

Inzicht in je nieuwe pensioen

Communicatieplan voor de overgang
naar de nieuwe regels voor pensioen

Augustus 2026 – Versie 0.7

Documenteigenschappen

Historie

Versie	Datum	Veranderingen (concept/definitief)	Opdrachtgever	Auteur
0.4	18-09-2025	Beeldvorming	Bestuur	BB/TKP
0.5	26-02-2026	Oordeelsvorming	Bestuur	BB/TKP
0.6	25-06-2026	Afstemming BB/TKP actualiteiten AFM	Bestuur	BB/TKP
0.7	27-08-2026	Besluitvorming	Bestuur	BB/TKP

Goedkeuring

Wie	Datum	Versie
SFH Risicobeheer	04-09-2025	0.4
SFH Risicobeheer	03-02-2026	0.5
SFH Interne audit	10-02-2026	0.5
SFH Interne audit	6-08-2026	0.6
SFH Risicobeheer	13-08-2026	0.7

Distributie

Wie	Datum	Versie
Verantwoordingsorgaan	24-02-2026	0.5
Werkgever/ UWV	03-03-2026	0.5
Raad van toezicht	09-04-2026	0.5
Verantwoordingsorgaan	28-08-2026	0.7
Raad van toezicht	28-08-2026	0.7

Inhoud

Inhoud	3
1 Inleiding	4
2 Deelnemer centraal	7
3 Uitgangspunten voor de communicatie	11
4 Doelgroepen	12
5 Communicatiedoelen	46
6 Planning, communicatiemomenten en boodschappen	52
7 Evaluatie	90
Bijlage 1 Communicatie fase 1	
Bijlage 2 Kennismeting Kien	
Bijlage 3 Risk Self Assessment (RSA) Communicatieplan	
Bijlage 4 Onderbouwing correcte informatie	

1 Inleiding

De komende jaren gaan we over op nieuwe regels voor pensioen; de grootste herziening van het Nederlandse pensioenstelsel ooit. Met de nieuwe regels behouden we goede dingen van het oude stelsel. Maar er veranderen ook een aantal dingen. Dat is soms best spannend. We willen de nieuwe pensioenregels op 1 januari 2028 laten ingaan. Dit communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan en laat zien hoe we actieve deelnemers, arbeidsongeschikten, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden én ex-partners (hierna: deelnemers) meenemen in de overgang naar de nieuwe regels.

1.1 Waar gaat dit communicatieplan over?

Tot en met 1 januari 2028 – het jaar waarin we overgaan op de nieuwe regels – doorlopen we grofweg 3 fases in de communicatie (zie figuur 1). Dit plan gaat over de communicatie met deelnemers tijdens de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen¹ (fase 2).

Het gaat om de hele overgangperiode: vanaf het moment van indienen van het communicatieplan bij de AFM tot en met een aantal maanden na de feitelijke overgang.



Figuur 1: 3 communicatiefases

Tijdens de overgangperiode nemen we deelnemers mee in wat er verandert. En wat hetzelfde blijft. Daarnaast geven we ze inzicht in de persoonlijke gevolgen van de overgang. Zodat zij realistische verwachtingen hebben van hun pensioen. En het vertrouwen hebben (gerustgesteld zijn) dat Pensioenfonds UWV het huidige pensioen zorgvuldig omzet naar de nieuwe regels.

Het plan gaat ook over de communicatie met deelnemers die tijdens de overgangsfase een deelnemersproces doorlopen, en dus ook via procescommunicatie informatie ontvangen over de overgang naar de nieuwe regels. Bijvoorbeeld deelnemers die bijna met pensioen gaan.

In bijlage 1 Communicatie fase 1 vertellen we wat we tot nu toe hebben gedaan: de communicatie in de aanloop naar het nieuwe stelsel. Wat niet in dit plan staat

¹ Art 150j. en Artikel 46a. Besluit Wet toekomst pensioenen

beschreven: de reguliere pensioencommunicatie – inclusief procescommunicatie – volgens de nieuwe regels (fase 3). Goed om te weten: de communicatie sluit in alle fasen op elkaar aan. Zo geven we in fase 1 dezelfde uitleg over de nieuwe regels als in fase 2.

Check juistheid eerdere communicatie

Een van de randvoorwaarden voor het bouwen aan vertrouwen is dat de informatie die we zowel over het oude als het nieuwe pensioenstelsel communiceren, juist is. In bijlage 4 Onderbouwing correcte informatie beschrijven we met welke beheersmaatregelen wij er in de communicatie voor zorgen dat de inhoud voor én tijdens de overgang correct is. Ook geven we aan hoe we (eventuele) onjuiste informatie in het verleden – zoveel mogelijk voorafgaand aan het overgangsmoment – corrigeren.

1.2 Samenhang jaarplan/jaarstart en communicatiebeleid

De communicatiemomenten in dit plan, komen terug in het communicatiejaarplan/ de jaarstart. Daarmee zorgen we voor één geïntegreerd overzicht van de communicatiemomenten die voortkomen uit de overgangsfase én de communicatiemomenten vanuit de reguliere pensioencommunicatie. Zo kunnen we de inhoud op elkaar aan laten sluiten. Daarnaast sluiten de uitgangspunten voor de doelgroepen, doelen en boodschappen zoveel mogelijk aan op de uitgangspunten van ons communicatiebeleid.

Dit is een levend document

Goed om te weten: dit communicatieplan is een levend document. Het bestuur evalueert en actualiseert het ieder kwartaal. Als de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen anders verloopt dan verwacht, passen we het communicatieplan eerder aan.

Tijdens de overgangperiode hebben we speciale aandacht voor veranderingen in de financiële situatie van Pensioenfonds UWV. Niet alleen vlak voor de overgang, maar ook tussen Stap 2 en Stap 4 (zie hoofdstuk 6). Vallen de (verwachte) bedragen van Stap 2 hoger uit dan de (verwachte) bedragen van Stap 4? En komt dat voor een groot deel door onze financiële situatie? Dan lichten we dit – in lijn met art. 150j, Lid 3, Pensioenwet - toe in Stap 4. Ook reserveren we capaciteit voor een extra communicatiemoment: *je nieuwe pensioen is lager dan we vooraf hadden ingeschat*.

In bijlage 3 Risk Self Assessment (RSA) Communicatie staan de belangrijkste risico's voor communicatie tijdens de overgangsfase. Elk risico mitigeren we met beheersmaatregelen.

2 Deelnemer centraal

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitgangssituatie waarin de deelnemer zich nú bevindt. Hoe kijken deelnemers aan tegen de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen? Welke rol spelen de media hierin? Tijdens de overgangsperiode monitoren we continu het sentiment en de behoeften. Zowel van het Nederlandse publiek als die van onze deelnemers in het bijzonder. Want in onze communicatie staat de deelnemer altijd centraal.

2.1 Sentiment en behoeften Nederlandse publiek

Grote communicatieve uitdaging

Met de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen zetten we het beschikbaar vermogen van Pensioenfonds UWV om in individuele pensioenvermogens. Dit is de grootste pensioenhervorming ooit. Voor sommige deelnemers staat pensioen nog ver van ze af, maar voor anderen is het op dit moment al hun inkomen. Uit onderzoek weten we dat het Nederlandse publiek het huidige stelsel niet op detailniveau kent². Ze zien daardoor niet hoe de nieuwe regels veranderingen gaan brengen in het pensioenstelsel. Onderwerpen als het verdelen van het beschikbaar vermogen, de afschaffing van de doorsneesystematiek zijn dan ook lastig te doorgronden voor de meerderheid van de deelnemers. Daarnaast weten we dat deelnemers vooral geïnteresseerd zijn in de vraag: wat betekent de overgang naar de nieuwe regels voor de hoogte van mijn pensioen? En dat inzicht kunnen we in detail pas vlak voor de feitelijke overgang geven.

Mogelijk onrust door media en politiek

51% van de Nederlanders geeft aan dat ze via de media iets gelezen, gehoord, of gezien hebben over de aanstaande wijzigingen³. In de media klinken af en toe negatieve sentimenten door. Er zijn twee kleine groepen van diehard voor- en tegenstanders. Zij roeren zich vooral op sociale media. Het grote midden is stil en heeft naar verwachting een neutrale houding. Nederlanders die weinig vertrouwen hebben in de overgang, geven aan dat ze vooral wantrouwig zijn geworden door de negatieve media-aandacht.

Op 30 januari 2026 presenteerden D66, VVD en CDA het coalitieakkoord 'Aan de slag.' In dit coalitieakkoord staat een aantal ingrijpende maatregelen voor sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Deze maatregelen hebben voor deelnemers effecten op inkomen, AOW-moment en opbouwperiodes. De impact op de pensioenuitvoering blijft beperkt. Ook de overgang naar de Wet toekomst pensioenen (Wtp) kan onverminderd doorgaan.

² Bruggen, L., Hekken, A. M., Iking, E., Kraft, E., Nell, L. (2020) Communicatie over de nieuwe regels voor pensioen: inzicht en aanbevelingen. Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, Maastricht University en Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 4 maart 2023, van www.werkenaanonspensioen.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2022/1/1/communicatie-over-de-nieuwe-regels-voor-pensioen/Communicatie+over+de+nieuwe+regels+voor+pensioen.pdf.

³ Jacobs, W. (2025) Publieksmonitor pensioenen –vierde kwartaal 2025. Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse. Geraadpleegd op 29 januari 2026, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/12/31/rapportage-publieksmonitor-pensioenen-q4-2025>

SZW onderzoekt doorlopend het vertrouwen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoekt met de Publieksmonitor doorlopend het vertrouwen in het pensioenstelsel en de betrokken partijen⁴. Ook kijken ze naar hoe dit vertrouwen zich in de loop der tijd ontwikkelt. En hoe eventuele veranderingen verklaard kunnen worden. Bij het meten van vertrouwen kijken ze naar (basis)kennis, houding en gedrag.

De publieksmonitor over het vierde kwartaal van 2025 laat zien dat het vertrouwen – ten opzichte van het kwartaal ervoor – significant toegenomen is. Ook voor alle onderliggende dimensies van het vertrouwen is er een lichte stijging ten opzichte van het derde kwartaal van 2025. Vooral voor de aspecten ‘Duidelijke communicatie’, ‘Stabiel’, ‘Identificatie’ en ‘Toereikend’ is de stijging het grootst.

Het vertrouwen is stelselmatig hoger onder gepensioneerden en financieel hoog geletterden. Daarbij is het vertrouwen onder financieel hoog geletterden zelfs nog wat gegroeid. Het afgelopen kwartaal is het vertrouwen het sterkst toegenomen onder 55-minners en financieel gemiddeld geletterden. In het vierde kwartaal geven meer Nederlanders aan dat hun pensioen(en) zijn aangepast naar het nieuwe stelsel. Daarnaast valt op dat het eigen pensioenfonds nu de belangrijkste bron is van informatie over het nieuwe stelsel.

2.2 Sentiment en behoeften deelnemers Pensioenfonds UWV

Vragen aan ons team van experts

Onze deelnemers stellen tot nu toe weinig vragen aan ons expertteam van de frontoffice. De vragen die binnenkomen zijn vooral van deelnemers die bijna met pensioen (60-AOW-leeftijd, *De pensioenverkenner*) gaan of al met pensioen zijn. Ze zijn dan benieuwd naar de onzekerheid van de uitkering. Gaat mijn pensioen schommelen? En hoeveel? Ook krijgen we vragen binnen over de keuzemogelijkheden op pensioendatum: kan ik straks nog steeds eerder met pensioen? En opvallend: enkelen van deze groep denken dat de nieuwe regels niet voor hen gelden.

Bij jongeren leeft de overgang naar de nieuwe pensioenregels minder. Wel horen we **de** zorg of de pensioenpot ‘leeg’ kan raken. Tot slot ontvangen we al een aantal vragen over de feitelijke omzetting. Gaan alle pensioenen over? Klopt het dat er groepen zijn die erop achteruit gaan? Worden zij gecompenseerd? Hoewel deze vragen algemeen gesteld worden, zit er steeds één belangrijke en bekende vraag achter: wat betekent de overgang voor de hoogte van mijn pensioen?

⁴ Jacobs, W. (2025) Publieksmonitor pensioenen –vierde kwartaal 2025. Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse. Geraadpleegd op 29 januari 2026 , van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/12/31/rapportage-publieksmonitor-pensioenen-q4-2025>

Veel geïnteresseerden voor ons webinar

In 2024 hebben we drie webinars georganiseerd over de nieuwe regels voor pensioen.

Webinar 1 (18 juni 2024): Alles wat je wilt weten over het nieuwe pensioenstelsel.

Aangemeld: 3.976. Live kijker: 1.940. Uitgestelde kijkers: 2032.

Aantal chatberichten: 253. Cijfer uitzending: 8

Webinar 2: Het nieuwe nabestaandenpensioen. Aangemeld: 1.994. Live kijker: 339.

Uitgestelde kijkers: 608. Aantal chatberichten: 114. Cijfer uitzending: 8

Webinar 3: Wat jij en UWV straks gaan betalen voor je pensioen. Aangemeld: 1.888.

Live kijker: 364. Uitgestelde kijkers: 172. Aantal chatberichten: 34. Cijfer uitzending: 7,5

In 2025 hebben we twee webinars georganiseerd over de nieuwe regels voor pensioen.

Webinar 1 (1 juli 2025): Wat je echt moet weten over je nieuwe pensioen.

Aangemeld: 2.900. Live kijker: 968. Uitgestelde kijkers: 112.

Aantal chatberichten: 438. Cijfer uitzending: 7.6

Webinar 2 (3 juli 2025) voor gepensioneerden: Alles wat je wil weten van je nieuwe

Aangemeld: 1.750. Live kijker: 573. Uitgestelde kijkers: 112.

Aantal chatberichten: 247. Cijfer uitzending: 7.8

Pro forma bezwaarmakers

Tot nu toe hebben 124 deelnemers pro-forma bezwaar gemaakt tegen het omzetten van het huidige pensioen naar de nieuwe regels. Bezwaarmakers hebben een brief ontvangen.

Kennismeting vooraf Pensioenfonds UWV

In communicatiefase 1 hebben we een 0-meting uitgevoerd in maart 2025. Aan de hand van een (online) vragenlijst (zie bijlage 2 Kennismeting Kien) hebben we gemeten of de deelnemers (al) op de hoogte zijn van de algemene informatie over de nieuwe regels voor pensioen. Wat bleek:

- Een behoorlijke groep, 92,6% van de respondenten, weet dat Nederland nieuwe regels voor pensioen kent. Minder mensen, maar nog steeds een ruime meerderheid van 82,2% weet dat ook het pensioen bij Pensioenfonds UWV gaat veranderen.
- Deelnemers weten redelijk goed dat in de nieuwe pensioenregeling inzichtelijk wordt gemaakt hoe de pensioenpot is opgebouwd en of deze stijgt of daalt. Ook weten ze redelijk dat mechanismes zijn verwerkt die schommelingen van pensioenuitkeringen beperken. Pensioengerechtigden zijn hierover beter van op de hoogte.
- Ongeveer de helft van de deelnemers weten dat ze pensioen blijven opbouwen als zij arbeidsongeschikt zijn.
- Deelnemers hebben het vertrouwen dat Pensioenfonds het pensioen zorgvuldig omzet in de nieuwe regels voor pensioen. Op een schaal van 1 tot 10 werd de stelling gemiddeld gewaardeerd met een 7,1.
- Deelnemers vinden dat Pensioenfonds UWV hen goed informeert over de nieuwe regels voor pensioen. Op een schaal van 1 tot 10 werd de stelling gemiddeld gewaardeerd met een 7.2

Onderzoeksverantwoording

- Aan de hand van een online vragenlijst hebben we gemeten of de deelnemers (al) op de hoogte zijn van de algemene informatie over de nieuwe regels voor pensioen.
- De veldwerkperiode liep van 27 maart tot en met 17 april 2025.
- We hebben de hele groep deelnemers van digitaal te bereiken per statusgroep uitgenodigd:
 - Actieven: 16.450 (responspercentage: 9%)
 - Gepensioneerden: 10.600 (responspercentage: 17%)
 - Slapers: 10.350 (responspercentage: 5%)
- De uitnodiging is verstuurd op 27 maart en de reminder op 10 april 2025.

3 Uitgangspunten voor de communicatie

Bij de invulling van de communicatie in de overgangsfase hanteren we de volgende uitgangspunten:

3.1 Open en realistisch over veranderingen

Een verandering roept meestal weerstand op. Het is daarom belangrijk dat we uitleggen waarom een nieuwe regeling nodig is en wat de belangrijkste veranderingen zijn. Maar ook dat niet alles verandert, en welke goede elementen we behouden. Ook benadrukken we dat de nieuwe pensioenregeling inzichtelijker en persoonlijker wordt. Zo zien deelnemers precies wat ze inleggen in hun persoonlijke pensioenpot én hoe de pensioenpot maandelijks stijgt of daalt. En omdat pensioenfondsen geen grote buffers meer aan hoeven te houden, is het eerder mogelijk om de pensioenen te verhogen.

We blijven ook realistisch. Maken we het verhaal te mooi door alleen de voordelen te benoemen, dan prikken deelnemers er direct doorheen. Daarom spelen we ook in op de onderwerpen waarvan we al weten dat deelnemers zich er zorgen over maken. Bijvoorbeeld over de schommelingen in de uitkeringen. Of het misverstand dat de pensioenpot leeg kan raken.

Uit recente berekeningen blijkt dat er deelnemersgroepen zijn die tijdens Stap 2 én Stap 4 (zie hoofdstuk 6), gaan zien dat het *verwachte* pensioen volgens de nieuwe regels er flink op vooruit gaat. In 6.2.2 beschrijven we hoe we tijdens deze twee communicatiemomenten onrealistische verwachtingen proberen te voorkomen.

3.2 Doseren noodzakelijk

Uit onderzoek en eigen ervaring met bijvoorbeeld klantreizen en deelnemerspanels weten we dat bijna alle doelgroepen pensioenmaterie als lastig ervaren als ze veel informatie ontvangen. Dat ze alleen al door de hoeveelheid informatie geneigd zijn het onderwerp te parkeren⁵, tot het moment dat de pensioenleeftijd nadert. Om mensen in beweging te krijgen, is gelaagde informatie, met interactie op het juiste moment, een noodzaak. Pas wanneer je doseert in wat je vertelt, kan informatie bij de ontvangers landen, volgt conversie en de gewenste actie.

⁵ Miller, G. A. (1956) in Hekken, A. M. (2023). Eenvoudig communiceren over pensioen. Lidewij en Spijker. Geraadpleegd op 21 april 2023, van <https://lidewijenspijker.nl/wp-content/uploads/2023/04/Eenvoudig-communiceren-over-pensioen-2023.pdf>

3.3 Sterke focus op digitale communicatie

Voor de ontwikkeling van de communicatiemiddelen tijdens de overgangsfase werken we met dezelfde aanpak als voor onze huidige reguliere communicatiemiddelen. Dus met sterke focus op digitale communicatie en goed afgestemd en onderbouwd door onderzoek onder verschillende groepen deelnemers. Daarbij hoort ook het testen van communicatiemiddelen op effectiviteit. Dat begint al bij de ontwikkeling.

Voordat we beginnen met het ontwerpen bepalen we een aantal succescriteria, waar onze middelen *ten minste* aan moeten voldoen. Een team van customer journey-experts, contentspecialisten, designers en bouwers ontwikkelt vervolgens een prototype, inclusief klikbare schermen en velden. Met een panel van gebruikers – samengesteld door een extern bureau – wordt het prototype intensief getest. Deze test levert een aantal scores op. In een aantal rondes verbeteren we het prototype, tot het prototype voldoet aan de vooraf afgesproken succescriteria.

Goed om te weten: onze focus is digitale communicatie. Maar ontvangt de deelnemer onze communicatie liever op papier? Dan zorgen wij ook voor een papieren versie. Het gekozen kanaal sluit daardoor altijd aan op de voorkeur van de deelnemer.

3.4 Beeldmerk

Om de herkenbaarheid van alle uitingen rond de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen te bevorderen, ontwikkelden we een speciaal beeldmerk (afbeelding). Dit beeldmerk plaatsen we – waar mogelijk – bij informatie over de nieuwe regels. Bijvoorbeeld bovenaan op onze themapagina of in persoonlijke berichten.



3.5 Aansluiten op initiatieven SZW en Pensioenfederatie

Onder regie van SZW hebben verschillende partijen (waaronder de Pensioenfederatie) een strategie voor het brede publiek uitgestippeld. We volgen onderzoeken en discussies en sluiten in onze communicatie aan op:

- > De richtlijn 'Eenvoudige taal': een begrippenlijst van de gelijknamige werkgroep die het gebruik van eenvoudige taal in de pensioensector stimuleert.
- > De campagne voor het brede publiek van SZW: doel van de campagne is om misverstanden over pensioen bij Nederlanders weg te nemen. En uit te dragen dat pensioen in Nederland goed geregeld is én blijft. Ook moet de campagne Nederlanders activeren om te kijken naar hoe hun pensioen er nu voorstaat. Indien de campagne van SZW aansluit op onze communicatie leggen we de link met deze campagne.

4 Doelgroepen

In onze communicatiestrategie houden we rekening met verschillen tussen deelnemers. Zodat we zo gericht mogelijk kunnen communiceren en activeren. In dit hoofdstuk beschrijven we welke specifieke deelnemersdoelgroepen we tijdens de overgangsfase onderscheiden. Ook geven we aan wat er verandert en wat de gevolgen zijn.

4.1 Segmentatie

Net als in onze reguliere communicatie segmenteren we ook tijdens de overgangsfase – afhankelijk van het doel – op basis van status en leeftijd:

Gesegmenteerde toelichting scenariobedragen

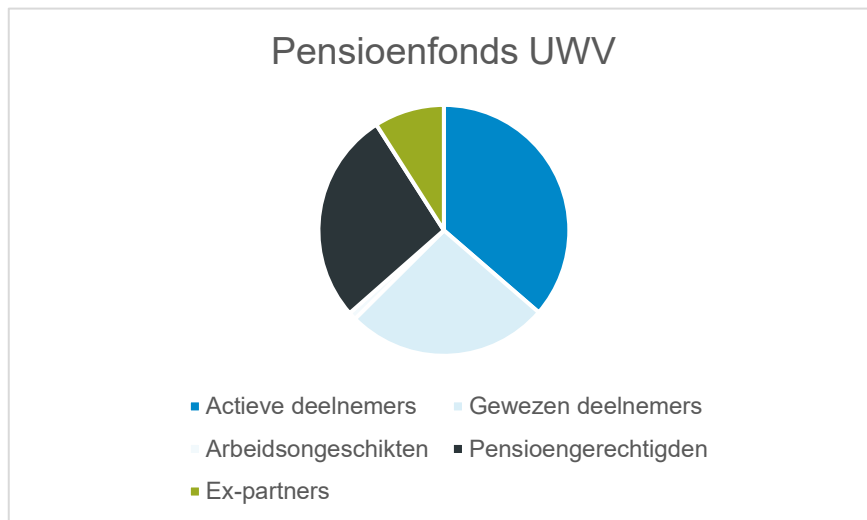
Om onrealistische verwachtingen over de hoogte van het te bereiken pensioen te voorkomen, geven we bij het (verwachte) pensioen op de eerste pagina's van het Stap 2 en Stap 4 een extra toelichting. Dit doen we ook bij de scenariobedragen een extra toelichting. Een deel van deze toelichting segmenteren we op basis van de uitkomsten van de scenariobedragen. Meer hierover in 6.1 en 6.2.2.

Verschil in status

Tijdens de overgangsfase segmenteren we *ten minste* op basis van status:

- > Actieve deelnemers (aantal 24.501)
 - (deels) arbeidsongeschikten (AO) (aantal 566)
- > Gewezen deelnemers (aantal 16.464)
- > Pensioengerechtigden die ouderdomspensioen (OP) ontvangen (aantal 14.390)
- > Pensioengerechtigden die:
 - (bijzonder) partnerpensioen ((B)PP) ontvangen (aantal 3.013)
 - wezenpensioen ontvangen (WzP) (aantal 118)
 - arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) ontvangen (aantal 566)
- > Ex-partners (aantal 5.703)
 - met aanspraak op bijzonder partnerpensioen (aantal 4.734)
 - met uitbetalingsrecht in verband met verevening (aantal 515)
 - zowel aanspraak op bijzonder partnerpensioen als uitbetalingsrecht in verband met verevening (aantal 5.249)

(peildatum 24-7-2026)



Het is ook mogelijk dat een deelnemer meerdere statussen kent. Bijvoorbeeld als een deelnemer deels pensioen opbouwt en deels pensioen ontvangt (deeltijdpensioen). In onze communicatie houden we hier zoveel mogelijk rekening mee. Goed om te weten: in verband met technische haalbaarheid ontvangen deelnemers bij stap 2 en 4 (zie hoofdstuk 6) een overzicht per status. In het overzicht zelf geven we aan dat de deelnemer een aparte brief voor de andere status ontvangt. Voor de deelnemers is dit niet nieuw. Ieder jaar ontvangen zij ook per status een Uniform Pensioen Overzicht (UPO).

Verskil in leeftijd

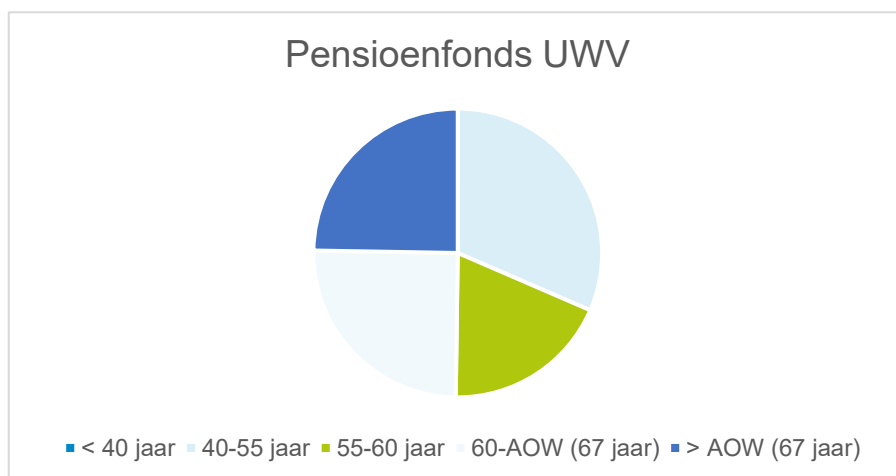
Per communicatiemoment bepalen we of – aanvullend op de segmentatie op status – segmentatie op leeftijd wenselijk is. Bijvoorbeeld omdat onze experts van de frontoffice specifieke vragen binnenkrijgen van één of meerdere leeftijdsgroepen. Of omdat we vanuit het implementatieplan zien dat een boodschap alleen voor bepaalde leeftijdsgroepen geldt.

Daarnaast weten we – uit jarenlange ervaringen met deelnemerscommunicatie én klantreizen – dat hoe dichterbij de deelnemer bij de pensioendatum is, hoe meer deze geïnteresseerd is in pensioen. Net als in onze reguliere pensioencommunicatie houden we daarom bij het ontwikkelen van onze communicatie rekening met de kenmerken van de volgende leeftijdscohorten:

Goed om te weten:

- > *onderstaande inzichten gaan over het huidige stelsel*
- > *we hebben de leeftijden afgerond. In de praktijk zijn deze grenzen niet zo strikt*

Cohort	Kenmerken
< 40 jaar	De pensioenstarter. In deze fase maken deelnemers voor het eerst kennis met pensioen. De interesse is nog wel zeer laag. Pensioenopbouw is iets waar ze nog niet mee bezig zijn: mijn werkgever regelt het óf ik zie het later wel. Andere zaken zijn belangrijker, zoals het vinden van een baan, carrière maken en relaties aangaan. Om aandacht te vragen voor pensioen is het belangrijk bij deze levensgebeurtenissen aan te sluiten.
40 – 55 jaar	De werkgerichte. Ook deze groep is nog niet echt met pensioen bezig. De interesse is laag. Hoewel er door opgroeiende kinderen meer vrije tijd komt, besteden deelnemers deze tijd niet aan hun pensioen. Pensioen blijft nog steeds iets abstracts. Door bepaalde gebeurtenissen kan pensioen wel ineens actueel worden. Bijvoorbeeld bij scheiding of als er iemand in de directe omgeving overlijdt. Ook een positieve associatie is mogelijk. Bijvoorbeeld bij een nieuwe baan of de start als zelfstandige.
55 – 60 jaar	De pensioendromer. De interesse in pensioen begint bij deze groep langzaam toe te nemen. Mensen in de directe omgeving gaan (binnenkort) met pensioen. Deelnemers zien dat er voorafgaand aan het pensioen een aantal keuzes mogelijk zijn. Bijvoorbeeld eerder stoppen met werken. Uit ervaring weten we dat deelnemers rond deze leeftijd vaak voor het eerst de pensioenplanner gaan gebruiken.
60 – AOW leeftijd	De pensioenverkenner. Pensioen komt nu echt dichtbij. Steeds meer vrienden zijn er mee bezig. De interesse van deze groep deelnemers is relatief groot, maar er zijn nog steeds veel deelnemers die het onderwerp voor zich uit schuiven. Deelnemers vinden het vaak ook confronterend: het komt nu echt dichtbij. Of overweldigend: 'Ik moet keuzes maken, maar wat past bij mijn persoonlijke situatie?'. Ons expertteam bij de frontoffice krijgt de meeste vragen van deze groep deelnemers.
> AOW leeftijd	De pensioengieter. Deze groep deelnemers geniet van de zekerheid van een maandelijkse uitkering. De belangrijkste zorg is of het pensioen waardevast blijft. Het zijn de kleine dingen die voor geluk zorgen: dat ze kunnen blijven doen wat ze deden. Misschien nog een grote reis of een grote uitgave, maar vooral het kleine geluk van het dagelijks leven. Deze groep wil wel mee blijven draaien in de maatschappij en is op zoek naar een zinvolle tijdsbesteding.



