COMMUNICATIEPLAN KRING F

TRANSITIE NAAR NIEUWE PENSIOENREGELING



Inhoudsopgave

Voorwoord **3**

1. Over De Nationale APF **5**

2. Doelgroepen (kring McCain) **8**

3. Impact wijziging pensioenregeling (kring McCain) **11**

4. Doelstellingen **15**

5. Communicatiestrategie **20**

6. Boodschappen **22**

7. Middelen en momenten **27**

8. Evaluatie **38**

9. Beheersmaatregelen **39**

Bijlage 1 | Overzicht te communiceren bedragen **41**

Bijlage 2 | Deelnemers met life event in transitieperiode **42**

Voorwoord

Nederland heeft sinds 1 juli 2023 nieuwe pensioenregels. De Wet toekomst pensioenen (Wtp), die geldt vanaf 1 juli 2023, maakt dat de Pensioenwet veranderd is. Alle Nederlandse pensioenfondsen moeten per 1 januari 2028 aan die nieuwe regels in de Pensioenwet voldoen. Zo ook Pensioenfonds De Nationale APF (hierna: DNAPF). De verschillende kringen stappen op verschillende momenten over op de nieuwe pensioenregeling binnen de kaders van de nieuwe wet. Dit communicatieplan is geschreven voor de communicatie met de deelnemers en andere belanghebbenden van kring F (McCain).

De transitie naar de nieuwe pensioenregeling heeft gevolgen voor alle belanghebbenden bij het fonds. Om de transitie goed te laten verlopen, is het belangrijk alle belanghebbenden zowel vóór, als tijdens en na de transitieperiode goed te informeren en mee te nemen in de veranderingen en de impact op hun situatie. Dit communicatieplan beschrijft hoe DNAPF dit doet.

Het communicatieplan is wettelijk verplicht en onderdeel van het implementatieplan. In dit communicatieplan gaat het om de communicatie in de periode vanaf overeenstemming over de nieuwe pensioenregeling tot het moment dat de definitieve cijfers na het omzetten naar de nieuwe regeling zijn gecommuniceerd en de vragen hierover zijn beantwoord (naar verwachting circa een half jaar na de invaardatum). Dit betekent in de praktijk van medio 2024 tot halverwege 2027. Dit communicatieplan volgt de communicatielijnen zoals opgenomen in het communicatiebeleid 2025-2026.

<u>Proces</u>
Het communicatieplan is opgesteld door de werkgroep Communicatie Wtp. Deze werkgroep bestond uit een uitvoerend bestuurder, een bestuurssecretaris (met kennisgebied communicatie), een externe pensioendeskundige en een communicatieadviseur van de pensioenuitvoeringsorganisatie. De inhoud van het plan is vastgesteld op basis van drie sessies met de communicatie werkgroep WTP en behandeling in het bestuur. Verder is de inhoud gebaseerd op de visie van het bestuur op communicatie met de verschillende doelgroepen in het algemeen (zoals vastgelegd in het communicatiebeleidsplan), de missie en visie van het pensioenfonds, de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de leidraad van de AFM, het servicedocument van de Pensioenfederatie en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen van DNAPF.

We hebben het plan ter informatie gedeeld met het Belanghebbendenorgaan. De sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft zijn oordeel gegeven. De sleutelfunctiehouder Internal Audit vormt een oordeel over de procedures ter waarborging van de beheerste en integere bedrijfsvoering, maar ziet geen gerichte taak voor wat betreft het communicatieplan Wtp.

<u>Opbouw van het plan</u>
Het communicatieplan is als volgt opgebouwd:

1. Over De Nationale APF: de kenmerken van het fonds, belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling en verschillen met de huidige regeling.
2. Doelgroepen: de doelgroepen waarop de transitiecommunicatie zich richt
3. Impact wijziging pensioenregeling: de verwachte impact van de overstap op de nieuw regeling per doelgroep.
4. Doelstellingen: wat willen we met de transitiecommunicatie bereiken
5. Communicatiestrategie: de overall aanpak en onderbouwing van deze aanpak, de communicatiemomenten, -middelen en kanalen.
6. Boodschappen: we vertalen onze meetbare subdoelen naar communicatieboodschappen per fase.
7. Middelen en momenten: een overzicht van de communicatiemiddelen en een beschrijving van de inzet in de transitiecommunicatie.
8. Evaluatie: de wijze waarop we de effectiviteit van de communicatie meten en de communicatie zo nodig bijsturen.
9. Beheersmaatregelen.

Dynamisch plan

Dit communicatieplan is een dynamisch plan. Dit betekent dat het plan is uitgewerkt op basis van de stand van zaken met betrekking tot regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op moment van opstellen van dit plan. DNAPF blijft samen met uitvoerder AZL het plan de komende tijd updaten naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen en/of inzichten.

Samenhang van dit plan met het transitieplan en het implementatieplan

De keuzes en maatregelen met betrekking tot de nieuwe regeling staan in het transitieplan van de sociale partners. In het transitieplan staan ook de afwegingen en onderbouwing van de verschillende keuzes van sociale partners. Tot slot staat in het transitieplan waarom sociale partners van mening zijn dat de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig is. Evenwichtig wil zeggen dat de overstap naar de nieuwe regeling geen onevenredig groot voor- of nadeel oplevert voor bepaalde groepen deelnemers.

In het implementatieplan staat hoe de nieuwe pensioenregeling wordt uitgevoerd, hoe de overstap naar de nieuwe regeling plaatsvindt en hoe het fondsvermogen wordt verdeeld. De voor communicatie relevante onderdelen uit het transitieplan en implementatieplan staan benoemd in dit plan en zijn doorvertaald naar een aanpak voor de communicatie.



1. Over De Nationale APF

DNAPF is een algemeen pensioenfonds en heeft een onafhankelijk gemengd bestuur. Het fonds heeft sinds 2016 een vergunning van De Nederlandsche Bank en is opgericht door NN IP en AZL. Beide organisaties zijn onderdeel van de NN Group. NN IP is inmiddels Goldman Sachs Asset Management geworden. De Nationale APF voert momenteel de pensioenregelingen uit voor 9 werkgevers, met een belegd vermogen van in totaal circa 3,5 miljard euro[1].

Het aantal actieve (aspirant) deelnemers bedraagt circa 6.300. Deze deelnemers werken voor 9 werkgevers. Het aantal pensioengerechtigden bedraagt ongeveer 6.700 en het fonds telt zo'n 20.600 gewezen deelnemers[2].

1.1 Missie, visie, strategie

Hieronder wordt een samenvatting van de missie, visie en strategie van DNAPF weergegeven. Een uitgebreide versie is terug te lezen in het jaarverslag op www.denationaleapf.nl/deelnemers/documenten.

De **missie** van DNAPF is een duurzame en degelijke oplossing te bieden aan werkgevers en pensioenfondsen voor een kostenefficiënte en voorspelbare uitvoering van pensioenregelingen met behoud van betrokkenheid en zeggenschap.

De **visie** is het toekomstbeeld wat ten grondslag ligt aan het handelen van DNAPF. Hiervoor wordt het volgende onderscheiden:

- Trend tot consolidatie binnen de pensioensector houdt aan.
- Er is steeds meer behoefte aan (individuele) keuzemogelijkheden. Hét pensioen voor dé deelnemer bestaat niet.
- Duurzaamheid: een comfortabele toekomst vraagt om beleid dat rekening houdt met een gezonde ontwikkeling van de wereld om ons heen.
- De Wet toekomst pensioenen introduceert ambitieuze veranderingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel: persoonlijker, transparanter en eerder uitzicht op behoud van koopkracht.
- Organisatie: mensen maken het verschil. DNAPF werkt met professionele bestuurders in een onafhankelijk gemengd model.

DNAPF hanteert de volgende **strategie** om missie en visie te realiseren:

- *In contact met klanten.* Door goed te luisteren borgen wij dat de uitvoering zo goed mogelijk aansluit bij de wensen en uitgangspunten van de belanghebbenden.
- *Regie op uitbesteding.* Succesvol opereren van onze uitbestedingsrelaties is van doorslaggevend belang voor de dienstverlening aan de bij ons aangesloten werkgevers en deelnemers.
- *Ontwikkeling van propositie.* DNAPF wil de brede vraag aan regelingen faciliteren en tegelijkertijd de efficiëntie bewaken.
- *Groei van DNAPF.* Groei is nodig om de verschillende soorten regelingen met voldoende schaal te kunnen uitvoeren.
- *Transitiemanagement.* Goed programmamanagement is van cruciaal belang voor een beheerste transitie binnen de WTP.

1.2 Organisatie

Het bestuur bestaat uit 6 leden. Naast het bestuur kent het fonds de volgende commissies en organen:

- Beleggingsadviescommissie
- Klachtencommissie
- Belanghebbendenorganen (kringspecifiek)
- Internal Audit Commissie

[1] Bron: jaarverslag 2023

[2] Bron: jaarverslag 2023

Het bestuur, de organen en de commissies worden ondersteund door het bestuursbureau.

De sociale partners (vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties) beslissen over de inhoud van de pensioenregeling. DNAPF voert de regeling uit.

1.3 Financiële situatie

De financiële positie is kringspecifiek en was voor kring F de afgelopen jaren voldoende. Daarom zijn de pensioenen van kring F per 1 januari 2025 met 2,51% verhoogd voor actieve deelnemers en met 0,79% voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Een jaar eerder zijn de pensioenen ook verhoogd.

1.4 Bestaande pensioenregeling

De bestaande pensioenregeling van kring F is een collectieve beschikbare premieregeling (CDC), waarbij ieder jaar een stukje van het pensioen wordt opgebouwd. Hierbij streeft de kring naar een opbouw van 1,875% per jaar. Mocht de van tevoren vastgestelde maximale premie hiervoor ontoereikend zijn, dan bouwen deelnemers in dat jaar minder pensioen op. Het partnerpensioen en wezenpensioen zijn verzekerd op risicobasis.

Deelnemers kiezen zelf of ze deelnemen aan de vrijwillige ANW-hiaatregeling en/of vrijwillige bijspaarregeling en/of vrijwillige netto pensioenregeling. De regeling voorziet in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid en biedt ook een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.

1.5 Nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- Een solidaire premieregeling, waarbij de risico's collectief worden gedeeld.
- De pensioenpremie van iedere deelnemer komt terecht in een persoonlijke pensioenpot.
- De huidige pensioenen gaan mee naar de nieuwe regeling ('invaren').
- Bijsparen blijft mogelijk, evenals de vrijwillige aanvullende ANW-hiaat verzekering en vrijwillige netto pensioenregeling. Deze regelingen kan DNAPF niet meer zoals voorheen uitvoeren. De mogelijkheden worden onderzocht. Het betreft een inspanningsverplichting van de werkgever.
- Deelnemers zien voortaan een schatting van hun verwachte pensioen. Die berekening baseren we op het kapitaal dat ze al hebben opgebouwd en het kapitaal dat ze naar verwachting nog gaan opbouwen. Bij een jonge deelnemer kan deze inschatting (flink) schommelen. Hoe ouder de deelnemer wordt, hoe minder risico we nemen met de beleggingen. Daardoor schommelt de inschatting van het pensioen steeds minder.
- Het doel is om de pensioenen van oudere deelnemers zo stabiel mogelijk te houden. 'Stabiel' betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenen van mensen die al een pensioen krijgen jaarlijks omhoog gaan.
- Er komt een solidariteitsreserve om economische tegenvallers op te vangen.
- Het partnerpensioen en wezenpensioen zijn verzekerd op risicobasis. Er is een overgangsmaatregel voor opgebouwd pensioen tot aan de transitiedatum.
- Pensioenkeuzes blijven zoals ze nu zijn.
- De doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Voor een groep deelnemers heeft dit nadelige gevolgen. Mogelijke compensatie van deze nadelige gevolgen wordt onderzocht.
- McCain gaat van een eigen pensioenkring naar een multi-clientkring waarin meerdere werkgevers zitten met een solidaire premieregeling.

