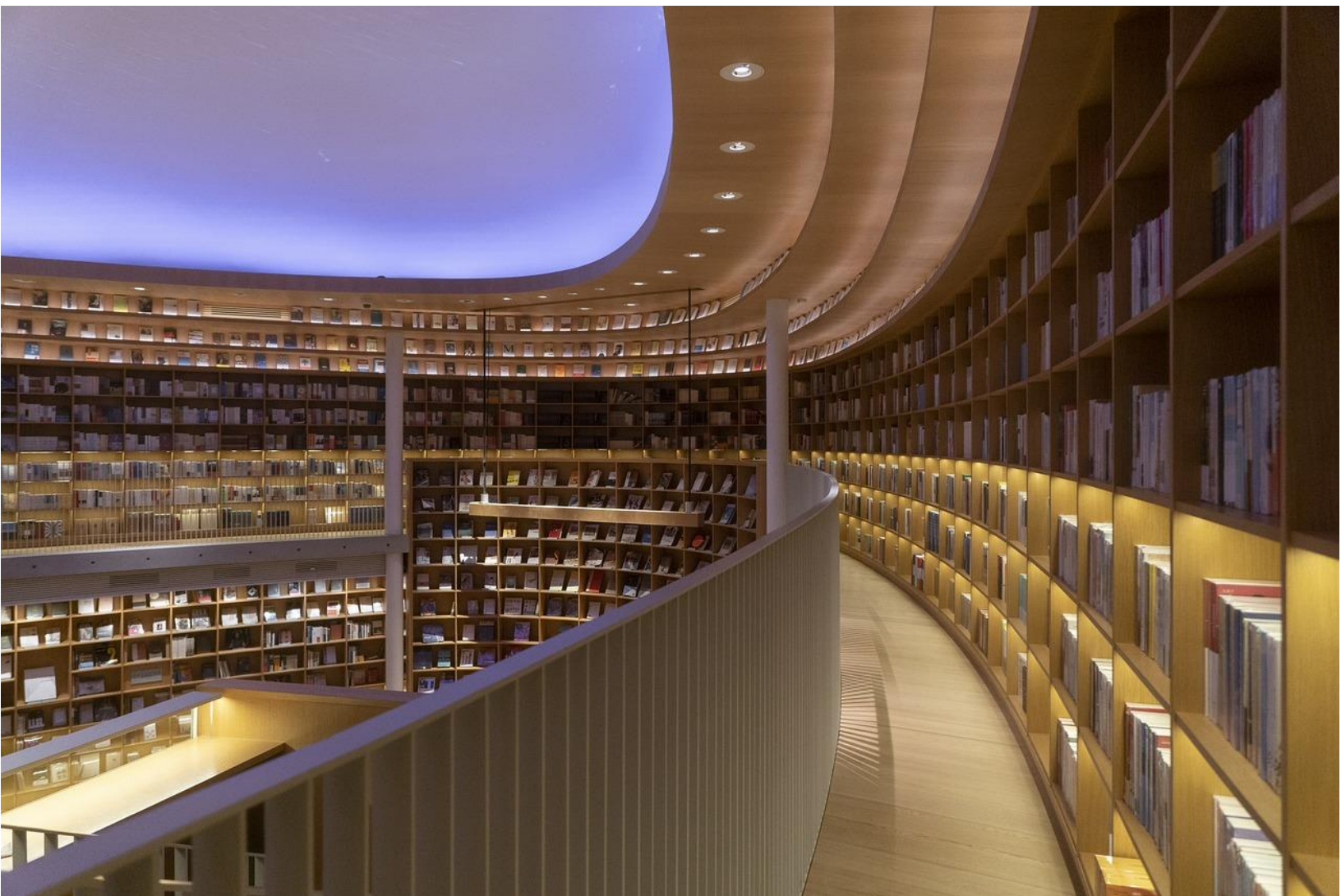




**Stichting Pensioenfonds Openbare
Bibliotheeken**

Communicatieplan Pensioentransitie

Inhoud

Voorwoord	3
1. Over POB	4
Huidige pensioenregeling	5
Verhogingen en verlagingen in het verleden	5
Nieuwe pensioenregeling	6
2. Doelgroepen	7
2.1 Doelgroepen in cijfers	7
2.2 Analyse werkgevers	11
2.3 Verwachte impact van de nieuwe regeling per doelgroep	11
3 Doelstellingen	17
4 Strategie en uitwerking	20
4.1 Overall aanpak	20
4.2 Uitwerking middelen en momenten	28
4.3 Klachten	41
4.4 Aanpak bij uitstel	41
5. Beheersmaatregelen	41
6 Effectmeting en evaluatie	43
Bijlage 1 Samenvatting van de huidige en nieuwe regeling	45

Voorwoord

Met het nieuwe pensioenstelsel staan we aan de vooravond van de grootste hervorming ooit. Communicatie naar belanghebbenden heeft zowel vóór, als gedurende en na de transitieperiode een cruciale rol. De overstap naar de nieuwe regeling heeft gevolgen voor alle deelnemersgroepen, de dienstverlening en de uitvoeringsketen. Heldere en begrijpelijke communicatie is essentieel om deelnemers mee te nemen, te activeren en ze in staat te stellen een correct beeld te vormen van het pensioen in de nieuwe regeling.

Proces

Het communicatieplan is opgesteld door een werkgroep van POB. Deze werkgroep bestond uit drie bestuursleden, een adviseur van de pensioenuitvoeringsorganisatie en een externe communicatiedeskundige. De inhoud van het plan is vastgesteld op basis van twee strategische sessies met het bestuur, en meerdere gesprekken met de pensioenuitvoeringsorganisatie. Verder is de inhoud gebaseerd op de visie van het bestuur op communicatie met de verschillende doelgroepen in het algemeen (zoals vastgelegd in het communicatiebeleidsplan), de missie en visie van het pensioenfonds, de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de leidraad van de AFM, het servicedocument van de Pensioenfederatie en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen van Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (hierna POB).

We hebben het plan voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan. De sleutelfunctiehouders en de interne risicomanager hebben ook hun oordeel gegeven.

Opbouw van het plan

Het communicatieplan is als volgt opgebouwd:

1. Inleiding: de kenmerken van het fonds, belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling en verschillen met de huidige regeling.
2. Doelgroepen: de doelgroepen waarop de transitiecommunicatie zich richt en verwachte impact van de overstap op de nieuw regeling per doelgroep.
3. Doelstellingen: wat willen we met de transitiecommunicatie bereiken.
4. Strategie & uitwerking: de overall aanpak en onderbouwing van deze aanpak, de communicatiemomenten, -middelen en kanalen.
5. Beheersmaatregelen
6. Evaluatie: de wijze waarop we de effectiviteit van de communicatie meten en de communicatie zo nodig bijsturen.

Dynamisch plan

Het communicatieplan is een dynamisch plan. Dat wil zeggen dat de aanpak is uitgewerkt op basis van de stand van zaken met betrekking tot regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op moment van opstellen van dit plan. We houden rekening met de mogelijkheid dat de (economische/politieke) omstandigheden,

kenmerken van deelnemers en het algehele sentiment ten aanzien van pensioen kan veranderen. Mochten algemene ontwikkelingen (denk aan maatschappelijke, politieke of economische ontwikkelingen), technische ontwikkelingen, ontwikkelingen bij de pensioenuitvoeringsorganisatie of ontwikkelingen bij groepen deelnemers aanleiding zijn om onderdelen van het plan te herzien, dan passen we het plan aan.

Samenhang van dit plan met het transitieplan en het implementatieplan

De keuzes en maatregelen met betrekking tot de nieuwe regeling staat in het transitieplan. In het transitieplan staan ook de afwegingen en onderbouwing van de verschillende keuzes van sociale partners. Tot slot staat in het transitieplan waarom sociale partners van mening zijn dat de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig is. Evenwichtig wil zeggen dat de overstap naar de nieuwe regeling geen onevenredig groot voor- of nadeel oplevert voor bepaalde groepen deelnemers. In het implementatieplan staat hoe de nieuwe pensioenregeling wordt uitgevoerd, hoe de overstap naar de nieuwe regeling plaatsvindt en hoe het fondsvermogen wordt verdeeld. De voor communicatie relevante onderdelen uit het transitieplan en implementatieplan staan benoemd in dit plan en zijn doorvertaald naar een aanpak voor de communicatie. .

Samenhang van dit plan met de reguliere communicatie en het algemene communicatieplan

Dit plan is in lijn met de reguliere pensioencommunicatie en het algemene communicatieplan. Alle reguliere (proces)communicatie loopt door, tenzij anders beschreven staat in dit plan. De pensioenuitvoeringsorganisatie heeft de focus op het inrichten van de administratie voor de nieuwe regeling en de communicatie die daarmee samenhangt. Daarmee zijn er geen belangrijke wijzigingen in de communicatie, zoals die nu loopt. Vanaf juli 2025 geldt een nieuw, aangescherpt algemeen communicatiebeleidsplan voor de reguliere communicatie en communicatie over de nieuwe regeling. Het beleidsplan en dit plan gaan op elkaar aansluiten. Het beleidsplan is op moment van het opstellen van dit communicatieplan nog niet gereed.

Dit communicatieplan transitie gaat in op het communiceren over pensioen en de (verwachte) individuele gevolgen van de transitie gedurende de aanloop naar de transitie op 1 juli 2025 en de periode erna.

1. Over POB

POB is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor werknemers bij de openbare bibliotheken van Nederland. Het fonds telt ongeveer 7.900 actieve deelnemers, 8.800 gewezen deelnemers en 8.000 pensioengerechtigden. Het gemiddelde pensioen is relatief laag, omdat veel deelnemers parttime werken.

Missie

POB voert de pensioenregeling uit die werkgevers en werknemers in de bibliotheeksector samen hebben afgesproken. De pensioenregeling van de deelnemers is bij ons in goede handen. Wij zorgen voor een betrouwbare, kostenbewuste en toekomstbestendige pensioenuitvoering.

Visie

POB streeft naar een zo goed mogelijk pensioen, met zo min mogelijk risico op pensioenverlagingen. We sluiten zo veel mogelijk aan bij het sociaal-maatschappelijke karakter van onze sector.