Deelnemers met extra aandacht tijdens de overgang

We besteden speciale aandacht aan de deelnemers die tijdens de overgangsfase een deelnemersproces doorlopen. Bijvoorbeeld de deelnemers die met pensioen gaan, uit dienst gaan of gaan scheiden. Naast de informatie die voortkomt uit dit communicatieplan ontvangen zij vanuit het proces ook informatie over de huidige regeling. Bij deze deelnemers komt in een korte tijd dus veel informatie binnen. We zorgen ervoor dat de boodschappen van de verschillende communicatiestromen goed op elkaar aansluiten.

Daarnaast kent Pensioenfonds UWV voor een aanzienlijk aantal deelnemers een unieke regeling of zijn er bijzondere afspraken gemaakt. Met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel neemt Pensioenfonds UWV afscheid van een aantal bijzondere doelgroepen. Deze doelgroepen zijn opgenomen in thema 8.

Goed om te weten: de (lopende) uitkeringen passen we in maart 2028 voor het eerst aan. Tot die tijd ontvangen pensioengerechtigden de uitkering uit de oude regeling. In februari 2028 ontvangen pensioengerechtigden een brief met de hoogte van de uitkering voor het eerste jaar. Vanaf 2029 herijken we de uitkering ieder jaar in januari.

Proces	Uitgangssituatie
Met pensioen gaan (inclusief afkoop) <i>De pensioenverkenner</i>	Standaard schrijven we deelnemers die bijna met pensioen gaan, 6 maanden voor de pensioenrichtleeftijd aan. Dit betekent dat we vanaf 1 juli 2027 de deelnemers aanschrijven die vanaf 1 januari 2028 de pensioenrichtleeftijd bereiken. > Basisdienstverlening: Deelnemers die we vanaf 1 juli tot en met 30 september 2027 aanschrijven ontvangen naast de procesbrief een aanvullende boodschap:

	<i>'We zitten nu vlak voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Wees gerust, je kunt je pensioen gewoon aanvragen.'... 'Je krijgt in het eerste jaar de bedragen die in deze brief en bijlage staan. De bedragen kunnen ook iets hoger of lager worden. Je krijgt hier rond maart 2028 bericht van ons over. Daarna wordt de hoogte van je pensioen ieder jaar opnieuw berekend. We blijven namelijk voor je beleggen. De hoogte van je pensioen is daardoor niet ieder jaar precies hetzelfde. Dit geldt voor jouw pensioen, maar ook voor het partnerpensioen. We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen.</i> Dezelfde boodschap voegen we ook toe aan de planner op de website. > Deelnemers die we vanaf 1 oktober tot en met 31 december 2027 aanschrijven, sturen we niet de standaard procesbrief. Ze ontvangen een brief met de volgende boodschap: <i>'Op 1 januari gaan we over op de nieuwe regels voor pensioen. In de brief staan de bedragen die je in het eerste jaar ongeveer krijgt. In januari krijg je opnieuw van ons een brief. Vanaf dat moment kan je je pensioen aanvragen.'</i> Gaat een deelnemer voor zijn of haar 66^{ste} met pensioen? Dan loopt de deelnemer compensatie mis. Zodra wij een aanvraag met de pensioenleeftijd van 66 jaar of jonger binnenkrijgen, gaan wij na of er al persoonlijk contact is geweest met onze experts van Frontoffice. Is het contact er nog niet geweest? Dan doen wij dit alsnog. We vertellen de deelnemer dat zij op basis van de huidige financiële situatie compensatie mislopen als ze eerder met pensioen gaan. Met een persoonlijke berekening vertellen we ook de hoogte van de compensatie. Daarnaast plaatsen we extra informatie over compensatie op onze themapagina. In november 2026 starten we met de campagne 'Compensatie'. Met een digitale mailing en een postmailing informeren we deelnemers van 44 tot en met 65 jaar (deze deelnemers zijn in 2027 45 tot en met 66 jaar) over een mogelijke compensatie en de voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen. Evenals de consequenties voor (de hoogte van) de compensatie van: minder werken, verlof, (eerder) met pensioen gaan of uit dienst gaan.
--	--

Overlijden	Overlijdt de deelnemer voor de overgang? Dan gelden de aanspraken voor het nabestaandenpensioen uit het oude stelsel. Wel wordt het pensioen na de overgang variabel. > Nabestaanden die we vanaf 1 juli tot en met 31 december 2027 aanschrijven, ontvangen naast de procesbrief een aanvullende boodschap: <i>'We zitten nu vlak voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Wees gerust, je kunt je pensioen gewoon aanvragen.'...</i><i>'Je krijgt in het eerste jaar de bedragen die in deze brief en bijlage staan. De bedragen kunnen ook iets hoger of lager worden. Je krijgt hier rond maart 2028 bericht van ons over. Daarna wordt de hoogte van je pensioen ieder jaar opnieuw berekend. We blijven namelijk voor je beleggen. De hoogte van je pensioen is daardoor niet ieder jaar precies hetzelfde.</i> - <i>We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen.</i> Goed om te weten: voor de feitelijke overgang geven we deelnemers inzicht in de oude en nieuwe pensioenbedragen. Hierin kan de nabestaande zien dat de hoogte van het partnerpensioen voor en na de overgang verschilt. We houden hier in onze boodschappen voor stap 2 (zie hoofdstuk 6) rekening mee.
Scheiden	Gaat een deelnemer voor 1 januari 2028 scheiden? Dan gelden de regels van de oude regeling voor het ouderdomspensioen en het (bijzonder) partnerpensioen. > Deelnemers en ex-partners die we vanaf 1 juli tot en met 31 december 2027 aanschrijven, ontvangen naast de procesbrief een aanvullende boodschap: <i>'Je bent voor 1 januari 2028 gescheiden. Daarom gelden de regels van nu voor het ouderdomspensioen en het bij (bijzonder) partnerpensioen. Een belangrijke verandering is dat je pensioen straks niet meer ieder jaar precies hetzelfde is. We beleggen namelijk voor een zo goed mogelijk pensioen. Houd er rekening mee dat de bedragen in de brief en bijlagen niet voor altijd vaststaan. We hebben afspraken gemaakt om pensioenen zo min mogelijk te laten schommelen. Je krijgt ieder jaar bericht van ons over de hoogte van je pensioen.'</i>

Nieuw in dienst	Deelnemers die vlak voor de overgangsdatum starten met pensioen opbouwen bij Pensioenfonds UWV, bouwen kort pensioen op in het oude stelsel. > Deelnemers die we vanaf 1 juli tot en met 31 december 2027 aanschrijven, ontvangen naast de procesbrief een aanvullende boodschap: <i>‘Je bouwt nog even pensioen op volgens de huidige regeling. Dit pensioen zetten we straks om naar de nieuwe regeling. Zodra de nieuwe regels ingaan vertellen we je wat ze precies betekenen voor je pensioen.</i> Goed om te weten: deelnemers die tussen 16 september en 31 december 2027 starten met pensioen opbouwen bij Pensioenfonds UWV zitten niet in de verzending van stap 2 (zie hoofdstuk 6 voor meer informatie over stap 2). Voordat we overgaan op de nieuwe regels voor pensioen, sturen we de deelnemers die tot 1 december 2028 in dienst zijn gekomen alsnog Stap 2.
Uit dienst	Gaat de deelnemer uit dienst? Dan moet hij een keuze maken voor het partnerpensioen. In het huidige en nieuwe stelsel zijn het 2 verschillende keuzes (uitruil of vrijwillige voortzetting van de doorlopende risicodekking). Welk keuzemogelijkheid we aan moeten bieden, hangt dus af van het moment waarop de deelnemer uit dienst gaat. Het komt regelmatig voor dat we pas een aantal maanden later doorkrijgen dat een deelnemer uit dienst is gegaan. Het is bij het verzenden van de brief <i>Uit dienst</i> tijdens de overgangsperiode daarom extra belangrijk om te controleren of de deelnemer voor of na de overgang uit dienst is gegaan. Als de deelnemer voor de overgang uit dienst is gegaan, ontvangt de deelnemer een aangepaste versie van de oude procesbrief met de boodschap: <i>‘Jij ging voor 1 januari 2028 uit dienst bij UWV. Op dat moment had Pensioenfonds UWV nog een ander pensioenreglement. Daarom gelden voor jou de voorwaarden van de oude regeling.’</i> Is de deelnemer minimaal 45 jaar en maximaal 66 jaar? En gaat de deelnemer voor of op 1 januari 2028 uit dienst? Dan loopt hij of zij compensatie mis. Met de volgende acties wijzen we de deelnemer hier extra op: 1. Extra boodschap in voorbrief UPO 2. Nieuwsbericht op website 3. Extra informatie op webpagina <i>Uit dienst</i> en themapagina <i>Nieuwe regels voor pensioen</i> 4. Campagne compensatie

Arbeidsongeschiktheids- pensioen	Ontvangt de deelnemer voor 1 januari 2028 voor het eerst een arbeidsongeschiktheidspensioen? Of wijzigt de mate van arbeidsongeschiktheid? Dan willen we de deelnemer vertellen dat het pensioen na de overgang variabel wordt. Op 1 januari 2028 gaan we over op de nieuwe pensioenregeling. Het eerste jaar is je pensioen het bedrag dat in onze brief staat. <i>De bedragen kunnen ook iets hoger of lager worden. Je krijgt hier rond maart 2018 bericht van ons over. Daarna wordt de hoogte van je pensioen ieder jaar opnieuw berekend. We blijven namelijk voor je beleggen. De hoogte van je pensioen is daardoor niet ieder jaar precies hetzelfde.</i> - <i>We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen.</i> Verandert de mate van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid? Dan ontvangt de deelnemer geen procesbrief geen aanvullende boodschap. De overgang naar de nieuwe regels voor pensioen heeft geen impact op inhoud van de brief.
Waardeoverdracht	Wil de deelnemer elders opgebouwde pensioen overdragen naar Pensioenfonds UWV? Dan zijn er tijdens de overgangsperiode 3 situaties mogelijk: 1. De andere pensioenuitvoerder vaart niet in. 2. De andere pensioenuitvoerder en Pensioenfonds UWV varen op hetzelfde moment in. 3. De andere pensioenuitvoerder is al ingevaren, maar Pensioenfonds UWV nog niet. In situatie 3 leggen we het proces waardeoverdracht tijdelijk stil. <i>De andere pensioenuitvoerder is al over, maar Pensioenfonds UWV nog niet</i> > Deelnemers die vanaf het overgangsmoment van de andere uitvoerder waardeoverdracht aanvragen, ontvangen de volgende boodschap: <i>'Pensioenfonds moeten uiterlijk op 1 januari 2028 over naar de nieuwe regels voor pensioen. [Naam andere pensioenuitvoerder] is al over, maar wij nog niet. Wij gaan over op 1 januari 2028. Zolang we nog niet over zijn, blijft je pensioen bij [Naam andere pensioenuitvoerder] staan. Daarna regelen wij de waardeoverdracht voor je. Dat kan dus enige tijd duren. Voorwaarde is wel dat je op dat moment nog pensioen bij ons opbouwt.</i>

Waardeoverdracht klein pensioen	Tijdens het proces 'Waardeoverdracht klein pensioen' versturen we geen aanvullende boodschap. De deelnemer ontvangt vanuit de pensioenuitvoerder waar hij of zij op dat moment pensioen opbouwt, informatie over de nieuwe regels voor pensioen.
Afkoop	Wil een deelnemer zijn of haar/ pensioen afkopen? Dan kan de hoogte van het bedrag voor of na de overgang verschillen. > Deelnemers die we vanaf 1 oktober tot en met 31 december 2027 aanschrijven, ontvangen naast de procesbrief een extra boodschap: <i>'Op 1 januari 2028 gaan we over op de nieuwe regels voor pensioen. Je opgebouwde pensioen bij Pensioenfonds UWV nemen we ook mee. Dit kan invloed hebben op de keuze die je maakt voor afkoop. Bel ons als je hier vragen over hebt.'</i>
Lopende uitkeringen die voor de overgang worden aangepast	Ontvangt de deelnemer pensioen? En wordt de uitkering voor de overgang aangepast? Dan geldt de nieuwe uitkering voor een beperkte periode. Vanaf maart 2028 wordt de uitkering variabel. Redenen waardoor de lopende uitkering van een deelnemer wordt aangepast: > Op pensioendatum heeft de deelnemer gekozen voor een tijdelijk hoger ouderdomspensioen. Deze periode stopt. > De deelnemer heeft gekozen voor deeltijdpensioen en gaat nu volledig met pensioen. > De deelnemer ontving tot de AOW-leeftijd een hogere uitkering. Deze periode stopt omdat hij of zij de AOW-leeftijd bereikt. > Deelnemers die we vanaf 1 juli 2027 tot en met 31 december 2027 aanschrijven, ontvangen naast de procesbrief een aanvullende boodschap: <i>'We zitten nu vlak voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. U krijgt in het eerste jaar de bedragen die in deze brief en bijlage staan. De bedragen kunnen ook iets hoger of lager worden. U krijgt hier rond maart 2028 bericht van ons over.'</i> - Daarna wordt de hoogte van uw pensioen ieder jaar opnieuw berekend. We blijven namelijk voor u beleggen. De hoogte van uw pensioen is daardoor niet ieder jaar precies hetzelfde. We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen.

Oproep werkgever: geef op tijd wijzigingen door

In 2027 roepen we werkgever UWV op om terugwerkende-kracht mutaties zo snel mogelijk door te geven. Hoe we precies met deze mutaties omgaan én wat we daar in de communicatie mee doen, weten we nu nog niet. We vullen dit communicatieplan aan zodra we hier meer over weten.

4.2 Input vanuit implementatieplan

4.2.1 Wijzigingen voor deelnemers ingedeeld in 8 thema's.

De pensioenregeling van Pensioenfonds UWV wijzigt op een aantal onderdelen. De wijzigingen die relevant zijn voor deelnemers zijn ons uitgangspunt voor de communicatie. Een wijziging is relevant als de wijziging

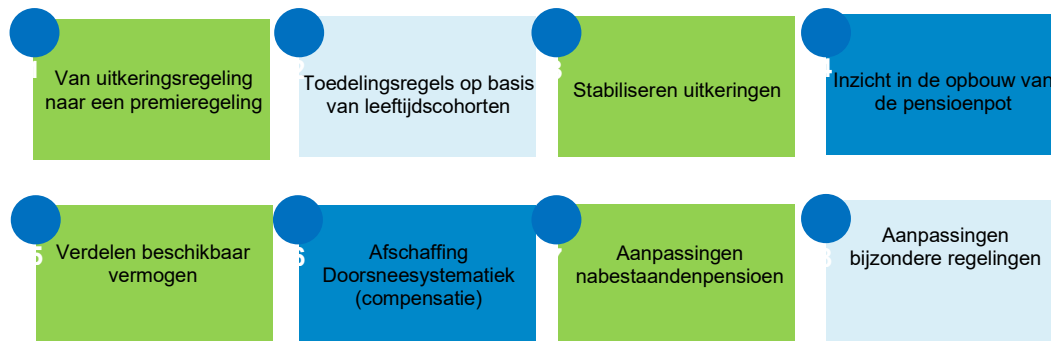
- > impact heeft op de hoogte van het pensioen;
- > mogelijk om een actie van de deelnemer vraagt;
- > de essentie van de regeling raakt;
- > bij deelnemers leeft. Bijvoorbeeld omdat we er al vragen over hebben gekregen.

Goed om te weten: op het moment dat we het plan bij de AFM indienen, zijn de prognose berekeningen (URM) voor de nieuwe regeling nog niet voor alle deelnemers gemaakt. Hierdoor is nog niet duidelijk wat de impact op de hoogte van het pensioen exact is. 4 maanden voor invaren starten we met de invaarsimulaties. Vanaf dat moment ontstaat er een iteratief proces. We scherpen ons plan aan als de uitkomsten daar aanleiding tot geven. Zodra we deze berekeningen hebben, verwerken we dit in het communicatieplan.

De relevante wijzigingen delen we op in 8 thema's. Zo beperken we het aantal losse boodschappen en voorkomen we – ook door gelaagd te communiceren – een informatie-*overload*. Want uit onderzoek blijkt: 'als een deelnemer meer informatie krijgt dan hij aankan, is de kans groot dat hij de informatie negeert of alleen maar snel scant⁶.'

Goed om te weten: de relevante wijzigingen én gevolgen zijn technisch geschreven en bevatten *vakjargon*. De omschrijvingen van de wijzigingen komen namelijk zoveel mogelijk overeen met de omschrijvingen in het implementatieplan. Vanaf hoofdstuk 5 formuleren we de doelen vanuit de boodschappen richting onze deelnemers.

⁶ Miller, G. A. (1956) in Hekken, A. M. (2023). Eenvoudig communiceren over pensioen. Geraadpleegd op, van <https://lidewijenspijker.nl/wp-content/uploads/2023/04/Eenvoudig-communiceren-over-pensioen-2023.pdf>



Hieronder beschrijven we per thema wat de (verwachte) gevolgen zijn van de relevante wijzigingen. In de kolom *gevolgen* geven we ook aan op welke doelgroep het gevolg betrekking heeft.

Thema 1: Van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling

Met de overgang van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling wordt straks niet de uitkering, maar de ingelegde premie het uitgangspunt. Deelnemers bouwen een individueel pensioenvermogen op, waaruit vanaf pensioendatum een uitkering wordt gefinancierd. Met de overgang naar een premieregeling nemen we afscheid van het Financieel toetsingskader (Ftk). Doordat Pensioenfonds UWV hierdoor geen hoge buffers aan hoeft te houden, kan het vermogen eerder worden verdeeld. Het individuele pensioenvermogen beweegt daardoor eerder mee met de economie.

Relevante wijziging	Gevolgen
Van individuele aanspraken op een uitkering naar individuele pensioenvermogens	a. Alle deelnemers Deelnemers bouwen straks een individueel pensioenvermogen op. Actieve deelnemers - Voor actieve deelnemers geldt dat de ingelegde premie (27,5% van de pensioengrondslag) het uitgangspunt wordt. Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp en AOP) - Voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden wordt het opgebouwde individuele pensioenvermogen doorbelegd.
Pensioenfonds UWV hoeft geen grote buffers meer aan te houden	Alle deelnemers b. De collectieve beleggingsresultaten worden direct verwerkt in de individuele pensioenvermogens. Het individuele pensioenvermogen beweegt daardoor mee met de economie.
Van vaste uitkering naar variabel pensioen	Pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp en AOP) c. Vanaf pensioendatum wordt vanuit het individuele pensioenvermogen een uitkering gefinancierd.

	d. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de hoogte van het individuele pensioenvermogen en de aankoopfactoren op dat moment. e. De hoogte van de uitkering geldt voor 1 kalenderjaar. Daarna is de hoogte van de uitkering opnieuw afhankelijk van de hoogte van het individuele pensioenvermogen en de aankoopfactoren op dat moment. f. Aan het eind van ieder kalenderjaar worden de individuele pensioenvermogens zodanig gecorrigeerd, dat de aanpassingen van de uitkeringen van alle pensioengerechtigden procentueel gelijk zijn.
--	---

Thema 2: Toedelingsregels op basis van leeftijd

Kenmerkend voor de solidaire premieregeling is het collectieve beleggingsbeleid: het totale pensioenvermogen wordt op dezelfde manier belegd. Rendementen worden op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels aan verschillende leeftijden toebedeeld. Zo kan het beleggingsrisico aansluiten bij de situatie van de deelnemer. Jongeren krijgen – in vergelijking met ouderen – meer risico en dus meer verwacht rendement.

Relevante wijziging	Gevolgen
Toedelingsregels op basis van leeftijd	<i>Alle deelnemers</i> a. Het totale pensioenvermogen van Pensioenfonds UWV wordt op dezelfde manier belegd. b. Rendementen worden op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels iedere maand aan verschillende leeftijden toebedeeld. <i>Pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp, AOP)</i> c. De toedelingsregels zijn ontworpen om de uitkeringen van pensioengerechtigden met een hetzelfde percentage te laten stijgen of dalen. Maar door veranderingen in de rente is exact hetzelfde percentage meestal niet haalbaar. Daarom stellen we aan het einde van het jaar de individuele pensioenvermogens van de pensioengerechtigden zo bij dat de uitkeringen wél exact met hetzelfde percentage worden aangepast. <i>Alle deelnemers</i> d. Jongeren krijgen – vergeleken met ouderen – een groter deel van het risico toebedeeld. Andersom geldt ook: ouderen krijgen – vergeleken met jongeren – een kleiner deel van het risico toebedeeld. Zowel positief als negatief.

Thema 3: Stabiliseren uitkeringen

Uitgangspunt bij een solidaire premieregeling is de variabele uitkering. Om te voorkomen dat de uitkeringen van pensioengerechtigden teveel omlaag gaan of niet voldoende omhoog ten opzichte van de prijsstijgingen, bevat de regeling van Pensioenfonds UWV een aantal kenmerken.

Relevante wijziging	Gevolgen
Maatregelen om tegenvallende resultaten op te vangen	<i>Pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp, AOP)</i> 1. Het resultaat van het betreffende jaar wordt met het nog resterende resultaat van voorgaande jaren voor 1/3 toebedeeld aan ingegane uitkeringen. 2. Daalt de uitkering van de pensioengerechtigden ten opzichte van vorig jaar? Dan wordt de uitkering voor dat kalenderjaar aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Mits er voldoende vermogen in de solidariteitsreserve zit. De solidariteitsreserve wordt aangevuld door het overrendement (maximaal 6% van het collectieve overrendement). Afhankelijk van de hoogte van de solidariteitsreserve ten opzichte van het totaal fondsvermogen. Naarmate de solidariteitsreserve dichterbij de maximale omvang komt, is er minder aanvulling nodig.

Thema 4: Inzicht in de opbouw van het individuele pensioenvermogen

Iedereen krijgt in het nieuwe pensioenstelsel inzicht in de opbouw van het individuele pensioenvermogen. Deelnemers zien hoeveel zij en de werkgever hebben ingelegd en welk deel daarvan naar de solidariteitsreserve gaat. Ook zien ze de toe- of afname van het individuele pensioenvermogen, de toedeling van beleggingsresultaten en overige resultaten.

	Gevolgen
Inzicht in opbouw van het individuele pensioenvermogen	<i>Alle deelnemers</i> a. Deelnemers krijgen inzicht in de opbouw van het individuele pensioenvermogen. Hierdoor kunnen ze zien dat – door invloed van rendementen, rente en levensverwachting – het individuele pensioenvermogen niet altijd in dezelfde richting beweegt als de verwachte uitkering.

Thema 5: Verdelen beschikbaar vermogen

Op 1 januari 2028 wordt het beschikbaar vermogen van Pensioenfonds UWV overgebracht naar de nieuwe pensioenregeling. Hoe het beschikbaar vermogen precies wordt verdeeld, hangt af van het vermogen op het overgangsmoment.

Relevante wijziging	Gevolgen
Verdelen beschikbaar vermogen naar de nieuwe pensioenregeling	<i>Alle deelnemers</i> 1. Een deel van het beschikbaar vermogen wordt gebruikt voor het vullen van de operationele reserve (operationele reserve en het minimaal vereist eigen vermogen). 2. De opgebouwde aanspraken en rechten worden omgezet in een individueel pensioenvermogen: > Het opgebouwde nabestaandenpensioen wordt geëerbiedigd. Het opgebouwde partner- en wezenpensioen worden omgezet in een vermogen. De waarde van het opgebouwde partnerpensioen wordt als apart onderdeel toegevoegd aan het individuele pensioenvermogen en na overlijden gebruikt om een direct ingaand partnerpensioen in te kopen. Het opgebouwde wezenpensioen wordt toegevoegd aan de collectieve reserve en daaruit wordt de nominale verzekering van de huidige aanspraak gefinancierd. 3. Een deel van het vermogen wordt gebruikt voor het vullen van de solidariteitsreserve. 4. Een deel van het vermogen wordt gebruikt voor de financiering van de compensatie (zie thema 6). 5. Het overige deel van het vermogen wordt gebruikt om de pensioenen te verhogen.

Thema 6: Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek

Met de overgang naar het nieuwe stelsel wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. Dit levert een nadeel op voor bepaalde groepen die – op het moment van de overgang naar het nieuwe stelsel – pensioen opbouwen. Actieve deelnemers worden hiervoor gecompenseerd.

Relevante wijziging	Gevolgen
De doorsneesystematiek wordt afgeschaft	<i>Actieve deelnemers</i> 1. Deelnemers die nadelige gevolgen hebben van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden gecompenseerd. <i>Alle deelnemers</i> 2. De compensatie wordt gefinancierd vanuit het beschikbaar vermogen van Pensioenfonds UWV. Hierdoor is er bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling minder vermogen

	beschikbaar om de pensioenen voor iedereen te verhogen (zie thema 5). Mocht het vermogen bij invaren niet toereikend zijn bij de overgang om de volledige compensatie toe te kennen, dan wordt dit jaarlijks aangevuld vanuit een deel van de premie (maximaal 6 jaar).
--	---

Thema 7: Aanpassingen nabestaandenpensioen

De regels voor het nabestaandenpensioen zijn straks voor iedereen hetzelfde.

Bij overlijden voor de pensioendatum is het op risicobasis verzekerd en na pensioendatum op opbouwbasis. Ook de definities voor wie een partner en/of wees is, wordt voor iedereen gelijk. Er is sprake van overgangsrecht voor nabestaandenpensioen dat is opgebouwd voor de overgang naar het nieuwe stelsel.

Relevante wijziging	Gevolgen
De hoogte van het verzekerde partnerpensioen wijzigt	<i>Actieve deelnemers</i> 1. Voor pensioendatum: het partnerpensioen gaat van 70% van het bereikbaar ouderdomspensioen naar 28% van het pensioengevend salaris. 2. Na pensioendatum: standaard is het partnerpensioen 35% van het uitkerend ouderdomspensioen. Dit blijft in de nieuwe situatie zo, maar wordt mogelijk opgehoogd naar 70% van het ouderdomspensioen.
De hoogte van het verzekerde wezenpensioen wijzigt	<i>Actieve deelnemers</i> 3. Het wezenpensioen gaat van 14% van het bereikbaar ouderdomspensioen naar 12% (Volle wees: 24%) van het pensioengevend salaris.
Leeftijd om in aanmerking te komen voor wezenpensioen verandert	<i>Actieve deelnemers</i> 4. Eindleeftijd voor het wezenpensioen wordt (ongeacht studie) tot 25 jaar.
Definitie partner verandert	5. <i>Actieve en gewezen deelnemers</i> Aanvullende criteria op het huidige partnerbegrip: Het criterium om in aanmerking te komen voor partnerpensioen als ongehuwd samenwonende zonder notarieel vastgelegd samenlevingscontract is het voeren van een gezamenlijke huishouding.
Partnerpensioen na uitdiensttreding	6. <i>Actieve deelnemers</i> Bij uitdiensttreding vervalt het partnerpensioen. Wel heeft de deelnemer de keuze om kapitaal bestemd voor ouderdomspensioen en partnerpensioen uit te ruilen in een doorlopende risicodekking voor partnerpensioen.