Een uitgebreide beschrijving van wat er verandert in de nieuwe regeling is opgenomen in paragraaf 3.3.

1.6 Visie transitiecommunicatie

DNAPF neemt (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers bij de hand in de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen. DNAPF doet dit door

voortdurend te communiceren via verschillende kanalen. Alles wat het fonds doet of laat heeft effect op beeldvorming, overtuigingen en emoties die bij mensen leven. Communicatie is dus geen sluitstuk, waarbij zaken worden uitgelegd of verantwoord in een aantal middelen, maar een belangrijk onderdeel van de totale dienstverlening. Concreet betekent dit dat de deelnemer comfort heeft bij de volgende punten:

1. Dat de deelnemer bijtijds en op de juiste manier wordt geïnformeerd;
2. Dat de deelnemer begrijpt wat er verandert (en wat er hetzelfde blijft) en waarom;
3. Dat er voldoende waarborgen in het proces zitten dat de pensioenbelangen van de deelnemer goed worden behartigd (rol van sociale partners; rol van belanghebbendenorgaan);
4. Dat de deelnemer erop kan en mag vertrouwen dat het pensioen goed wordt omgezet in een persoonlijke pensioenpot;
5. Dat de deelnemer wordt aangemoedigd op relevante momenten in actie te komen voor het pensioen.

Dit communicatieplan volgt de communicatielijnen zoals opgenomen in het communicatiebeleid 2025-2026. Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels: stel de deelnemer centraal, maak pensioen persoonlijk, houd het eenvoudig.

De pensioensector staat voor een enorme transitie. Binnen de sector zijn initiateven gestart om gezamenlijk op te trekken als het gaat over communicatie over de nieuwe regels voor pensioen. Zo werkt de sector aan de uitvoering van een gezamenlijke strategie voor heldere communicatie daarover. De belangrijkste doelen van deze aanpak zijn: eenvoudig, eerlijk en empathisch communiceren over pensioen. Bovengenoemde basisregels sluiten hierop aan. Daarnaast volgt DNAPF in haar communicatie richting deelnemers de leidraad ‘Onze taal op groen’, die ervoor zorgt dat in de communicatie zoveel mogelijk duidelijke, herkenbare en eenvoudige taal gebruikt wordt.

1.7 Wettelijk verplichte transitiecommunicatie

Er zijn vier wettelijk verplichte communicatiemomenten rondom de transitie:

1. Als het transitieplan gereed is, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog). We maken uit het oogpunt van begrijpelijkheid een publieksvriendelijke samenvatting van het hoofdlijnenakkoord (voorloper van het transitieplan) van kring F. In deze samenvatting hebben we aandacht voor de drie hoofddoelgroepen: actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers.
2. Als het implementatieplan is ingediend bij De Nederlandsche Bank, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (achter de inlog). Dit communicatieplan is daar onderdeel van (maar kan ook als zelfstandig document worden gepubliceerd). Het communicatieplan wordt ingediend bij de AFM. Het fonds plaatst beide documenten separaat op de website nadat ze zijn ingediend.
3. Minimaal een maand voorafgaand aan de datum van overgang van de nieuwe regeling (Q4 2026) krijgen alle deelnemers een eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. In bijlage 1 staat het overzicht van de bedragen die we minimaal tonen op dit overzicht. Daarnaast bevat het overzicht de volgende gegevens:
   - De persoonsgegevens van de actieve deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
   - De naam en het contactadres van de uitvoeringsorganisatie.
   - De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
   - Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
   - De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
   - Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg)
4. Tussen drie en zes maanden na de datum van overgang naar de nieuwe regeling krijgen deelnemers een tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. De onderdelen van de tweede berekening zijn gelijk aan de eerste. Aanvullend bevat de tweede berekening een uitleg van het verschil tussen de bedragen in de eerste en tweede berekening.

2. Doelgroepen

2.1 Deelnemers

2.1.1 Deelnemers in cijfers

De volgende cijfers geven een indruk van het aantal deelnemers van kring F (verdeeld naar status en leeftijd) en de wijze waarop het pensioenfonds de deelnemers kan bereiken. De cijfers zijn afkomstig uit de pensioenadministratie (peildatum 21 mei 2025).

Status	Aantal	Procentueel
(Aspirant) deelnemers	539	36,42%
Arbeidsongeschikten	47	3,18%
Gewezen deelnemers	609	41,15%
Pensioengerechtigden, waarvan	266	
* Ouderdomspensioen	199	13,45%
* Partnerpensioen	60	4,05%
* Wezenpensioen	7	0,47%
Gewezen partners met uitkering	6	0,41%
Gewezen partners latent	0	0,00%
Niet opgevraagde pensioenen	13	0,88%
Totaal	**1.480**	**100,00%**

Leeftijd actieve deelnemers	Aantal	Procentueel
Actieve (aspirant) deelnemer <18 jaar	0	0,00%
Actieve deelnemer 18-30 jaar	75	13,91%
Actieve deelnemer 31-55 jaar	316	58,63%
Actieve deelnemer 56-68 jaar	148	27,46%
Totaal	**539**	**100,00%**



Digitale bereikbaarheid

Status	Totaal	Digitaal profiel met e-mailadres	Digitaal profiel zonder e-mailadres	Post profiel	Onbekend profiel
(Aspirant) deelnemers	539	460	15	26	38
Arbeidsongeschikten	47	30	12	5	0
Gewezen deelnemers	609	331	206	34	38
Pensioengerechtigden, waarvan	266			0	0
* Ouderdomspensioen	199	111	31	56	1
* Partnerpensioen	60	20	12	12	16
* Wezenpensioen	7	3	2	0	2
Gewezen partners met uitkering	6	3	0	1	2
Gewezen partners latent	0	0	0	0	0
Niet opgevraagde pensioenen	13	4	4	0	5
Totaal		**962**	**282**	**134**	**102**
	1.480	**65,0%**	**19,1%**	**9,1%**	**6,9%**

2.1.2 Kwalitatieve beschrijving

DNAPF heeft in 2024 een deelnemerstevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. Dit onderzoek fungeert ook als 0-meting voor de doelstellingen zoals in 4.2 verder uitgewerkt[3]. Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek:

- 75% van de actieve deelnemers van kring F weet dat de pensioenregeling moet veranderen als gevolg van de nieuwe pensioenregels. Bij pensioengerechtigden is dit 76% en bij gewezen deelnemers 77%.
- 57% van de actieve deelnemers van kring F voelt zich voldoende, goed of uitstekend geïnformeerd over de nieuwe pensioenregels (de rest voelt zich matig of slecht geïnformeerd). Bij pensioengerechtigden voelt 65% en bij gewezen deelnemers 74% zich voldoende, goed of uitstekend geïnformeerd.
- 80% van alle actieve deelnemers van kring F noemt de media als meest genoemde bron waar men informatie over de nieuwe regels heeft gezien of gelezen. Bij pensioengerechtigden is dit 58% en bij gewezen deelnemers 87%. Pensioengerechtigden noemen daarnaast vaker de website/nieuwsbrief van het fonds als informatiebron (54%) dan actieven (45%) en gewezen deelnemers (30%).
- 20% van de actieve deelnemers van kring F vindt dat zijn/haar belangen goed zijn behartigd bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Bij pensioengerechtigden is dit 29% en bij gewezen deelnemers 33%. Circa de helft van de respondenten heeft op deze vraag overigens 'weet ik niet' geantwoord.
- Het persoonlijk bericht (digitaal of post) wordt door alle doelgroepen van kring F genoemd als beste manier om te informeren over de nieuwe pensioenregeling (actieve deelnemers 73%, pensioengerechtigden 68% en gewezen deelnemers 53%), gevolgd door de digitale nieuwsbrief en de website van het fonds.
- 40% van de actieve deelnemers weet waar men naartoe kan met vragen over de nieuwe pensioenregeling. Voor pensioengerechtigden is dit 53% en voor gewezen deelnemers 37%.

[3] Aantal respondenten kring F: 104 (responspercentage 10,8%)

- Respondenten geven aan het vaakst naar de website van het fonds te gaan bij vragen over gevolgen van de nieuwe pensioenregels. Bij actieven is dit 60%, bij pensioengerechtigden 68% en bij gewezen deelnemers 57%.

2.1.3 Bijzondere groepen

DNAPF heeft in de communicatie over de nieuwe regels voor pensioen aandacht voor de volgende bijzondere groepen:

- Arbeidsongeschikten. Er zijn subgroepen met rechten uit overgangsregelingen. Er wordt onderzocht wat de impact is en of aanvullende communicatie nodig is.
- Deelnemers die in aanmerking komen voor de compensatieregeling.

We richten onze communicatie niet volledig in voor anderstaligen. We bieden de informatie in principe alleen in het Nederlands aan. Om de toegankelijkheid te vergroten, zetten we animaties en online bijeenkomsten in. Alle informatie is ook te bekijken met iemand erbij die de Nederlandse taal wel machtig is. Bovendien verwachten we dat deelnemers die de Nederlandse taal niet spreken met hun vragen als eerste naar hun werkgever gaan. Door de werkgever, McCain, goed te faciliteren, helpen we zo ook indirect de anderstaligen.

Daarnaast hebben we aandacht voor de groepen die in de overgangsperiode te maken krijgen met een life event. We hebben bijzonder aandacht voor deze vijf belangrijke groepen:

- Bijna-gepensioneerden (deelnemers die in de overgangsperiode met pensioen gaan).
- Deelnemers die in de overgangsperiode in dienst komen.
- Deelnemers die in de overgangsperiode uit dienst gaan.
- Deelnemers die tijdens de transitieperiode een waardeoverdracht van of naar het fonds willen uitvoeren.
- Deelnemers die tijdens de transitieperiode overlijden.

Zie bijlage 2 voor de communicatie aanpak voor deze groepen.

2.2 Werkgever

Dit plan is vooral gericht op communicatie vanuit DNAPF aan de deelnemers. Werkgever McCain heeft ook een belangrijke rol, met name in procescommunicatie richting actieve deelnemers. De werkgever wordt goed op de hoogte gehouden van wat er speelt waardoor communicatiemomenten bij de werkgever benut kunnen worden voor communicatie over het transitieproces. De werkgever wordt gefaciliteerd om de vragen van hun werknemers (mede) te kunnen beantwoorden. Ook wordt de werkgever geïnformeerd waar ze werknemers met vragen over de transitie naar kunnen doorverwijzen.



3. Impact wijziging pensioenregeling

3.1 Wat verandert er niet?

De veranderingen in het stelsel gaan over de afspraken over pensioen tussen werkgever en werknemer. Hier blijft gelden dat we het pensioen samen regelen: werkgeversorganisaties, vakbonden, ondernemingsraden (of personeelsvertegenwoordigingen), pensioenuitvoerders en de overheid.