Strategie

- We zijn eerlijk en communiceren open en tijdig over de mogelijkheden en risico's van de pensioenregeling.
- We werken samen met werkgevers en werknemers in de sector.
- Ons beleggingsbeleid sluit aan bij de risicohouding van onze (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.
- We vinden niet verlagen belangrijker dan verhogen.
- We wegen kosten, risico's en opbrengsten continu tegen elkaar af.
- We investeren in IT ontwikkelingen die leiden tot (kosten)efficiëntie, toekomstbestendigheid van de uitvoering en gebruikersgemak.

Huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van POB is een middelloonregeling, met een 'collectief defined contribution' (CDC) karakter en voorwaardelijke indexatie. Het CDC-karakter blijkt uit de zogenaamde 'gesplitste kortingsregel', die inhoudt dat het bestuur zowel het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen, het partnerpensioen en het wezenpensioen, als de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, kan verlagen, als er gedurende een langere periode onvoldoende geld in kas is om alle pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen.

De reglementaire pensioenleeftijd is 67 jaar. Het partnerpensioen en wezenpensioen zijn op opbouwbasis, met een aanvulling op risicobasis tijdens het actieve dienstverband. De regeling voorziet in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid en een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Verhogingen en verlagingen in het verleden

Financieel gezien is POB een redelijk stabiel pensioenfonds. De afgelopen tien jaar heeft het fonds, het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het partnerpensioen twee keer verlaagd: in 2017 en 2020. De pensioenen zelf zijn nog nooit verlaagd. In deze tien jaar heeft het de pensioenen op één jaar na steeds bescheiden kunnen verhogen. In 2022 heeft het fonds gebruik gemaakt van de versoepelde regels voor toeslagverlening en konden de pensioenen 10,1% omhoog.

Nieuwe pensioenregeling

De Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), de vakbonden FNV Media & Cultuur en CNV Connectief (gezamenlijk de sociale partners) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Deze zijn opgenomen in het transitieplan.

Kenmerken van de nieuwe regeling:

- De nieuwe pensioenregeling gaat in principe in op 1 juli 2025.
- De nieuwe regeling is een solidaire premieregeling.
- Elke actieve deelnemer bouwt met de inleg een kapitaal voor pensioen op. Op het moment dat de deelnemer het pensioen laat ingaan, levert het kapitaal een maandelijkse uitkering op die de deelnemer ontvangt zo lang hij of zij leeft.
- Het is de intentie van het fonds om de aanspraken en rechten die tot de transitiedatum zijn opgebouwd om te zetten naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe regeling. En, daarmee te voldoen aan het verzoek van sociale partners.
- Een actieve deelnemer legt samen met de werkgever 32,8% van de pensioengrondslag in. De eigen bijdrage is 25% van de inleg. Sociale partners kijken elke vijf jaar of de inleg omhoog moet of omlaag kan.
- Groepen deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek ontvangen een compensatie als dit financieel gezien mogelijk is. Of een groep een compensatie direct na de transitie een compensatie ontvangt en hoe hoog deze compensatie is, hangt af van de dekkingsgraad op het moment van de transitie. Mogelijk wordt (een deel van) de compensatie gefinancierd via de toekomstige inleg. Maximaal tien jaar kan een deel van de inleg voor dit doel gebruikt worden.
- POB belegt het geld voor de pensioenen als één geheel. POB houdt daarbij rekening met de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- De opbrengst van de beleggingen wordt verdeeld over iedereen met een pensioen bij POB. Dit gebeurt in lijn met regels voor het verdelen van de opbrengst die zijn afgesproken. Naarmate een (gewezen) deelnemer jonger is, gaat het verwachte pensioen meer schommelen; verhoudingsgewijs gaat een groter deel van de opbrengst (zowel in positieve als negatieve zin) van de beleggingen naar hen in vergelijking met ouderen. Het gaat hierbij om het 'overrendement'.
- Elk jaar wordt gekeken of de uitkering van de pensioengerechtigden omhoog kan. Zit het heel erg tegen en moet het pensioen omlaag? Dan wordt het pensioen aangevuld met geld uit de solidariteitsreserve. Deze reserve is maximaal 7% van het belegd vermogen.
- Zit er onvoldoende of geen geld in de reserve? Dan gaat het pensioen omlaag. Elke verlaging en verhoging wordt verdeeld over meerdere jaren. Het doel van deze maatregelen is dat de uitkeringen niet sterk schommelen.
- De ambitie is dat het pensioen van alle doelgroepen uiteindelijk minimaal gelijk is aan het pensioen in de huidige regeling.
- Als een actieve deelnemer overlijdt, ontvangt de achterblijvende partner een partnerpensioen. Dit is een maandelijkse uitkering. Het partnerpensioen dat we

uitkeren is in het eerste kalenderjaar 35% van het pensioengevend salaris per jaar dat de deelnemer verdiende vlak voor hij of zij overleed. Na het eerste kalenderjaar stellen we de uitkering ieder jaar opnieuw vast. Er is ook een wezenpensioen voor kinderen tot 25 jaar. Het wezenpensioen dat we uitkeren is het eerste kalenderjaar per kind 14% van het pensioengevend salaris per jaar. Als beide ouders zijn overleden, verdubbelen wij het bedrag van het wezenpensioen. Na het eerste kalenderjaar stellen we de uitkering ieder jaar opnieuw vast. De precieze hoogte van het eerste partner- en wezenpensioen hangt af van de verhogingen en verlagingen die nog verwerkt moeten worden. Voor het partner- en wezenpensioen dat uitbetaald wordt, gelden dezelfde afspraken als voor het 'gewone' pensioen. Elk jaar wordt gekeken of de uitkering omhoog kan. Zit het erg tegen, dan is er een kans dat de uitkering in een jaar omlaag gaat.

- Overlijdt een gepensioneerde deelnemer, dan bedraagt het partnerpensioen standaard 70% van het ouderdomspensioen. De achterblijvende partner ontvangt ook 2 maanden ouderdomspensioen (een 'slotuitkering'). Het wezenpensioen is bij overlijden na pensionering standaard 20% van het ouderdomspensioen. Is er geen partner en zijn er kinderen die recht hebben op een wezenpensioen, dan ontvangen zij deze 'slotuitkering'.
- Stopt een deelnemer met het opbouwen van pensioen bij POB, dan stopt na 3 maanden het verzekerde nabestaandenpensioen. De (voormalig) deelnemer kan ervoor kiezen deze verzekering door te laten lopen (opt-in). De gewezen deelnemer betaalt dan zelf de premie voor deze verzekering.
- In de nieuwe regeling blijven dezelfde keuzes mogelijk als in de huidige regeling. Aanvullend komt er een keuzemogelijkheid bij: eerst meer pensioen ontvangen, daarna minder (of andersom). Dit wordt ook wel een hoog-laag-pensioen genoemd.

2. Doelgroepen

2.1 Doelgroepen in cijfers

De volgende cijfers geven een indruk van de aantallen deelnemers, verdeeld naar status, leeftijd en wijze waarop het pensioenfonds de deelnemers kan bereiken. Bij de aanpak (Hoofdstuk 4) houden we rekening met onderstaande aantallen. De cijfers zijn afkomstig van de pensioenuitvoeringsorganisatie (peildatum maart 2024).

Status	Aantal (afgerond)	Procentueel
Actieve deelnemer	8.000	32%
Arbeidsongeschikten	300	1%
Pensioengerechtigden (OP)	7.000	29%
Pensioengerechtigden (PP)	800	3%
Pensioengerechtigden (WZP)	30	< 1%
Gewezen deelnemers	8.500	35%

Gewezen partners	90	<1%
<i>Totaal</i>	<i>Ca. 25.000</i>	

Leeftijd	Aantal (afgerond)	Procentueel
< 20 jaar	300	1%
20-29 jaar	1.300	5%
30-39 jaar	2.800	11%
40-49 jaar	3.300	13%
50-59 jaar	4.700	19%
60-69 jaar	6.800	27%
70-79 jaar	4.200	17%
> 80 jaar	1.500	6%
<i>Totaal</i>	<i>Ca. 25.000</i>	

Kanaal	Actieve deelnemer + AO*	Pensioen gerechtigden	Gewezen deelnemers	Gewezen partners	Totaal
Volledig post	3%	30%	4%	13%	12%
Digitaal + mailadres bekend	79%	64%	61%	53%	67%
Digitaal + mailadres onbekend**	18%	6%	35%	34%	21%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) arbeidsongeschikten (geheel en gedeeltelijk)

**) POB benadert deze groep met een schriftelijke notificatie, met een verwijzing naar het volledige document online.

De standaard voorkeur is 'digitaal'. Dat betekent dat alle doelgroepen waarmee gecommuniceerd wordt, geïnformeerd zijn over deze wijze van communiceren en kenbaar kunnen maken als zij alles via post willen ontvangen.

Kwalitatieve beschrijving van de actieve deelnemers

- De meerderheid van de deelnemers staat positief tegenover de gedachte dat zij niet op individuele basis, maar via een pensioenfonds met collega's uit de sector pensioen opbouwen en dat zij risico's met elkaar delen.
- De interesse voor financiële onderwerpen is matig, men is weinig bezig met pensioen. De doelgroepen hebben vooral affiniteit met maatschappij en cultuur. Men denkt niet vaak na over de vraag of men voldoende geld heeft als men eenmaal met pensioen is.
- Gericht op het hier en nu.

- Beeld van 'met pensioen zijn' is 'onafhankelijk zijn' en 'de dingen blijven doen die men nu doet'.
- Veel deelnemers laten hun pensioen eerder of uiterlijk gelijktijdig met de AOW ingaan. 1/5 van de deelnemers verwacht het werk niet vol te houden tot de reglementaire leeftijd.
- Men heeft meer vertrouwen in het eigen pensioenfonds dan in pensioen in het algemeen.

Inzichten uit deelnemersonderzoek 2023:

Kennis:

- 40% van de deelnemers weet wat ze moeten doen als hun pensioen niet voldoende zou zijn, 28% weet dit niet en 27% twijfelt.
- Er is weinig kennis over de keuzemogelijkheden bij het pensioenfonds.
- 2/3 van de deelnemers wil aan de hand van concrete bedragen weten wat de nieuwe pensioenregeling voor hen gaat betekenen voor deze ingaat.