Thema 8: Doelgroepen met bijzondere regelingen

Met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel neemt Pensioenfonds UWV afscheid van een aantal (complexe) regelingen.

In onderstaand overzicht staan deze regelingen, de verandering in de nieuwe regeling en de communicatie naar deelnemers.

Goed om te weten: onderstaande tabel wordt continue geüpdatet aan de hand van behaalde resultaten in het kader van complexiteitsreductie en verkregen inzichten door bijvoorbeeld genomen besluiten.

Doelgroep	Aantal	Wijziging en impact	Communicatie-moment	Algemene Informatie	Keuzebegeleiding
Ouderdomspensioen					
1. Onvoorwaardelijk toeslag ex-Cadans LAAG RISICO: Voordeel als gevolg van direct hogere uitkering	Uitkerend: 193 Niet uitkerend: 280. <u>Voor ex-partners:</u> Uitkerend: 19 Niet uitkerend: 98	De onvoorwaardelijke toeslagtoezegging wordt afgekocht door toekomstige indexaties al toe te kennen bij start van de regeling. Als minimum extra vermogen geldt de contante waarde van toekomstige toeslagen van 2%. Mocht dit saldo niet toereikend zijn voor de inkoop van 2%, dan zal de werkgever middels een extra storting zorgen voor de benodigde aanvulling (om tot de veronderstelde 2% toeslag te komen). De populatie ziet een stijging van het verwachte pensioen omdat de toekomstige toeslag in één keer bij het persoonlijke pensioenvermogen wordt opgeteld.	Transitiedatum -3 mnd.	Persoonlijk bericht met expliciet uitleg over de stijging van het verwachte pensioen	
2. Ongehuwd ouderdomspensioen (OOP) HOOG RISICO	Geboren tussen 1961 t/m 1965. Circa 2765 deelnemers, waarvan 2608 actief/slapend en 157 uitkerend/latent Deze aantallen zijn ook incl.	Voor het ongehuwd ouderdomspensioen (OOP) hebben sociale partners afgesproken om de bestaande aanspraken actuariael neutraal om te zetten. Dit betekent dat alle deelnemers, ongeacht of zij wel of geen partner hebben, een deel van de voor de desbetreffende regeling getroffen voorziening (op het moment van transitie) ontvangen. Het OOP wordt bij invaren omgezet naar levenslang extra ouderdomspensioen.	Transitiedatum -12 mnd.	Persoonlijk bericht	

	deelnemers die (deeltijd) zijn gepensioneerd. (peildatum 10 augustus 2026)	Het OOP wordt dan een onvoorwaardelijke OP, maar wel lager. Geldt voor gehuwd als ongehuwd. Deze groep moet ruim voor transitiedatum worden geïnformeerd.			
Partnerpensioen					
1.Niet uitruilbaar PP LAAG RISICO: Voordeel direct ingaand én uitruilbaar. Door rendementsontwikkeling groeit PP richting 'oude' niveau op pensioendatum.	199 deelnemers met LPP niet uitruilbaar. Deelnemers met geboortedatum 1961 tot en met 1965 =57, waarvan 20 met een relatie en 37 zonder relatie. (peildatum 10 augustus 2026)	Voor het niet uitruilbaar partnerpensioen (NUPP) hebben sociale partners afgesproken om de bestaande aanspraken actuariael neutraal om te zetten. Dit betekent dat alle deelnemers, ongeacht of zij wel of geen partner hebben, een deel van de voor hun desbetreffende regeling getroffen voorziening (op het moment van transitie) ontvangen. NUPP wordt bij invaren omgezet naar levenslang (op de pensioendatum) uitruilbaar partnerpensioen. 212 deelnemers. (geboren tussen 1 januari 1963 en 1 januari 1968) blijven er 49 over. Hier kan nog onderscheid gemaakt worden tussen deelnemers met partner of alleenstaand. Van deze groep hebben 34 deelnemers geen partner of geen partner geregistreerd. <u>15 deelnemers hebben wel een partner.</u> Als we ervan uitgaan dat die 15 deelnemers op transitiedatum een partner hebben dan gaat het partnerpensioen qua hoogte lager worden en qua dekkingsduur onveranderd. Niet uitruilbaar of uitruilbaar, dit pensioen is namelijk een direct ingaand partnerpensioen volgens huidige regeling.	Transitiedatum -6 mnd.	Persoonlijk bericht. Alleen doelgroep aanschrijven die een partner hebben geregistreerd. Aanvullende communicatie over dat er ex-partners zijn die bij scheiding het vooruitzicht op partnerpensioen verliezen.	
2.Aanvullend PP Alle uitgestelde PP	10.694 deelnemers met PP middelloon_67 waarvan 2.527 met geboortedatum van 1961 tot met 1965 . Hiervan	• Opgebouwd APP (=UPP) wordt geëerbiedigd. • Op invaardatum de VPV eerst omrekenen naar geslachts-onafhankelijk en dan die VPV optellen bij de VPV berekend vanuit het opgebouwd reguliere LPP	Transitiedatum -3 mnd.	Persoonlijk bericht. o.v.b. (Kan alleen via nieuw product 'bijsparen' in de nieuwe regeling. Vrijwillige keuze).	Handelingsperspectief OP uitruilen voor PP.

	hebben 1.462 een relatie en 1.065 geen relatie. 939 deelnemers met PP aanvullend_67 waarvan 377 met geboortedatum van 191 tot en met 1965. Hiervan hebben 285 een relatie en 92 zonder relatie. (peildatum 10 augustus 2026)				
3.Tijdelijk PP (ANW)		Uitkerend TPP wordt geëerbiedigd, ook t.a.v. eindleeftijd. Worden na transitie variabele uitkeringen.	Transitiedatum -2 mnd. Transitieoverzicht (eerste berekening)		
4.Tijdelijk PP (GUO) MEDIUM RISICO: Voordeel direct ingaand, uitruilbaar en levenslang. Door rendementsontwikkeling groeit PP richting pensioendatum. Echter een specifieke groep (oudere actieven/ slapers kunnen hierop ageren).	437 deelnemers met TPP eindloon (exclusief status Uitkerend). Deelnemers met geboortedatum van 1961 tot en met 1965 = 159, waarvan 99 met een relatie en 60 zonder relatie.	• Voor het tijdelijk partnerpensioen ex-GUO (TPP ex-GUO) hebben sociale partners afgesproken om de bestaande aanspraken actuariael neutraal om te zetten. Dit betekent dat alle deelnemers, ongeacht of zij wel of geen partner hebben, een deel van de voor de desbetreffende regeling getroffen voorziening (op het moment van transitie) ontvangen. TPP ex-GUO wordt bij invaren omgezet naar levenslang (op de pensioendatum) uitruilbaar partnerpensioen.	Transitiedatum -2 mnd. Transitieoverzicht (eerste berekening)	Conditionele zin opnemen in communicatie. Deelnemer attenderen op extra mogelijkheden. Deelnemers hebben geen keuze. Toelichting	

	(peildatum 10 augustus 2026)	• Uitkerend TPP-GUO wordt geëerbiedigd, ook t.a.v. eindleeftijd 65. Worden na transitie variabele uitkeringen.		dat het wordt omgezet.	
5.UPP op 65 jaar	Ex-partners en Gewezen deelnemers	Bij de omzetting van pensioenleeftijd 65 naar 67, heeft deze groep gekozen om het UPP op 65 jaar te houden. Na transitie wordt de bestaande aanspraken omgezet naar PP	Transitiedatum -2 mnd.	Uitleg in transitieoverzicht	
AOP en premievrijstelling bij AO					
1.PVI voor 1989 2.Overgangsregeling ziekte/AO 3.Overgangsregeling WAO MEDIUM RISICO: Voor een beperkte groep van max. 22 deelnemers kan het risico PP lager uitpakken als gevolg van de omzetting	7 deelnemers (PVI) 13 deelnemers (overgangsregeling ziekte/AO) (peildatum 10 augustus 2026)	Vanwege de verlaging van het pensioengevende salaris (om de voortzetting gelijk te houden met de situatie van voor de transitie), daalt voor 10 deelnemers het partnerpensioen in de nieuwe regeling met gemiddeld circa 2,5% ten opzichte van het verzekerde partnerpensioen in de huidige regeling.	Transitiedatum -2 mnd. Transitieoverzicht (eerste berekening)	Extra communicatie bij achteruitgang! (eventueel maatwerk) Financieel impact is niet heel hoog. PP wordt lager. Dit geldt voor deelnemers die komen te overlijden en er een partner is.	
4.Overgangsregeling AOP GEEN RISICO		Reeds uitkerend AOP wordt geëerbiedigd, ook t.a.v. eindleeftijd 65. Worden na transitie variabele uitkeringen.	Geen extra communicatie nodig.		
5.Invaliditeitspensioen GUO GEEN RISICO		Reeds uitkerend AOP wordt geëerbiedigd, ook t.a.v. eindleeftijd 65. Worden na transitie variabele uitkeringen.	Geen extra communicatie nodig.		

6.Invaliditeitspensioen Cadans LAAG RISICO: Voordeel als gevolg van direct hoger startkapitaal/ afkoop toekomstige toeslagen IP1 IP2	IP1 en 2: 13 deelnemers. Voor 1989 zijn er 7 deelnemers waarvan 1 in 2026 67 jaar wordt.	- Op de IP1 en IP2 uitkeringen van de deelnemers ex-Cadans is een afwijkend toeslagbeleid van toepassing. Het extra vermogen is gelijk aan de contante waarde van toekomstige toeslagen van 2,4% en wordt gefinancierd door de werkgever UWV. - IP3 uitkeringen worden geëerbiedigd, ook t.a.v. eindleeftijd 65. Worden na transitie variabele uitkeringen.	Transitiedatum -2 mnd.	Extra communicatie nodig voor IP 1 en IP2 in transitieoverzicht Geen indexatie meer op basis van CAO verhoging.	
7.AOP UOSV GEEN RISICO		Reeds uitkerend AOP wordt geëerbiedigd, ook t.a.v. eindleeftijd 65. Worden na transitie variabele uitkeringen.	Geen extra communicatie nodig.		
8.CEAOV		Voortzetting van de regeling.	Geen extra communicatie nodig.		
9.IAAOV		Voortzetting van de regeling.	Geen extra communicatie nodig.		

Overige					
Individueel pensioenbeleggen (IPB; betreft spaarkapitalen) MEDIUM RISICO: Juiste verwachtingen/informatieverstrekking	522 deelnemers, circa 3,035 miljoen vermogen (peildatum 10 augustus 2026)	Spaarkapitalen worden toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Waarschijnlijk zullen de excasso kosten wel van toepassing zijn. Bij default hanteren we volledige omzetting naar OP. Bij pensioneren opnieuw een keuze maken voor de verdeling van het OP/PP.	Transitiedatum -8 mnd.	Extra communicatie nodig. Shoprecht vervalt Geen vrije keuze beleggingen.	

voor transitiemoment (zie opmerking)		Het IPB kapitaal bij overlijden vóór pensioendatum wordt na transitie niet meer opgezet in PP			
Prepensioen Eindleeftijd 65 jaar MEDIUM RISICO: Juiste verwachtingen/ informatieverstrekking voor transitiemoment (zie opmerking)	9.264 deelnemers met PREP Eindloon (exclusief status uitkerend). Deelnemers met geboortedatum van 1961 tot en met 1965 = 1.633 waarvan 934 met een relatie en 934 zonder relatie. (peildatum 10 augustus 2026) 7.568 deelnemers met PREP Middelloon (exclusief status uitkerend). Deelnemers met geboortedatum van 1961 tot en met 1965 = 1.430 waarvan 822 met een relatie en 608 zonder relatie. (peildatum 10 augustus 2026)	Wordt toegevoegd aan kapitaal en wordt gebruikt voor aankomend levenslang OP. Keuze eerder met pensioen blijft mogelijk vanaf 62 jaar.	Transitiedatum -2 mnd. Deelnemers die vanaf transitiedatum 62 jarige leeftijd hebben bereikt.	Uitleg in transitieoverzicht	
Keuzes op pensioendatum		Het ouderdomspensioen kan niet ingaan vóór de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 55 jaar wordt bereikt. Keuzes die in de oude regeling, maar niet in de nieuwe regeling wordt aangeboden.	Transitiedatum -8 mnd.		Deelnemers die tot transitiedatum de leeftijd van 55 jaar bereiken en die eerder met (pre)pensioen willen moeten we tijdig

		Voor de jaren tot transitie kun je nu vanaf je 55 ^{ste} met pensioen. Vanaf de transitiedatum kun je echter niet eerder dan 10 jaar voor de geldende AOW-leeftijd met pensioen gaan. Dus dan wordt het 57/58 (vanwege AOW-leeftijd 67 / 68).			informereren. Deelnemers kunnen nu al een financiële planning op willen maken. Ook opnemen in campagne keuzebegeleiding 55+ van 2026
--	--	---	--	--	--

4.2.2 Onderdelen die gelijk blijven

De pensioenregeling van Pensioenfonds UWV wijzigt op een aantal onderdelen **niet**. Daarom nemen we ook de volgende onderdelen mee in onze communicatie richting deelnemers:

1. Deelnemers blijven via de werkgever pensioen opbouwen.
2. Het pensioen is levenslang.
3. We blijven beleggen voor het pensioen voor onze deelnemers.
4. We blijven risico's met elkaar delen.
5. De flexibiliseringskeuzes op pensioendatum blijven gelijk.
6. Partnerpensioen blijft bestaan.
7. Wordt de deelnemer arbeidsongeschikt? Dan krijgt hij of zij ook in de nieuwe pensioenregeling premievrijstelling.
8. Naast een levenslang pensioen bij Pensioenfonds UWV ontvangt de deelnemer ook AOW.
9. De deelnemer blijft pensioen opbouwen bij zwangerschap en (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof en vitaliteitspact.

4.3 Wettelijk verplichte informatie

Tijdens de overgangsfase geven we de deelnemers voor en na de overgangsdatum inzicht in de oude en nieuwe pensioenbedragen⁷ (zie ook stap 2 en 4 in hoofdstuk 6). Zodat zij realistische verwachtingen hebben van hun pensioen. In de tabel op de volgende pagina brengen we – per status en leeftijdscohort – in kaart welke pensioenbedragen voor welke deelnemersgroepen relevant zijn.

Naast de oude en nieuwe pensioenbedragen, geven we de deelnemers ook de volgende informatie:

Artikel	Informatie
Art, 46a, lid 1 onder a, Besluit uitvoering Pensioenwet	De persoonsgegevens
Art, 46a, lid 1 onder b, Besluit uitvoering Pensioenwet	De naam en het contactadres van de uitvoerder
Art, 46a, lid 1 onder c, Besluit uitvoering Pensioenwet	De peildatum waarop de informatie betrekking heeft

⁷ Art. 150j, lid 2.

Art, 46a, lid 1 onder d, Besluit uitvoering Pensioenwet	Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum
Art, 46a, lid 1 onder e, Besluit uitvoering Pensioenwet	De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis
Art, 46a, lid 1 onder g, Besluit uitvoering Pensioenwet	Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum
Art, 46a, lid 2, Besluit uitvoering Pensioenwet	Het stellen van vragen aan de uitvoerder, de interne klachtenprocedure van de uitvoerder en een verwijzing naar het pensioenregister.
Art 150j, lid 2, aanhef en onder c, Pensioenwet	Uitleg over de compensatie, de inhoud van de afspraken en het financieringsplan (inclusief bron).
Art 150j, lid 3, Pensioenwet	Uitleg over de verschillen tussen de bedragen van stap 2 en stap 4 (alleen bij stap 4).

Goed om te weten: de hoogte van het individuele pensioenvermogen tonen we nadat het *startkapitaal* definitief is. Dus in stap 4. Wel kondigen we in stap 2 aan dat de hoogte terug te vinden is in het overzicht na de overgangsdatum. Hetzelfde geldt voor de hoogte van de compensatie.

	Inzicht in de opgebouwde pensioenaanspraken/ pensioenrecht met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst (Art. 150j, lid 2, aanhef en onder a Pensioenwet/ 46a Art. 46a, lid 1 onder f, Besluit uitvoering Pensioenwet)	Inzicht in het reglementair te bereiken ouderdomspensioen met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst (Art. 150j, lid 2, aanhef en onder b Pensioenwet)	Inzicht in de ontwikkeling van de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen na ingangsdatum (Art. 150j, lid 2, aanhef en onder a Pensioenwet)
Actieven (deels) arbeidsom- geschikten	Ouderdomspensioen – nominaal – voor en na de overgang <i>Alleen voor stap 4:</i> Individueel pensioenvermogen – na de overgang Partnerpensioen voor de overgang - voor pensioenrichtleeftijd: > opgebouwd op peildatum én het te bereiken op risicobasis > tijdelijk extra partnerpensioen tot AOW-leeftijd (keuze deelnemer) - na pensioenrichtleeftijd: opgebouwd na de overgang - voor pensioenrichtleeftijd: > risicobasis > opgebouwd (eerbiediging) > [tijdelijk extra partnerpensioen tot AOW-leeftijd (keuze deelnemer) - na pensioenrichtleeftijd: opgebouwd (default: 100:35) Wezenpensioen voor de overgang - opgebouwd op peildatum én het te bereiken op risicobasis 18 of tot 27 jaar indien studerend. na de overgang - risicobasis tot 25 jaar - opgebouwd tot 27jaar (eerbiediging)	Te bereiken ouderdomspensioen – nominaal – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel verwacht – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel optimistisch – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel pessimistisch – voor en na de overgang	Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel verwacht – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel optimistisch – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel pessimistisch – voor en na de overgang

	Arbeidsongeschiktheidspensioen: risicobasis – voor en na de overgang		
Gewezen deelnemers	Ouderdomspensioen – nominaal - – voor en na de overgang <i>Alleen voor stap 4:</i> Individueel pensioenvermogen - na de overgang <i>Indien bij uitdiensttreding gekozen voor partnerpensioen</i> Partnerpensioen voor de overgang - voor pensioenrichtleeftijd: > opgebouwd > [opgebouwd tijdelijk extra partnerpensioen tot AOW-leeftijd (keuze deelnemer)] - na pensioenrichtleeftijd: opgebouwd na de overgang - voor pensioenrichtleeftijd: > opgebouwd voor de overgang (eerbiediging) > [opgebouwd tijdelijk extra partnerpensioen tot AOW-leeftijd [(keuze deelnemer)]] - na pensioenrichtleeftijd: opgebouwd (default: 100:70) <i>Indien bij uitdiensttreding gekozen voor partnerpensioen en dus ook wezenpensioen</i> Wezenpensioen voor de overgang - opgebouwd tot 27 jaar na de overgang - opgebouwd tot 27 jaar (eerbiediging)	Te bereiken ouderdomspensioen – reëel verwacht – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel optimistisch – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel pessimistisch – voor en na de overgang	Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel verwacht – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel optimistisch – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel pessimistisch – voor en na de overgang
Pensioenge rechtigden (OP)	Ouderdomspensioen indien voor gekozen en tijdelijk extra ouderdomspensioen– voor en na de overgang <i>Alleen voor stap 4:</i> Individueel pensioenvermogen - na de overgang <i>Indien bij pensionering gekozen voor partnerpensioen</i> Partnerpensioen: opgebouwd		Ouderdomspensioen 10 jaar na overgangsmoment – reëel verwacht – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na overgangsmoment – reëel optimistisch – voor en na de overgang

	voor en na de overgang [Wezenpensioen] Wezenpensioen: opgebouwd tot 27 jaar – voor en na de overgang[]		Ouderdomspensioen 10 jaar na overgangsmoment – reëel pessimistisch – voor en na de overgang
Pensioenge-rechtigden (BPP, PP, Wzp, AOP)	Recht op pensioen – voor en na de overgang Tijdelijk extra partnerpensioen tot AOW-leeftijd (keuze deelnemer) – voor en na de overgang		
Ex-partners (BPP)	Aanspraak op bijzonder partnerpensioen – voor en na de overgang Aanspraak op te verevenen ouderdomspensioen – voor en na de overgang		
Ex-partners (conversie)	Ouderdomspensioen – nominaal - – voor en na de overgang <i>Alleen voor stap 4:</i> Individueel pensioenvermogen - na de overgang	Te bereiken ouderdomspensioen – reëel verwacht – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel optimistisch – voor en na de overgang Te bereiken ouderdomspensioen – reëel pessimistisch – voor en na de overgang	Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel verwacht – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel optimistisch – voor en na de overgang Ouderdomspensioen 10 jaar na pensioenrichtleeftijd – reëel pessimistisch – voor en na de overgang

4.4 Relevante inzichten nemen we mee

Naast de status en de leeftijd van de deelnemer houden we in onze communicatie ook rekening met het volgende:

Basisbehoeften vanuit klantreizen

Wil je deelnemers effectief betrekken bij het onderwerp pensioen, dan is functioneel informeren onvoldoende. Wij spelen daarom altijd in op de (emotionele) behoeftes van deelnemers⁸. Die brengen we in kaart met klantreizen. De inzichten uit die klantreizen vormen de basis voor de verbetering en vereenvoudiging van onze communicatie. De volgende vier basisbehoeften komen in elke reis naar voren:

1. Zekerheid: de deelnemer weet altijd waar hij zich in het proces bevindt. En welke stappen er volgen.
2. Gemak: in onze communicatie-uitingen staat het telefoonnummer van onze frontoffice direct in beeld. Ook is de taal in onze uitingen eenvoudig, bevat het een duidelijke structuur en geven we concreet de gewenste actie aan.
3. Erkenning: we tonen in onze communicatie-uitingen respect voor emoties. We spreken de deelnemer direct en persoonlijk aan. En we schrijven vanuit het perspectief van de deelnemer. Dus niet versturen, maar ontvangen.
4. Vertrouwen: onze communicatie is goed verzorgd en zorgvuldig opgezet. Daarnaast zorgen we er met de juiste controles voor dat de informatie in onze communicatie-uitingen klopt (zie ook bijlage 4 Onderbouwing correcte informatie).

Verskil op basis van geletterdheid

Volgens onderzoek zijn in Nederland 2,5 miljoen mensen *laaggeletterd*⁹. Volwassenen zijn laaggeletterd als zij moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen. Laaggeletterden kunnen wel lezen en schrijven, alleen niet goed genoeg om helemaal mee te doen in de (moderne) samenleving. Laaggeletterden hebben vaak minder digitale vaardigheden, maar zijn niet per definitie digibeet. Zij kunnen overweg met internet, maar vermijden langere en moeilijke teksten. Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen weten we dat animaties – die makkelijk te vinden zijn op de website – wel goed werken. Maar het liefst belt deze doelgroep. Daarom zetten we in onze communicatie-uitingen altijd prominent het telefoonnummer van de frontoffice.

⁸ Veldhoen, B., Slooten, S. (2021). Klanthelden in de 9+ organisatie, excelleren in emotionele klantbeleving. Van Duuren Management.

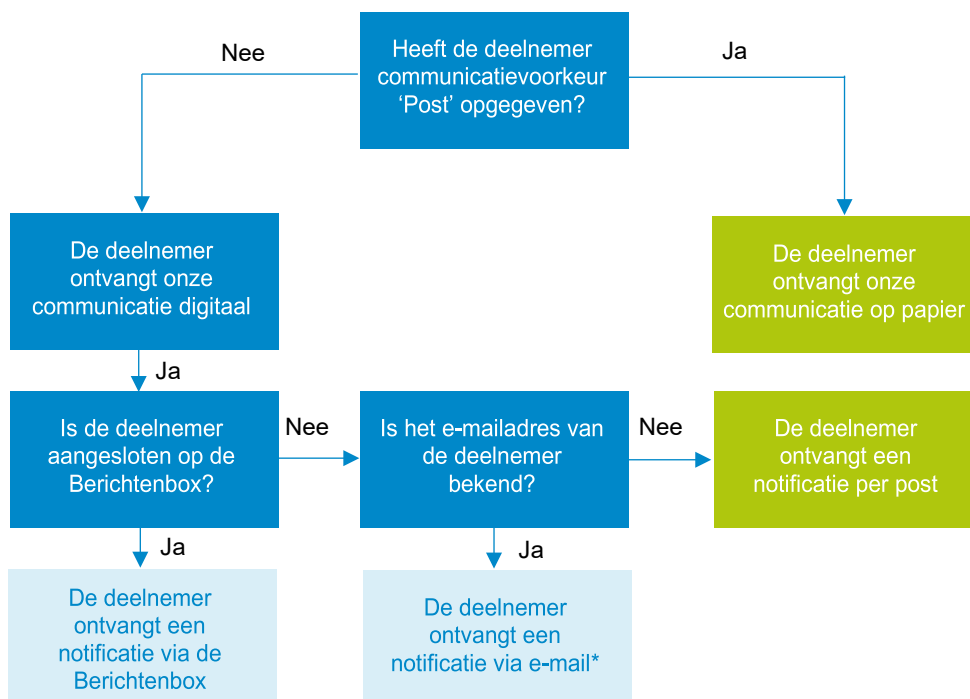
⁹ Buisman, M., Allen, J., & Fourage, D. (2013) in Hekken, A. M. (2023). Eenvoudig communiceren over pensioen. Lidewij en Spijker. Geraadpleegd op 21 april 2023, van <https://lidewijenspijker.nl/wp-content/uploads/2023/04/Eenvoudig-communiceren-over-pensioen-2023.pdf>

Digitale vaardigheid

Uit onderzoek van de Nederlandsche Bank (DNB) blijkt dat naar schatting 0,5 miljoen volwassenen niet zelfstandig kunnen betalen bij de kassa's van fysieke winkels¹⁰. Bij het openen van een bankrekening gaat het om 1,8 miljoen mensen. En bij bankzaken in het algemeen is dit 2,6 miljoen mensen. De Nederlandsche Bank beveelt dan ook aan om aandacht te blijven houden voor de niet-digitale betaalwereld. Als de niet-digitale betaalwereld verdwijnt, verliezen nog meer mensen hun zelfstandigheid. In onze communicatie blijven we – naast onze focus op digitale communicatie – ook aandacht besteden aan offline communicatie. Zo sluiten we zoveel mogelijk aan op de voorkeur (digitaal of post) van de deelnemer. Ook staan onze experts van de frontoffice altijd voor deelnemers klaar.

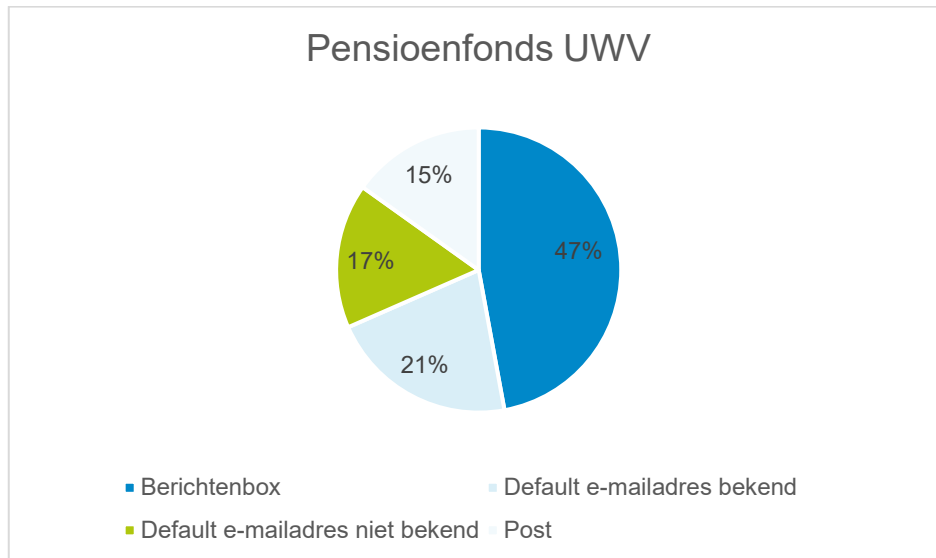
Kanaalstrategie

De kanaalstrategie is de inzet van verschillende kanalen voor het verzenden van één uiting waarmee we (wettelijk verplichte) communicatie met deelnemers uitvoeren. Onze kanaalstrategie is 'Digitaal tenzij'. Dit betekent dat we onze wettelijke verplichte communicatie via de volgende kanalen versturen:



*Kunnen we de notificatie niet bezorgen (bijvoorbeeld omdat het e-mail adres niet bestaat óf de inbox vol zit)? Dan ontvangt de deelnemer een notificatie per post. Daarnaast: logt de deelnemer niet binnen 6 weken in op de Mijnomgeving? Dan ontvangt de deelnemer een herinnering per post.