In het nieuwe stelsel blijven we solidair met elkaar en delen we risico's van bijvoorbeeld de stijgende levensverwachting, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Ook de AOW blijft bestaan, het basispensioen vanuit de overheid.

Voor de deelnemers en pensioengerechtigden zijn dit de belangrijkste zaken die hetzelfde blijven:

- Werknemers blijven via hun werkgever pensioen opbouwen bij DNAPF.
- Het pensioen via de werkgever blijft een aanvulling op de AOW, het basispensioen van de overheid.
- De pensioenuitkering blijft levenslang (de hoogte kan jaarlijks schommelen, maar zo beperkt mogelijk).
- Er blijft sprake van een collectief beleggingsbeleid. Het bestuur van het pensioenfonds stelt dit beleid vast.
- De keuzemogelijkheden rond pensioneren blijven in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de huidige regeling.
- Bijsparen blijft mogelijk, maar kan niet op dezelfde manier worden uitgevoerd.
- De vrijwillige ANW-hiaatverzekering blijft, maar wordt niet uitgevoerd door DNAPF. Dit geldt ook voor de netto pensioenregeling. De mogelijkheden worden onderzocht hoe deze opties aan deelnemers aangeboden kunnen worden.
- Wie arbeidsongeschikt raakt en hierdoor niet meer kan werken, blijft pensioen opbouwen. De werknemer en werkgever betalen geen premie meer. Wie gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt en nog werkzaam is bij de werkgever, blijft voor het werkzame deel pensioen opbouwen en premie betalen. Voor het arbeidsongeschikte deel bouwen zij ook pensioen op, maar daarvoor wordt geen premie meer betaald.
- Deelnemers met een inkomen boven een bepaalde salarisgrens blijven recht houden op een excedent arbeidsongeschiktheidspensioen.
- Als een werknemer overlijdt terwijl hij/zij werkzaam is bij de werkgever, ontvangen de nabestaanden zoals omschreven in het pensioenreglement een uitkering van het pensioenfonds.
- Als een deelnemer overlijdt als hij/zij al met pensioen is, ontvangt diens partner een pensioen van het pensioenfonds (tenzij bij pensioeningang hierover een afwijkende keuze is gemaakt).

3.2 Impact wijzigingen vanwege life events

Alle processen lopen tot 1 januari 2027 door in de huidige pensioenregeling. We zorgen in samenwerking met de pensioenuitvoeringsorganisatie dat de huidige procesbrieven en het huidige portaal worden aangepast waar dat nodig is. Denk bijvoorbeeld aan een aanpassing van de huidige startbrief, aanpassing van de huidige uitdienst brief en aangepaste communicatie voor bijna gepensioneerden. Zie bijlage 2 voor een beschrijving van de communicatie aanpak voor deelnemers die in de transitieperiode te maken krijgen met een life event.

3.3 Wat verandert er wel?

In onderstaande tabel beschrijven we de wijzigingen van de pensioenregeling en geven we aan voor welke doelgroep deze wijziging naar verwachting impact heeft.

Van aanspraak naar persoonlijke pensioenpot Bij de nieuwe regels voor pensioen komt de pensioenpremie van iedere deelnemer terecht in ieders persoonlijke pensioenpot. Het geld uit deze pot wordt omgezet in een levenslang pensioen wanneer de deelnemer met pensioen gaat, waarvan de hoogte jaarlijks wordt aangepast. Het pensioen dat deelnemers op transitiedatum hebben opgebouwd gaat mee naar de nieuwe pensioenregeling (‘invaren’).	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers Ex-partners met latente aanspraak
(Verwachte) pensioen gaat schommelen In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van het (verwachte) pensioen af van de schommelingen in de financiële markten. Als het goed gaat met de economie en de beleggingsresultaten zijn positief, dan groeit het (verwachte) pensioen. Maar pensioenpotten worden lager als het economisch slechter gaat en de beleggingsresultaten negatief zijn. Het (verwachte) pensioen gaat hierdoor schommelen. In het nieuwe stelsel is het mogelijk om rendementen naar leeftijdsgroepen toe te delen. Op deze wijze wordt het beter gekoppeld aan de levensfase waar een deelnemer in zit. Hoe ouder iemand is, hoe voorzichtiger het impliciete beleggingsbeleid (risicotoedeling) is voor deze groep. Een jonge deelnemer kan (flinke) schommelingen zien. Hoe dichter je bij je pensioen komt, hoe minder het verwachte pensioen zal bewegen. Het doel is om de pensioenen van oudere deelnemers zo stabiel mogelijk te houden. ‘Stabiel’ betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenen van mensen die al een pensioen krijgen jaarlijks omhoog gaan. Voor pensioengerechtigden is er hierdoor relatief weinig impact.	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers Ex-partners met uitkering Ex-partners met latente aanspraak
Solidariteitsreserve Er komt een solidariteitsreserve. Het fonds kan deze reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen van de pensioengerechtigden omlaag gaan. Hiermee worden economische tegenvallers opgevangen. Het is geen garantie dat de pensioenen nooit omlaag gaan, maar het maakt de kans en ook de impact kleiner. Als het omlaag gaat, gaat het minder hard omlaag. De solidariteitsreserve wordt gevuld vanuit het pensioenvermogen. Dit kan alleen als het pensioenvermogen hoger is dan het minimaal vereiste pensioenvermogen.	Pensioengerechtigden Ex-partners met uitkering Alle andere deelnemers; uitleg over inrichting van de solidariteitsreserve.

Verruiming partnerbegrip De Wtp geeft een nieuwe definitie van het partnerbegrip. Iemand waarmee een deelnemer een gezamenlijke huishouding heeft, kan worden aangemeld als partner. Bij de bestaande regels kan dit alleen als een deelnemer getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft gesloten of samenwoont en een samenlevingsovereenkomst heeft.	Actieve deelnemers
Partnerpensioen Het partnerpensioen wordt met een risicoverzekering gedekt. Dit betekent dat de partner een (levenslang) partnerpensioen krijgt als een actieve deelnemer overlijdt. Actieve deelnemer zijn, betekent in dit geval dat iemand premie inlegt voor een pensioenregeling. Bij overlijden na einde van de deelname in de pensioenregeling volgt er geen uitkering tenzij uitruil heeft plaatsgevonden. Het partnerpensioen is straks niet meer afhankelijk van het aantal gewerkte jaren in loondienst. Dat betekent dat het niet uitmaakt hoe lang iemand al deelneemt in de pensioenregeling. Voor deelnemers is het hierdoor duidelijk welk bedrag de partner (levenslang) ontvangt bij overlijden van de deelnemer. De hoogte van het verzekerd bedrag is 25% van het pensioengevend salaris dat de actieve deelnemer verdiende bij overlijden. Na ingang betreft het levenslange partnerpensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling. Daarnaast ontvangt de partner een tijdelijk pensioen tot aan AOW-datum. Dit is een vast bedrag per jaar dat jaarlijks wordt vastgesteld. Als een deelnemer overlijdt terwijl hij geen actieve deelnemer meer is (bijvoorbeeld omdat hij inmiddels gewezen deelnemer is), dan is er geen partnerpensioen voor de partner. De verzekering loopt maximaal 3 maanden na uitdiensttreding door als er geen nieuwe pensioenregeling is. Deze dekking van het nabestaandenpensioen kan daarna vrijwillig worden voortgezet tot ingang pensioenleeftijd tegen onttrekking van de benodigde premie aan de opgebouwde persoonlijke pensioenpot. Deelnemers die al een partnerpensioen hebben opgebouwd in de “oude regeling”, houden recht op het bedrag dat was opgebouwd. Dit wordt in de nieuwe regeling een extra verzekerd partnerpensioen.	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Ingegane partnerpensioenen
Wezenpensioen In de huidige regeling is er een wezenpensioen tot 18 jaar of in sommige gevallen tot 27 jaar (bijvoorbeeld zolang het kind de meeste tijd studeert of bezig is met een beroepsopleiding). In de nieuwe regeling komt er een vaste eindleeftijd van 25 jaar. De hoogte van de uitkering is 20% van het pensioengevend salaris dat de actieve deelnemer verdiende bij overlijden. Na ingang betreft het wezenpensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.	Actieve deelnemers Ingegane wezenpensioenen

Deelnemers die een wezenpensioen hebben opgebouwd in de “oude regeling”, houden recht op het bedrag dat was opgebouwd. Dit wordt in de nieuwe regeling een extra verzekerd wezenpensioen.	
Compensatieregeling Bij een doorsneesystematiek (essentie van het huidige systeem) zijn de waarde van de pensioenopbouw en de waarde van de premie die voor die opbouw wordt ingelegd, niet met elkaar in overeenstemming. De pensioenopbouw van oudere deelnemers wordt deels bekostigd met de premies die voor/en door jonge deelnemers worden ingelegd. Dat is niet bezwaarlijk zolang de pensioenopbouw van een deelnemer gedurende zijn of haar loopbaan voortdurend binnen een doorsneesystematiek plaatsvindt. In het nieuwe premiesysteem betaalt iedere deelnemer de kostprijs voor de eigen pensioenopbouw. Door deze verandering ontstaat er bij de overgang naar de nieuwe regels een nadeel voor de leeftijdsgroepen in het midden van hun carrière. Zij hebben in de eerste jaren in feite te weinig opbouw gekregen voor hun inleg en krijgen na de overgang niet meer ‘te veel’ opbouw. Voor de groep die hiervan nadelige effecten ondervindt, komt er een compensatieregeling. Of een compensatie mogelijk is, hangt af van de dekkingsgraad op 1 januari 2027. Als compensatie mogelijk is, gaat het om een eenmalige bijstorting in de persoonlijke pensioenpot.	Actieve deelnemers die het betreft (waarschijnlijk rond leeftijd 50).
Gezamenlijke pensioenkring Het pensioen is nu ondergebracht in een eigen kring binnen De Nationale APF. Na de overgang treedt McCain toe tot een multiclientkring waarin ook andere werkgevers zitten die een vergelijkbare pensioenregeling hebben.	Alle deelnemers
Vrijwillige regelingen (ANW-hiaat, bijspaarregeling en netto pensioenregeling) Deze regelingen blijft de werkgever aanbieden. De uitvoering bij DNAPF zal echter wijzigen. Het ANW-hiaat en de netto pensioenregeling zal DNAPF niet meer uitvoeren. Ook de bijspaarregeling kan niet zoals voorheen uitgevoerd worden. De mogelijkheden worden onderzocht hoe deze opties aan deelnemers aangeboden kunnen worden.	Actieve deelnemers Deelnemers aan ANW-hiaatregeling, bijspaarregeling en netto pensioenregeling

4. Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen van onze transitiecommunicatie voor de doelgroepen. Naast de wettelijke voorwaarden begrijpelijk, tijdig, evenwichtig en correct volgen we hierbij de basisregels: stel de deelnemer centraal, maak pensioen persoonlijk, houd het eenvoudig.