Houding

- Ongeveer 1/3 van de deelnemers geeft aan geïnteresseerd te zijn in zijn pensioen en hier ook tijd voor vrij te maken.
- 90% van de deelnemers vindt het goed dat ze verplicht pensioen opbouwen, zo'n 75% van de actieve deelnemers en gewezen deelnemers vertrouwen erop dat ze tenminste de totaal betaalde premie terugkrijgen.
- 20% van de deelnemers heeft er vertrouwen in dat het nieuwe pensioenstelsel voor hen goed gaat uitpakken.

Gedrag

- 75% van de deelnemers geeft aan dat informatie over hun pensioen makkelijk te vinden is.
- 60% van de deelnemers geeft aan de informatie van het pensioenfonds altijd grondig door te nemen.
- Bijna 1/3 van de deelnemers heeft al informatie opgezocht over het nieuwe pensioenstelsel.
- 60% van de deelnemers geeft aan voor informatie over het nieuwe pensioenstelsel de POB-website te zullen gebruiken.

Risicoprofiel deelnemers

De meeste deelnemers zijn afhankelijk van het pensioen van POB en de AOW.

Van de gewezen deelnemers heeft 25% ook een pensioen opgebouwd (of bouwt dit momenteel op) bij een andere pensioenuitvoerder.

De risicobereidheid lijkt gemiddeld. Gemiddeld zijn jongere deelnemers (tot 35 jaar) bereid om meer risico te nemen.

De houding ten aanzien van schommelingen en mogelijke verlagingen van de pensioenen in de nieuwe regeling ligt genuanceerd. De meerderheid accepteert (beperkte) schommelingen in de uitkering, mits er een verwachte verhoging in de nabije toekomst tegenover staat. Een verlaging in de huidige regeling levert meer weerstand op, omdat dat ervaren wordt als 'bijstellen naar beneden'.

Gewezen deelnemers

Deze groep lijkt op de groep actieve deelnemers, met dat verschil dat zij niet meer actief opbouwen en daardoor mogelijk minder aandacht hebben voor of belang hechten aan de communicatie door POB.

Gepensioneerden

Gepensioneerden zijn met name geïnteresseerd in de (kans op) verhogingen van het pensioen. Gepensioneerden zijn redelijk digitaal vaardig en in staat om teksten over pensioen te lezen en begrijpen, mits ze opgesteld zijn in duidelijk taal.

Nabestaanden

Deze groep is divers en bestaat uit wezen en partners. POB houdt er rekening mee dat binnen de groep partners een relatief grote groep niet digitaal vaardig is, gezien de gemiddelde leeftijd van de partners die een nabestaande zijn.

Gewezen partners

Deze groep is divers.

Groep die extra aandacht verdient: (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden die niet digitaal vaardig zijn

De aard van het werk brengt met zich mee dat alle deelnemers, voormalige deelnemers en gepensioneerden geletterd zijn. Een deel is mogelijk echter minder handig in het gebruik van een computer. Naar verwachting zullen dit vooral pensioengerechtigden zijn. In de aanpak houden we rekening met deze groep.

Groepen die door de transitie geraakt (kunnen) worden staan beschreven in het hoofdstuk hierna. Het overzicht hierna bevat ook kwetsbare groepen, denk aan deelnemers die het pensioen aan willen vragen en juiste keuzes moeten maken of bijvoorbeeld achterblijvende partners en kinderen als een deelnemer kort voor of na de transitie overlijdt.

Groepen die in algemene zin kwetsbaar zijn

Er zijn verschillende groepen die kwetsbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan arbeidsongeschikte deelnemers die premievrij een lager pensioen opbouwen dan dat zij zouden doen als zij niet arbeidsongeschikt waren. Deze groepen krijgen aandacht via de reguliere communicatie. We zorgen ervoor dat alle teksten ook voor deze groepen zo duidelijk mogelijk zijn en inhoudelijk correct. Verder laten we – net als bij alle andere doelgroepen – zien wat iemand moet of kan doen.

De inzichten met betrekking tot de verschillende doelgroepen en de (mogelijke) impact van de transitie op elk van deze doelgroepen hebben we verwerkt in de doelen en de aanpak. Zie de onderbouwing bij de doelstellingen in Hoofdstuk 3 en de uitgangspunten voor de aanpak in Hoofdstuk 4.

Bronnen:

- Administratie AZL
- Onderzoek Motivaction bij POB (2017)
- Eigen onderzoek onder deelnemers 2023
- Risicopreferentieonderzoek 2021 en 2023
- Onderzoek VOB (vereniging werkgevers)

2.2 Analyse werkgevers

Er zijn 155 werkgevers aangesloten, waarvan 6 vrijwillig. Daarnaast zijn 4 werkgevers gedeeltelijk vrijgesteld en 2 werkgevers volledig vrijgesteld (stand maart 2024).

Een vrijstelling houdt in dat de werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers geen pensioen opbouwen bij POB. Vrijgestelde werkgevers moeten aantonen dat de regeling die zij aanbieden minimaal gelijkwaardig is aan de regeling die POB uitvoert. Mogelijk is de overstap naar de nieuwe regeling een moment waarop een aantal van de (gedeeltelijk) vrijgestelde werkgevers zich weer moet of wil aansluiten bij POB.

De werkgever is verantwoordelijk voor de communicatie met zijn werknemers over pensioen als arbeidsvoorwaarde. In het kader van goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid is pensioen een belangrijk (stuur)middel voor de werkgever.

De werkgevers zijn verenigd in de Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB). De VOB is een belangrijke speler als het gaat over informatievoorziening over het nieuwe pensioenstelsel. Vanuit het fonds zijn er nauwe contacten met de VOB.

Alle werkgevers zijn aangesloten op het werkgeversportal. De aanlevering van gegevens voor verwerking in de administratie verloopt bij POB goed.

Een deel van de werkgevers maakt gebruik van een administratiekantoor voor de verwerking van salarissen en het betalen van de premie.

2.3 Verwachte impact van de nieuwe regeling per doelgroep

We beschrijven hierna de (verwachte en mogelijke) gevolgen van de nieuwe regeling voor verschillende doelgroepen. We houden rekening met de volgende kenmerken:

- Status (actieve deelnemers, gewezen deelnemers, nabestaande, gewezen partners, arbeidsongeschikt)

- Leeftijd c.q. cohort
- Fase tijdens opbouw (start, mid-career, richting pensioneren)
- Status relatie (alleenstaand, samenwonend, gehuwd, gescheiden, geregistreerd partnerschap)

De overstap naar de nieuwe regeling heeft voor iedereen gevolgen. We beschrijven hierna de groepen en de (verwachte) impact per doelgroep.

	Beschrijving impact
Actieve deelnemers	
Algemeen	Schommelingen in het verwachte pensioen De grootste verandering is de grotere schommeling in het verwachte pensioen. Naarmate iemand jonger is, zullen de schommelingen naar verwachting groter zijn. Stijging van het verwachte pensioen (middelste scenario) Het verwachte pensioen ligt – op moment van het opstellen van dit plan – boven het verwachte pensioen in de huidige regeling. Mogelijk veel hoger pensioen in optimistische scenario Afhankelijk van de leeftijd, kan de uitkomst in het optimistische scenario in de nieuwe regeling veel hoger zijn dan in de huidige/oude regeling. Mogelijk (veel) hoger te bereiken pensioen in nominale termen Door de berekeningsmethodiek is het te bereiken pensioen in nominale termen in een premiereregeling hoger dan in de uitkeringsovereenkomst. Dit is mogelijk verwarrend. Grotere spreiding Naar verwachting gaan voor veel deelnemers de bedragen bij het pessimistische en het optimistische scenario meer uiteen lopen in de nieuwe regeling. Ook kan het optimistische bedrag (erg) hoog uitvallen. Partner- en wezenpensioen dat is opgebouwd blijft (Gewezen) deelnemers die een nabestaandenpensioen hebben opgebouwd, verliezen dit niet. Het pensioen wordt omgezet in een verzekerd nabestaandenpensioen volgens de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast is er voor de actieve

	deelnemers een regulier partner- en wezenpensioen verzekerd via de nieuwe regeling. Meer bedragen als het om het nabestaandenpensioen gaat De nieuwe opzet van het nabestaandenpensioen betekent dat een deelnemer twee bedragen te zien krijgt: het verzekerde partner- en wezenpensioen bij overlijden voor pensioneren (op basis van het huidige opgebouwde partner- en wezenpensioen en het salaris) en een inschatting van het partnerpensioen (en eventueel wezenpensioen) bij overlijden na pensioneren. Het tweede bedrag is afhankelijk van de hoogte van het persoonlijk kapitaal en de inkoopfactoren voor het nabestaandenpensioen op het moment van pensioneren van de deelnemer. Twee maanden geen mutaties via het portaal Deelnemers kunnen 2 maanden na de transitie geen keuzes, wijzigingen en voorkeuren doorgeven via het portaal.
Nieuw in dienst	Informatie is snel ‘verouderd’ Wie kort voor de transitie start met het opbouwen van pensioen, krijgt in korte tijd veel informatie. De werknemer krijgt eerst (verplicht) een gedetailleerde uitleg over de inhoud van de huidige regeling en daarna een (verplichte) uitleg van de verschillen tussen de huidige en nieuwe regeling. Dit kan verwarrend zijn. Een periode geen waardeoverdracht mogelijk Voor deelnemers die het opgebouwde pensioen willen overdragen naar POB is dit naar verwachting een periode niet mogelijk. Pensioenfondsen in de transitiefase, kunnen niet meewerken aan een waardeoverdracht.
Bijna gepensioneerde deelnemers	Planner niet beschikbaar tijdens de ‘freeze’ Tot de transitiedatum kan een deelnemer rekenen met bedragen in de planner die nog bij de huidige regeling horen. Vanaf de transitiedatum is er een periode (2 maanden) waarin de deelnemer niet kan inloggen in het portaal. Deze periode noemen we de 'freeze'. Bij livegang van het portaal, ná de freeze, kan de deelnemer weer plannen voor het pensioen en het pensioen onlinge, via de planner, aanvragen. Schriftelijk aanvragen Deelnemers die het pensioen in juli t/m oktober 2025 willen laten ingaan krijgen een aangepaste brief over het aanvragen van het pensioen. Tot en met juni 2025 kunnen deze