¹⁰ Broekhoff, M., Crujisen van der, C., Jonker, N., Reijerink, J., Umuhire, G. en Vinken, W. (2023). Digitalisering van het betalingsverkeer: een uitkomst voor de één, een uitdaging voor de ander. De Nederlandsche Bank. Geraadpleegd op 26 april via https://www.dnb.nl/media/twyi3pla/impact-digitalisering_nl_web.pdf.



5 Communicatiedoelen

Tijdens de overgangsperiode nemen we deelnemers mee in wat er verandert in de nieuwe regels voor pensioen (zie 4.1) (*kennisdoelen*). En wat hetzelfde blijft (zie 4.2) (*kennisdoelen*). Maar we geven ze ook inzicht in de persoonlijke gevolgen van de overgang (zie 4.3) (*gedragsdoelen*). Zodat zij realistische verwachtingen hebben van hun pensioen (*houding-doelen*). En het vertrouwen hebben dat Pensioenfonds UWV het huidige pensioen zorgvuldig omzet naar de nieuwe regels (*houding-doelen*). In dit hoofdstuk werken we deze doelen uit in communicatiedoelen.

Goed om te weten:

- > de formuleringen van de (gevolgen van de) wijzigingen en onderdelen die hetzelfde blijven, sluiten in hoofdstuk 4 zoveel mogelijk aan op de omschrijvingen in het implementatieplan. Vanaf nu formuleren we de doelen vanuit de boodschappen richting onze deelnemers. Hierbij sluiten we aan op de richtlijn eenvoudige taal (zie 3.5);
- > we communiceren de boodschappen van onze doelen nooit als losstaande zinnen. Ze zijn onderdeel van een lopend verhaal.

5.1 Kennisdoelen voor de belangrijkste boodschappen

Vanuit de wijzigingen en onderdelen die gelijk blijven (hoofdstuk 4) is er tijdens de overgangsperiode *veel* informatie (kennis) met onze deelnemers te delen. Om informatie-*overload* te voorkomen, maken we onderscheid tussen twee soorten boodschappen:

1. Boodschappen waarvan we vinden dat deelnemers ze tijdens de overgangsperiode *moeten weten*. Of waarvan we weten dat een groot deel van onze deelnemers het *wil* weten. In onze communicatie uitingen plaatsen we deze boodschappen in laag 1 of 2. Voor deze boodschappen stellen we in dit hoofdstuk kennisdoelen op. Tijdens de overgangsperiode meten we meerdere malen wat de kennis van onze deelnemers is. Zo volgen we of we erin slagen de doelen te realiseren.
2. Boodschappen waarvan we willen dat deelnemers ze begrijpen als zij er *meer van willen weten*. Deze boodschappen communiceren we in diepere lagen. Om het aantal (te meten) kennisdoelen tijdens de overgangsperiode te beperken, stellen we voor deze boodschappen geen aparte kennisdoelen op.

Alle boodschappen testen we op begrijpelijkheid

Vanuit onze bestaande werkwijze testen wij onze communicatiemiddelen altijd vooraf op effectiviteit (zie 3.3). Met een panel van gebruikers worden de boodschappen intensief getoetst op begrijpelijkheid. In een aantal rondes verbeteren we de boodschappen, totdat de boodschappen worden begrepen.

5.2 Doelen sluiten aan op beleidsdoelen

Dit communicatieplan volgt het bestaande communicatiebeleid van Pensioenfonds UWV, waarin we de beleidsdoelen *zelfredzaamheid* (kennis en gedrag) en *relatie* (houding) onderscheiden:

- > Deelnemers zijn *zelfredzaam*: ze hebben inzicht in hun pensioen en komen in actie als dat nodig is.
- > Deelnemers hebben een goede *relatie* met Pensioenfonds UWV.

Per beleidsdoel voegen we – voor de overgang naar het nieuwe stelsel – een aantal tactische communicatiedoelen toe (zie 5.5).

5.3 Doelen per doelgroep

In onze communicatie segmenteren we ten minste op status. Als het wenselijk is, voegen we hier segmentatie op basis van leeftijd aan toe.

We kiezen er bewust voor om de 20 communicatiedoelen niet voor alle (mogelijke) doelgroepen te kwantificeren en tijdens de overgang te monitoren:

- > Bij enkele statusgroepen vinden we het niet gepast om een kennismeting uit te voeren. Bijvoorbeeld omdat we in de reguliere communicatie alleen contact met ze opnemen als het écht nodig is (pensioengerechtigden met wezenpensioen). Of omdat we niet weten of ze zitten te wachten op een extra contactmoment met Pensioenfonds UWV (ex-partners). De boodschappen voor deze statusgroepen toetsen we vooraf wel op begrijpelijkheid.
- > Niet alle communicatiedoelen zijn voor alle (mogelijke) doelgroepen relevant. Zo hoeft een pensioengerechtigde niet per se te weten dat een actieve deelnemer via de werkgever pensioen blijft opbouwen. En is het voor een gewezen deelnemer niet relevant dat actieve deelnemers bij Pensioenfonds UWV pensioen blijven opbouwen als ze (deels) arbeidsongeschikt raken.
- > We vinden het belangrijk om voor bijna gepensioneerden extra focus te leggen op de communicatiedoelen 6, 8 en 14. Uit vragen die binnenkomen bij ons team van experts van de frontoffice weten we namelijk dat zij benieuwd zijn naar:
 - De onzekerheid van de uitkering: gaat die schommelen? En hoeveel?
 - De omzetting: geldt die ook voor hun?
 - De keuzemogelijkheden op pensioendatum: kunnen ze nog steeds eerder met pensioen?

Daarom maken we binnen de statusgroepen actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikten) en gewezen deelnemers onderscheid tussen 2 groepen op basis van leeftijd: < 60 jaar én 60 jaar tot pensioenrichtleeftijd.

5.4 Ambitie doelen

Onze ambitie op de tactische doelen hebben we bepaald op basis van:

- > Een 0-meting door onderzoeksbureau Kien. (Zie hoofdstuk 2 voor de belangrijkste uitkomsten). Dezelfde meting herhalen we tijdens de overgangsfase meerdere malen. Zo volgen we of we erin slagen de doelen te realiseren.
- > Inzichten die we – bij reguliere pensioencommunicatie – hebben opgedaan uit data-analyse. Zo weten we dat ieder jaar ongeveer 20% van de deelnemers met communicatievoorkeur digitaal inlogt om zijn of haar UPO te bekijken.

Realistische doelen voor pensioencommunicatie

We zijn uitgegaan van realistische doelen. Dat betekent dat we ook rekening houden met de beperkingen van pensioencommunicatie. We zijn immers ook afhankelijk van externe factoren, zoals economische omstandigheden, veranderingen in wet- en regelgeving, de publieke opinie en de media. Ook is de motivatie van deelnemers om zich te verdiepen in pensioen (zeker op jongere leeftijd) dikwijls beperkt.

Over het algemeen kan gesteld worden dat waar de 0-meting een laag kennisniveau laat zien, de ambities relatief hoger ingezet zijn dan bij tactische communicatiedoelstellingen waar het kennisniveau al (redelijk) aanwezig is. Met andere woorden: waar ruimte is voor groei, wordt die groei ook geambieerd.

5.5 Ambitie communicatiedoelen per doelgroep

Op de volgende pagina's tonen we per doelgroep de verschillende ambitieniveaus van onze communicatiedoelen. Voor alle communicatiedoelen geldt dat we het ambitieniveau uiterlijk 4 weken na stap 4 (zie hoofdstuk 6) willen behalen. Dat is ook het moment waarop we opnieuw de kennismeting uitvoeren. De ambities komen voort uit de Wtp-kennismeting.

	Actieve deelnemers <60 jaar (incl. (deels) arbeidsongeschikten)	Actieve deelnemers 60 jaar tot pensioen- richtleeftijd (incl.(deels) arbeidsongeschikten)	Gewezen deelnemers < 60 jaar	Gewezen deelnemers 60 jaar tot pensioenrichtleeftijd	Pensioengerechtigden (Ouderdomspensioen)
Beleidsdoel 'Zelfredzaamheid' – Kennisdoelen: de gevolgen van de relevante wijzigingen					
1. X% weet dat ze een pensioenpot opbouwen.	85% [82,9%]	85% [82,9%]	85% [84,4%]	86% [84,4%]	96% [94,3%]
2. X% weet dat als het goed met de economie gaat, de pensioenpot straks groter wordt. En dat andersom ook geldt; als het slecht gaat met de economie, wordt de pensioenpot straks kleiner.	85% [82,7%]	85% [82,7%]	87% [86,6%]	88% [86,6%]	95% [94,8%]
3. X% weet dat Pensioenfonds UWV (later) uit de pensioenpot een maandelijks pensioen betaalt.	90% [89,0%]	90% [89,1%]	92% [91,5%]	93% [91,5%]	98% [96,1%]
4. X% weet dat de hoogte van het pensioen ieder jaar verandert.	70% [63,4%]	70% [63,4%]	68% [66,7%]	69% [66,7%]	88% [85,2%]
5. X% weet dat hoe jonger hij of zij is, hoe meer de pensioenpot gaat meebewegen. En dat dat niet erg is, want hij, zij of hen heeft ook meer tijd om de pensioenpot op te bouwen. En dat andersom ook geldt: hoe ouder hij, zij of hen is, hoe minder de pensioenpot gaat meebewegen.	70% [66,9%]	70% [66,9%]	70% [68,3%]	69% [68,3%]	

6. X% weet dat er straks afspraken zijn die helpen om grote veranderingen in het pensioen te voorkomen.	65% [63,4%]	65% [63,4%]	67% [66,7%]	68% [66,7%]	88% [85,1%]
7. X% weet dat we straks laten zien hoe de pensioenpot is opgebouwd. En hoe de pensioenpot maandelijks stijgt of daalt.	63% [59,2%]	63% [59,2%]	60% [58,7%]	63% [58,7%]	75% [72,0%]
8. X% weet dat het pensioen (dat ze hadden opgebouwd), om wordt gezet naar de nieuwe regels.	83% [81,2%]	83% [81,2%]	70% [68,2%]	75% [68,2%]	90% [88,3%]
9. X% weet dat ze compensatie krijgen omdat de overgang naar de nieuwe regeling voor hem/haar niet gunstig is.*	X% [nvt]	X% [nvt]			
10. X% weet wat er met de nieuwe regels voor pensioen geregeld is voor partnerpensioen.	43% [38,5%]	50% [38,5%]			
Beleidsdoel 'Zelfredzaamheid' – Kennisdoelen: onderdelen die gelijk blijven					
11. X% weet dat ze pensioen blijven opbouwen via de werkgever.	97% [96,9%]	97% [96,9%]			
12. X% weet dat ze pensioen ontvangen zolang ze leven.	97% [96,4%]	97% [96,4%]	95% [94,2%]	95% [94,2%]	99% [98,8%]
13. X% weet dat Pensioenfonds UWV blijft beleggen voor hun pensioen. Want dat levert meer op dan sparen.	95% [94,5%]	95% [94,5%]	94% [93,7%]	94% [93,7%]	97% [97%]
14. X% weet dat ze dezelfde keuzes houden. Bijvoorbeeld dat ze zelf kiezen wanneer ze met pensioen gaan.	87% [85,3%]	87% [85,2%]	80% [78,6%]	80% [78,6%]	
15. X% weet dat de partner maandelijks partnerpensioen ontvangt als ze overlijden.	93%	93%			

	[90%]	[90%]			
16. X% weet dat ze pensioen blijven opbouwen als ze arbeidsongeschikt raken.	55% [53,1%]	55% [53,1%]			
17. X% weet dat ze naast pensioen van Pensioenfonds UWV ook AOW van de overheid krijgen.	99% [98,2%]	99% [98,2%]	98% [97,1%]	98% [97,1%]	99% [99,3%]
Beleidsdoel 'Relatie' - Gedragsdoel					
18. X% heeft de overzichtspagina met de nieuwe en oude pensioenbedragen bezocht.**	35% [nvt]	35% [nvt]	35% [nvt]	35% [nvt]	50% [nvt]
Beleidsdoel 'Relatie' – Houding-doelen					
19. X% vertrouwt erop dat Pensioenfonds UWV het pensioen zorgvuldig omzet naar de nieuwe regels voor pensioen.	78% [77,9%]	78% [77,9%]	75% [74%]	75% [74%]	78% [77,7%]
20. X% vindt dat Pensioenfonds UWV goed informeert over de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen.	79% [77,5%]	79% [77,5%]	72% [70,7%]	73% [70,7%]	84% [83,1%]

* Alleen voor de deelnemers die compensatie krijgen

** We zetten alleen een meetbare gedragsdoelstelling op het bezoeken van de overzichtspagina. We kunnen namelijk niet met zekerheid vaststellen of deelnemers met communicatievoorkeur post ook daadwerkelijk de brief openen.

6 Planning, communicatiemomenten en boodschappen

De overgangsperiode (fase 2) delen we op in 4 belangrijke stappen. Tussen stap 1 en 4 zit minstens 21 maanden. In dit hoofdstuk geven we eerst een korte beschrijving van de 4 stappen. Daarna geven we overzicht van de doelen, boodschappen en kanalen. Het hoofdstuk sluiten we af met een verdere onderbouwing van stap 2 en 4.

Eén communicatie-overzicht

Tijdens de overgangsfase gaat de reguliere pensioencommunicatie gewoon door.

Naast de 4 stappen (zie dit hoofdstuk) staan de volgende communicatiemomenten over de nieuwe regels voor pensioen op de planning:

Q3 2026	Q4 2026	Q2/Q3 2027	Q4 2027
Stap 1: Implementatieplan ingediend	Thema nieuwsbrief Wtp	Start procescommunicatie 'Deelnemers met extra aandacht tijdens de overgang' – (zie 4.2)	Stap 2: Inzicht in je pensioenbedragen vooraf
Update Themapagina, Voorwaarden compensatie.	Campagne compensatie	(Wtp) brieven IPB, Aanvullend PP, Uitgesteld PP Niet uitruilbaar PP	Nieuwsbrief
Nieuwsbrief	(Wtp) procesbrief OOP	Nieuwsbrief	Nieuwsbrief
	Nieuwsbericht: De nieuwe regels voor jouw pensioen zijn bekend	Webinar over de nieuwe regels	
UPO	Magazine Pensioen & U	UPO	
		Magazine Pensioen & U	

Kwartaal 1 2028	Kwartaal 2 2028
Stap 3: Ingang nieuwe regeling	Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf
Jaaropgave plus specificatie uitkering oude regeling.	UPO
De hoogte van je nieuwe pensioen in 2028	Nieuwsbrief
Specificatie uitkering nieuwe regeling	
Nieuwsbrief	
Magazine Pensioen & U	

In onze communicatiejaarplannen werken we alle communicatiemomenten voor het betreffende jaar verder uit. Zo hebben we één overzicht van de communicatiemomenten die voortkomen uit de overgangsfase en de communicatiemomenten vanuit de reguliere pensioencommunicatie, en kunnen we de inhoud op elkaar aan laten sluiten.

Goed om te weten: als de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen anders verloopt dan verwacht, passen we de planning hierop aan.

UPO in overgangsjaar

Speciale aandacht hebben we voor het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) dat we verzenden in 2028. In het UPO geven we inzicht in de pensioenopbouw over 2027, terwijl we in dezelfde periode deelnemers inzicht geven in de pensioenbedragen achteraf (Stap 4). De Pensioenfederatie ontwikkelt een format voor het transitie UPO (TUPO). Het TUPO geeft de mogelijkheid om de twee communicatiemomenten te combineren. We hebben – samen met onze pensioenuitvoeringsorganisatie TKP - nog niet besloten of we gebruik gaan maken van dit format. Ons uitgangspunt is dat stap 2 en 4 zoveel mogelijk met elkaar overeenkomen. Herhaling zorgt voor overzicht, herkenbaarheid én vertrouwen. Als we het TUPO inzetten, moeten we dit – vanwege het vaste format – loslaten.

Speciale aandacht voor laaggeletterden en laaggecijferden

Tijdens het ontwikkelen van onze communicatiemomenten houden we rekening met laaggeletterden en laaggecijferden.

- > Het telefoonnummer van de frontoffice is altijd prominent in beeld.
- > Tijdens de overgangsperiode zetten we animaties in.
- > We kijken naar de mogelijkheid om stap 2 en stap 4 vooraf te testen bij ervaringsdeskundigen van Stichting lezen en schrijven.

6.1 De 4 stappen tijdens de overgang

De overgangsfase naar de nieuwe regels delen we op in 4 belangrijkste stappen:

Stap 1: Implementatieplan ingediend

- > Wettelijk verplicht: Art. 150i, lid 5 Pensioenwet en Art. 46a. lid 5 Besluit uitvoering Pensioenwet. Artikel 46g, Besluit uitvoering Pensioenwet
- > Nieuwsbericht: Je nieuwe pensioenregeling is bekend
- > Publicatieperiode: september

Stap 2: Inzicht in pensioenbedragen vooraf

- > Wettelijk verplicht: Art. 150j, , Pensioenwet, Art. 46a. lid 1 en 2 Besluit uitvoering Pensioenwet, Art. 21, lid 2. Besluit uitvoering Pensioenwet
- > Campagne: Ontdek je nieuwe pensioen (deel 1)
- > Verzendperiode: uiterlijk 2 maanden voor overgangsmoment

Stap 3: Ingang nieuwe regeling

- > Wettelijk verplicht: Art. 21, lid 2, Pensioenwet
- > Nieuwsbericht: Je nieuwe pensioen gaat in
- > Verzendperiode: 1 januari 2028

Stap 4: Inzicht in je pensioenbedragen achteraf

- > Wettelijk verplicht: Art. 150j, 3, Pensioenwet en Art. 46a. Besluit uitvoering Pensioenwet
- > Campagne: Ontdek je nieuwe pensioen (deel 2)
- > Verzendperiode: februari-juni 2028 (uiterlijk 6 maanden na overgang)

Stap 1: Implementatieplan ingediend

Het implementatieplan wordt op **[datum indiening implementatieplan]** ingediend. We zijn wettelijk verplicht om deelnemers hierover te informeren¹¹. Ook moet het implementatieplan beschikbaar worden gesteld op de website. En moeten we deelnemers informeren over de inhoud van het communicatieplan en het verdere proces. Daarnaast vindt de wetgever het wenselijk dat we deelnemers op dat moment inzicht geven in de voorgenomen wijzigingen en de gemaakte keuzes.

Om aan deze verplichtingen te voldoen, ontwikkelden we voor op de website een nieuwsbericht. In het nieuwsbericht geven we een procesupdate en linken we naar de themapagina 'Nieuwe regels voor pensioen'. Ook geven we aan wat de belangrijkste wijzigingen (op hoofdlijnen) zijn. Dit doen we voor de doelgroepen actieve deelnemers, gewezen deelnemers én pensioengerechtigden (met ouderdomspensioen).

De themapagina *nieuwe regels voor pensioen* staat sinds fase 1 op het openbare gedeelte van onze website (zie bijlage 1). Daarmee is de informatie voor iedereen beschikbaar. De boodschappen op deze pagina formuleren we doelgroep-overstijgend, maar met een sterke focus op actieve deelnemers én pensioengerechtigden (ouderdomspensioen).

¹¹ Art. 150i, lid 5 en Art. 46a. Besluit uitvoering Pw

Tot stap 1 vertelden we op de themapagina: wat er verandert (op hoofdlijnen), wat er hetzelfde blijft én wat de planning is. Voor stap 1 breiden we de themapagina verder uit:

- > Onder *Dit verandert* geven we meer toelichting over de belangrijkste veranderingen.
 - Op deze plek geven we ook een kwalitatieve duiding over wat de gevolgen zouden zijn van de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen als alle bestaande pensioenaanspraken en rechten achter zouden blijven in een gesloten deel van het pensioenfonds. Hiervoor maken we gebruik van het format verklaring van SZW en de Pensioenfederatie, aangevuld met een deelnemersgerichte samenvatting.
- > In de *Planning* nemen we ook de 4 belangrijkste communicatie stappen op. We geven aan wanneer deelnemers meer horen, op welke manier én wat ze te horen krijgen.

Goed om te weten

- > Voor stap 1 richten we ons op de deelnemers die pensioen bij ons opbouwen óf hebben opgebouwd. In lijn met de reguliere pensioencommunicatie informeren we de overige doelgroepen (bijvoorbeeld deelnemers met partnerpensioen en ex-partners) als het écht moet; bij stap 2 en 4.
- > We kiezen er bewust voor om voor stap 1 (nog) geen persoonlijk bericht te sturen. Uit ervaring weten we dat deelnemers eigenlijk maar in één ding zijn geïnteresseerd: 'Wat betekent het voor mijn uitkering in euro's?'. Dat inzicht kunnen we pas bij stap 2 geven.

Nieuwe regels voor pensioen bekend

Gepubliceerd op: 19-12-2023

Je weet vast al dat er nieuwe regels voor pensioen aankomen. We zijn er nog druk mee bezig, maar er is ook al veel bekend. Wil je weten wat er verandert? Ontdek dan wat straks voor jou geregeld is.

Ontdek wat er voor jou geregeld is

Niet alles verandert. De sterke punten uit het huidige pensioenstelsel blijven behouden. Zo blijf je pensioen opbouwen samen met je werkgever. En je krijgt nog steeds pensioen zolang je leeft. Ook de AOW blijft. Dit is wat er wél verandert:

1. Je bouwt een pensioenpot op
Jij en je werkgever leggen geld in voor je pensioen. Dat geld beleggen we voor je. En zo bouw je een pensioenpot op. Uit je pensioenpot krijg je later de rest van je leven pensioen.
2. De hoogte van je pensioen wordt minder zeker
Door de nieuwe regels kan je pensioen sneller omhoog als het goed gaat, maar ook sneller omlaag als het minder gaat. We bewaren geld als reserve voor mindere tijden.
3. Hoe we beleggen
Je pensioenpot beweegt mee met onze beleggingen. Ben je jong, dan beweegt je pensioenpot meer mee dan wanneer je ouder bent. Zo groeit je pensioenpot wanneer het kan en wordt je pensioen zekerder als het moet.

Afbeelding 1 Stap 1 – Nieuwsbericht met de belangrijkste wijzigingen op een rij

Stap 2: Inzicht in de pensioenbedragen vooraf

Voor de feitelijke overgang geven we deelnemers inzicht in de *ingeschatte* oude en nieuwe pensioenbedragen. En de nadruk leggen we hier op ingeschatte omdat de bedragen gebaseerd zijn op een geschatte uitkering (oude pensioenbedragen) op 31 december 2027 én een geschat individueel pensioenvermogen (nieuwe pensioenbedragen) op 1 januari 2028. Berekend met de die op 16 september bij ons bekend zijn. En onze financiële situatie op 1 januari 2028. Ook moet het individuele pensioenvermogen – na de feitelijke overgang – nog worden goedgekeurd. Het gaat bij het inzicht in pensioenbedragen om meer dan 20 verschillende bedragen¹² (zie ook 4.3). Daarbij komt nog uitleg over de verschillen tussen de bedragen voor en na de overgang, plus informatie over eventuele compensatie. Een complex verhaal.

Online campagne voor digitale deelnemers

Onze online campagne *Ontdek je nieuwe pensioen* is erop gericht de complexiteit te verminderen. De campagne begint met een *digitale notificatie* met een verwijzing naar een online informatiestroom. In de online informatiestroom nemen we de deelnemers opnieuw – gelaagd – mee in de belangrijkste wijzigingen.

Na de informatiestroom kunnen deelnemers hun geschatte persoonlijke bedragen zien. Op de overzichtspagina die volgt leggen we de focus op de nieuwe pensioenbedragen. Een geïnteresseerde deelnemer kan wel zelf de oude bedragen zichtbaar maken. Naast het inzicht in de pensioenbedragen geven we op de overzichtspagina ook een uitleg over de verschillen tussen de bedragen, plus informatie over eventuele compensatie.

Tot slot kan de deelnemer vanuit de overzichtspagina doorklikken naar Mijn post. Daar staat een PDF klaar met alle wettelijke verplichte informatie (zie 4.3). Deze PDF versie is gelijk aan de papieren versie.

¹² Artikel 150j, Lid 2 en Art. 46a. Besluit uitvoering Pw

Hallo John,

Je nieuwe pensioen

Het is bijna zover. Je doet op 1 januari 2024 mee aan onze nieuwe regels voor pensioen. Het pensioen dat je al hebt opgebouwd wordt ook omgezet naar de nieuwe regels. Hieronder vergelijk je oude en je nieuwe pensioen door te kiezen voor 'Oude regels' of 'Nieuwe regels'.

Je pensioen kan nog veranderen

De nieuwe regels zijn echt zeker op 1 januari 2024. Daarna rekenen we je pensioen nog een keer uit. Je pensioen kan dan wat hoger of lager zijn.

Meer weten

→ De nieuwe regels voor pensioen

Berekend met de gegevens van 31 december 2022

Netto bedragen 



Wat krijgen je partner en kinderen als je overlijdt?



Afbeelding 2 Overzichtspagina oude en nieuwe pensioenbedragen

Goed om te weten:

- > Met een digitale notificatie bedoelen we een bericht dat aansluit op de communicatievoorkeur van de deelnemer én de wettelijke vereisten om te voldoen aan de brengplicht. Voor deelnemers met communicatievoorkeur digitaal geldt; een notificatie via de Berichtenbox of een notificatie per e-mail (zie 4.4)
- > Voor de notificatie per e-mail geldt: als we de notificatie niet kunnen bezorgen (bijvoorbeeld omdat het e-mailadres niet bestaat óf de inbox vol zit), ontvangt de deelnemer een notificatie per post.
- > Om schijn van absolute zekerheid te voorkomen, ronden we de oude- en nieuwe pensioenbedragen af. We gebruiken hiervoor dezelfde uitgangspunten als in het servicedocument Transitiecommunicatie van de Pensioenfederatie.
- > In lijn met het servicedocument Transitiecommunicatie communiceren wij in laag 1 reële bedragen. Het nominale opgebouwde en te bereiken pensioen (oud én nieuw) communiceren we op een diepere laag.
- > De online campagne wordt ontwikkeld voor actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP). Pensioengerechtigden ((B)PP, Wzp en AOP) én Ex-partners met communicatievoorkeur digitaal ontvangen de papieren versie in Mijn post.

Papieren versie voor communicatievoorkeur post

Is de communicatievoorkeur van de deelnemer *post*? Dan ontvang de deelnemer de wettelijke verplichte informatie op papier. Ons uitgangspunt is dat het online overzicht en de papieren versie zoveel mogelijk met elkaar overeenkomen. Dit betekent dat we in de papieren versie dezelfde volgorde van bedragen aanhouden. Meer over deze volgorde in 6.3 onderbouwing campagnes.

Op papier hebben we niet dezelfde mogelijkheden om gelaagdheid door te voeren als bij het online overzicht. De nieuwe en oude pensioenbedragen tonen we in de papieren versie naast elkaar. Grote verschillen tussen nieuw en oud worden hierdoor sneller zichtbaar. Bijvoorbeeld - op de eerste pagina. Daar tonen we het verwachte pensioen op pensioenrichtleeftijd (nieuw én oud). Ook worden de grote verschillen verderop in de brief bij de scenariobedragen zichtbaar. Ondanks dat de prognose berekeningen (URM) nog niet voor alle deelnemers zijn gemaakt, weten we uit eerdere analyses dat er -verschillen zijn die we in de transitiecommunicatie moeten verklaren.

Afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer is het verwachte pensioen én het pensioen als het heel erg meezit (goedweersscenario) volgens de nieuwe regels (veel) hoger dan volgens de oude regels.

Verklaringen:

- De bufferverdeling op 1 januari 2028 zorgt voor een eenmalige verhoging.
 - Volgens de nieuwe regels hoeven we minder buffers aan te houden. Als de beleggingsresultaten goed zijn, zorgt dat voor een hoger (verwacht) pensioen.
 - Onder de oude regels moeten we een maximum voor pensioen aanhouden. Dat staat in de wet (genoeg-is-genoeg-regel). Onder de nieuwe regels hoeft dat niet. Daardoor is het (verwachte) pensioen hoger.
- > Het verwachte pensioen valt voor een kleine groep deelnemers lager uit.

Verklaring:

- Voor jonge actieve deelnemers: de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek is niet voldoende.
 - Voor gewezen deelnemers: als de deelnemer dichterbij pensioen komt, nemen we minder risico met de beleggingen. Hierdoor beweegt het pensioen minder, maar kunnen we het pensioen naar verwachting ook minder vaak verhogen.
- > Het pensioen als het heel erg tegenzit valt voor sommige deelnemers lager uit.