4.1 Hoofddoelstellingen

Met dit communicatieplan heeft DNAPF twee hoofddoelstellingen:

1. Inzicht en uitzicht bieden in het pensioen
2. Bijdragen aan vertrouwen

Inzicht en uitzicht bieden

DNAPF wil deelnemers inzicht en uitzicht bieden in het pensioen. Dat betekent dat de deelnemer weet wat er is opgebouwd (inzicht) en wat verwacht kan worden aan pensioen (uitzicht). Het fonds helpt ze daarbij door op twee momenten actief inzicht in het opgebouwde pensioen en een berekening van het nieuwe pensioen te verstrekken. We gaan de deelnemers activeren om deze berekeningen te bekijken. En om na het ontvangen van de tweede berekening het pensioen te blijven volgen. Want het pensioen gaat meer bewegen en het blijft een inschatting. De eerste hoofddoelstelling is daarom dat zoveel mogelijk deelnemers de berekeningen bekijken en zo hun pensioen volgen. Indien er verschil is tussen de eerste en tweede berekening wordt toegelicht hoe dit komt. Een verschil kan bijvoorbeeld ontstaan doordat in de tweede berekening met actuelere waarden van de beleggingen wordt gerekend.

Daarnaast bieden we de deelnemers inzicht in de belangrijkste wijzigingen van de nieuwe pensioenregeling (zie hoofdstuk 3).

Bijdragen aan vertrouwen

De tweede hoofddoelstelling is dat de communicatie tijdens de transitiefase bijdraagt aan het vertrouwen. De deelnemer vindt de informatie duidelijk en voelt zich goed geïnformeerd. En ze vinden dat hun pensioenbelangen goed behartigd zijn tijdens de transitie. We dragen uit dat in de besluitvorming met alle doelgroepen rekening is gehouden (door sociale partners).

Het hoofddoel van sociale partners is dat de pensioenen bij de overgang naar de nieuwe regeling tenminste gelijk blijven. Dit communicatieplan sluit aan bij die gewenste situatie. Mocht het zo zijn dat berekeningen uitwijzen dat pensioenen erop achteruit kunnen gaan, dan passen we de communicatie daarop aan.

4.2 Meetbare subdoelstellingen

We meten de hoofddoelstellingen aan de hand van verschillende subdoelen. We vinden het belangrijk om realistische doelen te stellen, deze te meten en hierop te kunnen bijsturen. Daarom knippen we de transitieperiode op in drie fases:

- Fase 1: bewust worden en oriënteren (t/m Q4 2025)
  In deze fase maken sociale partners het voorstel voor de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan wordt gemaakt en het fonds werkt aan het implementatieplan. In deze fase maken we de doelgroepen bewust dat er iets gaat veranderen. Denk hierbij aan thema's als: er is een nieuwe pensioenwet, waarom zijn er nieuwe regels, u krijgt ook een nieuwe pensioenregeling, dit verandert er op hoofdlijnen, hoe ziet de tijdlijn eruit. In deze fase vinden de eerste twee wettelijke communicatiemomenten plaats: bij vaststelling van het transitieplan en bij vaststelling van het implementatieplan.

- Fase 2: verdiepen (Q1 2026 t/m Q4 2026)
  In deze fase bieden we meer in detailinzicht in wat er verandert in de nieuwe pensioenregeling. Op het einde van fase 2 ontvangen de deelnemers de eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. We bereiden de deelnemers en werkgevers voor op de naderende freezeperiode en de overgang (vanaf 1 januari 2027).

- Fase 3: accepteren (Q1 en Q2 2027)
  Deze fase start met de freezeperiode. Daarna start de dienstverlening in de

nieuwe pensioenregeling. Voor (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever komt er een nieuwe website met nieuwe portalen. In deze fase (waarschijnlijk Q1 2027) ontvangen deelnemers de tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling.

Door de fases te benoemen en de doelstellingen te koppelen aan deze fases, worden deze concreter en meer behapbaar. We meten niet pas op het einde van de transitie of we onze doelen hebben behaald, maar meten na elke fase of we op koers lopen.

In de volgende overzichten staan de subdoelstellingen (behorend bij het hoofddoel), gegroepeerd naar hoofddoelgroep[4]: actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers.



[4] *In deze indeling horen de arbeidsongeschikten bij de actieven, ex-partners met een uitkering bij de pensioengerechtigden en ex-partners met een latente uitkering bij de gewezen deelnemers.*

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (Q1 2026 t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (Q1 en Q2 2027) Accepteren
Actieven	**Inzicht bieden**	**Inzicht bieden**	**Inzicht bieden**
	75% van de actieve deelnemers weet op 1 januari 2026 dat ze per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgen.	80% van de actieve deelnemers weet op 1 januari 2027 dat ze per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling hebben. 50% van de actieve deelnemers heeft op 1 januari 2027 een berekening van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 1e berekening bekeken).	85% van de actieve deelnemers weet op 1 juli 2027 dat ze sinds 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling hebben. 70% van de actieve deelnemers heeft op 1 juli 2027 een berekening van het verwachte pensioen bekeken (heeft de tweede berekening bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	**Bijdragen aan vertrouwen**	**Bijdragen aan vertrouwen**
	60% van de actieve deelnemers die weten dat ze overgaan, voelt zich op 1 januari 2026 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. 25% van de actieve deelnemers vindt op 1 januari 2026 dat zijn/haar pensioenbelangen voldoende zijn behartigd tijdens de transitie.	70% van de actieve deelnemers die weten dat ze overgaan, voelt zich op 1 januari 2027 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. 60% van de actieve deelnemers vindt op 1 januari 2027 dat zijn/haar pensioenbelangen voldoende zijn behartigd tijdens de transitie.	80% van de actieve deelnemers die weten dat ze zijn overgegaan, voelt zich op 1 juli 2027 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (Q1 2026 t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (Q1 en Q2 2027) Accepteren
Pensioengerechtigden	**Inzicht bieden**	**Inzicht bieden**	**Inzicht bieden**
	75% van de pensioengerechtigden weet op 1 januari 2026 dat ze per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgen.	80% van de pensioengerechtigden weet op 1 januari 2027 dat ze per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgen. 70% van de pensioengerechtigden heeft op 1 januari 2027 een berekening van het verwachte pensioen (heeft de 1e berekening bekeken).	85% van de pensioengerechtigden weet op 1 juli 2027 dat ze sinds 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling hebben. 80% van de pensioengerechtigden heeft op 1 juli 2027 een berekening van het verwachte pensioen (heeft de tweede berekening bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	**Bijdragen aan vertrouwen**	**Bijdragen aan vertrouwen**
	65% van de pensioengerechtigden die weten dat ze overgaan, voelt zich op 1 januari 2026 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. 30% van de pensioengerechtigden vindt op 1 januari 2026 dat zijn/haar pensioenbelangen voldoende zijn behartigd tijdens de transitie.	75% van de pensioengerechtigden die weten dat ze overgaan, voelt zich op 1 januari 2027 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. 60% van de pensioengerechtigden vindt op 1 januari 2027 dat zijn/haar pensioenbelangen voldoende zijn behartigd tijdens de transitie.	85% van de pensioengerechtigden die weten dat ze zijn overgaan, voelt zich op 1 juli 2027 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (Q1 2026 t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (Q1 en Q2 2027) Accepteren
Gewezen deelnemers	**Inzicht bieden**	**Inzicht bieden**	**Inzicht bieden**
	75% van de gewezen deelnemers weet op 1 januari 2026 dat ze per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgen.	80% van de gewezen deelnemers weet op 1 januari 2027 dat ze per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgen. 50% van de gewezen deelnemers heeft op 1 januari 2027 een berekening van het verwachte pensioen (heeft de 1e berekening bekeken).	85% van de gewezen deelnemers weet op 1 juli 2027 dat ze sinds 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling hebben. 70% van de gewezen deelnemers heeft op 1 juli 2027 een berekening van het verwachte pensioen (heeft de tweede berekening bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	**Bijdragen aan vertrouwen**	**Bijdragen aan vertrouwen**
	60% van de gewezen deelnemers die weten dat ze overgaan, voelt zich op 1 januari 2026 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. 25% van de gewezen deelnemers vindt op 1 januari 2026 dat zijn/haar pensioenbelangen voldoende zijn behartigd tijdens de transitie.	70% van de gewezen deelnemers die weten dat ze overgaan, voelt zich op 1 januari 2027 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. 60% van de gewezen deelnemers vindt op 1 januari 2027 dat zijn/haar pensioenbelangen voldoende zijn behartigd tijdens de transitie.	75% van de gewezen deelnemers die weten dat ze zijn overgaan, voelt zich op 1 juli 2027 voldoende of goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

5. Communicatiestrategie

Het pensioenstelsel in Nederland verandert. Voor een deelnemer verandert er veel maar blijft er ook veel hetzelfde. De basis wordt niet wezenlijk anders: deelnemers blijven pensioen opbouwen via hun werkgever en daar premie voor betalen. Als je met pensioen gaat, krijg je een pensioen zolang je leeft. De manier waarop deze opbouw tot stand komt, verandert wel.

DNAPF focust in de transitiecommunicatie op het positioneren van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de oude regeling. Hierbij besteden we ook aandacht aan wat hetzelfde blijft. Daarnaast leggen we uit wat de belangrijkste veranderingen zijn, zoals een persoonlijke pensioenpot (in plaats van een aanspraak) en dat het verwachte pensioen meer gaat schommelen. We kiezen voor een gelaagde aanpak. De transitiecommunicatie volgt de communicatielijnen zoals opgenomen in het communicatiebeleid 2025-2026.

Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels:

a. stel de deelnemer centraal; we maken de communicatie zo relevant mogelijk. We leggen de wijzigingen van de regeling uit vanuit het perspectief: wat betekent dit voor mij? We bieden informatie aan via het voorkeurskanaal van de deelnemer.
b. maak pensioen persoonlijk; we voegen emotie of beleving toe waar dat kan. We bieden inzicht in het persoonlijke pensioen van de deelnemers.
c. houd het eenvoudig; we streven naar begrijpelijkheid van de informatie. We sluiten met onze teksten aan bij het document ‘Taal op Groen’ van de pensioenfederatie. We ondersteunen tekst met visuals en/of bewegend beeld.

Naast het positioneren van de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling zijn dit andere belangrijke uitgangpunten voor de communicatie:

- **We zetten de deur voor contact wijd open.**
  We maken duidelijk waar iemand terecht kan met vragen en zetten elke uiting zo op dat we mensen uitnodigen om zich verder te verdiepen en eventueel vragen te stellen. Als iemand ontevreden is, kan hij of zij dit kenbaar maken bij het fonds. De klachtenprocedure is zo opgezet dat het kenbaar maken van ongenoegen eenvoudig is en de klacht of uiting van ontevredenheid snel wordt opgepakt. Mocht een deelnemer een formele klacht in willen dienen, dan staat op de website (eenvoudig te vinden) hoe dat kan. Mocht iemand geen toegang hebben tot internet, dan kan een belanghebbende deze informatie ook telefonisch of schriftelijk krijgen.

- **Digitaal heeft de voorkeur**
  DNAPF is een digitaal pensioenfonds. We communiceren digitaal waar dat mogelijk is. In de pensioenadministratie ligt het communicatieprofiel van de deelnemer vast. Middels een opt-out is het digitale kanaal als voorkeurskanaal aan de deelnemers voorgelegd. Als deelnemers informatie toch op papier willen ontvangen, kunnen ze dat aangeven in het deelnemersportaal. Het fonds blijft inzetten op het inzamelen van e-mailadressen en digitale profielen om de digitale bereikbaarheid verder te vergroten.

