat 2025	Begroting 2025	Resultaat 2024
<u>Baten</u>			
<u>Contributies en bijdragen € 6.950.073 (2024: € 6.652.840)</u>			
Contributie leden	€ 6.845.813	€ 6.858.936	€ 6.520.526
Sponsorgelden	104.260	95.000	132.314
	<u>€ 6.950.073</u>	<u>€ 6.953.936</u>	<u>€ 6.652.840</u>
<u>Interest en overige baten/lasten € 97.754 (2024: € 87.663)</u>			
Interest	€ 84.436	€ 60.000	€ 82.722
Vergoedingen	5.292	4.750	4.941
Overig	8.026	0	0
	<u>€ 97.754</u>	<u>€ 64.750</u>	<u>€ 87.663</u>
<u>Lasten</u>			
<u>Europa / internationaal € 493.079 (2024: € 598.228)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 186.269	€ 169.603	€ 280.047
Kosten lobby Europa	67.827	70.860	86.084
Huisvesting Brussel	26.366	27.013	28.471
AEIP	52.211	47.100	45.560
PensionsEurope	146.787	146.787	139.797
Niet-Nederlandstalige publicaties (vertaalkosten)	0	0	4.235
Portefeuillehouder Europa	11.748	11.473	11.000
Buitenlandse reizen	1.871	6.000	3.034
	<u>€ 493.079</u>	<u>€ 478.836</u>	<u>€ 598.228</u>
<u>Programma's € 3.413.000 (2024: € 0)</u>			
Programma Nieuw Pensioenstelsel	€ 504.393	€ 527.968	€ 0
Programma Uitvoerbaarheid 2e pijler	260.421	370.052	0
Programma Governance	254.342	348.688	0
Programma Strategie en Innovatie	438.860	499.283	0
Programma Reputatie en beeldvorming	1.142.987	1.128.994	0
Programma Communicatie	439.574	590.312	0
Programma MVB	372.423	407.512	0
	<u>€ 3.413.000</u>	<u>€ 3.872.809</u>	<u>€ 0</u>
<u>Programma Nieuw Pensioenstelsel € 504.393 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 490.104	€ 487.968	€ 0
Themabijeenkomsten	10.671	32.000	0
Publicaties	3.618	8.000	0
	<u>€ 504.393</u>	<u>€ 527.968</u>	<u>€ 0</u>

	Resultaat 2025	Begroting 2025	Resultaat 2024
<u>Programma Uitvoerbaarheid 2e pijler € 260.421 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 254.166	€ 291.052	€ 0
Themabijeenkomsten	0	5.000	0
Publicaties	1.270	2.000	0
<i>Projecten uitgesplitst naar kostendrager</i>			
Pensioenservices	0	45.000	0
AI	710	17.000	0
DORA	4.275	10.000	0
	<u>€ 260.421</u>	<u>€ 370.052</u>	<u>€ 0</u>

<u>Programma Governance € 254.342 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 217.388	€ 246.688	€ 0
Themabijeenkomsten	2.482	10.000	0
Deskundigheidsbevordering VO	16.193	30.000	0
<i>Projecten uitgesplitst naar kostendrager</i>			
Ledenonderzoek	2.809	50.000	0
Taskforce DEI	15.470	12.000	0
	<u>€ 254.342</u>	<u>€ 348.688</u>	<u>€ 0</u>

<u>Programma Strategie en Innovatie € 438.860 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 403.865	€ 441.283	€ 0
Themabijeenkomsten	4.777	25.000	0
Publicaties	6.162	9.000	0
<i>Projecten uitgesplitst naar kostendrager</i>			
Scenarioplanning	19.455	18.000	0
Arbeidsmarkt	4.601	6.000	0
	<u>€ 438.860</u>	<u>€ 499.283</u>	<u>€ 0</u>

<u>Programma Reputatie en beeldvorming € 1.142.987 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 574.263	€ 579.294	€ 0
Congres	94.318	85.000	0
Campagne Bouwen aan vertrouwen	194.740	190.000	0
Campagne Jongvolwassenen	140.787	140.000	0
Financiële educatie MBO	35.146	43.000	0
Versterken externe communicatie	9.100	24.000	0
Pensioen in beeld	8.470	17.700	0
Websiteoptimalisaties	86.163	50.000	0
	<u>€ 1.142.987</u>	<u>€ 1.128.994</u>	<u>€ 0</u>