Verklaring:

- Volgens de nieuwe regels hoeven we minder buffers aan te houden. Als de beleggingsresultaten slecht zijn, leidt dat tot een lager (verwacht) pensioen.
- > Het partnerpensioen en/of wezenpensioen is voor sommige deelnemers volgens de nieuwe regels lager dan volgens de oude regels.

Verklaring:

- Er zijn nieuwe afspraken gemaakt over het partnerpensioen en/ of wezenpensioen.

Om onrealistische verwachtingen te voorkomen, geven we bij de bedragen een extra toelichting (zie 6.2.2).

Verdere (en uitgebreidere) toelichtingen op de bedragen plaatsen we apart in een bijlage. Zo voorkomen we informatie-*overload* bij de bedragen.

Stap 3: Start nieuwe pensioenregeling

Zodra de nieuwe pensioenregeling ingaat, informeren we deelnemers via een nieuwsbericht. Omdat stap 2 en 4 als belangrijke wettelijke mijlpalen hieromheen vallen – en tussen deze 2 stappen 8 maanden zit – houden wij het communicatiemoment low-key. Dit doen we door het als nieuwsbericht via de reguliere communicatie te laten verlopen. Dus via een nieuwsbrieven, magazine Pensioen & U of als nieuwsbericht op de website.

In het nieuwsbericht en magazine Pensioen & U geven we een update over het proces. We vertellen deelnemers dat bijna alle informatie op de website al is aangepast. En dat - eind januari 2028 de nieuwe pensioenbedragen ook zichtbaar zijn op de homepage van het portaal, in de planner en op Mijnpensioenoverzicht.nl.

Goed om te weten: de eerste weken na de overgang is de planner offline. Wel hebben deelnemers in deze periode toegang tot Mijn post en de online overzichtspagina van stap 2. Ondanks de korte freeze periode van het digitale aanvraagproces, deelnemers kunnen per eerste van de maand met pensioen. Ook in januari 2028.

Stap 4: Inzicht in je pensioenbedragen achteraf

Dit is het moment waarop het overgebrachte pensioenvermogen door een accountant is goedgekeurd. Door de campagne *Inzicht in je nieuwe pensioen* te herhalen geven we deelnemers opnieuw inzicht in de oude en nieuwe pensioenbedragen. Dit keer gebaseerd op een definitief individueel pensioenvermogen. En berekend met de gegevens van de deelnemer én onze financiële situatie op 2028. Ook tonen we in het overzicht de hoogte van het individuele pensioenvermogen én de compensatie. Daarnaast geven we een toelichting op hoe verschillen ten opzichte van de pensioenbedragen bij stap 2 zijn ontstaan¹³.

Goed om te weten: is de status van de deelnemer tussen 16 september 2027 en 1 januari 2028 gewijzigd? Dan nemen we hier in stap 4 voor de meest voorkomende gevallen een extra toelichting over op. We geven aan dat de wijziging in de persoonlijke situatie invloed heeft op de hoogte van het pensioen.

6.2 Doelen, boodschappen en kanalen

Op de volgende pagina geven we – per doelgroep - aan met welke boodschappen we bijdragen aan onze kennisdoelen (hoofdstuk 5). En welke aanvullende boodschappen we inzetten om te voldoen aan de wettelijke vereisten voor stap 2 en 4. Ook geven we in het overzicht via welke kanalen we de verschillende boodschappen communiceren.

Goed om te weten: in het overzicht beschrijven we onze boodschappen als losse zinnen. Dit doen we niet in onze campagnes. Dan zijn de zinnen onderdeel van een lopend verhaal.

¹³ Artikel 150j, Lid 3, Pensioenwet

6.2.1 Boodschappen vanuit wijzigingen en onderdelen die gelijk blijven

In het overzicht hieronder maken we opnieuw onderscheid tussen de twee soorten boodschappen:

- > In de witte rijen staan de boodschappen waarvan we vinden dat deelnemers ze tijdens de overgangperiode *moeten weten*. Of waarvan we weten dat een groot deel van onze deelnemers het *wil* weten. Deze boodschappen zijn dan ook gekoppeld aan één van onze kennisdoelen. In onze communicatie uitingen plaatsen we deze boodschappen in laag 1 of 2.
- > In de gekleurde rijen staan de boodschappen waarvan we willen dat deelnemers ze *begrijpen* als ze meer *willen weten*. Voor deze boodschappen stellen we geen kennisdoelen op. We communiceren deze boodschappen in diepere lagen.

Gevolg en/onderdelen die gelijk blijven (zie 4.2)	Doel (en)	Boodschap(pen) per doelgroep	Boodschappen komen terug in:				
			Q1/Q2 2026	Q3/Q4 2026	Q2/Q3 2027	Q4 2027	Q1 2028
1a en 1c	1 en 3	Actieven Je bouwt een pensioenpot op Jij en je werkgever leggen geld in voor je pensioen. Dat geld beleggen we voor je. En zo bouw je een pensioenpot op. Uit je pensioenpot krijg je later de rest van je leven pensioen. Gewezen deelnemers Je bouwt een pensioenpot op Jij en je oud-werkgever hebben geld ingelegd voor je pensioen. Dat geld beleggen we voor je. En zo bouw je een pensioenpot op. Uit je pensioenpot krijg je later de rest van je leven pensioen. <i>Pensioengerechtigden (OP)</i>	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> - Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> - Digitaal pensioennieuws Q1 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> - Themapagina <i>Dit verandert</i>	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> - Digitaal pensioennieuws Q3 - Wtp thema nieuwsbrief <i>Pensioengerechtigden</i> - Magazine Pensioen & U	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> - Stap 2: Start communicatie 'Deelnemers met extra aandacht tijdens de overgang' (zie 4.2.1) - Nieuwsbrief	Alle deelnemers - Stap 3: Ingang nieuwe regeling - Jaaropgave plus specificatie uitkering oude regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal) - Video	Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal)

	Je krijgt pensioen uit je pensioenpot Jij en je oud-werkgever hebben geld ingelegd voor je pensioen. Dat geld beleggen we voor je en dat blijven we doen. Al het geld zit in je pensioenpot. Uit je pensioenpot krijg je de rest van je leven maandelijks pensioen. <i>Pensioengerechtigden ((B)PP)</i> Je krijgt pensioen uit je pensioenpot Jij krijgt jouw pensioen voortaan iedere maand uit je eigen pensioenpot. We beleggen het geld en zo verandert de hoogte van je pensioenpot. Uit je pensioenpot krijg je de rest van je leven pensioen. In jouw pensioenpot zit ook het geld dat onder de oude regels is opgebouwd. <i>Pensioengerechtigden (WzP)</i> Je krijgt pensioen uit je pensioenpot Jij krijgt jouw pensioen voortaan iedere maand uit je eigen pensioenpot. We beleggen het geld en zo verandert de hoogte van je pensioenpot. Uit je pensioenpot krijg je maandelijks pensioen. In jouw pensioenpot zit ook het geld dat onder de oude regels is opgebouwd. AOP <i>Pensioengerechtigden (AOP)</i> Je krijgt pensioen uit je pensioenpot Jij krijgt jouw arbeidsongeschiktheidspensioen voortaan iedere maand uit je eigen pensioenpot. We beleggen het geld en zo verandert de hoogte van je pensioenpot. Uit je pensioenpot krijg je maandelijks pensioen zolang je arbeidsongeschikt bent. Jouw arbeidsongeschiktheidspensioen komt uit een aparte pensioenpot, speciaal voor dit pensioen.	Magazine Pensioen & U				
--	---	---	--	--	--	--

		<i>Ex-partners</i> Je krijgt pensioen uit je pensioenpot Jij krijgt jouw pensioen later iedere maand uit je eigen pensioenpot. We beleggen het geld en zo verandert de hoogte van je pensioenpot. Uit je pensioenpot krijg je later de rest van je leven pensioen. In jouw pensioenpot zit ook het geld dat onder de oude regels is opgebouwd.					
1b, 3a en 3b	2 en 6	Alle deelnemers Je pensioen verandert Gaat het goed gaat met de beleggingen? Dan gaat je (verwachte) pensioen straks eerder omhoog. Want we hoeven minder buffers aan te houden dan onder de oude regels. Je verwachte pensioen gaat ook eerder omlaag als het minder goed gaat met de beleggingen. Als je met pensioen bent - Ook als je met pensioen bent, blijven we voor je beleggen. De hoogte van je pensioen kan hierdoor ieder jaar veranderen. We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen: We verdelen beleggingsresultaten over meerdere jaren. - Als we verwachten dat je pensioen omlaag gaat, vullen we je pensioen aan uit onze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. Zit er te weinig geld in onze reservepot, dan kan je pensioen flink dalen. De reserve vullen we met elkaar. Want als de beleggingsresultaten goed genoeg zijn, gaat een klein deel naar de reserve. Ook als je nog	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> • Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> • Digitaal pensioennieuws Q2 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> • Themapagina <i>Dit verandert</i>	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> • Digitaal pensioennieuws Q3	Alle deelnemers • Stap 2: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)	Alle deelnemers • Stap 3: Ingang nieuwe regeling • Jaaropgave plus specificatie uitkering oude regeling Nieuwsbrief (elk kwartaal) • Video <i>Alle pensioengerechtigden (OP, (B)PP, WzP en AOP)</i> • De hoogte van je nieuwe pensioen in 2028	Alle deelnemers • Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)

		geen pensioen ontvangt, betaal je mee aan de reserve.					
1d	-	<i>Alle deelnemers</i> Hoogte van je pensioen De hoogte van je pensioen hangt af van de hoogte van je pensioenpot. Ook de rente en levensverwachting hebben invloed op de hoogte van je pensioen.			Alle deelnemers - Stap 2: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling Nieuw sbrief (elk kwartaal)	<i>Alle pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp en AOP</i> De hoogte van je nieuwe pensioen in 2028	Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal)
1e	4	<i>Alle deelnemers</i> De hoogte van je pensioen kan ieder jaar veranderen Ook als je met pensioen bent, blijven we voor je beleggen. De hoogte van je pensioen staat hierdoor niet vast, maar is afhankelijk van onze beleggingsresultaten. Verder heeft de gemiddelde levensverwachting in Nederland invloed. Want hoe ouder mensen worden, hoe langer we pensioen uitbetalen. Ook de rente heeft ieder jaar invloed op de hoogte van je pensioen. <i>Alle deelnemers behalve pensioengerechtigden Wzp:</i> Belangrijk om te weten: je krijgt altijd pensioen, hoe oud je ook wordt. En verwachten we dat je pensioen omlaag gaat, dan vullen we je pensioen aan uit onze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. Zit er te weinig geld in onze reservepot, dan kan je pensioen flink dalen. <i>Pensioengerechtigden Wzp:</i> Belangrijk om te weten: je krijgt altijd pensioen. En verwachten we dat je pensioen	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> - Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> - Digitaal pensioennieuws Q2 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> - Themapagina <i>Dit verandert</i>	Deelnemers die in een deelnemersproces zitten - Proces-communicatie <i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> - Digitaal pensioennieuws Q3	Deelnemers die in een deelnemersproces zitten - Proces-communicatie Alle deelnemers - Stap 2: Start communicatie 'Deelnemers met extra aandacht tijdens de overgang' (zie 4.2.1) - Nieuwsbrief	Alle deelnemers - Stap 3: Nieuwsbericht - Video <i>Alle pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp en AOP</i> - De hoogte van je nieuwe pensioen in 2028	Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal)

		omlaag gaat, dan vullen we je pensioen aan uit onze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. Zit er te weinig geld in onze reservepot, dan kan je pensioen flink dalen.					
1f	-	Alle deelnemers Alle pensioenen passen we met hetzelfde percentage aan Ook tijdens je pensioen blijven we beleggen. Daardoor kan je pensioen ieder jaar omhoog of omlaaggaan. We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen. Alle pensioenen passen we met hetzelfde percentage aan. We passen de pensioenen ieder jaar aan.			Alle deelnemers • Stap 2: online informatiefLOW	<i>Alle pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp [en AOP]</i> • De hoogte van je nieuwe pensioen in 2028 • Video	Alle deelnemers • Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)
2a, 2b, 2c en 3b	-	<i>Alle deelnemers</i> Al het geld beleggen we op dezelfde manier We beleggen voor een zo goed mogelijk pensioen. Al het geld uit alle pensioenpotten beleggen we op dezelfde manier, dus ook jouw pensioenpot. We maken afspraken over de verdeling van onze beleggingsresultaten. Welk deel van het beleggingsresultaat je krijgt, hangt onder andere af van je leeftijd. Een deel van de beleggingsresultaten bewaren we als reserve. Uit de reserve vullen we je pensioen aan als we verwachten dat je pensioen omlaag gaat. [Uitleg evenwichtigheid] Ook tijdens je pensioen blijven we beleggen. Daardoor kan je pensioen ieder jaar omhoog of omlaaggaan. We hebben afspraken gemaakt die helpen om grote veranderingen te voorkomen. Alle pensioenen passen we met hetzelfde percentage aan. We passen de pensioenen ieder jaar aan.			Alle deelnemers • Stap 2: online informatiefLOW	<i>Alle pensioengerechtigden (OP, (B)PP, Wzp [en AOP]</i> • De hoogte van je nieuwe pensioen in 2028 • Video	Alle deelnemers • Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)

2d	5	Actieve deelnemers en gewezen deelnemers Hoe jonger je bent, hoe meer je pensioenpot meebeweegt Ben je jong, dan beweegt je pensioenpot meer dan wanneer je ouder bent. Zo groeit je pensioenpot wanneer het kan en wordt je pensioen zekerder als het moet	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> - Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> - Digitaal pensioennieuws Q2 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> - Themapagina <i>Dit verandert</i>	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> Digitaal pensioennieuws Q3	Alle deelnemers - Stap 2: online informatiestroom <i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i>	Alle deelnemers Stap 3: Nieuwsbericht	Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal)
4a	7	Actieve deelnemers en gewezen deelnemers Inzicht in je pensioenpot Je kunt straks beter zien hoeveel geld jij en je (oud-)werkgever samen hebben ingelegd en hoe dit bedrag groeit. <i>Pensioengerechtigden (OP)</i> Inzicht in je pensioenpot Je kunt straks beter zien hoeveel geld jij en je (oud-)werkgever samen hebben ingelegd en hoe dit bedrag verandert. Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en ex-partners) Inzicht in je pensioenpot Je kunt straks beter zien hoeveel geld er in je pensioenpot zit en hoe dit bedrag verandert. AOP <i>Pensioengerechtigden (AOP)</i> Inzicht in je pensioenpot Je kunt straks beter zien hoeveel geld er voor	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> - Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> - Digitaal pensioennieuws Q2 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> - Themapagina <i>Dit verandert</i>	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> Digitaal pensioennieuws Q3	Alle deelnemers - Stap 2: online informatiestroom <i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i>	Alle deelnemers Stap 3: Nieuwsbericht	Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal)

		arbeidsongeschiktheidspensioen in de pensioenpot zit en hoe dit bedrag verandert.					
5b	8	<i>Actieve deelnemers</i> Je opgebouwde pensioen gaat mee We nemen het pensioen dat je al hebt opgebouwd mee. Dat komt in je pensioenpot. Heb je al nabestaandenpensioen opgebouwd? Ook dat neem je automatisch mee naar de nieuwe regeling. Daar hoeft je zelf dus niets voor te doen. <i>Gewezen deelnemers</i> Je opgebouwde pensioen gaat mee We nemen het pensioen dat je bij ons hebt opgebouwd mee. Dit pensioen komt in je pensioenpot. Heb je nabestaandenpensioen bij ons opgebouwd? Ook dat neem je automatisch mee naar de nieuwe regeling. Daar hoeft je zelf dus niets voor te doen. <i>Pensioengerechtigden (OP)</i> Je pensioen gaat mee We nemen je pensioen mee. Dit pensioen komt in je pensioenpot. Je partnerpensioen gaat ook mee Toen je met pensioen ging, kon je keuzes maken voor je partnerpensioen. Heb je gekozen voor partnerpensioen? Dan neem je dit automatisch mee naar de nieuwe regeling. Daar hoeft je zelf dus niets voor te doen. <i>Pensioengerechtigden (B)PP en WzP en ex-partners</i> Je pensioen gaat mee We nemen je pensioen mee. Dit pensioen komt in je pensioenpot.	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> - Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> - Digitaal pensioennieuws Q2 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> - Themapagina <i>Dit verandert</i>	Deelnemers die in een deelnemersproces zitten - Procescommunicatie <i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> - Digitaal pensioennieuws Q3 <i>Alle deelnemers</i> - UPO 2027	Deelnemers die in een deelnemersproces zitten - Procescommunicatie <i>Alle deelnemers</i> - Stap 2: online informatiestroom <i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i>	<i>Alle deelnemers</i> - Stap 3: Nieuwsbericht - Video	<i>Alle deelnemers</i> - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal) <i>Alle deelnemers behalve ex-partners</i> - UPO 2028

		<i>Pensioengerechtigden (AOP)</i> Je pensioen gaat mee We nemen je arbeidsongeschiktheidspensioen mee. Dit pensioen komt in je pensioenpot.					
5a t/m 5e	-	<i>Alle deelnemers</i> Verdelen geld op 1 januari 2028 Het geld dat we hebben, verdelen we op 1 januari 2028. 1. Een deel van het geld zetten we opzij om de pensioenregeling uit te kunnen voeren. 2. Het grootste deel van het geld gaat naar je pensioenpot en naar de pensioenpot van alle anderen die pensioen bij ons hebben. We verdelen het geld zo dat je pensioen voor en na de overgang minstens even hoog is. 3. Een deel van het geld gaat naar een reservepot. Deze reservepot is er voor iedereen die pensioen ontvangt. Als we verwachten dat je pensioen omlaag gaat, vullen we je pensioen aan uit deze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. 4. Sommige mensen die pensioen bij ons opbouwen krijgen compensatie, omdat hun pensioen onder de nieuwe regels anders lager is dan onder de oude regels. Een deel van ons geld gebruiken we voor deze compensatie. 5. Het geld dat we over hebben, verdelen we over alle			Alle deelnemers • Stap 2: online informatiestroom en overzichtspagina		Alle deelnemers • Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)

		pensioenpotten. Hoe we het geld precies verdelen, hangt af van onze financiële situatie op 1 januari 2028. Onze financiële situatie is op dit moment goed. Als dat zo blijft, hebben we straks geld over voor een extra verhoging. Op 1 januari 2026 hebben we je pensioenen verhoogd, omdat we toen wisten dat in de nieuwe regeling een minder grote buffer nodig zou zijn. Hierdoor is er nu wat minder geld over om de pensioenen extra te verhogen. Lees meer over de eerdere verhoging op Pensioenfonds UWV verhoogt de pensioenen Pensioenfonds UWV [Als inhaalindexaties na de overgang komen te vervallen] <i>Op de webpagina ‘verhogen/verlagen’</i> Verhoging als de nieuwe regels ingaan Onder de oude regels bekeken we ieder jaar of we de pensioenen konden verhogen met de stijging van de prijzen. Dat lukte niet. En dit verschil gaan we ook niet meer inhalen. Want het toeslagbeleid onder de oude regels geldt niet meer onder de nieuwe regels die ingaan op 1 januari 2028. Waarschijnlijk is er dan wél geld om alle pensioenen eenmalig te verhogen.					
6a	9	Alle deelnemers Compensatie In de nieuwe regels voor pensioen is de inleg voor pensioen voor alle leeftijden gelijk. Dit is gunstig voor jongeren. Maar dit is minder gunstig als iemand al langer pensioen opbouwt. Daarom krijgen sommige mensen een compensatie. Dit is een extra bedrag in hun pensioenpot. De hoogte van de	Alle deelnemers • Themapagina <i>Dit verandert</i> • Webpagina ‘Uit dienst’ <i>Actieve deelnemers</i>	Actieve deelnemers • Nieuwsbericht • Campagne ‘U krijgt mogelijk compensatie’		Alle deelnemers • Stap 3: Nieuwsbericht	

		compensatie hangt af van hun leeftijd, hun salaris en onze financiële situatie. <niet actieven> Je bouwt geen pensioen meer bij ons op, daarom krijg je geen compensatie. Volgens de nieuwe regels hoeven we minder buffers aan te houden. Een deel van het geld dat we nu overhouden, gebruiken we om de compensatie te betalen. <i>Aanvullend voor actieve deelnemers</i> Je krijgt de compensatie alleen als je <i>op 31 december 2027</i> en op 1 januari 2028 pensioen bij ons opbouwt. Verander je voor die tijd van baan of ga je met pensioen? Dan krijg je geen compensatie. Ga je minder werken, dan krijg je minder compensatie. Hoeveel de compensatie is, hangt af van jouw situatie. We kunnen voor je uitrekenen hoeveel compensatie je ongeveer krijgt. En wat dit ongeveer voor je pensioen per maand betekent. Als je dit weet is het misschien de moeite waard om langer in dienst te blijven of nog niet met pensioen te gaan. De uiteindelijke hoogte weten we pas op het moment dat je met pensioen gaat. De hoogte hangt namelijk af van onze beleggingsresultaten, de gemiddelde levensverwachting in Nederland én de rente op het moment dat u met pensioen gaat. Bel ons gerust als je meer wilt weten.	Voorbrief UPO 2026 en 2027				
6b		<i>Alle deelnemers</i> We betalen met het geld dat we over hebben Volgens de nieuwe regels hoeven we minder buffers te hebben. Een deel van het geld dat we daardoor nu overhouden gebruiken we om de compensatie te betalen. Hierdoor hebben			Alle deelnemers Stap 2: online informatiestroom en overzichtspagina		Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling

		we wel minder geld om de pensioenen voor iedereen te verhogen.					- Nieuwsbrief (elk kwartaal) - en overzichtspagina
(7a) t/m 7e	-	Actieve deelnemers Pensioen voor je partner en kinderen Als je overlijdt, krijgen je partner en kinderen nabestaandenpensioen van ons. - Overlijdt je terwijl je nog pensioen bij ons opbouwt? Dan krijgt je partner: - de rest van zijn/haar leven 28% van jouw salaris als partnerpensioen - plus een tijdelijk partnerpensioen vanaf jouw overlijden tot je partner zelf AOW-krijgt - plus het nabestaandenpensioen uit de oude regeling. - Bouw je geen pensioen meer bij ons op? Dan is je partnerpensioen niet meer bij ons verzekerd. Als je een andere baan krijgt, is het partnerpensioen daar mogelijk weer geregeld. Je kunt er ook voor kiezen om de verzekering van het partnerpensioen zelf bij ons voort te zetten. - Overlijdt je als je met pensioen bent? Dan hangt het partnerpensioen af van de hoogte van je pensioenpot en de keuzes die je maakte toen je met pensioen ging. - Kinderen krijgen wezenpensioen tot zij 25 worden. Ze krijgen iedere maand 12% van jouw salaris. <i>Gewezen deelnemers</i>	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> - Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> - Webpagina PP aanpassen met uitleg over Huwelijksvoorwaarden, verdeling OP/PP <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> - Themapagina <i>Dit verandert</i>		Alle deelnemers Stap 2: online informatiefLOW	Alle deelnemers Stap 3: Nieuwsbericht	Alle deelnemers - Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf - Specificatie uitkering nieuwe regeling - Nieuwsbrief (elk kwartaal)

		Pensioen voor je partner en kinderen Heb je nabestaandenpensioen bij ons opgebouwd? Dan neem je dit automatisch mee naar de nieuwe regeling. Als je met pensioen gaat, kun je zelf kiezen of en hoeveel partnerpensioen je partner krijgt na jouw overlijden. <i>Pensioengerechtigden (OP)</i> Pensioen voor je partner en kinderen Toen je met pensioen ging, kon je keuzes maken voor je partnerpensioen. Heb je toen gekozen voor partnerpensioen? Dan neem je dit automatisch mee naar de nieuwe regeling. De hoogte van het partnerpensioen hangt dan af van de keuzes die je maakte toen je met pensioen ging.					
1 t/m 4 en 5 t/m 8	11 t/m 17	<i>Alle deelnemers</i> Dit blijft hetzelfde Niet alles verandert. De sterke punten uit het huidige pensioenstelsel blijven behouden: <i>Actieve deelnemers</i> • Je bouwt nu pensioen bij ons op via je werkgever. Dat blijft zo. • Je behoudt dezelfde keuzes voor pensioen. Bijvoorbeeld dat je zelf mag kiezen wanneer je met pensioen gaat. • Overlijdt je? Dan is er net als nu nabestaandenpensioen voor je partner en kinderen. • Ook blijf je meestal pensioen opbouwen als je arbeidsongeschikt raakt. <i>Alle deelnemers behalve deelnemers met wezenpensioen</i> • Je ontvangt pensioen zolang je leeft. • Naast pensioen krijg je (later) AOW van de overheid. Dat blijft zo.	<i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> • Stap 1: Nieuwsbericht én themapagina <i>Dit verandert</i> • Digitaal pensioennieuws Q2 <i>Pensioengerechtigden ((B)PP, WzP en AOP) en ex-partners</i> • Themapagina <i>Dit verandert</i>		Alle deelnemers • Stap 2: online informatiestroom en overzichtspagina <i>Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> • Online deelnemerspanel	Alle deelnemers • Stap 3: Nieuwsbericht	Alle deelnemers • Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)

		<i>Alle deelnemers</i> • We blijven beleggen voor je pensioen want dat levert meer op dan sparen					
5	12	<i>Actieve deelnemer en gewezen deelnemers > 60 jaar</i> Als je met pensioen gaat, heb je een aantal keuzes Wil je met pensioen? Je bekijkt je keuzes en wat ze betekenen voor jouw pensioen in de pensioenplanner • Je kiest zelf wanneer je met pensioen wilt Je kunt al met pensioen vanaf 10 jaar voor je AOW ingaat. Je kunt ook voor een deel met pensioen. Pensioen gaat uiterlijk in als je 67 jaar bent. • In het begin een hoger pensioen Je kunt je inkomen aanvullen door eerst een hoger pensioen te nemen. Bijvoorbeeld tot je AOW krijgt. <als bedrag ineens in 2029 ingevoerd is> • Eenmalig bedrag op je pensioendatum opnemen Je kunt op je pensioendatum in één keer maximaal 10% van je pensioen opnemen. Bijvoorbeeld voor het afbetalen van je hypotheek, een verbouwing of een wereldreis. Je krijgt daarna de rest van je leven wel een lager pensioen.		Deelnemers die in een deelnemersproces zitten • Proces-communicatie	Deelnemers die in een deelnemersproces zitten • Proces-communicatie Alle deelnemers • Stap 2: online informatiefLOW		Alle deelnemers • Stap 4: Inzicht in je bedragen achteraf • Specificatie uitkering nieuwe regeling • Nieuwsbrief (elk kwartaal)

6.2.2 Aanvullende boodschappen vanuit Artikel 46a en 150j

Op basis van Art. 150j, lid 2 en 3, Pensioenwet en Art. 46a, lid 1 onder g, Besluit uitvoering Pensioenwet communiceren wij tijdens stap 2 en 4 de volgende boodschappen:

Artikel	Boodschap
Artikel 150j, tweede lid, aanhef en onder a, Pensioenwet Voor zover de informatie betrekking heeft op het reglementair te bereiken ouderdomspensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen voor gewezen deelnemers, wordt deze informatie tevens weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario. Artikel 150j, tweede lid, aanhef en onder b, Pensioenwet De mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen voor gewezen deelnemers zich na ingang kan ontwikkelen op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.	<i>Actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP)</i> Als het heel erg meezit of tegenzit De hoogte van je pensioen staat niet vast. We kunnen vooraf niet zeggen hoeveel pensioen je later krijgt. We maken wel een inschatting voor 3 situaties: als het naar verwachting gaat, of als het juist heel erg meezit of heel erg tegenzit. - Hoeveel pensioen je later krijgt, hangt onder andere af van onze beleggingsresultaten, de gemiddelde levensverwachting in Nederland en de rente. - We hebben je nieuwe pensioen berekend met de informatie die op 1 januari 2028 bij ons bekend was. We hebben geen rekening gehouden met persoonlijke veranderingen en veranderingen in de regelingen in de toekomst. We schatten ook in hoe onze beleggingen het doen in de toekomst. Voor die inschatting maken we gebruik van wettelijke regels. Je pensioen kan dus hoger of lager zijn. - Je pensioen kan ook nog lager of hoger zijn dan het linker- of rechterbedrag hierna. - Hoe dichterbij je pensioenleeftijd komt, hoe nauwkeuriger onze inschatting is. - We hebben in de bedragen toekomstige inflatie meegenomen. Waarom de drie bedragen onder de nieuwe regels anders zijn Goed om te weten: op het moment dat we het plan bij de AFM indienen, zijn de prognose berekeningen (URM) van de nieuwe regeling nog niet voor alle deelnemers gemaakt. 4 maanden voor invaren starten we met de invaarsimulaties. Vanaf dat moment ontstaat er een iteratief proces. We scherpen de boodschappen aan als de uitkomsten daar aanleiding tot geven. Ook breiden we onze segmentatie – indien nodig – uit. - Op 1 januari 2028 verdelen we ons geld. Als we geld over hebben, verdelen we dit over alle pensioenpotten. Dus wordt je verwachte pensioen hoger. - In je verwachte pensioen gaat het goed met de beleggingen. Onder de oude regels gaat de opbrengst naar onze buffer. Maar onder de nieuwe regels gaat het geld directer naar je pensioenpot. Daarom valt je verwachte pensioen



	hoger uit. <tot x jaar> Omdat je nog lang pensioen kunt opbouwen, is dat extra gunstig voor jou. Volgens de berekeningen krijg je nog veel goede beleggingsresultaten. • <Als het heel erg tegenzit lager uitvalt:> Andersom geldt dat ook bij slechte beleggingsresultaten. Het geld gaat directer uit je pensioenpot. Het bedrag als het heel erg tegenzit is daardoor lager in de nieuwe regeling. • <als het heel erg tegenzit toch niet lager uitvalt tot X jaar > Andersom geldt dat ook bij slechte beleggingsresultaten. Toch is het bedrag onder 'Als het heel erg tegenzit' onder de nieuwe regels hoger dan onder de oude regels. Dat komt omdat je nog lang pensioen kunt opbouwen. Volgens de berekeningen krijg je nog veel goede beleggingsresultaten. • <als het 'als het heel erg tegenzit' toch niet lager uitvalt vanaf X jaar> Andersom geldt dat ook bij slechte beleggingsresultaten. Toch is het bedrag onder 'Als het heel erg tegenzit' onder de nieuwe regels hoger dan onder de oude regels. Dat komt vooral door de extra verhoging van je pensioenpot op 1 januari 2028. • Onder de oude regels moeten we een maximum voor je pensioen aanhouden. Dat staat in de wet. Onder de nieuwe regels hoeft dat niet. Daardoor is het bedrag onder 'Als het heel erg meezit' veel hoger onder de nieuwe regels. <daling verwacht nieuw – verwacht oud> • Onder de nieuwe regels gaat de opbrengst van beleggingen directer naar je pensioenpot. Onder de oude regels ging de opbrengst vooral naar onze buffer. Hierdoor kan je pensioen eerder omhoog bij goede beleggingen. • Toch valt je nieuwe verwachte pensioen lager uit. Dit komt omdat we onder de nieuwe regels minder risico nemen met de beleggingen als je dichterbij je pensioen komt. Hierdoor beweegt je pensioen in de toekomst minder, maar kunnen we je pensioen naar verwachting minder vaak verhogen. • Bij slechte beleggingen kan je pensioen eerder omlaag. Het bedrag 'Als het heel erg tegenzit' onder de nieuwe regels is daarom lager dan onder de oude regels. • <als het heel erg tegenzit nieuw > als het heel erg tegenzit oud> Andersom geldt dat bij goede beleggingen je pensioen eerder omhoog kan. Bij heel goede beleggingen valt je pensioen 'Als het heel erg meezit' hoger uit onder de nieuwe regels. Dit komt omdat we onder de oude regels een maximum moesten aanhouden voor je pensioen. Dat staat in de wet. Onder de nieuwe regels hoeft dat niet meer.> • <als het heel erg tegenzit nieuw < als het heel erg tegenzit oud > Andersom geldt dat bij goede beleggingen je pensioen eerder omhoog kan. Toch is het bedrag onder 'Als het heel erg meezit' onder de nieuwe regels lager dan onder de oude regels. Dat komt vooral doordat we de beleggingen afbouwen als je dichterbij je pensioen komt.>
--	---

	We hebben in de bedragen toekomstige inflatie al meegenomen Als je met pensioen gaat, is alles duurder dan nu. Je hoeft niet zelf uit te rekenen wat dit betekent voor je pensioen. Want wij hebben een inschatting van toekomstige inflatie al meegenomen in je pensioen. Je kunt je pensioen dus gewoon vergelijken met je inkomen. Zo weet je meteen of je later genoeg geld hebt. In de bedragen houden we ook rekening met onze beleggingsresultaten, de rente en de levensverwachting. Want die hebben ook invloed op de hoogte van je pensioen.
Art. 150j. tweede lid, aanhef en onder c, Pensioenwet Indien afspraken zijn gemaakt over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken aan deelnemers, de inhoud van deze afspraken en het financieringsplan voor de compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate welke bron ingezet zal worden.	<i>Actieve deelnemers</i> In je pensioenpot zit een compensatie Dat zit zo. In de nieuwe regels voor pensioen is afgesproken dat de pensioenpremie voor alle leeftijden gelijk is. Dit is gunstig voor jonge deelnemers, maar kan betekenen dat je minder pensioen kunt verwachten als je al pensioen hebt opgebouwd. Daarom krijg je een compensatie. Het pensioen dat je kunt verwachten is hierdoor ongeveer hetzelfde als onder de oude regels. Wil je nog meer weten? Lees dan verder. In de nieuwe regels voor pensioen is de inleg voor pensioen voor alle leeftijden gelijk. Dit is gunstig voor jongeren. Maar dit is minder gunstig als je al langer pensioen opbouwt. Daarom krijg je een compensatie. De hoogte van de compensatie hangt af van je leeftijd, je salaris en deeltijdfactor op 1 januari 2028. Je krijgt de compensatie als je op 31 december 2027 en op 1 januari 2028 pensioen bij ons opbouwt. Goed om te weten: verandert je persoonlijke situatie vóór 1 januari 2028? Dan heeft dit mogelijk invloed op de hoogte van je compensatie. <i>Diepere laag</i> Het verschil tussen de oude en de nieuwe regels Wij beleggen de premie die jij en je werkgever inleggen. De premie die een jongere inlegt, levert meer op dan de premie die een oudere inlegt. Met de premie van een jongere kunnen we immers langer beleggen. Maar onder de oude regels hadden jongeren daar geen voordeel van: iedereen bouwde hetzelfde pensioenrecht op. Jongeren betaalden mee aan het pensioen van ouderen. Dat was geen probleem zolang mensen altijd pensioen bleven opbouwen bij hetzelfde pensioenfonds. Maar mensen veranderen vaker van baan en pensioenfonds. Daarom zijn de regels veranderd. Met de nieuwe regels wordt je pensioen gekoppeld aan de waarde van het geld dat jij inlegt. Hoe jonger je bent, hoe meer pensioen je kunt verwachten voor iedere ingelegde euro. Ben je ouder dan levert iedere ingelegde euro mogelijk minder op. Nog steeds geldt dat je uitkomt op ongeveer hetzelfde pensioen (of zelfs iets meer). De compensatie helpt hierbij. We betalen met het geld dat we over hebben Volgens de nieuwe regels hoeven we minder buffers te hebben. Een deel van het geld dat we daardoor nu overhouden gebruiken we om je compensatie te betalen. We kunnen voor je uitrekenen hoeveel compensatie je ongeveer krijgt. En wat dit ongeveer voor je pensioen per maand betekent. Als je dit weet is het misschien de moeite waard om langer in dienst te blijven of nog niet met pensioen te gaan. De uiteindelijke hoogte weten we pas op het moment dat je met pensioen gaat. De hoogte hangt namelijk af van onze beleggingsresultaten, de gemiddelde levensverwachting in Nederland én de rente op het moment dat u met pensioen gaat. Bel ons gerust als je meer wilt weten

Art. 150j, Lid 3, Pensioenwet De pensioenuitvoerder verstrekt de informatie, bedoeld in het tweede lid, en de overige relevante informatie bij de transitie, aan deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden voorafgaand aan het tijdstip, bedoeld in artikel 220i, tweede lid, op basis van een zo nauwkeurig mogelijke prognose en verstrekt na dit tijdstip de informatie, bedoeld in het tweede lid, zoals die definitief is vastgesteld, waarbij de pensioenuitvoerder de verschillen tussen de prognose en de vastgestelde informatie toelicht.	<i>Alle deelnemers</i> Een nieuwe berekening na de overgang Eerder kreeg je een eerste inschatting van je nieuwe pensioen. We weten nu beter wat de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen voor je betekent. We hebben de berekening gemaakt met de informatie van 1 januari 2028. Hieronder lees je welke informatie is veranderd. • <Dekkingsgraad gestegen> Onze financiële situatie was op 1 januari 2028 beter dan verwacht. Daardoor hadden we meer geld over om te verdelen over alle pensioenpotten. Er is extra geld naar je pensioenpot gegaan. • <Dekkingsgraad gedaald> Onze financiële situatie was op 1 januari 2028 minder goed dan verwacht. Daardoor hadden we minder geld over om te verdelen over alle pensioenpotten. Er is minder extra geld naar je pensioenpot gegaan • <scenarioset gunstiger> We schatten in dat onze beleggingen het beter doen in de toekomst. Voor deze inschatting maken we gebruik van wettelijke regels • <scenarioset minder gunstig> We schatten in dat onze beleggingen het iets minder goed doen in de toekomst. Voor deze inschatting maken we gebruik van wettelijke regels • <situatie veranderd> Je situatie is veranderd: ○ <Je bouwt opnieuw pensioen op bij <Pensioenfonds UWV>> ○ <Je bouwt geen pensioen meer bij ons op> ○ <Je bent gescheiden> ○ <Je bent met pensioen> ○ <Je bent deels met pensioen>. ○ <Je bent meer arbeidsongeschikt> ○ <Je bent minder arbeidsongeschikt> Je nieuwe verwacht pensioen is hierdoor <hoger/lager>. [bovenstaande segmentatie wordt – afhankelijk van de uitgangspunten van Stap 2 - verder uitgebreid] Is er iets veranderd in je persoonlijke situatie na 1 januari 2028? Daarmee hebben we nog geen rekening gehouden.
Artikel 46a, lid 1, onder c, Besluit uitvoering Pensioenwet De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.	<i>Alle deelnemers</i> Voor stap 2: Na de overgang krijg je een tweede berekening

	Dit is een eerste inschatting van je nieuwe pensioen. We komen na de overgang nog bij je terug met een tweede berekening. Die is nauwkeuriger, hierdoor kan je verwacht pensioen hoger of lager zijn. • We weten dan zeker wat onze financiële situatie op 1 januari 2028 is. En daardoor ook wat je opgebouwde pensioen dan waard is volgens de nieuwe regels. • De informatie waarmee we je pensioen berekenen kan veranderd zijn.
Artikel 46a, lid 1, onder d, Besluit uitvoering Pensioenwet Het karakter van de pensioenovereenkomst dan wel beroepspensioenregeling voor en na de peildatum.	<i>Alle deelnemers</i> Uitleg verschil uitkeringsregeling en solidaire premieregeling Je nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 is een solidaire premieregeling Dit is een regeling waarbij we vooraf afspreken hoeveel geld (premie) werknemers en werkgevers inleggen. Dit geld beleggen wij voor je. Zo bouw je een pensioenpot op. Uit de pensioenpot krijg je later pensioen. De hoogte van je pensioen hangt onder andere af van de hoogte van je pensioenpot. Het is een regeling waarbij iedereen die meedoet aan de regeling meevallers en tegenvallers deelt Je oude pensioenregeling tot 1 januari 2028 is een middelloonregeling. Dit is een regeling waarbij je ieder jaar een stukje pensioen opbouwde over je salaris. Vooraf wist je dus hoeveel pensioen je kon verwachten als je met pensioen ging. Ieder jaar probeerden we je pensioen mee te laten groeien met de inflatie. Lees meer over de verhoging van de pensioenen in de afgelopen 5 jaar op www.uwvpensioen.nl/verhogen-of-verlagen.
Artikel 46a, lid 1, onder e, Besluit uitvoering Pensioenwet De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij het partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.	<i>Actieve deelnemers</i> Ouderdomspensioen voor de overgang Dit kon je verwachten als je je pensioen opbouwde tot je 67ste • bruto per jaar zonder AOW of andere inkomsten Ouderdomspensioen na de overgang Dit krijg je ongeveer als je pensioen opbouwt tot je 67ste • bruto per jaar zonder AOW of andere inkomsten <i>We hebben je nieuwe pensioen berekend met de informatie die op 1 januari bij ons bekend was. We hebben geen rekening gehouden met persoonlijke veranderingen en veranderingen in de regeling in de toekomst. We schatten ook in hoe onze beleggingen het doen in de toekomst. Voor die inschatting maken we gebruik van wettelijke regels. Je pensioen kan dus hoger of lager zijn.</i> Partnerpensioen voor de overgang

Pensioen voor je (eventuele) partner

Voor de volledigheid leggen we ook uit hoe het partnerpensioen onder de oude regels werkte.

- Als je overleed voor je pensioendatum, dan kreeg je partner ongeveer 70% van het pensioen dat jij van ons zou krijgen als je met pensioen zou gaan. Dit was een pensioen zolang je partner leefde.
- Bouwde je geen pensioen meer bij ons op? Dan kon je ervoor kiezen om een deel van jouw pensioen om te zetten in een pensioen voor je partner en kinderen.
- Ging je met pensioen? Dan kon je het partnerpensioen ruilen voor een hoger pensioen voor jezelf, of andersom.

Partnerpensioen na de overgang

Pensioen voor je voor je (eventuele) partner

Als je overlijdt, krijg je partner ook onder de nieuwe regels partnerpensioen.

- Overlijdt je terwijl je nog pensioen bij ons opbouwt? Dan krijgt je partner:
 - 28% van jouw salaris als partnerpensioen, zolang je partner leeft.
 - Ook de waarde van het opgebouwde partnerpensioen uit de oude regeling, zolang je partner leeft.
 - Plus tijdelijk extra partnerpensioen. Vanaf het moment dat je overlijdt tot je partner zelf AOW krijgt. Het tijdelijk extra partnerpensioen is 50%, 75% of 100% van de fiscaal maximale Anw-hiaatuitkering.
 - Plus het extra partnerpensioen dat je zelf al hebt verzekerd. Dit extra partnerpensioen krijgt je partner erbij tot je partner AOW krijgt.
- Bouw je geen pensioen meer bij ons op?
 - Als je een andere baan krijgt, is het partnerpensioen daar mogelijk weer geregeld. Soms is het partnerpensioen langer bij ons verzekerd: de eerste 6 maanden als je geen nieuwe werkgever hebt of zolang je in de WW of Ziektewet zit. Daarna kun je ervoor kiezen om het partnerpensioen zelf bij ons te verzekeren. De premie betaal je uit je pensioenpot.
 - Je partner krijgt wel het partnerpensioen dat uit de oude regeling is omgezet naar de nieuwe regeling.
- Als je overlijdt tijdens je pensioen, dan hangt het partnerpensioen af van de hoogte van je pensioenpot en de keuzes die je maakte toen je met pensioen ging. Zo kun je het partnerpensioen ruilen voor een hoger pensioen voor jezelf. Of andersom.

Wezenpensioen na de overgang

Pensioen voor je (eventuele) kinderen

- Als je overlijdt terwijl je pensioen bij ons opbouwt, dan krijgen je kinderen ook onder de nieuwe regels een wezenpensioen. Kinderen krijgen wezenpensioen tot zij 25 worden. Ze krijgen iedere maand 12% van je salaris Plus een deel van het wezenpensioen uit de oude regeling.
- Bouw je geen pensioen meer bij ons op? Dan is het wezenpensioen niet meer bij ons verzekerd.
 - Als je een andere baan krijgt, is het wezenpensioen daar mogelijk weer geregeld. Soms is het wezenpensioen langer bij ons verzekerd: de eerste 6 maanden als je geen nieuwe werkgever hebt of zolang je in de WW of Ziektewet zit. Daarna kun je er voor kiezen om het wezenpensioen zelf bij ons te verzekeren.



- Je kinderen krijgen wel het opgebouwde wezenpensioen dat uit de oude regeling is omgezet naar de nieuwe regeling. Je kinderen krijgen dit deel van het wezenpensioen tot zij 25 worden.
- Als je overlijdt tijdens je pensioen, dan krijgen je kinderen het opgebouwde wezenpensioen uit de oude regeling dat is omgezet naar de nieuwe regeling.

Wezenpensioen voor de overgang

Voor de volledigheid leggen we ook uit hoe het wezenpensioen onder de oude regels werkte.

- Als je overleed voor je pensioendatum, dan kregen je kinderen wezenpensioen tot zij 18 werden. Of tot 27 jaar als ze een opleiding volgden. Het wezenpensioen was ongeveer 14% van het pensioen dat je van ons zou krijgen als je met pensioen zou gaan.
- Bouwde je geen pensioen meer bij ons op? Dan kregen je kinderen alleen wezenpensioen dat je had opgebouwd tot je bij ons wegging.
- Als je overleed tijdens je pensioen, dan was het wezenpensioen ongeveer 14% van het pensioen dat je van ons kreeg.

Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschikt? Je bouwt toch pensioen op

Je blijft (deels) pensioen opbouwen als je arbeidsongeschikt bent. Wij betalen de premie.

Gewezen deelnemers

Ouderdomspensioen voor de overgang

Dit kon je verwachten als je je pensioen liet ingaan op je 67ste

- bruto per jaar zonder AOW of andere inkomsten

Ouderdomspensioen na de overgang

Dit krijg je je ongeveer als je je pensioen laat ingaan op je 67ste

- bruto per jaar zonder AOW of andere inkomsten

We hebben je nieuwe pensioen berekend met de informatie die op 1 januari 2028 bij ons bekend was. We hebben geen rekening gehouden met persoonlijke veranderingen en veranderingen in de regeling in de toekomst. We schatten ook in hoe onze beleggingen het doen in de toekomst. Voor die inschatting maken we gebruik van wettelijke regels. Je pensioen kan dus hoger of lager zijn.

Partnerpensioen voor de overgang

Pensioen voor je (eventuele) partner

Je opgebouwde partnerpensioen uit de oude regeling zetten we om naar de nieuwe regeling:

- Het partnerpensioen kan ieder jaar iets veranderen. Je krijgt hier ieder jaar bericht over.

- Je partner krijgt het partnerpensioen voor de rest van zijn of haar leven.
- Als je met pensioen gaat, bepaal je zelf of en hoeveel partnerpensioen je reserveert. Je kunt het ook inruilen voor een hoger ouderdomspensioen voor jezelf.

Partnerpensioen na de overgang

Voor de volledigheid leggen we ook uit hoe het partnerpensioen onder de oude regels werkte.

- Had je partnerpensioen opgebouwd en ging je uit dienst? Dan bleef het partnerpensioen tot je pensioendatum bij ons staan.
- Stopte je met pensioen opbouwen? Dan was het partnerpensioen niet meer bij ons verzekerd. Wel kon je ervoor kiezen om een percentage van je pensioen om te zetten in een hoger pensioen voor je partner.
- Ging je met pensioen? Dan kon je het partnerpensioen ruilen voor een hoger pensioen voor uzelf, of andersom.

Wezenpensioen na de overgang

Pensioen voor je (eventuele) kinderen

Als je overlijdt, krijgen je kinderen ook onder de nieuwe regels wezenpensioen. Hiervoor hebben we je wezenpensioen uit de oude regeling omgezet naar de nieuwe pensioenregeling:

- Het wezenpensioen kan na ingang ieder jaar veranderen. Je krijgt hier ieder jaar bericht over.
- Je kinderen krijgen dit bedrag tot hun 25^{ste}.

Wezenpensioen voor de overgang

Pensioen voor je (eventuele) kinderen

Voor de volledigheid leggen we ook uit hoe het wezenpensioen onder de oude regels werkte.

- Als je overleed voor je pensioendatum, dan kregen je kinderen wezenpensioen tot zij 18 werden. Of tot 27 jaar als ze een opleiding volgden. Het wezenpensioen was ongeveer 14% van het pensioen dat je van ons zou krijgen als je met pensioen zou gaan.
- Bouwde je geen pensioen meer bij ons op? Dan kregen je kinderen alleen wezenpensioen dat je had opgebouwd tot je bij ons wegging.
- Als je overleed tijdens je pensioen, dan was het wezenpensioen ongeveer 14% van het pensioen dat je van ons kreeg.

Pensioengerechtigden (OP, (B)PP)

Ouderdomspensioen/(Bijzonder) partnerpensioen voor de overgang

Dit kreeg je,:

Ouderdomspensioen/(Bijzonder) partnerpensioen na de overgang

Dit krijg je ongeveer :

Als je pensioen ontvangt, blijven we voor je beleggen. De hoogte van je pensioen kan hierdoor ieder jaar veranderen.

	Belangrijk om te weten: je krijgt altijd pensioen, hoe oud je ook wordt. En verwachten we dat je pensioen omlaag gaat, dan vullen we je pensioen aan uit onze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. Uw pensioen gaat pas omlaag als we geen reserve meer hebben. Partnerpensioen en wezenpensioen voor en na de overgang Pensioen voor je partner en kinderen Toen je met pensioen ging, kon je keuzes maken voor je partnerpensioen. Heb je toen gekozen voor partnerpensioen? Dan neem je dit automatisch mee naar de nieuwe regeling. <i>Pensioengerechtigden Wzp</i> Wezenpensioen voor de overgang Dit kreeg je, tot je 18e óf als je studeerde tot uiterlijk je 27ste: Wezenpensioen na de overgang Dit krijg je ongeveer : Als je pensioen ontvangt, blijven we voor je beleggen. De hoogte van je pensioen kan hierdoor ieder jaar veranderen. Belangrijk om te weten: er is altijd pensioen voor jou. En verwachten we dat je pensioen omlaag gaat, dan vullen we je pensioen aan uit onze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. Uw pensioen gaat pas omlaag als we geen reserve meer hebben. <i>Pensioengerechtigden AOP</i> Arbeidsongeschiktheidspensioen voor de overgang Dit kreeg je, zolang je arbeidsongeschikt was: Arbeidsongeschiktheidspensioen na de overgang Dit krijg je ongeveer:: Als je pensioen ontvangt, blijven we voor je beleggen. De hoogte van je pensioen kan hierdoor ieder jaar veranderen. Belangrijk om te weten: er is altijd pensioen voor jou. En verwachten we dat je pensioen omlaag gaat, dan vullen we je pensioen aan uit onze reserve. Zolang er genoeg geld in onze reservepot zit. Uw pensioen gaat pas omlaag als we geen reserve meer hebben.
Artikel 46a, lid 1, onder g, Besluit uitvoering Pensioenwet Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum	<i>Op de eerste pagina's van Stap 2 en Stap 4</i> Goed om te weten: op het moment dat we het plan bij de AFM indienen, zijn de prognose berekeningen (URM) van de nieuwe regeling nog niet voor alle deelnemers gemaakt. 4 maanden voor invaren starten we met de invaarsimulaties. Vanaf dat moment ontstaat er een iteratief proces. We scherpen de boodschappen aan als de uitkomsten daar aanleiding tot geven. Ook breiden we onze segmentatie – indien nodig – uit. Over je nieuwe pensioen Gaat het goed met de beleggingen? Dan gaat je verwachte pensioen eerder omhoog. Want we hoeven minder buffers aan te houden dan onder de oude regels. Je verwachte pensioen gaat ook eerder omlaag als het minder goed gaat met de beleggingen. <slecht weer scenario voor actieven en gewezen deelnemers = lager dan onder de oude regels>



	Op pagina x zie je dat het bedrag onder de nieuwe regels lager is als het heel erg tegenzit. Je ziet dit onder <i>Je nieuwe pensioen, x.x Als je met pensioen gaat</i>. • <pensioengerechtigden verwachting 77 is hoger dan verwachting 67> Naar verwachting kunnen we je pensioen mee laten groeien met inflatie, zie pagina x <verwachting 77 is lager dan verwachting 67> Naar verwachting kunnen we je pensioen niet volledig mee laten stijgen met de inflatie, zie pagina x. • <actieven en gewezen deelnemers als partnerpensioen onder de nieuwe regels = lager dan onder de oude regels> Als je overlijdt terwijl je pensioen bij ons opbouwt, krijgt je partner partnerpensioen. Het partnerpensioen is onder de nieuwe regels lager dan onder de oude regels. Je ziet de bedragen onder Toelichting x.x <i>Pensioen voor je (eventuele) partner</i> • <actieven en gewezen deelnemers als wezenpensioen onder de nieuwe regels = lager dan onder de oude regels> Als je overlijdt terwijl je pensioen bij ons opbouwt, krijgen je eventuele kinderen wezenpensioen. Het wezenpensioen is onder de nieuwe regels lager dan onder de oude regels. Je ziet de bedragen onder Toelichting x.x <i>Pensioen voor je (eventuele) kinderen</i>. Waarom je nieuwe verwachte pensioen < stijging verwacht nieuw – verwacht oud >X%> veel> hoger is • <vanaf 2028 > Als we geld over hebben op 1 januari 2028, dan verdelen we dat over alle pensioenpotten. Dit kan als onze financiële situatie zo goed blijft als nu. Jouw deel hebben we alvast bij je pensioenpot opgeteld. Daardoor is je nieuwe verwachte pensioen hoger. • In je verwachte pensioen gaat het goed met de beleggingen. Onder de oude regels gaat de opbrengst naar onze buffer. Maar onder de nieuwe regels gaat het geld directer naar je pensioenpot. Daarom valt je pensioen hoger uit. <tot x jaar> Omdat je nog lang pensioen kunt opbouwen, is dat extra gunstig voor jou. Volgens de berekeningen krijg je nog veel goede beleggingsresultaten. • <krijgt compensatie + > X jaar + stijging > X% > Je nieuwe verwachte pensioen valt ook hoger uit door de compensatie die we hebben opgeteld bij je pensioenpot.> • <krijgt compensatie + X jaar – X jaar + stijging > X% > Je nieuwe verwachte pensioen gaat sterk omhoog. Dit komt vooral door de compensatie die we hebben opgeteld bij je pensioenpot.> <daling verwacht nieuw – verwacht oud> • <deelnemer krijgt compensatie> Het geld dat we over hebben op 1 januari 2026 verdelen we over alle pensioenpotten. Ook in je pensioenpot zit een extra verhoging. Sommige mensen krijgen daarnaast een compensatie. Ook deze compensatie zit in je pensioenpot. Je start daardoor met een hogere pensioenpot dan u nu heeft opgebouwd.> • <deelnemer krijgt geen compensatie> Het geld dat we over hebben op 1 januari 2026 verdelen we over alle pensioenpotten. Ook in je pensioenpot zit daardoor een extra verhoging. Je start daardoor met een hogere pensioenpot dan je nu hebt opgebouwd.> • Toch kan je nieuwe verwachte pensioen op pensioendatum lager uitvallen. Dat komt doordat we in de berekening rekening houden met andere regels voor de toekomst.
--	---

	- Dit is een voorlopige berekening. Na de overgang naar de nieuwe regels berekenen we je pensioen opnieuw. Die berekening is nauwkeuriger. Je verwachte pensioen kan dan nog veranderen. <i>Bij de scenariobedragen op pensioenleeftijd (voor actieven en gewezen deelnemers)</i> <Stijging verwacht nieuw – verwacht oud>0%> - Op 1 januari verdelen we ons geld. Als we geld over hebben, verdelen we dit over alle pensioenpotten. Dus wordt je verwachte pensioen hoger. - In je verwachte pensioen gaat het goed met de beleggingen. Onder de oude regels gaat de opbrengst naar onze buffer. Maar onder de nieuwe regels gaat het geld directer naar je pensioenpot. Daarom valt je verwachte pensioen hoger uit. <actieven tot x jaar> Omdat je nog lang pensioen kunt opbouwen, is dat extra gunstig voor jou. Volgens de berekeningen krijg je nog veel goede beleggingsresultaten. <gewezen deelnemers tot x jaar> Omdat we nog lang voor jouw pensioen beleggen, is dat extra gunstig voor jou. Volgens de berekeningen krijg je nog veel goede beleggingsresultaten. <Als het heel erg tegenzit lager uitvalt:> Andersom geldt dat ook bij slechte beleggingsresultaten. Het geld gaat directer uit je pensioenpot. Het bedrag als het heel erg tegenzit is daardoor lager in de nieuwe regeling. <als het heel erg tegenzit toch niet lager uitvalt tot x jaar > Andersom geldt dat ook bij slechte beleggingsresultaten. Toch is het bedrag onder 'Als het heel erg tegenzit' onder de nieuwe regels hoger dan onder de oude regels. Dat komt omdat je nog lang pensioen kunt opbouwen. Volgens de berekeningen krijg je nog veel goede beleggingsresultaten. < als het 'als het heel erg tegenzit' toch niet lager uitvalt vanaf x jaar> Andersom geldt dat ook bij slechte beleggingsresultaten. Toch is het bedrag onder 'Als het heel erg tegenzit' onder de nieuwe regels hoger dan onder de oude regels. Dat komt vooral door de extra verhoging van je pensioenpot op 1 januari 2028. - Onder de oude regels moeten we een maximum voor je pensioen aanhouden. Dat staat in de wet. Onder de nieuwe regels hoeft dat niet. Daardoor is het bedrag onder 'Als het heel erg meezit' veel hoger onder de nieuwe regels. <daling verwacht nieuw – verwacht oud> - Onder de nieuwe regels gaat de opbrengst van beleggingen directer naar je pensioenpot. Onder de oude regels ging de opbrengst vooral naar onze buffer. Hierdoor kan je pensioen eerder omhoog bij goede beleggingen. - Toch valt je nieuwe verwachte pensioen lager uit. Dit komt omdat we onder de nieuwe regels minder risico nemen met de beleggingen als je dichterbij je pensioen komt. Hierdoor beweegt je pensioen in de toekomst minder, maar kunnen we je pensioen naar verwachting minder vaak verhogen. - Bij slechte beleggingen kan je pensioen eerder omlaag. Het bedrag 'Als het heel erg tegenzit' onder de nieuwe regels is daarom lager dan onder de oude regels. <als het heel erg tegenzit nieuw > als het heel erg tegenzit oud> Andersom geldt dat bij goede beleggingen je pensioen eerder omhoog kan. Bij heel goede beleggingen valt je pensioen 'Als het heel erg meezit' hoger uit onder de
--	--

	nieuwe regels. Dit komt omdat we onder de oude regels een maximum moesten aanhouden voor je pensioen. Dat staat in de wet. Onder de nieuwe regels hoeft dat niet meer.> • <als het heel erg tegenzit nieuw < als het heel erg tegenzit oud > Andersom geldt dat bij goede beleggingen je pensioen eerder omhoog kan. Toch is het bedrag onder 'Als het heel erg meezit' onder de nieuwe regels lager dan onder de oude regels. Dat komt vooral doordat we de beleggingen afbouwen als je dichterbij je pensioen komt.> <i>Bij de scenariobedragen 10 jaar na pensioenleeftijd (voor actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (OP))</i> In de bedragen houden we rekening met toekomstige inflatie. <-verwachting 77 is hoger dan verwachting <67>> Naar verwachting kunnen we je pensioen over 10 jaar mee laten groeien met de inflatie. Goed om te weten: in de eerste jaren na de overgang lukt dit waarschijnlijk nog niet <verwachting 77 is lager dan verwachting <67>> Naar verwachting kunnen we je pensioen over 10 jaar niet volledig mee laten <u>groeien</u> met de inflatie.
Artikel 46a, lid 2, onder g, Pensioenwet De uitvoerder geeft verder informatie over het stellen van vragen aan de uitvoerder, over de interne klachtenprocedure van de uitvoerder en neemt een verwijzing op naar het pensioenregister.	Ben je niet tevreden? We horen graag waarom. Bel ons of kijk op www.uwvpensioen.nl/klacht-indienen. Wij willen hiervan leren. Wil je weten hoeveel pensioen je in totaal hebt opgebouwd? Kijk dan op www.mijnpensioenoverzicht.nl. Daar vind je ook je pensioen bij andere pensioenfondsen en verzekeraars.