  Ook het tonen van de eerste en tweede berekening van het pensioen in de nieuwe regeling, bieden we online aan. Pensioenuitvoeringsorganisatie AZL ontwikkelt een online tool voor het tonen van de bedragen. We genereren voor alle deelnemers een brief en zetten die in het portaal.
  - Deelnemers met een digitaal profiel en waar het e-mailadres van bekend is, ontvangen een activatie e-mail. Die e-mail stuurt de deelnemers in eerste instantie naar de online tool. De brief is als aanvulling beschikbaar.
  - Als de e-mail bounced, krijgt de deelnemer een activatiebrief (met een verwijzing naar de bounce mail).
  - Deelnemers met een digitaal profiel en waar het e-mailadres niet van bekend is, ontvangen een activatiebrief. Die brieft stuurt de deelnemers ook in eerste instantie naar de online tool. De brief is als aanvulling beschikbaar.

- Deelnemers met een post profiel, ontvangen de brief met bedragen volledig per post.

- **We voldoen aan wet- en regelgeving**
  We informeren de deelnemers volledig en zijn compliant. We realiseren de wettelijke communicatiemomenten: delen van transitieplan en implementatieplan met deelnemers, delen van eerste berekening vóór transitiedatum (prognose) en tweede berekening na transitiedatum (realisatie). De eerste berekening sturen we minimaal een maand voor de overgang naar de nieuwe regeling. De tweede berekening volgt tussen drie en zes maanden na transitie.

  De eerste en tweede berekening bevatten naast de bedragen de volgende gegevens:
  - De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
  - De naam en het contactadres van de uitvoerder.
  - De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
  - Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
  - De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
  - Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg).
  - Informatie over de compensatie (als de compensatieregeling er komt).

- **We managen de verwachtingen tijdens de 'freeze'**
  Na de invaardatum is er een administratieve 'freeze' van waarschijnlijk 1 of 2 maanden. De meeste processen worden bevroren. Primaire processen (zoals ingang partnerpensioen na een overlijden) worden handmatig opgepakt. Mutaties worden na afloop van de freeze met terugwerkende kracht verwerkt.

  We zorgen dat voor onze deelnemers en werkgevers heel duidelijk is wat er tijdens deze freezeperiode wel en niet mogelijk is. Door transparant en actief te communiceren weten deelnemers en werkgevers waar ze aan toe zijn. Zo nemen we eventuele onrust in deze periode weg.

- **Impact op bedragen is cruciaal**
  Het hoofddoel van de sociale partners is dat de pensioenen minimaal gelijk blijven op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Er zijn op dit moment geen individuele berekeningen voor alle doelgroepen beschikbaar. De in dit plan beschreven communicatiestrategie gaat ervan uit dat de overgang tot een neutraal of positief resultaat leidt. Als later blijkt dat het verwachte pensioen in de nieuwe regeling (voor sommige doelgroepen) negatief uitpakt, vergt dat andere boodschappen en uitleg. We reageren passend als dat het geval blijkt.

- **We houden de werkgever goed op de hoogte**
  Werknemers stellen hun pensioenvraag vaak het eerst aan hun werkgever. We vinden het daarom belangrijk dat de werkgever goed op de hoogte is of in ieder geval weet waar het werknemers naar kan doorverwijzen.

6. Boodschappen

In dit hoofdstuk vertalen we onze meetbare subdoelen (hoofdstuk 4) naar communicatieboodschappen per fase. Naast de gemeenschappelijke boodschappen voor de hoofddoelgroepen, zien we ook aanvullende boodschappen voor specifieke subgroepen.

6.1 Generieke boodschappen deelnemers

	Fase 1 (t/m Q4 2025) **Bewust worden en oriënteren**	**Fase 2 (t/m Q4 2026)** **Verdiepen**	**Fase 3 (t/m Q2 2027)** **Accepteren**
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich voldoende geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Vindt dat zijn/haar belangen voldoende zijn behartigd.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich voldoende geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt berekening pensioen. Vindt dat zijn/haar belangen voldoende zijn behartigd.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling is. Voelt zich voldoende geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt berekening pensioen.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Boodschappen voor actieven, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers	Per 1 januari 2027 krijgt u een nieuwe pensioenregeling. Dit is waarom er een nieuwe regeling komt. Zo komt de nieuwe regeling tot stand. Op deze manier hebben we ook jouw pensioenbelangen behartigd. We zorgen ook in de nieuwe regeling voor een goed pensioen voor jou. We houden met alle deelnemers zo goed mogelijk rekening. Geef je e-mailadres door, zodat je goed op de hoogte blijft. Zo ziet de tijdlijn eruit. Hier kun je terecht met vragen.	Deze eigenschappen van het pensioen blijven hetzelfde. Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot. Het pensioen gaat meer meebewegen met de financiële markten, maar zo proberen we grote schommelingen te voorkomen. Zo werkt de buffer / solidariteitsreserve Zo proberen we uw koopkracht op peil te houden binnen de nieuwe regeling. Dit is de eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling. Er komt een freezeperiode aan. Dit kun je tijdens deze periode van ons verwachten. Blijf je pensioen goed volgen, kijk hoe je ervoor staat. Op deze manier hebben we ook jouw pensioenbelangen behartigd. Hier kun je terecht met vragen.	Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. Dit is de tweede berekening van je pensioen in de nieuwe regeling. Het verschil tussen de 1e berekening van je pensioen en de 2e kan hierdoor komen. Blijf je pensioen goed volgen, kijk hoe je ervoor staat. Dit kun je van ons verwachten tijdens de freezeperiode en dit is de tijdlijn. Hier kun je terecht met vragen.

6.2 Aanvullende specifieke boodschappen subgroepen deelnemers

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich voldoende geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Vindt dat zijn/haar belangen voldoende zijn behartigd.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich voldoende geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt berekening pensioen. Vindt dat zijn/haar belangen voldoende zijn behartigd.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich voldoende geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt berekening pensioen.
Aanvullende boodschappen voor deelnemers die in aanmerking komen voor compensatieregeling		Je krijgt een compensatie. Dat zit zo.	
Aanvullende boodschappen voor deelnemers die in transitieperiode met pensioen gaan	Je kunt in de nieuwe regeling nog steeds keuzes maken voor je pensioen.	Je kunt in de nieuwe regeling nog steeds keuzes maken voor je pensioen. Ga je dit jaar / rond de transitie met pensioen? Dit is belangrijk. Deze berekening geldt voor jou.	Ga je bijna met pensioen? Dit is belangrijk.
Aanvullende boodschappen voor arbeidsongeschikten		Je blijft premievrij pensioen opbouwen voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent.	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
		Je blijft een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent.	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Aanvullende boodschappen voor pensioengerechtigden	Je blijft levenslang pensioen ontvangen. Je pensioen(inkomen) verandert jaarlijks.	Je blijft levenslang pensioen ontvangen. Je pensioen(inkomen) verandert jaarlijks. We proberen je pensioen zo stabiel mogelijk te houden. Zo werkt de buffer / solidariteitsreserve. Voor wezen: de eindleeftijd verandert / er komt een overgangsregeling.	In januari ontvang je nog dezelfde uitkering als in december. Vanaf februari krijg je de aangepaste uitkering (eventueel met een correctie over januari). Voortaan krijg je bij de jaaropgave die je in januari ontvangt geen bruto/netto specificatie meer. Wel kun je op je bankafschrift kijken als je deze bruto/netto informatie wil hebben. We informeren je nog steeds elk jaar over het wijzigen van de uitkering, maar dan zie je alleen nog de bruto bedragen.
Aanvullende boodschappen voor gewezen deelnemers	Je hebt pensioen staan bij DNAPF.	Je kunt je pensioen van DNAPF overzetten naar je huidige pensioenfonds of verzekeraar. Je kunt het ook bij ons laten staan. Je verwachte pensioen gaat meer schommelen. Hoe jonger je bent, hoe meer het schommelt. Hoe ouder, hoe stabieler.	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
		Veranderingen in het partnerpensioen	
Aanvullende boodschappen voor deelnemers die vlak voor transitiedatum in dienst komen	Welkom bij het fonds. Weet dat onze pensioenregeling per 1 januari 2027 verandert.	Welkom bij het fonds. Weet dat onze pensioenregeling per 1 januari 2027 verandert. Vanaf 1 januari 2027 kan het fonds tijdelijk geen waardeoverdrachten verwerken.	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Aanvullende boodschappen voor wezen		De leeftijdsgrens voor wezenpensioen verandert. In de nieuwe regeling is er altijd recht op wezenpensioen tot 25 jaar, of je nu wel of niet studeert. In de huidige regeling is dit tot 18 jaar. Of tot 27 jaar zolang je studeert.	

Naast boodschappen voor bovengenoemde doelgroepen zijn er ook specifieke boodschappen voor deelnemers die in de transitieperiode te maken krijgen met een life event. Zie hiervoor bijlage 2.

7. Middelen en momenten

7.1 Middelenmix

De bestaande communicatiemiddelen van DNAPF vormen de basis van de communicatiemiddelen die we inzetten in de transitiecommunicatie. Soms geven we tijdens de transitiefase een iets andere invulling, bijvoorbeeld in het persoonlijk kanaal. Hieronder een overzicht van de middelenmix en een beschrijving van de inzet in de transitiecommunicatie.

Digitaal

- De website vormt een centraal middelpunt van de communicatie. Uit het deelnemersonderzoek van 2024 blijkt namelijk dat deelnemers hier het vaakst naartoe gaan bij vragen over de nieuwe pensioenregels. In fase 1 richten we een landingspagina in op de website over de nieuwe pensioenregeling. In fase 2 richten we een micro website in binnen de huidige website. Die micro site staat volledig in het teken van de nieuwe pensioenregeling. We bieden in de micro website algemene en doelgroep specifieke informatie aan. Vanaf 1 januari 2027 is er een nieuwe website die past bij de nieuwe pensioenregeling.
- Deelnemers ontvangen een persoonlijk bericht over de eerste en de tweede berekening rondom de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dit sluit aan bij hun behoefte (bron: deelnemersonderzoek 2024).
- Vanuit de website kunnen deelnemers inloggen in Mijn Pensioencijfers, hun persoonlijke digitale omgeving. In Mijn Pensioencijfers bevindt zich ook de pensioenplanner, de online tool om berekeningen te maken voor het pensioen. Na de freezeperiode gaat een nieuw deelnemersportaal live. Dit sluit dan helemaal aan bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.
- Werkgevers geven mutaties door via het werkgeversportaal Mijn Pensioenadministratie. Tijdens de freezeperiode is dit portaal nog beschikbaar om te raadplegen. Tijdens de freeze kunnen werkgevers geen mutaties doorgeven. Als de dienstverlening van de nieuwe pensioenregeling wordt opgestart, gaat er een nieuw werkgeversportaal live dat aansluit bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.
- We informeren deelnemers (actief, gewezen deelnemer en gepensioneerd) 4x per jaar met een digitale nieuwsbrief (1 keer per kwartaal). Deze middelen blijven we inzetten in de transitiecommunicatie.
- In de hierboven genoemde middelen besteden we veel aandacht aan belangrijke momenten tijdens het transitieproces, zoals bijvoorbeeld de publicatie van het transitieplan.
- We geloven in minder tekst en meer beeld. We ontwikkelen animaties om onderwerpen uit te leggen. Dat willen we ook in de transitiecommunicatie doen. We maken in ieder geval animaties over: Wat is een solidaire premieregeling? Wat is invaren?
- We sturen maandelijks een e-mailservice. Behalve in de maanden waarop een nieuwsbrief gepland staat. We zetten deze in om specifieke groepen over (deel)onderwerpen te informeren.
- We zijn op dit moment niet actief op social media. Onze pensioenuitvoerder ontwikkelt een generiek in te zetten social media concept (toe te spitsen per fonds). We overwegen om hier gebruik van te maken en deze (voor ons) nieuwe kanalen in te zetten om onze deelnemers te bereiken.
- We gaan deelnemers ook verwijzen naar mijnpensioenoverzicht.nl voor een totaalbeeld van hun opgebouwde pensioen.