	deelnemers hun pensioen via het portaal aanvragen. Deelnemers die in juli en augustus 2025 pensioen willen aanvragen, kunnen dit in die maanden alleen schriftelijk aanvragen. In september kunnen deelnemers weer inloggen in het portaal en het pensioen via de website aanvragen. De eerste groep die het pensioen via de website kan aanvragen na de transitie, zijn de deelnemers die het pensioen op 1 november 2025 willen laten ingaan. Het pensioen zal na de transitie anders uitvallen door de verdeling van het fondsvermogen Een hoger of lager bedrag dan gecommuniceerd door de jaarovergang is nu ook al mogelijk. Daarbovenop komt onzekerheid door de verdeling van het fondsvermogen op transitiedatum. Het is zeer belangrijk aandacht te hebben voor deze doelgroep en de onzekerheid die de jaarovergang in combinatie met de transitie met zich meebrengt. Zoals het er nu naar uit ziet is de dekkinggraad voldoende hoog om voor een positief verschil te zorgen. We monitoren in aanloop naar de transitie uiteraard hoe de dekkinggraad zich ontwikkelt.
Actieve deelnemers zonder partner	Zichtbare premie voor het nabestaandenpensioen Op dit moment betaalt een deelnemer zonder partner en/of kinderen ook (onzichtbaar) mee aan het partnerpensioen en wezenpensioen (in geval van overlijden tijdens het actieve dienstverband). In de nieuwe regeling wordt dit zichtbaar door onttrekking van de risicopremie aan het kapitaal voor pensioen. De premie voor de verzekering van het nabestaandenpensioen is echter laag.
Actieve deelnemers met een verwacht nadeel van afschaffen doorsneesystematiek	Nadeel van afschaffen doorsneesystematiek voor premie Er is een groep deelnemers die naar verwachting nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek (de ‘sponsoring’ van jongeren richting ouderen) ondervindt. In het implementatieplan wordt omschreven op welke wijze welke groepen gecompenseerd worden. Wie daadwerkelijk compensatie krijgt, wordt pas duidelijk op de transitiedatum. Als het mogelijk is direct een compensatie Als het financieel mogelijk is, krijgt deze groep direct een compensatie voor dit nadeel. De compensatie is een geldbedrag dat wordt toegevoegd aan het persoonlijk kapitaal voor pensioen. De hoogte van de compensatie direct na de transitie is afhankelijk van de dekkinggraad op de transitiedatum. Onderdeel van het financieringsplan is dat de compensatie uit het fondsvermogen wordt

	gefinancierd. Wanneer de compensatie op de transitiedatum niet volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, opteren sociale partners voor een compensatie gedurende maximaal tien jaar uit premie.'
Deelnemers die uit dienst gaan kort voor of na de transitie	Geen compensatie als deelnemer voor transitie uit dienst gaat De compensatie is bedoeld voor deelnemers die actief deelnemer zijn. Gaan deelnemers vlak voor de transitie uit dienst, dan ontvangen zij geen compensatie.
Gewezen deelnemers	
Algemeen	Zichtbare premie voor het partnerpensioen Mogelijk komt er onrust over het partnerpensioen. Gewezen deelnemers gaan zien dat zij er premie voor gaan betalen, terwijl dat in de huidige regeling niet hoeft (voor het pensioen dat is opgebouwd). Zij krijgen er echter ook een extra storting voor in de pensioenpot (op basis van de waarde van het opgebouwde nabestaandenpensioen). Actuarieel gezien houdt een gewezen deelnemer de waarde van het partnerpensioen; er wordt een waarde toegekend die gelijk is aan het verzekerde bedrag in de nieuwe regeling + de premie die men gaat betalen om deze verzekering te financieren. Een deelnemer gaat er dus niet op achteruit. Meer bedragen als het om het nabestaandenpensioen gaat Daarnaast krijgt een gewezen deelnemer te maken met twee bedragen: het verzekerde partner- en wezenpensioen bij overlijden voor pensioneren (op basis van het huidige opgebouwde partner- en wezenpensioen) en een inschatting van het partnerpensioen (en eventueel wezenpensioen) bij overlijden na pensioneren. Mogelijk (veel) hoger te bereiken pensioen in nominale termen Door de berekeningsmethodiek is het te bereiken pensioen in nominale termen in een premieregeling hoger dan in de uitkeringsovereenkomst. Dit is mogelijk verwarrend.
Deelnemers die uit dienst zijn gegaan kort voor of na de transitiedatum	Waardeoverdracht is een periode niet mogelijk Gewezen deelnemers die waardeoverdracht overwegen, kunnen deze overdracht naar verwachting een tijd lang niet laten uitvoeren. Pensioenfondsen in de transitiefase, kunnen niet meewerken aan een waardeoverdracht.
Pensioengerechtigden	

Gepensioneerd	Relatief weinig impact Gepensioneerden merken naar verwachting weinig van de overstap naar de nieuwe regeling. Berekeningen laten zien dat het pensioen naar verwachting vrijwel even stabiel is als in de huidige regeling. Op het moment van opstellen van het plan is de kans klein dat het pensioen in de komende 30 jaar naar beneden moet worden bijgesteld. De kans is vergelijkbaar met de kans op verlagen van het pensioen in de huidige regeling. In de huidige regeling communiceren we al dat het pensioen verlaagd kan worden, maar de kans momenteel erg klein is. De kans dat het pensioen verhoogd kan worden, is in de nieuwe regeling iets groter dan in de huidige regeling.
Nabestaanden (partners en gewezen partners)	Hiervoor geldt hetzelfde als de gepensioneerden.
Nabestaanden (wezen)	Hiervoor geldt hetzelfde als de gepensioneerden. Het wezenpensioen voor wezen die pensioen ontvangen, wordt verlengd tot de nieuwe eindleeftijd.
Arbeidsongeschikte deelnemers die arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen	Hiervoor geldt hetzelfde als de gepensioneerden.
Gepensioneerden met een onvoorwaardelijke indexatie	Er zijn 10 deelnemers met een onvoorwaardelijke indexatie. Deze aanspraken worden omgezet naar kapitaal in de nieuwe pensioenregeling.
Gepensioneerden met een kwartaalbetaling	Er zijn 2 gepensioneerden die hun pensioen per kwartaal ontvangen. In de nieuwe regeling kunnen zij het pensioen alleen per maand ontvangen.
Gewezen partners	Het bijzonder partnerpensioen blijft intact. Dit pensioen blijft in principe stabiel, vergelijkbaar met de uitkering van een pensioengerechtigde. Als een gewezen partner een aanspraak heeft op verevend ouderdomspensioen of een geconverteerd pensioen, gaat dit pensioen net zo mee schommelen als het verwachte pensioen van de deelnemer (bij wie verevend wordt of van wie een deel geconverteerd is tot een eigen recht op pensioen).
Werkgevers	Werkgevers moeten vanaf 1 juli 2025 elke maand actuele loongegevens aanleveren, in plaats van één keer per jaar. Mogelijk krijgen werkgevers vragen van werknemers. Die moeten zij zo eenvoudig mogelijk kunnen beantwoorden.

Vrijgestelde werkgevers	Vrijgestelde werkgevers moeten aantonen dat de regeling die zij aanbieden minstens gelijkwaardig is aan de nieuwe regeling van POB. Is dat niet het geval, dan moeten zij zich (weer) aansluiten bij POB.
-------------------------	---

Naast bovenstaande doelgroepen, kijken we ook naar de gevolgen van de volgende gebeurtenissen in de werk- en privésituatie:

- Een deelnemer gaat meer of minder werken
- Een deelnemer wordt werkloos
- Partner overlijdt / ex-partner overlijdt
- Deelnemer overlijdt (tijdens dienstverband, als gewezen deelnemers, gepensioneerd)
- Een deelnemer gaat met deeltijdpensioen
- Een deelnemer gaat van deeltijdpensioen naar volledig pensioen
- Een deelnemer koopt het pensioen af
- Een zeer klein pensioen vervalt
- Een deelnemer wordt arbeidsongeschikt
- Een deelnemer wordt arbeidsgeschikt
- Het arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigt
- Het pensioen wordt niet opgevraagd
- Een deelnemer gaat scheiden / eindigt samenwonen
- Een gepensioneerde gaat scheiden / eindigt samenwonen
- Een deelnemer gaat met verlof
- De pensioenuitkering wijzigt (hoog-laag)
- Een pensioengerechtigde wijzigt het rekeningnummer
- Een deelnemer verhuist in of naar het buitenland

In de maanden juli en augustus 2025 is er sprake van een administratieve ‘freeze’. In deze periode is het niet mogelijk om online wijzigingen en voorkeuren door te geven. Dit betekent onder andere dat mensen die hun pensioen aan willen vragen dat schriftelijk moeten doen. De aanpak tijdens deze periode staat beschreven in hoofdstuk 4.

Om deelnemers goed van dienst te zijn en voor te bereiden op de gang van zaken tijdens de transitie passen we in overleg met de pensioenuitvoeringsorganisatie waar nodig teksten aan in brieven, e-mails en op de website. We doen dit in aanloop naar de transitie en na de transitiedatum, zolang de transitie nog niet volledig is afgerond.

3 Doelstellingen

Op basis van de wettelijke verplichtingen en de algemene uitgangspunten voor communicatie bij POB (vastgelegd in het communicatiebeleidsplan) hebben we de volgende communicatiedoelen voor de transitie:

Doelen POB	Q2 2025	Q2 2026
Actieve deelnemers – Kennis Ik leg samen met mijn werkgever geld in voor mijn pensioen Ik bouw (straks) een kapitaal op voor mijn pensioen Het bedrag op mijn pensioenoverzicht is (niet) gegarandeerd ¹ De inschatting van mijn pensioen gaat in de nieuwe regeling meer schommelen	50% ² 50% ³ 20% 70% ²	60% 60% 10% 80%
Actieve deelnemers – Houding: Steunt stelling: Het pensioenfonds communiceert duidelijk over mijn pensioen (6 of hoger) Ik vind de inschatting van mijn pensioen begrijpelijk (1-10) Het pensioenfonds heeft de overstap netjes uitgevoerd (eerlijk, zorgvuldig) (6 of hoger) ⁴ Het is nuttig om de inschatting van je pensioen te volgen <55 55+	70% ⁵ 7,0 ⁴ - 30% ⁶ 50%	75% 7,3 50% 35% 60%
Actieve deelnemers – Gedrag Ik heb de inschatting van mijn pensioen bekeken <55 55+	60% ⁷ 75%	70% 85%

¹ Gebaseerd op een inschatting, naar aanleiding van onderzoek bij andere pensioenfondsen. Het doel is dat het aantal deelnemers dat denkt dat de verwachting een gegarandeerd bedrag is zo laag mogelijk is (onderzoek met multiple choice vraag).