6.3 Onderbouwing campagnes

Samen met onze pensioenuitvoeringsorganisatie TKP zijn we vroeg begonnen met het ontwikkelen van een prototype voor de communicatie. Dit deden we al voor de wet definitief was. Dat gaf ons de tijd om goed onderzoek te doen.

Stap 2 (en 4): het moment van de waarheid

We zijn met de prototypes begonnen bij stap 2 (en daarmee ook stap 4). Stap 2 is namelijk het moment van de waarheid in de communicatie, en vraagt om genoeg ontwikkelingstijd en gedegen onderzoek. Voor stap 2 en 4 moeten immers wettelijk veel bedragen worden gecommuniceerd. Daar komt bij dat veel uitleg/informatie nodig is over de verschillen tussen de bedragen voor en na de overgang (en incl. eventuele compensatie). Terwijl we weten dat onze deelnemers maar 1 ding willen weten: wat betekent de overgang naar de nieuwe regels voor mijn pensioen?

Goed om te weten: de inzichten en uitkomsten – die hieronder staan beschreven – hebben we ook gebruikt voor het ontwikkelen van stap 1.

Inzicht geeft vertrouwen

Op basis van het wetsvoorstel stelde een team van customer journey-experts, contentspecialisten, designers en bouwers als eerste een aantal succescriteria op. Hierbij hielden ze specifiek de actieve deelnemers tussen 55 en 68 jaar in hun achterhoofd. We kozen bewust voor deze groep omdat voor hen pensioen het dichtstbij ligt en zij van alle deelnemers de meeste bedragen gecommuniceerd krijgen.

Criteria waar ons prototype in ieder geval aan moest voldoen:

- > Het prototype geeft inzicht in de nieuwe en oude pensioenbedragen
- > Mede hierdoor vertrouwen deelnemers erop dat Pensioenfonds UWV - ook tijdens de overgangsfase – goed voor zijn of haar pensioen zorgt.

Bestaande klantreis als uitgangspunt

Vervolgens ging het team aan de slag met het ontwikkelen van een prototype. De opzet baseerden ze op de bestaande klantreis Nieuw in dienst. De overgang naar de nieuwe pensioenregels is daar in belangrijke mate mee te vergelijken. In beide gevallen maakt de deelnemer immers kennis met een nieuwe pensioenregeling. Bovendien: de klantreis Nieuw in dienst staat als een huis en is in het verleden meerdere malen getest onder deelnemers.

Er is wel een belangrijk verschil waar we rekening mee moesten houden: we verwachten nu geen concrete actie van deelnemers. Zo vragen we ze niet om hun e-mailadres, zoals bij de klantreis Nieuw in dienst. Of om een communicatievoorkeur door te geven. Daarom benadrukten we dat deelnemers zelf de keuze hebben om zich te laten informeren. Zo neemt de druk af en de bereidheid toe.

Onze bevindingen: wat werkt wel, en wat niet

Het prototype met realistische oude én nieuwe bedragen legden we vervolgens voor aan een groep deelnemers. Met een kwalitatief onderzoek keken we naar de beleving van deze groep. Per deelnemer duurde het onderzoek 50 minuten. Deze diepgravende gesprekken leverden veel nieuwe inzichten op. Pluspunten, die aangaven dat we goed op weg waren. En verbeterpunten, die ons helpen de communicatie verder te verbeteren.

De (unanieme) pluspunten

- > De brief activeert, juist door de vrijblijvendheid die we aanbrachten. Dat houden we dus vast. Ook de 3 bullets (zie afbeelding 3) werken activerend.
- > De online informatiestroom voelde als ‘een prettig opwarmertje’ met niet te veel en niet te weinig informatie.
- > Bij de persoonlijke bedragen waardeerden deelnemers dat ze makkelijk heen en weer konden switchen tussen oud en nieuw. Zonder dat ze de bedragen in 1 keer zagen, konden ze toch goed vergelijken.
- > Verder beoordeelden ze de gebruikte taal als duidelijk, niet te technisch en goed te volgen. Dat voedde het vertrouwen.



Afbeelding 3: brief met QR-code naar de online informatiestroom

De verbeterpunten (inmiddels doorgevoerd)

- > Over een enkele term ontstond verwarring. Zo hadden deelnemers een andere associatie met de knop ‘Voorspelling’. Dat vonden ze meer bij het weer passen. Dat is nu ‘Verwachting’.
- > De getoonde verwachte bedragen 10 jaar ná pensioendatum zijn voor deelnemers onduidelijk. Het was niet duidelijk dat zich dit nog kan ontwikkelen.

- > Daarom leggen we in de online informatiestroom nu nog beter uit dat je pensioen ieder jaar verandert.
- > Deelnemers schrokken van de opmerking: 'het partnerpensioen vervalt als je voor je pensioen bij ons weggaat'. Zeker met het uitroeptekentje erbij. Daarom geven we nu aan dat als ze een nieuwe baan krijgen, je ook weer verzekerd bent van partnerpensioen. Plus dat ze ervoor kunnen kiezen om het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten.

Vervolg: papieren versie

Na de online versie, zijn we verder gegaan met de papieren versie. Ons uitgangspunt is dat het online overzicht en de papieren versie zoveel mogelijk met elkaar overeenkomen. Dit betekent dat we in de papieren versie dezelfde volgorde van bedragen aanhouden.

- > Op de eerste pagina: het te bereiken ouderdompensioen.
- > Onder *Je nieuwe pensioen*: het ouderdompensioen, partnerpensioen, wezenpensioen én arbeidsongeschiktheidspensioen.
- > Onder *Je pensioen als het heel erg mee of tegenzit*: de scenariobedragen (10 jaar na ingangsdatum) plus het nominale opgebouwde en te bereiken ouderdompensioen.
- > Onder *Toelichting op je pensioen*: een toelichting op de bedragen met een verklaring voor de verschillen tussen de oude en nieuwe pensioenbedragen.
- > Onder *Gegevens voor je pensioen*: de gegevens waarmee we het pensioen hebben berekend.

Ondanks dat de nieuwe en oude pensioenbedragen moeilijk met elkaar te vergelijken zijn, kiezen we er voor de papieren versie bewust voor om de nieuwe en oude bedragen naast elkaar te zetten. Doen we dit niet, dan verwachten we dat deelnemers de pagina's met de verschillende bedragen zelf naast elkaar leggen. Een voordeel: het geeft de mogelijkheid om bij de bedragen een (korte) verklaring te geven voor de verschillen.

Onze bevindingen: wat werkt wel, en wat niet

Ook de brief legden we voor aan een groep deelnemers. Opnieuw keken we met een kwalitatief onderzoek we naar de beleving van deze groep.

De (unanieme) pluspunten

- > De eerste pagina's activeren, deelnemers geven aan dat het te bereiken ouderdompensioen (nieuw en oud) *triggert* om verder te lezen.
- > De kernboodschap van de brief wordt door alle deelnemers begrepen. De brief geeft inzicht in de nieuwe én oude pensioenbedragen.
- > Ook begrijpen deelnemers dat het opgebouwde pensioen mee wordt genomen naar de nieuwe regeling.
- > Deelnemers geven aan dat pensioen onder de nieuwe regels niet vaststaat.

De verbeterpunten (inmiddels doorgevoerd)

- > De nieuwe en oude bedragen voor het partnerpensioen worden niet goed begrepen. Het is voor deelnemers niet duidelijk welk deel van het partnerpensioen meegaat naar de nieuwe regeling. En welk deel niet. We geven nu expliciet aan dat alleen het opgebouwde partnerpensioen meegaat. Hetzelfde geldt voor het wezenpensioen.
- > Deelnemers krijgen weinig vertrouwen als ze de scenario-bedragen (volgens de nieuwe regels) zien. De toelichting bij de scenario-bedragen stond te ver weg. We geven nu eerst een uitleg en tonen daarna de scenariobedragen.

7 Evaluatie

Campagnes die we inzetten, testen we vooraf op effectiviteit (zie 5.3). Maar ook na livegang blijven we de effectiviteit monitoren. Daarnaast houden we continu in de gaten of de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen gaat zoals verwacht. Zodat we tijdig kunnen bepalen of een wijziging in onze aanpak nodig is.

7.1 Monitoren campagnes

Voor het monitoren van onze campagnes, gebruiken we de volgende bronnen:

Data-analyse

Met online data-analyse doen we verder onderzoek naar de effectiviteit van onze campagnes. Zo meten we voor de campagne *Inzicht in je nieuwe pensioen* het gedrag van de deelnemers. Hoeveel deelnemers gaan via de link in de persoonlijke berichten naar de website? En bij welke stap haken deelnemers in de online flow (eventueel) af? Ook kijken we hierbij naar verschillen tussen doelgroepen, zoals status en leeftijd.

Kwalitatief onderzoek: deelnemerspanels

Ook de effectiviteit van de papieren middelen blijven we monitoren tijdens de overgangsperiode. Hiervoor organiseren wij deelnemerspanels. Met een kleine groep, van 10 tot 15 personen, gaan we in gesprek over de campagnes. Bijvoorbeeld over de campagne *Je nieuwe regeling is bekend*. Wat vinden ze goed aan het middel? En waar moeten we in het vervolg meer aandacht aan besteden?

Kwantitatief onderzoek: Kien-onderzoek

Aan de hand van een (online) vragenlijst van onderzoeksbureau Kien meten we tijdens de gehele overgangsperiode of de deelnemers (al) op de hoogte zijn van de algemene informatie over de nieuwe regels voor pensioen. Dat begint met een 0-meting aan het begin van fase 1 en wordt tijdens de overgang op de volgende momenten herhaald:

- > 4 weken na stap 2 (zie hoofdstuk 6)
- > 4 weken na stap 4

Zie bijlage 2 voor meer informatie over de Kennismeting.

Frontoffice

De experts van de frontoffice die dagelijks in gesprek zijn met onze deelnemers vormen een belangrijke graadmeter voor de stemming onder de deelnemers. Samen met de experts van de frontoffice monitoren en analyseren we continu de vragen die binnenkomen.

7.2 Monitoren deelnemersprocessen

Tijdens de overgangperiode blijven we ook onze deelnemersprocessen monitoren:

Customer Effort Score

Voor onze digitale processen *pensioen aanvragen*, *waardeoverdracht aanvragen* en *pensioen afkopen* meten we standaard de Customer Effort Score (CES). Met een schaal van 1 tot 5 beoordeelt de deelnemer het gemak van het proces. Ook vragen we – met een open vraag - of de deelnemer zijn score wil onderbouwen. Daalt de CES tijdens de overgangperiode? En blijkt uit de antwoorden op de open vraag dat dit te maken heeft met de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen? Dan passen we onze communicatie hierop aan.

Klantbelevingsmonitor

Met onze klantbelevingsmonitor meten we structureel en doorlopend de klantbeleving tijdens het doorlopen van een klantreis. Zo'n klantreis beschrijft hoe deelnemers een bepaalde gebeurtenis beleven. De klantbelevingsmonitor meet nu de klantreizen:

- Ik ga met pensioen
- Ik kom nieuw in dienst
- Ik heb een klacht
- Ik ga/moet uitdienst
- Ik ben arbeidsongeschikt

Zo kunnen we – ook tijdens de overgangperiode – gericht bijsturen op specifieke momenten binnen deze klantreizen.

7.3 Monitoren sentiment Nederlandse publiek

Naast de monitoring van onze middelen en campagnes houden we via de Pensioenfederatie ook de veel gestelde vragen in de gaten die binnenkomen bij andere pensioenuitvoerders. Ook de uitkomsten van de Publieksmonitor Pensioen van het ministerie van SZW gebruiken we – op een meer generiek niveau – als input voor evaluatie.

7.4 Monitoren risico's

Als de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen anders verloopt dan verwacht, kan dit invloed hebben op de campagnes. Bijvoorbeeld dat we de campagnes later inzetten dan verwacht. Of dat we de boodschappen van de campagnes tussentijds aan moeten passen. Risico's die hier invloed op hebben, monitoren we met de Risk Self Assessment (RSA). In bijlage 3 'Risk Self Assessment (RSA) Communicatie' staan de belangrijkste risico's met de daarbij behorende mitigerende beheersmaatregelen.

7.5 Tijdig bijsturen

Op basis van de uitkomsten van onze monitoring bepalen we of bijstelling van de aanpak nodig is. Hiervoor hebben we in onze communicatie voldoende tijd en ruimte ingebouwd.

Wanneer	Ruimte
Tussen stap 1 en 2	De campagne <i>Inzicht in je nieuwe pensioen</i> is anders van opzet dan de campagne Je nieuwe pensioenregeling is bekend. We houden daarom met name rekening met tekstuele aanpassingen.
Tussen stap 2 en 3	Stap 3 bestaat uit een nieuwsbericht. We houden daarom met name rekening met tekstuele aanpassingen.
Tussen stap 2 en 4	Hoewel stap 3 nog tussen stap 2 en 4 zit, zijn met name de uitkomsten van stap 2 relevant voor stap 4. Met stap 4 herhalen we namelijk de campagne <i>Inzicht in je nieuwe pensioen</i> . Omdat de opzet gelijk is, houden we in deze periode niet alleen rekening met tekstuele aanpassingen, maar ook met aanpassingen in het design. Bij wijzigingen kijkt het team van customer journey experts, contentspecialisten, designers en bouwers opnieuw naar de campagne. Eventuele aanpassingen worden doorgevoerd en – indien nodig – voorafgaand aan stap 4 getest.

Ook houden we in onze reguliere communicatie ruimte voor extra communicatiemomenten over de nieuwe regels voor pensioen (zie hoofdstuk 6).

Bijlage 1 Communicatie fase 1

Fase 1 was de aanloop naar de nieuwe regels voor pensioen. In deze fase ging het om het wetgevings- en besluitvormingsproces. De wet ging in op 1 juli 2023. Maar op dat moment was de nieuwe pensioenregeling Pensioenfonds UWV nog niet klaar. Sociale partners moesten nog afspraken maken over de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling. Pensioenfonds UWV heeft ze geholpen met de voorbereidingen en uitwerkingen. Op 13 december 2024 hebben de sociale partners het transitieplan aan Pensioenfonds UWV overhandigd. Op 30 januari 2026 ontving het fonds een addendum op het transitieplan. Ruim 8 maanden daarna diende Pensioenfonds UWV het implementatieplan (en communicatieplan) in bij de toezichthouders. Hiermee sloten we fase 1 af en begon fase 2.

Wat we al konden vertellen

In fase 1 wisten we nog niet wat er concreet zou veranderen voor de deelnemer. En wat dat persoonlijk voor deelnemers zou betekenen, terwijl ze wel graag die zekerheid wilden¹⁴. Ook zonder feitelijke bedragen te noemen, konden we in deze behoefte voorzien.

Vanuit customer experience-onderzoek¹⁵ weten we dat zekerheid, gemak, erkenning en vertrouwen de 4 basisbehoeftes van deelnemers zijn (zie 4.4). We hebben daarom in fase 1 op deze behoeftes ingespeeld door:

1. Te communiceren over de nog te nemen stappen voordat de nieuwe regels ingingen (zekerheid in de vorm van processtappen). Met procesinformatie kweekten we begrip voor de positie als pensioenuitvoerder en zorgden we voor vertrouwen in onze aanpak. Dit is een wijze les die we hebben meegenomen uit het vakgebied van servicemanagement¹⁶.
2. Met onze communicatie aan te sluiten op het inspiratiedocument 'Onze taal op *groen*' (gemak in de vorm van eenvoudige taal).
3. De boodschappen te communiceren vanuit 3 hoofdonderwerpen:
 1. Dit blijft hetzelfde
 2. Dit verandert
 3. Planning (gemak in de vorm van een duidelijke structuur);

¹⁴ Bruggen, L., Hekken, A. M., Iking, E., Kraft, E., Nell, L. (2020) Communicatie over de nieuwe regels voor pensioen: inzicht en aanbevelingen. Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, Maastricht University en Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 4 maart 2023, van www.werkenaanonspensioen.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2022/1/1/communicatie-over-de-nieuwe-regels-voor-pensioen/Communicatie+over+de+nieuwe+regels+voor+pensioen.pdf.

¹⁵ Veldhoen, B., Slooten, S. (2021). Klanthelden in de 9+ organisatie, excelleren in emotionele klantbeleving. Van Duuren Management.

¹⁶ Zie bijvoorbeeld onderzoek van de Amerikaanse wetenschapper Valarie Zeitham.

1. Onze boodschappen aan te laten sluiten op wat op dat moment voor de deelnemers relevant was (herkenning in de vorm van communiceren vanuit het perspectief van de deelnemer).
2. Alle uitingen op elkaar aan te laten sluiten (vertrouwen in de vorm van goed verzorgde en zorgvuldige communicatie).

Aanpak: low-key communicatie

Tijdens deze fase hebben we er bewust voor gekozen om ‘wat we al konden vertellen’ *low key* te communiceren. En niet alleen wij keken er zo tegenaan. Volgens een onderzoek van een expertgroep van SZW en de Pensioenfederatie¹⁷ zijn deelnemers ‘eigenlijk maar in 1 ding geïnteresseerd: ‘Wat betekenen deze regels voor mij?’ Hiermee bedoelen ze vooral: wat betekent dit voor mijn uitkering in euro’s? Gaat deze omhoog, omlaag of blijft mijn uitkering gelijk? Zolang we die vraag niet konden beantwoorden, was het lastig om mensen te interesseren voor een uitleg over de nieuwe regels. [...] Sterker nog: door ongevraagd informatie te zenden die aan deze behoefte voorbijgaat, bevestigen we vooral het beeld dat de pensioensector ‘ver af staat van gewone mensen’. We zijn dan niet bezig met het informeren van mensen, zoals we vaak denken, maar vooral met het oproepen van weerstand. En dat staat informatieverwerking juist in de weg.”

Themapagina als basis van de communicatie

Om de boodschappen van fase 1 zo low key mogelijk te communiceren, hebben we een themapagina op de website gemaakt. Op deze pagina gaven we antwoord op wat we op dat moment wél wisten: wat er verandert (op hoofdlijnen), wat er hetzelfde blijft én de planning. Deze themapagina hebben we doorlopend geüpdatet en – afhankelijk van waar we in het besluitvormingsproces stonden – steeds verder aangevuld.

Updates over het wetgevingsproces en besluitvormingsproces verliepen tijdens fase 1 via de reguliere communicatie. Dus via een nieuwsbrief, magazine Pensioen & U of nieuwsbericht op de website. Tijdens deze updates verwezen we altijd naar de themapagina. We hebben in ieder geval tijdens de volgende mijlpalen een update gegeven:

¹⁷ Bruggen, L., Hekken, A. M., Iking, E., Kraft, E., Nell, L. (2020) Communicatie over de nieuwe regels voor pensioen: inzicht en aanbevelingen. Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, Maastricht University en Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 4 maart 2023, van <https://www.pensioenfederatie.nl/cms/streambin.aspx?documentid=13604#:~:text=Als%20mensen%20beter%20begrijpen%20en,regels%20naar%20verwachting%20beter%20landen.&text=Zet%20in%20de%20communicatie%20niet,wat%20er%20is%20en%20blijft.>

Communicatie-updates in fase 1

Vanuit het wetgevingstraject	Vanuit het besluitvormingsproces
1. Het Wetsvoorstel toekomst pensioenen wordt behandeld door de Tweede Kamer (maart 2022)	1. De sociale partners maken afspraken over de nieuwe regels voor pensioen. Pensioenfonds UWV helpt ze hierbij
2. De aankondiging van de ingangsdatum van de Wet toekomst pensioenen op 1 juli 2023 (oktober 2022)	2. Pensioenfonds UWV maakt gebruik van het transitie-ftk en kan daardoor de pensioenen verhogen.
3. Het Wetsvoorstel toekomst pensioenen is goedgekeurd door de Tweede Kamer (december 2022)	3. Samen met gepensioneerdverenigingen gepensioneerden erop wijzen dat ze via de vereniging hoorrecht hebben.
4. Het Wetsvoorstel toekomst pensioenen is goedgekeurd door de Eerste kamer (mei 2023)	4. De sociale partners hebben afspraken gemaakt over de nieuwe regels voor pensioen. Dit hebben ze vastgelegd in een transitieplan
5. De Wet toekomst pensioenen gaat in (juli 2023)	5. Kwalitatieve toelichting waarom niet is afgezien van invaren (Besluit uitvoering Pensioenwet, artikel 46q)

Aanvullend op de themapagina hebben we:

- > Een beeldmerk ontwikkeld. Om de herkenbaarheid van alle uitingen rond de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen te bevorderen, ontwikkelden we een speciaal beeldmerk (afbeelding). Het beeldmerk sluit aan op de online middelen van de publiekscampagne van SZW. Het beeldmerk plaatsen we – waar mogelijk – bij informatie over de nieuwe regels. Bijvoorbeeld bovenaan op een webpagina of in persoonlijke berichten.

Evaluatie

Tijdens fase 1 monitorden we continu de vragen die binnenkwamen bij de frontoffice. Ook keken we welke meest gestelde vragen er vanuit andere pensioenuitvoerders binnenkwamen via de Pensioenfederatie. En we hielden de kwartaalrapportage van SZW in de gaten.

Kwam een vraag meerdere keren voorbij? En stond het antwoord niet op de themapagina? Dan pasten we de themapagina hierop aan. Zo hebben we een antwoord gegeven op onder meer de volgende vragen:

- > Hoe zeker is mijn pensioen in het nieuwe pensioenstelsel?
- > Kan de individuele pensioenpot leegraken? En wat gebeurt er dan?
- > Gaat mijn (ingegane) pensioen ook over naar de nieuwe regels?

Ook zijn we in maart 2025 begonnen met onze kennismeting. Via een (online) vragenlijst van onderzoeksbureau Kien hebben we gemeten of de deelnemers (al) op de hoogte zijn van de algemene informatie over het nieuwe pensioenstelsel. Zie 2.2 voor de belangrijkste uitkomsten.

De resultaten van de kennismeting gebruikten we voor het vaststellen van de doelen tijdens fase 2 (zie hoofdstuk 5).

Bijlage 2 Kennismeting Kien

Om tijdig te kunnen bepalen of een wijziging in onze aanpak nodig is, monitoren we de effectiviteit van onze communicatie continu. Een van de bronnen waarmee we dit kunnen meten is een kwantitatief onderzoek van onderzoeksbureau Kien. Aan de hand van een vragenlijst meten we in hoeverre deelnemers op de hoogte zijn van de nieuwe regels voor pensioen.

We zijn in maart 2025 begonnen met een eerste meting, de nulmeting. De uitkomsten van deze meting gebruikten we om het ambitieniveau van de doelen in dit communicatieplan vast te stellen. Naast de nulmeting herhalen we de meting na stap 2 en 4 (zie hoofdstuk 6). Zo volgen we of we erin slagen de kennis over de nieuwe regels te vergroten.

0-meting: Meten algemene kennis

De zwaarte van het kwantitatieve onderzoek ligt op het meten van *kennis*. Aan de hand van een vragenlijst meten we in hoeverre deelnemers op de hoogte zijn van de *algemene* informatie over de nieuwe regels voor pensioen. Met de nadruk op algemene. Bij de nulmeting – [maart 2025] – kennen deelnemers de exacte invulling van de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds UWV nog niet. De inhoud van de vragenlijst sluit dan ook aan op de algemene informatie die we eerder hebben gecommuniceerd. Bijvoorbeeld via de themapagina ‘Nieuwe regels voor pensioen’

Zodra we – tijdens de overgangperiode – meer hebben gedeeld over de invulling van de nieuwe pensioenregeling, scherpen we de vragenlijst voor de herhaalmetingen aan. De vragenlijst zal dan overeenkomen met de kennisdoelen van hoofdstuk 5.

Goed om te weten: naast de focus op kennis gebruiken we het onderzoek om enkele vragen te stellen over de informatiebehoefte van deelnemers. Ook gebruiken we het onderzoek om kort het sentiment te polsen.

Vraagstelling: wist ik/ wist ik niet

De vragenlijst bestaat niet uit stellingen met *waar/niet waar* als antwoordopties. We kiezen er bewust voor om de punten te laten beoordelen via de volgende antwoordopties:

- > Ja, dit wist ik helemaal
- > Ja, dit wist ik een beetje/ deels
- > Nee, dit wist ik niet

Dat heeft drie redenen:

1. Meten kennisniveau in plaats van cognitief vermogen

Voor een goed onderzoek met waar/niet waar-stellingen moeten de onjuiste stellingen geloofwaardig zijn. Anders wordt het geven van het juiste antwoord te makkelijk en bestaat de kans dat niet het kennisniveau maar het cognitieve vermogen getoetst wordt. Deelnemers kunnen dan beredeneren dat een vraag onwaar is, ook al hadden zij geen voorafgaande kennis.

2. Geen onwaarheden verspreiden

Met geloofwaardige onjuiste stellingen bestaat het risico dat deelnemers de onjuiste informatie als waar onthouden. Of in het ergste geval: dat er nieuwe mythes de wereld in worden geholpen. Uit ervaring weten we dat een eventuele toelichting na een onjuiste stelling niet goed gelezen wordt.