Papier

- Het uitgangspunt van het fonds is om digitaal te communiceren met deelnemers. Tegelijkertijd willen we alle deelnemers zo goed mogelijk informeren over de veranderingen, dus ook deelnemers die we niet

digitaal kunnen bereiken. Daarom zullen de persoonlijke berichten met informatie over de transitie zowel digitaal als op papier worden verstrekt, afhankelijk van de communicatievoorkeur van de deelnemer. In de papieren communicatie nemen we de oproep om digitaal te communiceren mee.

Persoonlijk

- Medewerkers van de klantenservice zijn bereikbaar via telefoon en het contactformulier op de website. Dit verandert niet. Onze pensioenuitvoeringsorganisatie zorgt ervoor dat de medewerkers beschikken over voldoende basiskennis. Waar nodig zorgen we voor een aanvullende Q&A (bijvoorbeeld voor specifieke vragen over onze pensioenregeling).
- We organiseren specifiek voor kring F twee online bijeenkomsten in de tweede helft van 2025 (over de publicatie van het transitieplan) en in de tweede helft van 2026 (rondom het moment dat deelnemers de eerste berekening ontvangen). Beide online bijeenkomsten houden we voor twee doelgroepen: actieve/gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Eerste en tweede berekening

- De eerste en tweede berekening vormen een cruciaal onderdeel van de transitiecommunicatie. Deze contactmomenten vinden afhankelijk van de keuze van de deelnemer, digitaal of op papier plaats.
- We versturen de eerste berekening volgens het 'verzendproces' van AZL. Dat wil zeggen dat deelnemers met een digitaal profiel een notificatie met verwijzing naar het portaal ontvangen en deelnemers met een postprofiel een brief in de brievenbus.
- Deelnemers met een digitaal profiel:
  1. Ontvangen een e-mailnotificatie (of notificatiebrief) met een tekst van de volgende strekking "We hebben een eerste berekening gemaakt van je pensioen in de nieuwe regeling. De berekening staat voor je klaar in Mijn Pensioencijfers."
  2. Loggen vervolgens in (Mijn Pensioencijfers)
  3. Komen in een digitale flow, waar ze door de belangrijkste cijfers kunnen navigeren.
  4. Komen ten slotte bij de brief zelf, waarin alle wettelijk vereiste bedragen staan. In deze brief wordt gesegmenteerd op afwijking van de getoonde bedragen: een deelnemer met een grote afwijking krijgt een andere tekst te zien dan een deelnemer met een beperkte afwijking. Op de website komt een toelichting te staan over de verschillen die tussen leeftijdscohorten kunnen ontstaan inclusief een Q&A.
- Deelnemers met een postprofiel ontvangen de wettelijk vereiste brief per post, maar kunnen eventueel ook de digitale flow doorlopen op het portaal. Hun brief wordt tevens opgeslagen op het portaal.
- De online tool is getest door nieuwe medewerkers van AZL (kwalitatief) en door het deelnemerspanel van AZL (kwantitatief) en deelnemers van fondsen van AZL.
- De verzending van de tweede berekening zal op soortgelijke wijze plaatsvinden. Er wordt nog onderzocht of de tweede berekening en het UPO kunnen worden samengevoegd.
- Voor de verzending van de eerste en later tweede berekening hanteren we de doelgroep segmentatie van de UPO's: actieve deelnemer (inclusief arbeidsongeschikt), gewezen deelnemer (waaronder gewezen partner in geval van conversie), pensioengerechtigden OP, ingegaan PP, ingegaan WZP, ingegaan AOP, gewezen partner in geval van verevening.

7.2 Momenten

In de voorgaande hoofdstukken gaven we inzicht in de doelstellingen per fase en bijbehorende boodschappen. In de tabel op de volgende pagina's geven we een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten. Daarbij geven we aan:

- wat de timing is;
- welke actie we inzetten;
- voor welke doelgroep;
- met welk middel;
- en wat de belangrijkste boodschappen zijn.

We sluiten elke communicatiefase af met een kort kwantitatief onderzoek (online survey). Zo bekijken we of we op koers lopen met onze doelstellingen (zie verderop in hoofdstuk 8).

De tabel is geen uitputtend overzicht. Hij geeft echter wel een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten gedurende de drie communicatiefases.



Fase 1: bewust worden en oriënteren (t/m Q4 2025)

Moment	Actie / onderwerp	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Q4 2023	Inrichting landingspagina website	Allen	Website	Actueel nieuws, wat gaat er veranderen en tijdlijn.
Doorlopend (in maanden waarin geen nieuwsbrief wordt verstuurd)	Nieuwsupdates	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	e-mailservice	Wisselend (afhankelijk van actualiteit)
Q4 2024	Communicatie hoofdlijnen akkoord	Actieve deelnemers, Pensioengerechtigden, Gewezen deelnemers	E-mailservice, brief + website	Sociale partners hebben op hoofdlijnen een akkoord gesloten over de nieuwe regeling. Zo ziet de nieuwe regeling eruit.
Juli/augustus 2025	Transitieplan is goedgekeurd[5]	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Website Toegankelijke samenvattingen	Sociale partners (werknemers en werkgevers) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Die afspraken staan in het transitieplan. Dit is de samenvatting van het transitieplan.
Q3 2025	Transitieplan is goedgekeurd	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Digitale nieuwsbrief	Afspraken over de nieuwe regeling (herhaling)
Q4 2025	Implementatieplan en communicatieplan zijn ingediend[6]	Allen	Website	Het pensioenfonds heeft een plan gemaakt voor hoe we overgaand op de nieuwe regeling en hoe we deelnemers informeren.
Q4 2025	Online bijeenkomst	Actieven/gewezen deelnemers	Digitale bijeenkomst	Afspraken over nieuwe pensioenregeling vastgelegd in transitieplan. Dit betekent het voor jou. Wat kun je vanaf nu verwachten?
Q4 2025	Online bijeenkomst	Gepensioneerden	Digitale bijeenkomst	Dit verandert er aan je pensioenuitkering. Dit betekent het voor jou.

[5] Wettelijk verplicht communicatiemoment
[6] Wettelijk verplicht communicatiemoment

Moment	Actie / onderwerp	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				Wat kun je vanaf nu verwachten?
Q4 2025	Tijdlijn overgang op nieuwe pensioenregeling	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Digitale nieuwsbrief	Inhoud nieuwe pensioenregeling is bekend. Wanneer kan ik wat verwachten?

Fase 2: verdiepen (Q1 2026 t/m Q4 2026)

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Januari 2026	Nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2027	Allen	Microwebsite	Wat bekent de nieuwe pensioenregeling voor jou?
Januari 2026	Survey fase 1	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 1
Maart 2026	Keuzemogelijkheden	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Digitale nieuwsbrief	Welke keuzemogelijkheden heb ik binnen de nieuwe regeling?
Juni 2026	Informatie voor deelnemers	Actieve deelnemers	Digitale nieuwsbrief	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je bouwt een kapitaal op voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft (alleen actieven). Deze nieuwe keuzes heb je in de nieuwe regeling. De inschatting van je pensioen gaat meer schommelen. Zo proberen we uw koopkracht op peil te houden in de nieuwe regeling.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				We blijven collectief beleggen. Maar hoe jonger je bent, hoe meer de inschatting van je pensioen kan schommelen. Dat werkt zo.
Juni 2026	Informatie voor pensioengerechtigden	Pensioengerechtigden	Digitale nieuwsbrief	Je blijft levenslang pensioen ontvangen Zo wordt koopkracht behouden in de nieuwe regeling. We proberen je pensioen zo stabiel mogelijk te houden. Zo werkt de buffer (solidariteitsreserve).
Juni 2026	Informatie voor gewezen deelnemers	Gewezen deelnemers	Digitale nieuwsbrief	Op 1 januari 2027 wordt je pensioen omgezet naar een persoonlijke pensioenpot in de nieuwe pensioenregeling. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft. De inschatting van je pensioen gaat meer schommelen. Zo proberen we uw koopkracht op peil te houden binnen de nieuwe regeling. We blijven collectief beleggen. Maar hoe jonger je bent, hoe meer de inschatting van je pensioen kan schommelen. Dat werkt zo.
September 2026	Partnerpensioen en wezenpensioen	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden	Digitale nieuwsbrief	Zo is het partnerpensioen en wezenpensioen geregeld in de nieuwe pensioenregeling
September 2026	Procesbrieven tijdens transitieperiode in gebruik nemen	Allen	Procesbrieven	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Dat betekent voor jou…
Oktober 2026	Compensatieregeling (indien van toepassing)	Groep deelnemers met compensatie	Brief (digitaal / papier)	Je komt in aanmerking voor de compensatieregeling. Waarom + uitleg.
Oktober 2026	Informatie over wezenpensioen	Wezen	Brief (digitaal / papier)	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				De einddatum van het wezenpensioen verandert. Voor jou betekent dat het volgende…
Oktober 2026	Informatie voor arbeidsongeschikten	Arbeidsongeschikten	Brief (digitaal / papier)	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je bouwt nog steeds premievrij pensioen op. Eventueel: dit gebeurt er met het pensioen uit de overgangsregeling.
Oktober 2026	Informatie i.v.m. lopende uitkeringen	Ingegaan OP en PP Ex-partners met uitkering	Brief (digitaal / papier)	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je uitkering blijft in de maand januari 2027 hetzelfde als in december 2026. In februari krijg je voor het eerst een uitkering volgens de nieuwe pensioenregeling. Dat bedrag is waarschijnlijk ongeveer hetzelfde / iets hoger dan nu. Je krijgt binnenkort je eerste berekening (uitleg).
Okt /nov 2026	Eerste berekening[7]	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	Brief (digitaal / papier) Bouncebrief Online tool E-mailnotificatie Brief notificatie	Dit is de eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je bouwt een kapitaal op voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft (alleen actieven). Deze keuzes heb je in de nieuwe pensioenregeling Zo wordt koopkracht behouden in de nieuwe regeling.