² Gebaseerd op resultaten bij andere fondsen + eigen inschatting

³ Gebaseerd op deelnemeronderzoek 2023: 30% zegt goed op de hoogte te zijn van de nieuwe regels voor pensioen. We doen de aanname dat meer mensen weten dat het verwachte pensioen gaat schommelen, dan weten dat ze een kapitaal gaan opbouwen in plaats van een uitkering.

⁴ 50% van de deelnemers vindt het fonds 'eerlijk'. We zijn voorzichtig de lat hoger te leggen, omdat het oordeel of de overstap eerlijk is gebeurd moeilijk is om te beoordelen. Het streven is het percentage in ieder geval gelijk te houden.

⁵ Gebaseerd op de resultaten van het deelnemeronderzoek in 2023: ca. 70% van de deelnemers vindt de huidige set middelen begrijpelijk

⁶ Dit is een aanname op basis van het profiel van de deelnemers (onbezorgde ontplooiër) en het deelnemeronderzoek 2023: 30% gaf aan enige interesse te hebben in pensioen.

⁷ Gebaseerd op deelnemeronderzoek 2023: 65% weet hoeveel pensioen het kan verwachten. Dit is een gemiddelde. Naar verwachting ligt het percentage bij deelnemers <55 jaar lager.

Ik heb nagedacht over de vraag of mijn verwachte pensioen genoeg is om van rond te komen		
<55	40% ⁸	45%
55+	60%	70%
Gepensioneerden – houding		
Steunt stelling:		
Het pensioenfonds communiceert duidelijk over mijn pensioen (6 of hoger)	80% ⁹	82%
Ik vind de inschatting van mijn pensioen begrijpelijk (1-10)	7,5	7,8
Het pensioenfonds heeft de overstap netjes uitgevoerd (eerlijk, zorgvuldig) (6 of hoger)	-	80%
Ik maak mij zorgen over mijn pensioen (% dat stelling steunt)	<25% ¹⁰	<20%
Gewezen deelnemers en gewezen partners:		
zie doelen actieve deelnemers		
Werkgevers – Kennis¹¹		
Werknemers bouwen in de nieuwe regeling een kapitaal op voor pensioen	50%	60%
De inschatting van het pensioen gaat meer schommelen	70%	75%
Het pensioen van gepensioneerden is net zo stabiel als in de huidige/oud regeling	40%	60%
Werkgevers – Houding		
Waardering voor de pensioenregeling (1-10)	6,5	6,8
Steunt stelling:		
Het pensioenfonds communiceert duidelijk over pensioen (6 of hoger)	65%	70%
Het pensioenfonds heeft de overstap netjes uitgevoerd (eerlijk, zorgvuldig) (6 of hoger)	60%	70%
Ik vind het prima om (eenvoudige) vragen van werknemers over pensioen te beantwoorden	30%	40%

⁸ Dit percentage hebben we afgeleid van punt 6. Beoordelen van de toereikendheid is moeilijker naarmate iemand jonger is en een complexere taak dan het bekijken van het verwachte pensioen.

⁹ Uit het deelnemersonderzoek kwam naar voren dat ca. 82% de huidige set middelen begrijpelijk vindt.

¹⁰ Deelnemersonderzoek 2023: 25% van de deelnemers maakt zich momenteel zorgen over het pensioen in de nieuwe regeling.

¹¹ Deze percentages zijn aannames, op basis van de cijfers bij deelnemers en de kennis van werkgevers. We verwachten dat werkgevers kritischer zijn dan deelnemers.

Het pensioenfonds helpt mij om vragen van mijn medewerkers over pensioen te beantwoorden (% van degenen die bereid zijn)	60%	65%
Gedrag		
Doorlopen cursus 'werkgevers en pensioen'	20%	40%
Deelname aan webinar	15%	40%
Werkgevers leveren tijdig de loongegevens aan	95%	95% ¹²

¹² Aanlevering vindt vanaf transitiedatum (na de freeze) maandelijks plaats in plaats van jaarlijks.

De doelen zijn zo geformuleerd dat ze gemeten kunnen worden met multiple choice vragen, vragen met een antwoord op een schaal (bijvoorbeeld volledig onduidelijk-volledig duidelijk) en statements. Bij statements kan de respondent aangeven in hoeverre hij of zij het eens of oneens is met een uitspraak.

De gedragsdoelen bij actieve deelnemers meten we aan de hand van een zelf rapportage (deelnemers geven zelf aan of ze het gevraagde gedrag wel of niet hebben uitgevoerd). Bij werkgevers kunnen we het daadwerkelijke gedrag meten.

4 Strategie en uitwerking

4.1 Overall aanpak

Een belangrijk kenmerk dat de meeste belanghebbenden gemeenschappelijk hebben is de wens om pensioen samen te regelen. De doelgroepen van POB zien het voordeel van het collectief. Zij onderschrijven de gedachte dat je met elkaar mee- en tegenvallers opvangt en het merendeel vindt het positief dat zij via POB pensioen opbouwen. We voorzien in basis geen negatieve sentimenten tegenover pensioen en het fonds.

In de communicatie benadrukken we daarom de gezamenlijkheid. Dit is een passende boodschap naar werknemers en werkgevers. Een communicatieve uitdaging is hoe we het individuele kapitaal voor pensioen koppelen aan het gezamenlijke. Voor veel deelnemers is het een wat onlogische combinatie: een 'eigen pensioenpot' en 'een gemeenschappelijk belegd kapitaal'. We werken daarom aan een eenvoudig te begrijpen uitleg van de solidaire premiereregeling en wat dit betekent voor elke deelnemer als individu. We laten zien wat blijft en wat er verandert.

Verder positioneren we het pensioenfonds als een non-profitorganisatie, die er nadrukkelijk voor elke deelnemer is. We bieden overzicht, een duidelijke uitleg van de verschillende onderdelen van de regeling en de keuzes die sociale partners hebben gemaakt en persoonlijk contact. Verder proberen we deelnemers te activeren op de momenten waarop actie is gewenst.

Om de doelen verder te bereiken zetten we in op communicatie die

- a) Begrijpelijk is
- b) Zo relevant mogelijk is
- c) Aanzet tot actie en het maken van passende keuzes

We leggen in de communicatie die we actief onder de aandacht brengen minder de nadruk op technische details van de regeling. We werken vooral aan de overtuiging dat het belangrijk is een (realistisch) beeld te vormen van het eigen pensioen en periodiek na te gaan of dit beeld nog klopt of bijgesteld moet worden.

We motiveren, activeren en bieden ondersteuning als dat nodig is. Deelnemers moeten zich vrij voelen vragen te stellen. En zelf eenvoudig informatie kunnen vinden als zij meer willen weten.

Andere uitgangspunten voor de communicatie aan alle doelgroepen;

Eenvoud en begrijpelijkheid staan voorop

Begrijpelijkheid van de informatiebronnen en communicatiemiddelen is een belangrijk aandachtspunt. Toegankelijkheid gaat echter niet alleen over begrijpelijkheid, maar ook over de moeite die deelnemers moeten doen om bij informatie te komen of iets geregeld te krijgen. Dat moet zo minimaal mogelijk zijn. We sluiten voor onze teksten aan bij het document Onze Taal op Groen van de Pensioenfederatie.

We maken communicatie gelaagd. Dat wil zeggen dat we de zaken die voor de desbetreffende doelgroep het meest relevant en begrijpelijk zijn actief aanbieden en van daaruit verwijzen naar informatie die compleet is en ingaat op de details.

Verder duiden we de reële bedragen. In de eerste laag zetten we reële bedragen, omdat deze het beste de vergelijking tussen de huidige/oude regeling en de nieuwe regeling mogelijk maken. Er is immers geen verschil in de berekeningsmethodiek.

We benoemen dat we bedragen 'met koopkracht' tonen, omdat deze bedragen het mogelijk maken in te schatten of het pensioen genoeg is om van rond te komen. We laten zien hoe een deelnemer de bedragen met en zonder koopkracht kan terugzien op de oude UPO's en de nieuwe, komende UPO's.

We zijn correct

We voldoen aan wet- en regelgeving.

De inschatting van het pensioen voor en na de transitie bevatten de volgende gegevens:

- De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen.
- De opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij bij de informatie over de hoogte met wijziging van de pensioenovereenkomst rekening is gehouden

met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

- 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.
- De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
- De naam en het contactadres van de uitvoerder.
- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de transitiedatum.
- De pensioensoorten voor en na de transitiedatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
- De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de transitiedatum.
- Informatie over de compensatie en een verwijzing naar de wijze van financiering van de compensatie.
- Een samenvatting van een uitleg van de verschillen in bedragen tussen de huidige/oude regeling en de nieuwe regeling en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg (eerste inschatting van het pensioen).
- Een samenvatting van een uitleg van de verschillen in bedragen tussen de eerste en tweede inschatting van het pensioen en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg (tweede inschatting van het pensioen).

Als we weten of vermoeden dat de inschatting niet meer actueel is (omdat er bijvoorbeeld mutaties zijn of kunnen zijn na de peildatum) benoemen we dit, zodat de belanghebbende weet dat de berekening (mogelijk) niet meer aansluit bij de actuele situatie.