3. Prestatiedruk verminderen

In het onderzoek benadrukken we het meerdere malen: 'Dit is geen test, er zijn dus geen goede of foute antwoorden'. Hoewel we deze opmerking ook bij een vragenlijst met antwoordopties waar/niet waar kunnen plaatsen, denken wij dat de antwoordopties wist ik/ wist ik niet voor minder prestatiedruk zorgt. Na het beantwoorden van de vraag volgt namelijk geen 'oordeel'. Het geven van een foutief antwoord is namelijk niet mogelijk.

Praktisch

- > We zorgen ervoor dat de steekproef groot genoeg is om een representatief beeld te kunnen geven.
- > Het onderzoek zetten we niet iedere keer bij alle deelnemers uit. Zo voorkomen we dat – bij herhaling van het onderzoek – dezelfde deelnemers meerdere keren uitgenodigd worden.
- > De kennismeting is online. Deelnemers met communicatievoorkeur digitaal ontvangen een digitale uitnodiging en een herinnering voor het onderzoek. Uit ervaring weten we namelijk dat als deelnemers een vragenlijst op papier invullen, significant geen andere antwoorden geven.

Vragenlijst Kennismeting 'Nieuwe regels voor pensioen'

Inlogschermb (bij online, alleen als het automatisch inloggen niet werkt):

Welkom bij dit onderzoek van Pensioenfonds UWV. Vul hieronder uw toegangscode in.
U vindt deze code aan het einde van de uitnodigingsmail.

Introductie (bij online onderzoek)

Welkom bij dit onderzoek van Pensioenfonds UWV. We zijn benieuwd wat mensen al weten van de nieuwe regels voor pensioen. Daarom stellen we u een paar vragen. Goed om te weten: dit is geen test, er zijn dus geen goede of foute antwoorden. Beantwoord de vragen alstublieft zo eerlijk mogelijk.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door onafhankelijk onderzoeksbureau Kien. Invullen duurt hooguit 10 minuten. Moet u onverwachts stoppen? Dan kunt u op een ander moment verdergaan via de link in de mail. De vragenlijst gaat verder waar u de vorige keer was gebleven. Dit onderzoek is anoniem. We koppelen uw antwoorden niet aan uw persoonlijke gegevens.

Vragenlijst

(1 antwoord mogelijk)

1. Nederland heeft nieuwe regels voor pensioen. Wist u dat?

- ☐ Ja, dat wist ik
- ☐ Nee, dat wist ik niet

(1 antwoord mogelijk)

2. Wist u dat door de nieuwe regels uw pensioen bij Pensioenfonds Pensioenfonds UWV gaat veranderen?

- ☐ Ja, dat wist ik
- ☐ Nee, dat wist ik niet

(1 antwoord mogelijk)

[Vraagtekst en antwoordtekst aanpassen indien v1 en v2 = Nee]

3. Heeft u al iets gelezen of opgezocht over de nieuwe regels voor pensioen? Of bent u dit van plan? / Bent u van plan iets op te zoeken over de nieuwe regels voor pensioen?

- ☐ Ik heb al informatie gelezen/opgezocht [niet tonen als v1 en v2 is nee]
- ☐ Ik heb nog geen informatie gelezen/opgezocht, maar ik ben dit wel van plan / Ik ben dit wel van plan
- ☐ Ik heb nog geen informatie gelezen/opgezocht en ben dit ook niet van plan / Ik ben dit niet van plan
- ☐ Weet ik niet

(meer antwoorden mogelijk)

[Vraagtekst aanpassen o.b.v. vraag 3]

[alleen stellen als informatie opgezocht of van plan dit op te zoeken]

4. Hoe heeft u informatie over de nieuwe regels voor pensioen gelezen of opgezocht? U kunt meerdere antwoorden kiezen.

Hoe gaat u informatie over de nieuwe regels voor pensioen opzoeken? U kunt meerdere antwoorden kiezen.

Via:

- ☐ Website van Pensioenfonds UWV
- ☐ Andere websites
- ☐ Televisie, kranten of tijdschriften
- ☐ Magazine van Pensioenfonds UWV
- ☐ E-mails of digitale nieuwsbrieven van Pensioenfonds UWV
- ☐ Klantenservice van Pensioenfonds UWV per mail
- ☐ Klantenservice van Pensioenfonds UWV per telefoon
- ☐ Klantenservice van Pensioenfonds UWV per chat
- ☐ Mijn huidige of vorige werkgever
- ☐ Collega's van nu of vroeger
- ☐ Familie/vrienden
- ☐ Vakbond
- ☐ Vereniging van gepensioneerden [alleen voor pensioengerechtigden]
- ☐ Financieel adviseur
- ☐ Informatiebijeenkomsten
- ☐ Anders, namelijk: (*open invoer, GEEN persoonsgegevens*)

(stellingvraag)

[Vraag niet stellen indien v1 én v2 = Nee]

5. Er zijn verschillende redenen voor de nieuwe regels voor pensioen. Geef voor elk punt aan of u dit wel of niet wist voordat u deze vragenlijst opende.

Goed om te weten: dit is geen test, er zijn dus geen goede of foute antwoorden. Beantwoord de vraag zo eerlijk mogelijk.

Kolomkoppen (opties):

Ja, dit wist ik helemaal (3)	Ja, dit wist ik een beetje/deels (2)	Nee, dit wist ik niet (1)
------------------------------	--------------------------------------	---------------------------

Rijen:

- a) Onder de oude regels was het voor veel mensen niet duidelijk hoeveel geld ze samen met hun werkgever opzijzetten voor hun pensioen
- b) Onder de oude regels konden de pensioenen niet altijd omhoog, terwijl daar soms wel geld voor was
- c) De nieuwe regels passen beter bij hoe we nu leven en werken

(stellingvraag)

[Vraag niet stellen indien v1 én v2 = Nee]

6. Veel dingen blijven hetzelfde. Ook met de nieuwe regels.

Geef voor elk punt aan of u dit wel of niet wist over de nieuwe regels voor pensioen voordat u deze vragenlijst opende.

Dit is geen test, er zijn dus geen goede of foute antwoorden. Beantwoord de vraag zo eerlijk mogelijk.

Kolomkoppen (opties):

Ja, dit wist ik helemaal (3)	Ja, dit wist ik een beetje/deels (2)	Nee, dit wist ik niet (1)
------------------------------	--------------------------------------	---------------------------

Rijen:

- a) [actieven: Mijn werkgever en ik / gepensioneerden/oud-deelnemers: Een werkgever en een werknemer] zetten nog steeds samen geld opzij voor [actieven: mijn pensioen / gepensioneerden/oud-deelnemers: het pensioen van de werknemer]
- b) Pensioenfonds UWV blijft het pensioengeld beleggen voor een zo goed mogelijk pensioen
- c) Ik krijg [actieven en oud-deelnemers: later] nog steeds pensioen van Pensioenfonds UWV zolang ik leef
- d) [actieven en oud-deelnemers Ik behoud dezelfde keuzes voor mijn pensioen. Bijvoorbeeld dat ik zelf mag kiezen wanneer ik met pensioen ga]
- e) Mijn partner krijgt [actieven en oud-deelnemers: later] nog steeds een pensioen als ik overlijdt
- f) Ik krijg [actieven en oud-deelnemers: later] nog steeds AOW van de overheid zolang ik leef
- g) [actief: ik blijf pensioen opbouwen als ik arbeidsongeschikt ben]
- h) We delen mee- en tegenvallers nog steeds met elkaar bij Pensioenfonds UWV

(stellingvraag)

[Vraag niet stellen indien v1 én v2 = Nee]

7. Sommige dingen veranderen met de nieuwe regels voor pensioen.

Geef voor elk punt aan of u dit wel of niet wist over de nieuwe regels voor pensioen voordat u deze vragenlijst opende.

Dit is geen test, er zijn dus geen goede of foute antwoorden. Beantwoord de vraag zo eerlijk mogelijk.

Kolomkoppen (opties):

Ja, dit wist ik helemaal (3)	Ja, dit wist ik een beetje/deels (2)	Nee, dit wist ik niet (1)
------------------------------	--------------------------------------	---------------------------

Rijen:

- a) [actieven en oud-deelnemers: Bouw ik / gepensioneerden: Bouwen mensen die nog werken] straks pensioen op in een eigen pensioenpot, en niet meer in een grote gezamenlijke pot zoals nu
- b) Uit de pensioenpot krijg ik [actieven en oud-deelnemers: later] voor de rest van mijn leven iedere maand een pensioen
- c) Mijn pensioen kan straks makkelijker omhoog als het goed gaat met de economie. Andersom geldt ook: mijn pensioen kan straks ook omlaag als het slecht gaat met de economie.
- d) Als ik jong ben beweegt mijn pensioenpot meer mee dan wanneer ik ouder ben. Zo groeit mijn pensioenpot wanneer het kan en wordt mijn pensioen zekerder als het moet.
- e) Mijn pensioen kan straks ieder jaar veranderen. Maar er komen regels die helpen om grote veranderingen te voorkomen. .

(stellingvraag)

[Vraag niet stellen indien v1 én v2 = Nee]

8. Er zijn nog meer dingen die veranderen met de nieuwe regels voor pensioen.

Geef voor elk punt aan of u dit wel of niet wist voordat u deze vragenlijst opende. Goed om te weten: dit is geen test, er zijn dus geen goede of foute antwoorden. Beantwoord de vraag zo eerlijk mogelijk.

Kolomkoppen (opties):

Ja, dit wist ik helemaal (3)	Ja, dit wist ik een beetje/deels (2)	Nee, dit wist ik niet (1)
------------------------------	--------------------------------------	---------------------------

Rijen:

- a) Pensioenfonds UWV laat straks zien hoe mijn pensioenpot is opgebouwd. En hoe de pensioenpot maandelijks stijgt of daalt
- b) Overlijdt ik voor mijn pensioen? En heb ik een partner? Dan krijgt mijn partner 28% van mijn salaris [alleen aan actieven en oud-deelnemers]
- c) Overlijdt ik [actief en oud-deelnemers: na pensioen]? En heb ik een partner? Dan krijgt mijn partner maximaal 70% van mijn pensioen.
- d) Overlijdt ik? En heb ik kinderen? Dan ontvangen mijn kinderen 12% van mijn salaris [alleen aan actieven en oud-deelnemers]

(1 antwoord mogelijk)

[Vraag niet stellen indien v1 én v2 = Nee]

9. Wat denkt u dat er met uw pensioen gebeurt als Pensioenfonds UWV overstapt op de nieuwe regels?

- ☐ Ik verwacht dat ik erop vooruitga
- ☐ Ik verwacht dat alles ongeveer hetzelfde blijft
- ☐ Ik verwacht dat ik erop achteruitga
- ☐ Weet ik niet

(rapportcijfer)

- 10. Hoeveel vertrouwen heeft u dat Pensioenfonds UWV uw huidige pensioen zorgvuldig omzet naar de nieuwe regels voor pensioen? Een 1 betekent 'helemaal geen vertrouwen' en een 10 'heel veel vertrouwen'.**

a) 1-10 + weet niet/geen mening

- 11. In hoeverre vindt u dat Pensioenfonds UWV u goed informeert over de nieuwe regels voor pensioen? Een 1 betekent 'helemaal niet goed informeert' en een 10 'heel goed informeert'.**

a) 1-10 + weet niet/geen mening

- 12. Dit waren alle onderzoeksvragen. Bedankt voor het invullen! Als dank verloot Pensioenfonds UWV enkele [cadeaubonnen van X] van [X] euro. [Wilt u/Wil je] kans maken op zo'n cadeaubon? Laat dit dan hieronder weten.**

[Krijgt u/Krijg je] een cadeaubon, dan gebruiken we [uw/je] e-mailadres eenmalig om contact met [u/je] op te nemen. [Uw/Je] antwoorden op de onderzoeksvragen worden niet gekoppeld aan [uw/je] persoonlijke gegevens.

[Wilt u/Wil je] kans maken op een [cadeaubon van X]?

- ☐ Ja, ik wil kans maken op een [cadeaubon van X]. Ik vind het goed dat Pensioenfonds UWV eenmalig mijn naam en e-mailadres gebruikt om contact met mij op te nemen als ik een cadeaubon krijg.
- ☐ Nee, ik wil géén kans maken op een [cadeaubon van X].

(open vraag)

- 13. U bent klaar! Wilt u nog iets kwijt over dit onderzoek? Of over de nieuwe regels voor pensioen?**

Dit onderzoek is anoniem. Pensioenfonds UWV kan niet reageren op uw vragen of opmerkingen. U kunt wel zelf contact opnemen met Pensioenfonds UWV. Bel 050 582 789 77. Of stuur een mail naar info@uwvpensioen.nl

- ☐ (open invoer, GEEN persoonsgegevens)
- ☐ Geen vragen/opmerkingen (excl.)

Fijn dat u hebt meegedaan. Bedankt voor uw tijd!

Bijlage 3 Risk Self Assessment (RSA) Communicatieplan

Hieronder staan de belangrijkste risico's voor communicatie tijdens de overgangsfase. Elk risico mitigeren we – samen met onze pensioenuitvoeringsorganisatie TKP - met beheersmaatregelen. We monitoren de risico's inclusief de beheersmaatregelen ieder kwartaal

Goed om te weten: in de tabel hieronder bedoelen we met 'we' Pensioenfonds UWV en TKP.

Nr.	Risico	Beheersmaatregel
Risico's negatief sentiment deelnemers		
1	Het risico dat het algemene sentiment tegenover (de overgang naar) de nieuwe regels voor pensioen onder onze deelnemers negatief/ steeds negatiever wordt, waardoor de boodschappen niet meer goed landen en/of deelnemers zich afsluiten van onze communicatie.	1.1 We monitoren doorlopend de vragen/opmerkingen die binnenkomen bij onze experts van de frontoffice. 1.2 We monitoren doorlopend het sentiment in de media. 1.3 We beoordelen ieder kwartaal de publieksmonitor van SZW. 1.4 Na iedere kennismeting beoordelen we de resultaten. Met de kennismeting polsen we ook (kort) het sentiment onder onze deelnemers (zie bijlage 2). 1.5 We hebben afstemming met andere pensioenuitvoerders en uitvoeringsorganisaties. 1.6 We onderhouden doorlopend contact met toezichthouders AFM en DNB.
2	Het risico dat – door het nieuwe kabinet - de wetgeving wordt aangepast, waardoor onze communicatie niet (meer) aansluit op de nieuwe situatie.	2.1 We monitoren doorlopend de ontwikkelingen in de Eerste Kamer en Tweede Kamer. 2.2 We hebben afstemming met andere pensioenuitvoerders en uitvoeringsorganisaties. 2.3 We onderhouden doorlopend contact met toezichthouders AFM en DNB.
Risico's besluitvorming voorafgaand aan de overgang		
3	Het risico dat de belangrijkste stappen van het besluitvormingsproces (zie implementatieplan, hoofdstuk 2), - zoals het vaststellen van de datakwaliteit - niet volgens planning worden behaald, waardoor de communicatiemomenten (zie hoofdstuk 6) niet worden gehaald en/of gaan schuiven.	3.1 We stellen een realistische mijlpalenplanning op. 3.2 We monitoren doorlopend de voortgang op de mijlpalenplanning en sturen tijdig bij. 3.3 TKP heeft capaciteit gereserveerd voor een extra communicatiemoment: <i>we gaan later over op de nieuwe regels voor pensioen.</i>
4	Het risico dat de bedragen achteraf (stap 4) (ongeacht compensatie) (veel) lager zijn dan de bedragen vooraf (stap 2), waardoor deelnemers ontevreden zijn over de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen.	4.1 We voeren een scenario-analyse uit en brengen per scenario in kaart wat de verwachte impact op de uitkeringen van deelnemers is. Deze uitkomsten gebruikt TKP ter voorbereiding op mogelijke communicatie. 4.2 TKP heeft capaciteit gereserveerd voor een extra communicatiemoment: <i>uw pensioen is lager dan we vooraf hadden ingeschat.</i>
Risico's uitvoering communicatie tijdens de overgang		

5	Het risico dat de communicatiemomenten (zie hoofdstuk 6) veel bel- en mailverkeer veroorzaakt richting de frontoffice, waardoor de experts onvoldoende capaciteit hebben en deelnemers ontevreden zijn over de bereikbaarheid.	5.1 TKP start de verzendingen van de communicatiemomenten met een testbatch. Dit betekent dat TKP de middelen eerst naar een kleine groep deelnemers stuurt. Op basis van het respons van deze kleine groep schat TKP de totale te verwachten respons in én bepaalt TKP de grootte van de batches. Ook kijkt TKP naar de tijd die tussen verschillende batches moet zitten. 5.2. TKP werkt met een flexibele schil zodat we de frontoffice snel kunnen opschalen. 5.3. TKP implementeert een kanaalstrategie om verkeer ook via andere kanalen af te kunnen handelen.
6	Het risico dat de experts van de frontoffice te weinig kennis over de nieuwe regels van pensioen hebben, waardoor ze de vragen van deelnemers niet goed kunnen beantwoorden en/of klachten toenemen.	6.1 Gedurende de overgangsperiode updatet TKP de kennisbank – die de experts kunnen raadplegen -continu. 6.2 TKP leidt de experts op met verschillende (verplichte) opleidingen over de nieuwe regels voor pensioen. 6.3 Tijdens de verzending van de communicatiemomenten staan de pensioenjuristen en actuarissen van TKP stand-by. De experts van de frontoffice kunnen zo snel een vraag stellen.
7	Het risico dat de communicatiemomenten (zie hoofdstuk 6) veel verkeer richting de website veroorzaakt, waardoor het IT-landschap de bezoekersfrequentie niet aankan en de website uit de lucht gaat.	7.1 Voorafgaand aan de communicatiemomenten draait de website in de cloud. 7.2 TKP voert een stress-test uit in de cloud.
8	Het risico dat de realisatie van de invaarmodule van het administratiesysteem Plexus en het (online) overzicht (zie hoofdstuk 6, stap 2) niet op elkaar aansluiten, waardoor stap 2 (en 4) niet conform planning kunnen worden uitgevoerd.	8.1 We nemen de ontwikkeling van de communicatiemomenten 2 en 4 op als mijlpaal in onze mijlpalenplanning. 8.2 We monitoren doorlopend de voortgang op de mijlpalenplanning en sturen tijdig bij. 8.3 We werken voorafgaand aan de communicatiemomenten draaiboeken uit.
9	Het risico dat er een ICT-fout wordt gemaakt, waardoor de overzichtspagina (stap 2 en 4) niet de juiste bedragen toont.	9.1 Om de juistheid van de bedragen te borgen, voert TKP vooraf een ketentest én automatische tests uit op de functionaliteit die stap 2 en 4 verzorgt (zie bijlage 4). 9.2 TKP controleert altijd of de verschillen tussen de oude- en (verwachte) nieuwe pensioenbedragen binnen een vooraf vastgestelde bandbreedte vallen (zie bijlage 4). 9.3 We werken voorafgaand aan de communicatiemomenten draaiboeken uit.
10	Het risico dat de communicatieboodschappen van de 4 communicatiemomenten (zie hoofdstuk 6) niet juist zijn, waardoor deelnemers verkeerde informatie ontvangen.	10.1 Voor het opstellen van de communicatiemomenten volgen we per doelgroep de boodschappen die in hoofdstuk 6 staan beschreven. Deze boodschappen zijn juridisch afgestemd. 10.2 Net als dit communicatieplan worden de communicatiemomenten ter besluitvorming voorgelegd aan de het bestuur. 10.3 We onderhouden doorlopend contact met toezichthouders AFM en DNB
11	Het risico dat leveranciers (Logius, DataB, PostNL) tijdens de geplande verzending niet kunnen leveren, waardoor de planning van de communicatiemomenten niet wordt gehaald.	11.1 TKP maakt met haar leveranciers afspraken over de benodigde capaciteit. 11.2 TKP maakt een gezamenlijke planning met haar leveranciers.

Bijlage 4 Onderbouwing correcte informatie

‘X% vertrouwt erop dat Pensioenfonds UWV het pensioen zorgvuldig omzet naar de nieuwe regels voor pensioen.’ Dat is een van de communicatiedoelen tijdens de overgangperiode. Randvoorwaarde voor het behalen en behouden van dit vertrouwen is dat de informatie die we zowel over het oude als het nieuwe pensioenstelsel communiceren, juist is. Hieronder beschrijven we met welke (aanvullende) beheersmaatregelen wij er – samen met onze pensioenuitvoeringsorganisatie TKP – voor zorgen dat de inhoud van onze communicatie voor én tijdens de overgang correct is. Ook geven we aan hoe we (eventuele) onjuiste informatie in het verleden – zoveel mogelijk voorafgaand aan het overgangsmoment – corrigeren.

Vaststellen huidige datakwaliteit

Met de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen is onze datakwaliteit belangrijker dan ooit. Alle deelnemers moeten bij de overgang immers krijgen waar ze recht op hebben. Op het overgangsmoment stellen we namelijk vast welk individueel pensioenvermogen dat is. En dan moet de datakwaliteit dus zo goed mogelijk zijn. In het implementatieplan hebben we beschreven hoe we onze datakwaliteit - conform het Kader datakwaliteit van de Pensioenfederatie - in 6 fases gestructureerd en nauwgezet in kaart hebben gebracht. En welke acties er nodig waren om de datakwaliteit te verhogen.

Corrigeren eerdere communicatie

Een deel van de issues konden we oplossen zonder dat we deelnemers hierover hoefden te informeren. Voor een aantal issues was een correctie richting deelnemers wel noodzakelijk. Voor de communicatie richting onze deelnemers gebruikten we de werkwijze zoals die beschreven staat in ons herzieningsbeleid:
www.uwvpensioen.nl/sites/default/files/documenten/herzienningsbeleid.pdf

Beheersmaatregelen aansluiting communicatie op administratie

Onze pensioenbeheerprocessen zijn uitbesteed aan TKP. TKP hanteert verschillende beheersmaatregelen die borgen dat de informatie die wij communiceren aansluit op de administratie. Zo worden pensioenuitvoeringsprocessen binnen TKP veelal uitgevoerd aan de hand van zogeheten *procesworkflows*. Deze workflows zijn zo ingericht dat het uitvoeren van verplichte controles wordt afgedwongen. Hierbij kan worden gedacht aan het vierogenprincipe op juistheid en volledigheid. En aan de scheiding tussen behandelaar en controleur (en in sommige gevallen ook (eind)fiatteur) op basis van een vastgestelde functiescheidingstabel. Andere beheersmaatregelen zijn veelal toegespitst op specifieke situaties bij deelnemers en bewerkingen in de administratie.

Huidige beheersmaatregelen pensioenbeheerprocessen

Hieronder volgt een verkort overzicht van enkele van de beheersmaatregelen die in de huidige pensioenbeheerprocessen zijn ingericht om te borgen dat communicatie aansluit op de informatie in de administratie.

Beheersmaatregelen in het (G)UPO-proces

Om te kunnen borgen dat wij uniforme pensioenoverzichten (G)UPO's juist, volledig en tijdig verstrekken, heeft TKP beheersmaatregelen getroffen. Hiermee wordt een redelijke mate van zekerheid geboden dat de (G)UPO's voor onze actieve, gepensioneerde en gewezen deelnemers en partners juist, volledig en tijdig worden verstrekt. Het (G)UPO-proces met de daarbij behorende kritieke stappen en mijlpaalproducten is door TKP beschreven in een procesbeschrijving. De meest kritische processtappen zijn ook opgenomen in de ISAE 3402 Type II-verklaring van TKP.

Het proces bestaat uit een initiatiefase, ontwerpfase, realisatiefase, productiefase en distributiefase. Binnen elke van deze fases zijn verschillende controlemomenten opgenomen waarbij de betreffende controle wordt afgedwongen om juiste, volledige en tijdige verwerking te waarborgen. In het proces zijn tevens controles opgenomen waarbij TKP verifieert of de gegevens en bedragen op het UPO overeenkomen met de gegevens en bedragen uit de administratie.

Het UPO-proces wordt continu gemonitord. De kwaliteit, voortgang/planning en uitval wordt bewaakt en periodiek gerapporteerd aan het management van TKP en aan ons. Jaarlijks vindt een evaluatie van het proces plaats.

Berekenen van URM-scenariobedragen

Voor het berekenen van de scenario's die worden getoond op Mijnpensioenoverzicht.nl en in het UPO wordt binnen TKP gebruik gemaakt van de URM-module van Triple A. Deze applicatie wordt voor het uitvoeren van de berekeningen gevoed met haalbaarheidstest (HBT) bestanden vanuit de pensioenfondsen (DB), sterftetabellen vanuit het Actuarieel Genootschap (DC) en de scenariosets van de DNB.

De bedragen die uit de URM-module komen, worden rechtstreeks op het UPO getoond. De berekening zelf wordt niet gecontroleerd, de input die naar de module gaat wel. Daarnaast vinden er plausibiliteitschecks plaats op de uitkomsten van de URM-bedragen die uit de Triple A-tool komen.

Externe controle op interne beheersing

Een externe auditor controleert jaarlijks de opzet, het bestaan en de werking van de interne beheersprocessen binnen TKP. Dit doet de accountant onder andere door het testen van een groot aantal beheersmaatregelen. Op deze wijze verleent TKP ons assurance over de kwaliteit van de dienstverlening. In de afgelopen jaren is er zonder uitzondering door de accountant een goedkeurende verklaring – de ISAE 3402 Type II rapportage – afgegeven over de interne beheersing van de door TKP uitgevoerde processen.

Beheersmaatregelen tijdens de overgang

Ook tijdens de overgangperiode zullen er binnen TKP verschillende aanvullende onderzoeken – zowel audits als andersoortige onderzoeken – worden uitgevoerd door toezichthouders en externe auditors. Hiermee verkrijgen wij zekerheid over het voldoen aan alle wettelijke verplichtingen die voortkomen uit de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen.

Verschillen buiten bandbreedte leidt tot uitval

Tijdens stap 2 en 4 (zie hoofdstuk 6) geven we deelnemers persoonlijk inzicht in de oude en (verwachte) nieuwe pensioenbedragen. Om ervoor te zorgen dat deze bedragen juist zijn, zijn er binnen de functionaliteit die stap 2 en 4 verzorgt, diverse plausibiliteitschecks en controles ingebouwd. Zo worden de uitkomsten van de oude en (verwachte) nieuwe pensioenbedragen altijd met elkaar vergeleken. Als de verschillen in de bedragen buiten de vooraf vastgestelde bandbreedte vallen, leidt dit tot *uitval* in het proces. Van de uitval wordt gecontroleerd of de bedragen inderdaad niet juist zijn of dat de verschillen in de bedragen verklaard kunnen worden.

Naast de controles binnen stap 2 en 4 worden de gecommuniceerde bedragen van stap 2 ook altijd vergeleken met de – op dat moment – nog te communiceren bedragen van stap 4. Ook hiervoor geldt: vallen de verschillen tussen de bedragen buiten de vooraf vastgestelde bandbreedte? Dan leidt dat tot uitval in het proces.

Goed om te weten: naast de checks binnen de functionaliteit wordt vooraf ook de functionaliteit zelf – middels ketentesten en automatische testen – getest. Zo borgen we dat de functionaliteit zo is ingericht, dat de juistheid van de bedragen geborgd kan worden.

Stap 4 baseren we op gecertificeerde gegevens

Wij kiezen er samen met TKP bewust voor om stap 4 na afronding van het jaarwerk te versturen. Zo kunnen we de eindstanden van de uitkeringsregeling (oude pensioenbedragen) baseren op de gecertificeerde gegevens vanuit de aanspraken- en rechtenadministratie.

Voor de beginstand van de solidaire premieregeling (nieuwe pensioenbedragen) steunen we op het DNB Toets moment 2. Hierbij geeft de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) assurance af over de beginbalans van de solidaire premieregeling.

Huidige beheersmaatregelen aanpassen aan situatie na overgang

Gedurende de overgang zal TKP in de uitwerking van de gewijzigde processen en systemen zijn raamwerk van interne beheersing aanpassen aan de situatie van na de overgang (*in control by design*). Zo kan TKP ook na de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen blijven voldoen aan de gebruikelijke standaarden op dit gebied. En ervoor zorgen dat er ook na de overgang een hoog niveau van interne beheersing bestaat, dat is gericht op een blijvende goede kwaliteit van data en administratie en correcte informatie aan onze deelnemers. De jaarlijkse externe controle op de interne beheersing zal ook dan gecontinueerd worden.