[7] Wettelijk verplicht communicatiemoment

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				De inschatting is dat je pensioen meer gaat schommelen. Wij raden je aan je pensioen te blijven volgen. De pensioenregeling die nu nog geldt, stopt op 31 december 2026. Het pensioen dat je dan hebt opgebouwd, zetten we om naar de nieuwe pensioenregeling. Verplichte bedragen: (verwijzing naar) uitleg verschillen tussen pensioen in oude regeling en pensioen in nieuwe regeling.
November 2026	Online bijeenkomst	Actieven/gewezen deelnemers	Digitale bijeenkomst	Dit verandert er aan je pensioenregeling Zo lees je de eerste berekening Ga je rond 1 januari met pensioen? Zo gaat dit in zijn werk
November 2026	Online bijeenkomst	Pensioengerechtigden	Digitale bijeenkomst	Dit verandert er aan je pensioenuitkering Zo lees je de eerste berekening
December 2026	De nieuwe pensioenregeling start bijna Aankondiging freezeperiode	Actieven met en zonder e-mail Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Website Brief (digitaal / papier) Digitale nieuwsbrief	Vanaf 1 januari 2027 start officieel de nieuwe pensioenregeling. Om alles goed te regelen is het nodig dat we de dienstverlening 1 (of 2) maand(en) bevriezen. In deze periode kun je dit van ons wel / niet verwachten Zodra alles klaar is, informeren we je daarover

Fase 3: accepteren (Q1-Q2 2027)

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
1 januari 2027	Start nieuwe pensioenregeling			

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
1 januari 2027	Livegang nieuwe website (open deel)	Alle doelgroepen	Website	Welkom op onze nieuwe website.
1 januari 2027	Start freezeperiode	Alle doelgroepen	Website	Wat betekent de freezeperiode? Wat kun je wel en niet van ons verwachten? Geen zorgen, hier zorgen we voor (ook tijdens de freeze). Heb je vragen? Neem contact met ons op.
Januari 2027	Survey fase 2	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 2
	Start dienstverlening nieuwe pensioenregeling (nieuwe procesbrieven, livegang nieuw deelnemersportaal)			
Maart-april 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw deelnemersportaal	Actieven Gewezen deelnemers Ex-partners latent	e-mailservice landingspagina website	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Je pensioen is omgezet. Login en bekijk je verwachte pensioen. Deze nieuwe keuzes heb je. Volg je pensioen! Op onze nieuwe website vind je alle info over de nieuwe regeling.
Maart-april 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw deelnemersportaal	Pensioengerechtigden Ex-partners met uitkering	e-mailservice landingspagina website	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Voor u is er niet veel veranderd. U ziet hier welk pensioen u dit jaar krijgt. Dit is hetzelfde of iets meer/minder dan wat u kreeg. Op onze nieuwe website vindt u alle informatie over de nieuwe pensioenregeling. Hebt u vragen? Neem gerust contact met ons op.
April 2027	Zo zit de nieuwe regeling in elkaar	Actieven, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden	Digitale nieuwsbrief	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Je bouwt kapitaal op voor je pensioen (actieven).

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				Deze nieuwe keuzes heb je (actieven + gewezen deelnemers) Je pensioen kan meer schommelen. Volg je pensioen! Zo zit het met het partnerpensioen en wezenpensioen.
Mei 2027	UPO 2027 / tweede berekening (voorkeur voor gecombineerde verzending)[8] Indien los: goed kijken naar volgordelijkheid	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	UPO / tweede berekening Brief (digitaal / papier) Bouncebrief Online tool E-mailnotificatie Brief notificatie	Dit is de tweede berekening van je pensioen in de nieuwe regeling. Op 1 januari 2027 is de nieuwe pensioenregeling gestart. Je bouwt een kapitaal op voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft (alleen actieven). De inschatting van je pensioen gaat meer schommelen. Wij raden je aan je pensioen te blijven volgen. Het pensioen dat je in de oude pensioenregeling had opgebouwd, is omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Verplichte bedragen. (Verwijzing naar) uitleg verschillen tussen de eerste berekening en de tweede berekening. Kijk ook op mijnpensioenoverzicht.nl voor jouw pensioen uit andere banen, nu of in het verleden
September 2027	Survey fase 3	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 3

[8] Wettelijk verplicht communicatiemoment

7.3 Fallback scenario

Bovenstaande overzichten gaan er vanuit dat de planning rondom de transitie wordt gehaald. Richting het moment van de overstap naar de nieuwe regeling zijn er echter nog een aantal go/no go momenten.

Waar mogelijk worden grote communicatie-uitingen niet net voor een go/no go moment uitgestuurd, omdat het risico bestaat dat de communicatie achterhaald is als er sprake is van een 'no go'. In het geval de overstap niet doorgaat moeten belanghebbenden daarover worden geïnformeerd. Belanghebbenden zijn:

- Sociale partners
- Belanghebbendenorganen
- Deelnemers
- Administratiekantoren
- Softwareontwikkelaars

Boodschap:

De inhoud van de communicatie over de gevolgen van de no go kan opgesplitst worden in verschillende fases:

Fase 1: *De invoering van de nieuwe regeling en het overzetten van de bestaande rechten is uitgesteld. 1 januari 2027 is niet de invaardatum. Alles loopt door zoals het was. In specifieke situaties kan dit gevolgen hebben. Daarover informeren we je binnenkort*.

Fase 2: *De gevolgen van het uitstel voor gemaakte/te maken keuzes en het doorgeven van aanvragen (bijv. waardeoverdracht).*

Fase 3: *De nieuwe invaardatum is bekend*.

Middelen:

Communicatie zal digitaal plaatsvinden, aangezien onze communicatie tot dit moment ook steeds digitaal is geweest. Dit betekent dat de volgende middelen ingezet worden:

- Informatie op de website en in portalen aanpassen
- E-mailservice
- Nieuwsbericht
- Procesbrieven aanpassen
- Q&A op de website (die ook door klantenservice gebruikt wordt)

8. Evaluatie

We meten op verschillende manieren of de communicatie het gewenste effect heeft. Zo nodig passen we de communicatie aan. We kiezen voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

8.1 Kwantitatief onderzoek

Onlangs hebben we een deelnemersonderzoek gehouden waarvan de resultaten dienen als grondslag voor de subdoelen in paragraaf 4.2. De komende periode herhalen we dit onderzoek na elke fase van de transitiecommunicatie om de subdoelen van die fases te kunnen meten.

We zetten daarvoor een kort online onderzoek uit onder de actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. We meten in ieder geval de scores op de subdoelen:

- Weet dat kring F per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt.
- Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
- Heeft de eerste / tweede berekening bekeken.

We nemen ook vragen op over de gewenste manier van communiceren (begrijpelijkheid, frequentie, middelenmix). We stellen maximaal 10 vragen. We houden het onderzoek kort, zodat deelnemers eerder bereid zijn (meermaals) mee te doen.

Naast dit online onderzoek, leveren de volgende gegevens ons ook inzichten:

- Statistieken en gebruik website en portaal
- Statistieken digitale nieuwsbrieven
- Inzet van duimpjes bij digitale verzendingen (feedback, duim omhoog of omlaag met eventuele toelichting)
- Aantal reacties bij klantenservice
- Beschikbare e-mailadressen
- Kennisdeling via Pensioenfederatie
- Ervaringen bij andere kringen binnen DNAPF en andere fondsen bij AZL
- Aanvullende richtlijnen van de toezichthouders
- Berichtgeving in media

8.2 Kwalitatief onderzoek

We organiseren op verschillende momenten een situatie met persoonlijk contact (online- of fysieke bijeenkomst). We gebruiken deze momenten om feedback op te vragen. Zowel tijdens een sessie als na afloop.

Daarnaast is er nauw contact met klantenservice over het soort vragen dat gesteld wordt. Op de website en in de portalen kunnen we relatief snel schakelen met vraag en antwoord.

9. Beheersmaatregelen

We richten beheersmaatregelen in om te waarborgen dat alle informatie die we in het kader van de transitie verzamelen correct is, dat we deze informatie correct verwerken en dat de informatie die onze doelgroepen ontvangen begrijpelijk, tijdig, evenwichtig en correct is. Verder nemen we maatregelen in onze administratie om ervoor te zorgen dat de berekeningen rondom de transitie correct uitgevoerd worden en dat de migratie van het oude naar het nieuwe pensioensysteem beheersbaar verloopt. In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste maatregelen; dit overzicht is niet uitputtend.

9.1 Verkrijgen van correcte informatie

- De bestuursadviseurs van DNAPF zorgen voor een inhoudelijke en juridische toets van de communicatie-uitingen.
- Communicatie die wordt gebaseerd op aangeleverde input en door uitvoeringsorganisatie AZL wordt geredigeerd, wordt altijd eerst voor akkoord voorgelegd aan degene die de informatie aanlevert.
- Uitvoeringsorganisatie AZL levert ook generieke communicatie aan ons fonds. Denk hierbij aan generieke aanpassingen van websiteteksten. Hierbij vindt er een inhoudelijke review plaats binnen de uitvoeringsorganisatie AZL door een senior bestuursadviseur/pensioenjurist.

9.2 Juiste verwerking van de verkregen informatie

- De op basis van het geselecteerde adresbestand worden aangemaakte brieven steekproefsgewijs gecheckt door de interne accountmanager van ons fonds aan de hand van de gegevens die in de administratie staan. Zo wordt de kans op datalekken en fouten geminimaliseerd. Van de verzendingen wordt voor de ISAE 3000 audit evidence vastgelegd.
- UPO's worden door uitvoeringsorganisatie AZL geautomatiseerd aangemaakt. De inregeling hiervan verloopt via het change managementproces waarbij de geautomatiseerde aanmaak en de brieven inhoudelijk worden gecontroleerd voordat deze in productie gaan. Hierbij wordt getoetst of gegevens en bedragen op het UPO overeenkomen met gegevens in onze administratie. Change management en UPO mutaties vallen beide in scope van de jaarlijkse ISAE 3402 audit. Vanuit de selecties UPO mutaties worden onder andere de brieven (nogmaals) inhoudelijk gecontroleerd. Bij geconstateerde afwijkingen wordt de oorzaak bepaald en worden alle UPO's gecontroleerd die hierdoor geraakt zouden kunnen zijn. Er zijn geen bevindingen geconstateerd in de uitgevoerde ISAE controles in 2024.
- Voor de uitvoering van de nieuwe administratie wordt gebruik gemaakt van Festina Finance. Festina Finance volgt hierbij de Nederlandse wetgeving. De programmatuur die de URM-berekeningen verzorgt, is bij het inregelen uitvoerig getest. Bij de oplevering is nogmaals getest op correcte berekeningen. Het proces is geautomatiseerd ingeregeld zodat alle data uit de administratie wordt overgenomen. Schaduwberekeningen worden gemaakt door het actuariaat.
- De huidige ISAE 3402 beschrijft in hoofdstuk 5 de wijze waarop uitvoeringsorganisatie AZL datakwaliteit waarborgt, o.a. door aansluiting met bronsystemen (BRP, UWV, UPA, etc.) en de 700 datacontroles van het datacontroleraamwerk. De datacontrols zijn veelal application controls op juiste invoer van data (bijvoorbeeld aan de hand van onze portalen) die hiermee de datakwaliteit van de systemen aan de voorkant afdwingt.

9.3 Beheersmaatregelen tijdens en na de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

- Voor invaren dient datakwaliteit te worden vastgesteld aan de hand van het kader datakwaliteit opgesteld door DNB en de Pensioenfederatie. In het invaardossier is een risicoanalyse door het fonds alsmede een data-analyse uitgevoerd (dit kan door uitvoeringsorganisatie AZL of een andere partij). Het invaardossier wordt vervolgens getoetst door een externe auditor.
- Een externe partij voert een controle uit bij invaren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de risicoanalyse op datakwaliteit die wordt uitgevoerd in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Bij de beoordeling

wordt gebruik gemaakt van de rapportage “invaardossier” opgesteld door een externe accountant.