<u>Programma Communicatie € 439.574 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 256.956	€ 418.312	€ 0
Themabijeenkomsten	13.083	32.000	0
Publicaties	46.641	10.000	0
<i>Projecten uitgesplitst naar kostendrager</i>			
Pensioenchecker	45.000	45.000	0
Goed omgaan met klachten	77.894	85.000	0
	<u>€ 439.574</u>	<u>€ 590.312</u>	<u>€ 0</u>

	Resultaat 2025	Begroting 2025	Resultaat 2024
<u>Programma MVB € 372.423 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 309.428	€ 321.612	€ 0
Themabijeenkomsten	9.884	23.000	0
Publicaties	2.420	6.000	0
<i>Projecten uitgesplitst naar kostendrager</i>			
ESG-Deelnemersonderzoek	0	8.000	0
Klimaatcommitment	50.691	48.900	0
	<u>€ 372.423</u>	<u>€ 407.512</u>	<u>€ 0</u>

<u>Vereniging € 756.270 (2024: € 0)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 397.933	€ 428.268	€ 0
Wijzer in geldzaken	311.111	350.000	0
Stimulering arbeidsmarkt	377	10.000	0
Jongerevereniging JiiP	4.511	5.000	0
Pensioenlab	32.000	32.000	0
Diverse lidmaatschappen	10.338	13.000	0
	<u>€ 756.270</u>	<u>€ 838.268</u>	<u>€ 0</u>

<u>Bestuurskosten € 511.236 (2024: € 599.089)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 0	€ 0	€ 115.575
Kosten voorzitter	178.377	171.675	165.911
Vergaderkosten bestuur	322.074	305.000	307.254
Overige bestuurskosten	10.785	10.000	10.349
	<u>€ 511.236</u>	<u>€ 486.675</u>	<u>€ 599.089</u>

<u>Diverse projecten € 71.670 (2024: € 159.131)</u>			
Diverse projecten	€ 71.670	€ 50.000	€ 89.695
IMVB Convenant	0	0	12.355
Klimaatakkoord	0	0	57.081
	<u>€ 71.670</u>	<u>€ 50.000</u>	<u>€ 159.131</u>

<u>Kosten personeelsinzet Directie, Secretariaat, HR, Finance € 839.294 (2024: € 0)</u>			
Kosten personeelsinzet Directie, Secretariaat, HR, Finance	€ 839.294	€ 843.624	€ 0
	<u>€ 839.294</u>	<u>€ 843.624</u>	<u>€ 0</u>

<u>Huisvestingskosten € 266.473 (2024: € 0)</u>			
Huisvestingskosten	€ 266.473	€ 302.500	€ 0
	<u>€ 266.473</u>	<u>€ 302.500</u>	<u>€ 0</u>

<u>Kantoorkosten € 322.169 (2024: € 0)</u>			
Kantoorkosten	€ 322.169	€ 303.750	€ 0
	<u>€ 322.169</u>	<u>€ 303.750</u>	<u>€ 0</u>

	Resultaat 2025	Begroting 2025	Resultaat 2024
<u>Inventariskosten € 47.100 (2024: € 0)</u>			
Inventariskosten	€ 34.866	€ 42.000	€ 0
Inventariskosten (boekresultaat)	12.234	0	0
	<u>€ 47.100</u>	<u>€ 42.000</u>	<u>€ 0</u>

<u>Nexus - € 14.681 (2024: € 0)</u>			
Overige programmakosten	€ -14.681	€ 0	€ 0
	<u>€ -14.681</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>

<u>Gezicht naar de achterban € 0 (2024: € 1.365.528)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 0	€ 0	€ 1.179.399
Themabijeenkomsten	0	0	117.702
Deskundigheidsbevordering VO	0	0	21.658
Jongerenvereniging	0	0	3.522
Pensioenlab	0	0	32.000
Publicaties (brochures en handleidingen 50%)	0	0	11.247
Communicatie door Pensioenfondsen	0	0	0
	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 1.365.528</u>