Bij deelnemers die nieuw in dienst komen kort voor de transitie, melden we in de startbrief dat er een nieuwe regeling komt. Als de deelnemer in dienst is gekomen na de peildatum voor de eerste berekening (1 januari 2025), dan ontvangt hij of zij alleen de tweede berekening. Dit wordt in de startbrief vermeld. De opbouw van hun pensioen in de oude regeling is zo klein, dat we het acceptabel vinden dat de groep deelnemers voorafgaand aan de transitie geen vergelijking krijgt tussen 'oud' en 'nieuw'. Het zou ook onevenredig grote belasting vormen voor de uitvoering om deze groep ook te voorzien van een eerste berekening. Komt een deelnemer zéér kort voor de transitie in dienst, en ontvangt hij of zij een startbrief ná de transitie, dan krijgt deze deelnemer in de startbrief geen uitgebreide informatie over de oude pensioenregeling, maar een startbrief die aansluit bij de nieuwe pensioenregeling. We melden in deze startbrief wel dat er nog heel kort opbouw is geweest in de oude

pensioenregeling en dat het opgebouwde pensioen is omgezet. Verder verwijzen we naar de website voor meer informatie over de oude en de nieuwe pensioenregeling.

We zetten de (verwachte) uitkering vooraan in de communicatie.

Primair communiceren we over uitkeringen. Het kapitaal voor pensioen communiceren we in ieder geval in de tweede berekening, Mijn Pensioencijfers (in het deelnemersportaal) en het Uniform Pensioenoverzicht. De focus op de (verwachte) uitkering past bij het profiel van de deelnemers, die vooral gericht zijn op het 'hier en nu' en weinig basiskennis van pensioen hebben. Uit verschillende onderzoeken (o.a. recent onderzoek van de Pensioenfederatie en ABP/APG) blijkt dat mensen de betekenis van een vermogen voor pensioen en relatie tussen dit vermogen en de uitkering niet goed begrijpen. Daarom zetten we de verwachte uitkering vooraan in de communicatie. Deze informatie kan een deelnemer gebruiken om te bepalen of het verwachte pensioen toereikend is en of hij of zij eventueel maatregelen moet nemen.

We zijn transparant over keuzes en bieden een duidelijke uitleg van alle onderdelen van de regeling.

We verwijzen naar de onderbouwing en uitleg van de keuzes die sociale partners en het bestuur hebben gemaakt in de communicatie die we actief onder de aandacht brengen. We leggen onderdelen van de regeling en keuzes op begrijpelijke en toegankelijke manier uit. We werken zo aan basiskennis van pensioen en de keuzemogelijkheden binnen de regeling.

Digitaal is de standaard, maar voor wie wil communiceren we schriftelijk.

In principe communiceren we digitaal. De meeste actieve deelnemers zijn hieraan gewend en digitaal vaardig. Deelnemers met een digitaal communicatieprofiel ontvangen informatie via e-mail. Als wettelijke informatie klaarstaat in het deelnemersportaal, dan ontvangen deze deelnemers een notificatiemail. Als geen e-mailadres bij ons bekend is, dan ontvangen deze deelnemers een schriftelijke notificatie.

Via het verzendsysteem wordt gemonitord of er deelnemers zijn die een notificatiemail niet hebben ontvangen. Bijvoorbeeld omdat het e-mailadres dat bij ons bekend is niet juist is. Als de notificatiemail niet aankomt wordt een notificatiebrief gestuurd naar deze deelnemer.

Degenen die als voorkeur 'post' hebben opgegeven, krijgen alle wettelijke informatie via de post.

We houden er rekening mee dat sommige mensen als voorkeurskanaal 'digitaal' hebben, maar hun digitale vaardigheid verliezen. Denk aan oudere gepensioneerden. We noemen daarom altijd de verschillende contactmogelijkheden.

Vorm voor de eerste en tweede berekening: pdf, papier en online tool

Brief (pdf): alle bedragen

De eerste berekening is beschikbaar als brief (pdf) voor alle deelnemers. Afhankelijk van de doelgroep varieert de brief van 5 tot 20 pagina's. Het is een omvangrijk document en bevat alle wettelijk verplichte bedragen en gegevens die moeten worden gecommuniceerd met de verschillende doelgroepen. In de vorm sluiten we aan op het voorbeeld van de Pensioenfederatie.

Online tool: belangrijkste bedragen in digitale flow

Om niet alleen wettelijk compliant te zijn, maar ook aan te sluiten op de kenmerken van onze deelnemers, is de eerste berekening ook in een online tool beschikbaar in het deelnemersportaal. In stappen begeleiden we onze deelnemers bij het doornemen van de bedragen. De informatie in de digitale tool is minder uitgebreid dan de brief, maar geeft goed inzicht in de belangrijkste en voor hen meest relevante bedragen. Bijvoorbeeld: in de brief ziet de deelnemer een uitgesplitst partnerpensioen; in de online tool alleen een totaal partnerpensioen.

We zorgen dat alle deelnemers tijdig hun eerste berekening ontvangen: op zijn laatst op 31 mei 2025. Zo beschikt iedereen uiterlijk 1 maand voor ingang van de nieuwe regeling over een inschatting van hun pensioen in de nieuwe regeling.

Versies per doelgroep bij eerste en tweede berekening

We werken met de volgende versies voor de eerste en tweede berekening:

1. a. Actieve deelnemer en arbeidsongeschikt
b. Actieve deelnemer zonder ouderdomspensioen
2. Gewezen deelnemer en ex-partner met geconverteerd ouderdomspensioen
3. a. Ingegaan ouderdomspensioen
b. Ingegaan bijzonder ouderdomspensioen
4. Ingegaan partnerpensioen
5. a. Ingegaan wezenpensioen jonger dan 18 jaar
b. Ingegaan wezenpensioen ouder dan 18 jaar
6. Ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen
7. Ex-partners (waarbij het pensioen nog niet is ingegaan)

Een deelnemer kan ook twee brieven krijgen, als de deelnemer twee 'pensioenstatussen' heeft. Bijvoorbeeld als iemand zijn of haar pensioen gedeeltelijk heeft laten ingaan en nog gedeeltelijk actieve deelnemer is.

Een uitleg van de verschillen op maat

We inventariseren vooraf welke factoren een verschil (positief en negatief) kunnen veroorzaken. We bereiden teksten voor, voor belangrijkste bedragen, voor verschillende situaties. Op individueel niveau kijken we vervolgens naar het daadwerkelijke verschil. We streven ernaar de uitleg bij een bepaald bedrag te tonen als het verschil tussen het 'oude' en het 'nieuwe' bedrag 5% of meer is van het 'oude'

bedrag. Deze aanpak levert een relevante uitleg op, die weliswaar niet het precieze verschil verklaart, maar wel waarom een bepaald bedrag hoger of lager is.

We zetten de deur voor contact wide open.

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

We zorgen voor persoonlijk contact tijdens de 'freeze'.

Er is een administratieve 'freeze' in juli en augustus 2025. Dit betekent dat een aantal processen bevroren zijn. In deze periode is de pensioenplanner niet beschikbaar. Deelnemers kunnen niet geautomatiseerd worden aangeschreven op basis van triggers uit het systeem. Een deelnemer kan in die maanden geen mutaties via het portaal doorgeven. De mutaties die POB via de basisadministratie en UWV binnenkrijgt, worden na de freeze verwerkt.

Bij alle deelnemers waarvan het vermoeden bestaat of bekend is dat zij te maken krijgen met deze freeze (bijvoorbeeld doordat iets tijdelijk niet mogelijk is of een bepaalde handeling langer duurt dan normaal), communiceren we actief wat er aan de hand is, wat de aanpak is en waar zij terecht kunnen met vragen. Op de website communiceren we ook duidelijk wat de situatie is en wat iemand moet of kan doen. In de freeze periode kunnen deelnemers met (aan)vragen bij klantenservice terecht.

Lopende uitkeringen worden zo snel mogelijk aangepast

Pensioengerechtigden ontvangen in mei de eerste berekening. Deze eerste berekening geeft een indicatie van het pensioen in de nieuwe regeling. Medio juli 2025 zijn de nieuwe uitkeringsbedragen bekend. We informeren de pensioengerechtigden dan zo snel mogelijk.

In juli ontvangen pensioengerechtigden nog de 'oude' uitkering. Rond 23 augustus pensioengerechtigden de nieuwe uitkering, met eventueel een correctie op de uitkering van juli als dat nodig is.

Passende boodschap in eerste berekening en tweede berekening

Op basis van de dekkingsgraad op het moment van het opstellen van de eerste berekening en de transitiedatum (voor de tweede berekening), kiezen we een passende duiding bij de bedragen. Afhankelijk van de dekkingsgraad op dat moment, wordt gerekend met een bepaalde verdeling van het fondsvermogen en ontstaat er

een verschil tussen 'voor' en 'na'. Ook wordt spreiding van de bedragen bij de URM-scenario's groter of minder groot, afhankelijk van de dekkinggraad op dat moment.

De berekeningen worden in een template geplaatst, met waar mogelijk en nodig een gerichte toelichting. We volgen als basis de voorbeeldteksten van de Pensioenfederatie en passen deze aan voor de situatie bij POB en de kenmerken van de verschillende doelgroepen bij POB.

Juiste verwachtingen met betrekking tot het verschil tussen voor en na

We zijn eerlijk over de mate van onzekerheid en helpen de deelnemer te begrijpen wat 'een verwachting' of inschatting van het pensioen betekent en hoe zij of hij hiermee om kan gaan. De daadwerkelijke impact van de overstap naar de nieuwe regeling zullen we nooit exact weten. De oude regeling stopt immers. We verwachten wel dat deelnemers de bedragen in de eerste en tweede inschatting van het pensioen gaan vergelijken. We zijn daarom zorgvuldig in onze woordkeus en werken aan een realistisch beeld van pensioen.

Bij de pensioengerechtigden benoemen we uiteraard dat het pensioen overgaat naar de nieuwe regeling. We geven aan dat het pensioen elk jaar opnieuw wordt vastgesteld. We benoemen ook dat de verwachte schommelingen vooralsnog beperkt lijken. Het verschil in kans dat het pensioen omlaag gaat of omhoog kan is op het moment van het opstellen van dit plan dusdanig subtiel, dat we geen verkeerde verwachtingen willen wekken in negatieve (vaker of meer verlagen) of positieve zin (vaker of meer verhogen). Daarom kiezen we ervoor deze subtiele verschillen uit te leggen in de communicatie die we beschikbaar stellen en daarnaar te verwijzen voor de geïnteresseerde lezer.