- Uitvoeringsorganisatie AZL gaat over naar een nieuw administratiesysteem: Festina. Hiervoor vinden voorafgaand aan de overgang van de pensioenregeling van DNAPF diverse audits en tests plaats zodat de overgang zo gecontroleerd mogelijk kan plaatsvinden. Het proces van overgang van het oude naar het nieuwe administratiesysteem wordt gelijktijdig gedaan met het invaren van de pensioenen. Zo kan de nieuwe pensioenregeling gelijk vanaf de start worden geadministreerd in de nieuwe pensioenadministratie. Uitgangspunt bij deze overgang is dat de deelnemers hier zo min mogelijk van zullen merken, uitkeringen van pensioengerechtigden niet onderbroken zullen worden en nieuwe uitkeringen ook gewoon plaats kunnen vinden.

9.4 Communiceren van correcte informatie naar de deelnemers

- We voeren de transitie zo evenwichtig mogelijk uit en we informeren deelnemers zo goed mogelijk. Als een deelnemer desondanks ontevreden is, dan hebben we een klachtenregeling en verwijzen we door naar de Geschilleninstantie Pensioenen.
- Naast het risico van incorrecte informatie is een ander risico dat de klantenservice overvraagd wordt door deelnemers, bijvoorbeeld omdat deelnemers de aangeboden communicatie niet begrijpen of omdat ze zich zorgen maken over hun pensioen. Dit risico wordt gemitigeerd met de volgende beheersmaatregelen:
  - (Ex) deelnemers zullen gespreid worden aangeschreven. Het effect na het sturen van de eerste mailings op het aantal binnenkomende vragen zal worden gemeten. Bij het inplannen van de vervolgmailings zal met dit effect rekening gehouden worden. Ook ervaringen van uitvoeringsorganisatie AZL met pensioenfondsen die eerder zijn overgegaan naar de nieuwe regels dan kring F zullen hierbij worden gebruikt.
  - Medewerkers van de klantenservice worden door middel van opleiding specifiek voorbereid op vragen rondom de transitie.

9.5: Externe Audit/ Assurance

- Vanaf 2026 (verslagjaar 2025) komen er twee ISAE 3402-rapportages beschikbaar vanuit AZL. Eén voor de oude en één voor de nieuwe omgeving, totdat de oude systemen zijn uitgefaseerd. Ook wordt er een ISAE 3000 rapportage voor de oude en nieuwe omgeving beschikbaar gesteld.

9.6 Correcties

- Het is belangrijk dat we tijdens de transitie correcties van pensioenaanspraken en -rechten zoveel mogelijk voorkomen. Voor de transitie hebben wij onze administratie opgeschoond en ervoor gezorgd dat onze communicatie aansluit op de administratie. Indien er tijdens de transitie alsnog correcties nodig zijn, dan informeren wij de deelnemer hierover conform ons correctie- en herzieningsbeleid.

Bijlage 1 | Overzicht te communiceren bedragen

In de eerste en tweede berekening moet een aantal bedragen gecommuniceerd worden. Al deze bedragen worden getoond zonder en mét wijziging van de pensioenregeling. Hieronder zetten we voor elke doelgroep op een rij welke bedragen we communiceren.

Actieve deelnemers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw

- Ouderdomspensioen:
  - Opgebouwde pensioenaanspraak (als uitkering, nominaal bedrag)
  - Reglementair te bereiken pensioen (als uitkering, nominaal bedrag)
  - Te bereiken pensioen als reëel bedrag in 3 scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
  - De mogelijke ontwikkeling van het te bereiken pensioen als reëel bedrag (in het verwachte scenario) na ingang van het pensioen. De ontwikkeling wordt weergegeven in 3 scenario's in de navigatiemetafoor.
- Partnerpensioen (indien van toepassing):
  - Bij overlijden tijdens dienstverband, inclusief eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht
  - Bij overlijden na pensioeningang
- Wezenpensioen (indien van toepassing):
  - Bij overlijden tijdens dienstverband, inclusief eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht
  - Bij overlijden na pensioeningang
- Arbeidsongeschiktheid (indien van toepassing):
  - Hoogte dekking, duur uitkering.
  - Premievrije pensioenopbouw

Gewezen deelnemers en gewezen partners in geval van conversie

- Ouderdomspensioen:
  - Opgebouwde pensioenaanspraak (als uitkering, nominaal bedrag)
  - Opgebouwde pensioenaanspraak als reëel bedrag in 3 scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
  - De mogelijke ontwikkeling van het te bereiken pensioen als reëel bedrag (in het verwachte scenario) na ingang van het pensioen. De ontwikkeling wordt weergegeven in 3 scenario's in de navigatiemetafoor
- Partnerpensioen (indien van toepassing):
  - Bij overlijden voor pensioeningang (eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht)
  - Bij overlijden na pensioeningang
- Wezenpensioen (indien van toepassing):
  - Bij overlijden voor pensioeningang (eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht)
  - Bij overlijden na pensioeningang

Pensioengerechtigden en gewezen partners met ingegaan verevend ouderdomspensioen

- Ouderdomspensioen:
  - Pensioenrecht op transitiedatum
- (Bijzonder) partnerpensioen (indien van toepassing)
- Wezenpensioen (indien van toepassing)

Partnerpensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Wezenpensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Arbeidsongeschiktheidspensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Gewezen partners in geval van verevening

- Verevend ouderdomspensioen (indien van toepassing)
- Bijzonder partnerpensioen (indien van toepassing)

Bijlage 2 | Deelnemers met life event in transitieperiode

Deelnemers die te maken hebben met een life event rond de transitiedatum zijn een speciale groep in de communicatie. Met 'Rond de transitiedatum' bedoelen we hier: na de peildatum voor de eerste berekening en vóór de tweede berekening. De peildatum ligt waarschijnlijk rond 1 januari 2027, maar dat is nu nog niet zeker.

Communicatie gevolgen life event

Deelnemers die in die periode door een life event van status veranderen nemen we zo goed mogelijk mee in de communicatie over de nieuwe pensioenregeling. Dat gebeurt via de procesbrieven die een deelnemer vanwege een life event ontvangt.

Tweede berekening na life event

Een deelnemer in een life event rond de transitie krijgt van een tweede berekening de versie die past bij de nieuwe status van de deelnemer. Stel dat een actieve deelnemer op 1 januari 2027 uit dienst gaat. Dan ontvangt deze deelnemer:

- eerste berekening versie actieven
- tweede berekening versie gewezen deelnemers

Bij het huidige UPO gebeurt dat ook zo.

Bij overlijden (nieuwe nabestaanden)

Ook bij nieuwe partners en nieuwe wezen die ontstaan na het overlijden van een deelnemer vanaf de peildatum, kondigen we in de procesbrief de nieuwe regeling aan. Zo zijn ze wel op de hoogte, ondanks dat ze niet de eerste berekening krijgen.

Boodschap aan deze doelgroep

- *[na betuigen deelnemen] Je ontvangt vanaf <datum tussen eerste en tweede berekening> een nabestaandenpensioen van ons fonds.*
- *Vanaf 1 januari 2027 stappen we over op de nieuwe regels voor pensioen. Er verandert ook iets aan het nabestaandenpensioen.*
- *De hoogte van het nabestaandenpensioen volgens de nieuwe regels kunnen we pas in februari 2027 berekenen. Je ontvangt dan ook een eventuele correctie.*
- *Daarom ontvang je tot die tijd tijdelijk een nabestaandenpensioen volgens oude regels*
- *In maart 2027 ontvang je het nieuwe nabestaandenpensioen.*

Uit dienst

In de stopbrief die een deelnemer (die na de peildatum uit dienst gaat) ontvangt, nemen we een passage op dat dit overzicht nog gebaseerd is op de huidige pensioenregeling en dat er per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling komt.

Boodschap aan deze doelgroep

- *Dit overzicht is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. Per 1 januari 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling.*
- *Wil je pensioen dat je bij ons fonds hebt opgebouwd meenemen naar je volgende werkgever? Weet dat dit pas kan zodra je volgende pensioenuitvoerder ook is overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen. Als een pensioenfonds de opgebouwde pensioenen niet meeneemt ('invaart') naar de nieuwe regels, dan geldt die regel niet.*

In dienst

Iedereen die na de peildatum nieuw in dienst komt krijgt de eerste berekening niet. Wel ontvangen die nieuwe deelnemers de startbrief. Daarin wordt ook de nieuwe regeling aangekondigd.

Boodschap aan deze doelgroep

- *Welkom bij ons pensioenfonds. Per 1 januari 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling. Wat dit voor jou betekent lees je in de berekening die je in 2026 ontvangt.*
- *Wil je pensioen dat je hebt opgebouwd bij je eventuele vorige werkgever(s) meenemen naar ons fonds? Weet dat dit pas kan zodra je vorige pensioenuitvoerder ook is overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen.*

Waardeoverdracht

Er kunnen geen waardeoverdrachten plaatsvinden van of naar fondsen die nog niet zijn overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen.

Om deelnemers hiervan bewust te maken wordt hieraan op de website aandacht besteed. Zowel op het deel van de website waar informatie over de nieuwe regeling staat, als op het deel van de website waar informatie staat over waardeoverdracht binnen de huidige regeling. Ook in de procescommunicatie is hier aandacht voor.

Boodschap over waardeoverdracht

Houd er rekening mee dat waardeoverdracht de komende jaren langer kan duren. Waardeoverdracht is namelijk alleen mogelijk als beide pensioenfondsen onder dezelfde regels vallen (behalve als een pensioenfonds de opgebouwde pensioenen niet onder de nieuwe regels laat vallen, ofwel niet invaart). Pensioenfondsen hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe regels. Daardoor kan het zijn dat waardeoverdracht tijdelijk niet mogelijk is. Wel kun je een aanvraag voor waardeoverdracht indienen, maar het kan langer duren voordat deze verwerkt wordt. Je krijgt bericht van het fonds als waardeoverdracht weer wordt opgepakt. Je pensioen blijft gewoon staan, er gaat geen pensioen verloren.

Met pensioen rond transitiedatum

Deelnemers die rond de transitiedatum bijna/met pensioen gaan krijgen extra aandacht in de procescommunicatie tijdens de aanvraag van hun pensioen. Daarnaast is klantenservice beschikbaar voor ondersteuning.

Met pensioen rond transitiemoment zelf

Deelnemers die rond het transitiemoment met pensioen gaan, begeleiden we sinds januari 2026 in de aanschrijfbrieven. Deze informatie staat ook op de microwebsite en in een nieuwsbericht op de website.

Met pensioen in Q1 2027

Deelnemers die in januari, februari of maart 2027 met pensioen willen gaan, vragen we om hun pensioen nog vóór 31 december 2026 aan te vragen.

Met pensioen vanaf Q2 2027

Deelnemers die vanaf april 2027 met pensioen gaan, vragen we om met het aanvragen te wachten tot na de freezeperiode.

Boodschap aan deze doelgroep

Ga je tussen <peildatum> en april 2027 met pensioen, houd er dan rekening mee dat sommige zaken anders verlopen dan normaal:

- *Gaat jouw pensioen in januari, februari of maart 2027 in? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in die maanden? Dien je pensioenaanvraag uiterlijk op 31 december 2026 in. Gaat jouw pensioen in april 2027 in, of later? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in april 2027, of later? Dien je pensioenaanvraag dan in vanaf 1 april 2027.*
- *Jouw pensioen kan nog veranderen. We weten pas ná de overgang precies hoe hoog jouw pensioen wordt op basis van de nieuwe regeling. Dit kan ook gevolgen hebben voor de afkoop van kleine pensioenen;*
- *In januari en februari 2027 kun je geen wijzigingen en keuzes doorgeven via Mijn Pensioencijfers.*