<u>Gezicht naar buiten € 0 (2024: € 1.639.728)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 0	€ 0	€ 445.483
Congres	0	0	122.983
Bijdrage Wijzer in geldzaken	0	0	350.000
Gastlessen MBO	0	0	34.000
Publicaties (brochures en handleidingen 50%)	0	0	11.247
Nieuwsbrief Stakeholders	0	0	21.181
Website optimalisaties	0	0	51.346
Inkoop media	0	0	173.142
Doelgroep communicatie/jongeren	0	0	214.839
Campagne Pensioenfondsen NL	0	0	200.013
Ontwikkelen tools en animaties	0	0	15.494
	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 1.639.728</u>

<u>Beleidsvorming / beleid beïnvloeding € 0 (2024: € 1.589.656)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 0	€ 0	€ 1.570.096
Stimulering arbeidsmarkt	0	0	6.164
Diverse lidmaatschappen	0	0	13.396
	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 1.589.656</u>

<u>Facilitair € 0 (2024: € 959.255)</u>			
Kosten voor personeelsinzet	€ 0	€ 0	€ 332.837
Huisvestingskosten	0	0	269.005
Kantoorkosten	0	0	321.570
Inventariskosten	0	0	35.843
	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 959.255</u>

6. OVERIGE GEGEVENS

6 a) Resultaatbestemming

Het positieve saldo van baten en lasten over het boekjaar 2025 bedraagt € 342.217.
Vooruitlopend op het besluit van de algemene ledenvergadering is het resultaat als volgt verwerkt:
- ten gunste van de Algemene reserve € 342.217.

6 b) Controleverklaring

Zie bijlage.



7. BEGROTING 2026

Baten

Contributies en bijdragen	€ 7.385.729
Interest en overige baten	84.940
Totale baten	€ 7.470.669

Lasten

Europa / internationaal	€ 509.090
Programma's	4.105.833
Vereniging	855.660
Bestuurskosten	533.026
Diverse projecten	50.000
Kosten personeelsinzet directie, secretariaat, HR, finance	815.156
Huisvestingskosten	314.600
Kantoorkosten	345.280
Inventariskosten	42.000
Totale lasten	€ 7.570.645

Resultaat t.l.v. Algemene reserve	€ -99.976
--	------------------

Digitaal ondertekend door:

M. Punselie AA
12 mei 2026 16:43 +02:00



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van de Pensioenfederatie

Verklaring over de in het financieel jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van de Pensioenfederatie te 's-Gravenhage gecontroleerd.

Naar ons oordeel is de in dit financieel jaarverslag opgenomen jaarrekening in alle van materieel belang zijnde aspecten opgesteld in overeenstemming met de door de vereniging gekozen en beschreven grondslagen, zoals uiteengezet in punt 3.3 van de toelichting op de jaarrekening.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de rekening van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening".

Wij zijn onafhankelijk van de Pensioenfederatie zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Benadrukking van de basis voor financiële verslaggeving en beperking in gebruik en verspreidingskring

Wij vestigen de aandacht op punt 3.3. in de toelichting van het financieel jaarverslag waarin de basis voor financiële verslaggeving uiteen is gezet. Het financieel jaarverslag is opgesteld voor de leden met als doel de Pensioenfederatie in staat te stellen te voldoen aan de vereiste om verantwoording af te leggen aan de algemene ledenvergadering. Hierdoor is het financieel jaarverslag mogelijk niet geschikt voor andere doeleinden. Onze controleverklaring is derhalve uitsluitend bestemd voor de Pensioenfederatie en haar leden en dient niet te worden verspreid aan of te worden gebruikt door anderen. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aanleggenheid.

Verklaring over de in het financieel jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de jaarrekening in overeenstemming met de door de vereniging gekozen en beschreven grondslagen, zoals uiteengezet in punt 3.3 in de toelichting van de jaarrekening. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de vereniging;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening de onderliggende transacties en gebeurtenissen zonder materiele afwijkingen weergeeft.

Wij communiceren met het bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Delft, 12 mei 2026
Audit 4you B.V.

w.g.

M. Punselie
Accountant-Administratieconsulent