De periode tussen de eerste en tweede berekening is ca. 7 maanden. De eerste berekening wordt naar verwachting in mei 2025 verstrekt. Kort na de transitiedatum is bekend of de dekkinggraad in positieve of negatieve zin afwijkt van de dekkinggraad die gebruikt is voor de eerste berekening. Als de dekkinggraad lager is, informeren we alle belanghebbenden dat het pensioen na de overstap lager uitvalt dan aanvankelijk gemeld. Mogelijk melden we dit alleen aan een aantal subdoelgroepen, als dit niet voor iedereen geldt. We kunnen op dat moment geen gedetailleerde berekening sturen en verwijzen daarom naar een serie maatmensen online. We kiezen deze maatmensen zo, dat (vrijwel) iedere deelnemers een voorbeeldberekening kan vinden die min of meer aansluit bij de eigen situatie. We noemen ook dat de gedetailleerde berekening uiterlijk in januari 2026 verstrekt wordt.

We kiezen ervoor een 'tussenbericht' te verstrekken als het verwachte pensioen lager uitvalt. POB vindt het onwenselijk dat deelnemers dit bericht anders pas rond januari 2026 krijgen. Is de situatie andersom (dekkinggraad valt hoger uit), dan sturen we geen tussentijdse mailing. We hebben bij deze afweging rekening gehouden met het

gegeven dat de dekkingsgraad tussen de transitiedatum en de tweede berekening stijgt of daalt. Stijgt de dekkingsgraad in de tussentijd, dan valt dit alleen maar mee.

Samenloop eerste berekening en het UPO

POB is wettelijk verplicht in de loop van 2025 (het transitiejaar) een UPO te verstrekken. Dit UPO heeft betrekking op de opbouw tot eind 2024. Aanvankelijk was de planning van AZL dat het UPO verstuurd werd na de overgang op de nieuwe regeling. Vanwege de mogelijke verwarring die dit zou kunnen veroorzaken (een deelnemer zou dan eerst een berekening van het te verwachten pensioen in de nieuwe regeling krijgen en daarna nog een overzicht van het pensioen in de oude regeling) is de verzending van het UPO naar voren gehaald. Het UPO wordt in april 2025 verstrekt. Dus voorafgaand aan verzending van de eerste berekening. In de voorloopbrief van het UPO wordt duidelijk gemaakt dat dit UPO betrekking heeft op het pensioen in de huidige regeling en dat er een nieuwe pensioenregeling komt.

Communicatie over de compensatie

We communiceren in communicatie die we actief verstrekken op basaal niveau over de compensatie. We geven alleen informatie over wie mogelijk in aanmerking komen voor compensatie en waar de compensatie vanaf hangt. Een uitgebreide uitleg van de compensatie staat op de website. Deze is uiteraard ook op te vragen.

We roepen op het pensioen te (blijven) volgen

De tweede berekening na de transitie is weliswaar een definitieve berekening van de verdeling van het fondsvermogen, maar geen definitieve berekening van het te bereiken pensioen. Er volgen na de tweede berekening steeds opnieuw inschattingen van het pensioen (periodiek werken we de berekeningen in het portaal bij, leveren we actuele bedragen aan MijnPensioenoverzicht aan en stellen we nieuwe Uniforme Pensioenoverzichten op). Daarom is een belangrijk onderdeel van de communicatie de oproep om het pensioen te blijven volgen. We leggen ook uit waarom dit belangrijk is.

We stellen ons dienstbaar op richting de werkgever

De werkgever is een belangrijk communicatiekanaal voor contact met de actieve deelnemers. Daarom werkt POB nauw samen met de aangesloten werkgevers. Het fonds ondersteunt de werkgevers waar nodig en mogelijk in hun communicatie met medewerkers over pensioen gerelateerde zaken.

Verder is een deel van de communicatie gericht op de werkgever zelf (en het eventuele administratiekantoor).

Een verandering die tegelijk met de transitie plaatsvindt, heeft betrekking op het aanleveren van de loongegevens. Vanaf 1 juli 2025 moeten werkgevers de loongegevens maandelijks aanleveren in plaats van één maal per jaar. De wijze waarop dit bij werkgevers onder de aandacht wordt gebracht is uitgewerkt in een

apart plan. De procescommunicatie (het attenderen op het aanleveren, het rappelleren en de communicatie als een werkgever niet tijdig aanlevert) wordt ook aangepast.

IJkmomenten

In het implementatieplan staat beschreven welke maatregelen POB neemt tot de transitiedatum en op de transitiedatum. In het transitieplan staat hoe het totale fondsvermogen wordt verdeeld bij bepaalde dekingsgraden.

We beschrijven in dit plan de doelen en aanpak, die we aanhouden onder de omstandigheden zoals voorzien in het implementatieplan. We kijken daarbij naar ontwikkelingen op financieel, maatschappelijk en politiek gebied. Mochten zich in de nabije toekomst uitzonderlijke situaties voordoen, dan passen we de doelen en de aanpak aan.

Op het moment van indienen van het plan is de financiële situatie dusdanig dat een volledige compensatie (conform het transitieplan) toegekend kan worden aan de doelgroepen die daarvoor in aanmerking komen en de reserve volledig gevuld kan worden.

We iken de uitgangspunten in mei 2025 nogmaals. Zodra we zien dat de dekingsgraad dusdanig daalt dat we niet meer op het pad voor het meest optimale scenario voor de transitie zijn, of andere uitgangspunten zodanig veranderd zijn dat de communicatie moet worden aangepast, stellen we dit communicatieplan bij.

Kort na de transitiedatum is de dekingsgraad of een zeer nauwkeurige inschatting van de dekingsgraad op de transitiedatum bekend. Op dat moment is duidelijk hoe het fondsvermogen verdeeld gaat worden en hoeveel hoger of lager het verwachte pensioen gaat zijn ten opzichte van de eerste berekening en ten opzichte van het verwachte pensioen in de oude regeling. Als dit veel in negatieve zin afwijkt, zal hier vanzelfsprekend in de communicatie op ingegaan worden.

Op het moment van het opstellen van dit plan, zijn geen berekeningen bekend op individueel niveau voor alle mogelijke combinaties van kenmerken. We zijn uitgegaan van de informatie over de mogelijke impact die beschikbaar was op moment van het opstellen van dit plan. Als blijkt dat de impact voor bepaalde groepen (combinaties van kenmerken) bij een bepaalde dekingsgraad anders is dan verwacht, passen we de boodschappen en eventueel ook acties en middelen aan.

4.2 Uitwerking middelen en momenten

Bij de inzet van de middelen kan gebruik worden gemaakt van bestaande communicatiemiddelen van het fonds, middelen die door POB en de

pensioenuitvoerder worden ontwikkeld en middelen die door de sector (i.e. overheid en Pensioenfederatie) worden aangeboden.

We bieden materialen aan, aan de werkgevers die zij kunnen gebruiken in de eigen communicatiemiddelen zoals intranet en personeelsbladen. We publiceren in vakbladen en vak media, zoals de nieuwsbrief van VOB en Biebtobieb. Biebtobieb is het digitale kennis- en innovatieplatform voor iedereen die in een openbare bibliotheek werkt. Het is een platform waar je kennis kunt halen en brengen, mensen met een bepaalde functie of expertise kunt vinden en kunt samenwerken in groepen. Dit platform is goed bekend bij de actieve deelnemers en passend om informatie over pensioen in de sector te delen.

In onderstaande tabel worden de belangrijkste momenten en middelen genoemd die in de periode oktober 2023 t/m september 2026 plaatsvinden. In Bijlage 2 is een gedetailleerde kalender opgenomen voor communicatie in 2025.

Moment	Actie	Doelgroep
Okt 2023	Transparantie en toegankelijkheid Publicatie transitieplan van sociale partners op website + samenvattingen in eenvoudige taal voor verschillende doelgroepen. Inspraak / hoorrecht Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hadden het recht hun mening te geven. Dat konden zij doen via een vereniging. Er is een nieuwsbericht op de website geplaatst en via een maandelijkse e-mail is een oproep gedaan aan verenigingen om zich te melden bij de sociale partners. Er heeft zich geen vereniging gemeld.	Alle geïnteresseerden
Continu	Inzicht in nieuwe regeling + stand van zaken De website wordt steeds bijgewerkt als er nieuws is of een mailing is verzonden.	Alle doelgroepen
Q2 '24	Informereren over komende veranderingen Aankondiging nieuwe regeling op hoofdlijnen	Abonnees nieuwsbrief
Juli 2024	Nieuwsbericht Informatie over uitstel transitiedatum, nieuwsbericht online en brief/e-mail aan	Alle doelgroepen

	alle betrokkenen (afhankelijk van voorkeurskanaal).	
Juli 2024	Webinars Uitleg over nieuwe regeling en verwachte gevolgen van de transitie	Actieve deelnemers Gepensioneerden
Aug '24	Informereren over komende veranderingen Online zetten van de microwebsite met informatie over de nieuwe regeling. - Dit zijn de afspraken van sociale partners - Dit waren de afwegingen (onderbouwing keuzes) - Dit zijn – naar verwachting – de gevolgen voor u - We houden u op de hoogte (+ uitleg hoe) - Welke vragen heeft u?	Alle doelgroepen
Aug '24	Wettelijk verplicht informatie: UPO Juiste, realistische verwachtingen Inzicht in eigen pensioen Extra tekstblok in voorloopbrief bij pensioenoverzicht Er komt een nieuwe pensioenregeling De berekening in dit overzicht is gemaakt op basis van de huidige regeling.	Alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden
Laatste week aug '24	E-mail naar werkgever Aankondigen komende veranderingen voor werkgever op hoofdlijnen - Aanleveren loongegevens - Aankondigen brief met premie-indicatie - Uitleg stappen vanaf nu tot start nieuwe regeling - Verwijzen naar meer informatie	werkgevers
Aug '24	Klankbordgroep werkgevers Bespreken communicatie naar aanleiding van komende veranderingen	werkgevers
Aug '24	Publicatie implementatieplan en communicatieplan op de website Inclusief het communicatieplan	Alle geïnteresseerden
Sept/okt '24	Brief premie-indicatie werkgevers	Werkgevers
Nov 2024	Webinar voor werkgevers - Uitleg nieuwe regeling (op hoofdlijnen)	Aangesloten werkgevers

	- Uitleg verwachte impact voor verschillende doelgroepen - Aandacht voor deelnemers die ontslag willen nemen (ivm compensatie) - Uitleg aanleveren loongegevens vanaf 1 juli 2025 - Informatie over communicatie aan werknemers - Waar terecht met vragen	
Vanaf 1 apr 2025	Brief – AOW -/- 3 mnd. Reguliere procesbrief bevat passage over nieuwe regeling. - Er komt een nieuwe regeling - De regeling start op 1 juli 2025 - De planner rekent nog met de regels van de huidige regeling. - U kunt altijd een berekening opvragen - Tot 1 juli kunt u uw pensioen aanvragen via MijnPensioencijfers - Van 1 juli tot 1 oktober vraagt u uw pensioen schriftelijk aan. - Heeft u vragen, dan kunt u altijd bij ons terecht.	Alle actieve en gewezen deelnemers die over half jaar tot jaar AOW ontvangen
Jan '25	Wettelijk verplichte informatie: Pensioenopgaaf 2025 + specificatie Inzicht in eigen pensioen • Verwijzen naar mogelijkheid contact op te nemen bij vragen. Boodschappen: - Dit is een overzicht van uw pensioen in 2025 - Op 1 juli start de nieuwe regeling - U krijgt in mei een eerste berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling. - Vanaf augustus ontvangt u uw nieuwe pensioen (inclusief evt. het bedrag dat voor juli erbij kwam). - Naar verwachting gaat er weinig voor u veranderen. Er is een kans dat uw pensioen in een jaar naar beneden wordt bijgesteld. Maar die kans is	Pensioengerechtigden

	zoals het er nu naar uit ziet net zo groot als in de huidige regeling. - Wilt u alvast weten hoe de nieuwe regeling in elkaar zit, kijk dan op onze website. - Stel gerust een vraag als u meer wilt weten of toch ongerust bent. We helpen u graag.	
Q1-Q2 '25	Inrichten keuzeproces uit dienst + partnerpensioen Als een deelnemer stopt met het opbouwen van pensioen bij POB, dan stopt na 3 maanden het verzekerde nabestaandenpensioen. De (voormalig) deelnemer kan ervoor kiezen deze verzekering door te laten lopen (opt-in). Inrichten keuzeproces + aanbieden informatie over de keuze en de consequentie van de verschillende opties + de wijze waarop POB helpt om de keuze te maken.	Deelnemers die uit dienst treden
Zodra beschikbaar	Publicatie nieuwe pensioenreglement	Alle geïnteresseerden
UPO 2025 Apr 2025	Wettelijk verplichte informatie: UPO Inzicht in eigen situatie Naast wettelijk verplichte informatie: - Dit overzicht laat het pensioen zien dat u tot en met 31 december 2024 heeft opgebouwd. - Het pensioen dat u tot 1 juli 2025 heeft opgebouwd is omgezet naar de nieuwe regeling. - U ontvangt in januari 2026 een gedetailleerde berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling. - Vanaf [maand] kunt u inloggen in het portaal en gebruik maken van de pensioenplanner. - Heeft u voor die tijd vragen over uw pensioen? Neem dan gerust contact op. Peildatum: 31 december 2024	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners
Q2 2025	Magazine (papier en digitaal)	Actieve deelnemers Gepensioneerden

	We maken een eigen editie voor actieve deelnemers en gepensioneerden. Gewezen deelnemers krijgen een compactere versie. Alle actieve deelnemers en gepensioneerden krijgen het magazine per post. Gewezen deelnemers ontvangen het magazine als zij minimaal 2 jaar een pensioen bij POB opgebouwd hebben. Het magazine bevat op een toegankelijke manier een uitleg van de overstap naar de nieuwe regeling en wijst de lezer de weg als zij of hij meer wil weten. - Waarom komt er een nieuwe regeling - Wat betekent de nieuwe regeling voor u? (verschillende groepen, o.b.v. leeftijd, wel/geen partner) - Wie moet extra opletten? (mensen die de komende tijd willen plannen, aanvragen, iets door willen geven) - Hoe gaan we u informeren de komende tijd? (o.a. eerste berekening) - Waarom beleggen we voor uw pensioen - Wat is de rol van het pensioenfonds (non profit, aandacht voor en rekening houden met iedereen, jong en oud) - Wat kunt u doen als u meer wilt weten Het magazine wordt aangeboden in een papieren vorm voor deelnemers met een postprofiel en digitaal voor gepensioneerden en deelnemers met een digitaal profiel.	
Mei 2025	Wettelijk verplichte informatie: Eerste berekening Inzicht in pensioen in de nieuwe regeling Er is een wettelijke verplichting om voorafgaand aan de transitie een inschatting te geven van het verwachte	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners

	pensioen in de huidige en nieuwe regeling. Boodschappen - Op 1 juli 2025 start de nieuwe regeling - U gaat dan een kapitaal voor uw pensioen opbouwen (alleen actieve deelnemers) - Het pensioen dat u tot 1 juli 2025 heeft opgebouwd/ontvangt gaat naar de nieuwe regeling. - Deze berekening geeft een eerste indruk van uw pensioen en de uitkering voor uw partner in de nieuwe regeling - Uw verwachte pensioen gaat meer schommelen dan in de huidige regeling (actieve deelnemers en gewezen deelnemers). Het kan hoger, maar ook lager uitvallen dan de bedragen in deze eerste berekening. - We rekenen steeds voor u uit hoeveel pensioen het kapitaal [dat u naar verwachting gaat opbouwen - actieve deelnemers] oplevert. - Het is zinvol uw pensioen te blijven volgen. Zo ziet u in welke richting het beweegt. (actieve deelnemers en gewezen deelnemers) - Wij organiseren op [datum] een webinar waarin we deze eerste berekening verder toelichten. U kunt zich [hier] aanmelden. - Heeft u vragen, dan kunt u altijd bij ons terecht. We verwijzen voor een uitleg van de compensatie (als van toepassing) en een uitleg van de (verwachte) verschillen tussen de huidige en nieuwe regeling naar de microwebsite. Als mogelijk bevat de eerste berekening een samenvatting van deze uitleg, op maat voor verschillende segmenten. Peildatum: 1 januari 2025	
--	---	--

Mei 2025	Webinar – het pensioen van uw werknemers in de nieuwe regeling - Wat gaat er (niet) veranderen - Uitleg over de inschatting van het pensioen - Gewenste acties als iemand in dienst komt, pensioen overweegt, gaat scheiden - Wat gaat er de komende tijd gebeuren	Werkgevers
Juni 2025	Webinar – uw pensioen in de nieuwe regeling - Uitleg over de inschatting van het pensioen - Wat kan iemand verwachten - Hoe omgaan met de inschatting - Wat gaat er de komende tijd gebeuren	Alle actieve deelnemers
Juni 2025	Webinar – uw pensioen in de nieuwe regeling - Wat gaat er (niet) veranderen - Uitleg over de inschatting van het pensioen - Wat kunt u verwachten (uitleg reserve + beleid m.b.t. verhogen en verlagen) - Wat gaat er de komende tijd gebeuren	Alle gepensioneerden
Juni 2025	Inzicht krijgen in kennis, houding en overtuigingen en gedrag Onderzoek onder (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden. We gebruiken de resultaten om te toetsen in hoeverre we de doelen bereiken die we gesteld hebben in dit plan + als input voor vervolgsamenwerking door het pensioenfonds.	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Gepensioneerden
TRANSITIE		
1 juli 2025	Correct informeren over nieuwe regeling • Aanpassen website, alle onderdelen die wijzigen door de nieuwe regeling, feiten en (kern)cijfers	Alle belanghebbenden

	• Uitbreiden persoonlijke pagina(portaal) (toevoegingen en onttrekkingen) • Updaten pensioenplanner Het portaal wordt na de freeze gevuld met informatie over het kapitaal en het nieuwe verwachte pensioen.	
Juli '25	Mailing – bericht over uw pensioen in de nieuwe regeling [NB: alleen als de dekkingsgraad op de transitiedatum lager is dan op de peildatum van de eerste berekening] • De nieuwe regeling is op 1 juli 2025 gestart • Uw pensioen is omgezet • Uw pensioen valt [iets][lager] uit dan in de eerste berekening die we eind vorig jaar stuurden. • Dit komt doordat [uitleg situatie]. Gepensioneerden: • Rond 23 augustus krijgt u voor het eerst de uitkering die hoort bij de nieuwe regeling. Dat is inclusief het extra pensioen waarop u recht heeft in juli. (als van toepassing). Actieve deelnemers: • Verwijzing naar maatmensen online • Vanaf 1 november kunt u uw pensioen bekijken in het portaal en op mijnpensioenoverzicht (= pensioenregister) • Kijk op de website voor een uitgebreide uitleg van de verschillen tussen de oude en nieuwe regeling. En waarom het pensioen lager uitvalt dan we eerder aangaven. • U ontvangt in augustus nog een pensioenoverzicht met het pensioen dat u tot 31 december 2024 heeft opgebouwd in de oude regeling. • Een gedetailleerde berekening van het pensioen in de nieuwe regeling	Actieve deelnemers Gepensioneerden

	ontvangt u naar verwachting in januari 2026.	
Juli/Aug 2025	Bericht over het nieuwe pensioen - Dit is uw nieuwe pensioen: XXX - U heeft vanaf 1 juli recht op een hoger pensioen. - Het bedrag dat u in augustus ontvangt is extra hoog, omdat we dan ook de verhoging in juli uitkeren. - Vanaf september ontvangt u dit bedrag: XXX - Gerichte toelichting (toelichting op maat) - Kijk voor een uitleg van het verschil op de website - U kunt ook altijd bellen - Hou er rekening mee dat uw pensioen elk jaar iets omhoog of omlaag kan gaan, ook in de nieuwe regeling.	Pensioengerechtigden
Uiterlijk jan 2026	Wettelijk verplichte informatie: Tweede berekening Inzicht in pensioen in de nieuwe regeling Er is een wettelijke verplichting om na de transitie opnieuw een inschatting te geven van het verwachte pensioen in de nieuwe regeling en het verwachte pensioen als de regeling niet aangepast zou zijn, ditmaal echter op basis van de daadwerkelijke verdeling van het fondsvermogen bij de transitie. - Op 1 juli 2025 is de nieuwe regeling gestart. - U bouwt nu een kapitaal op voor uw pensioen. (actieve deelnemer) - Dit levert als u uw pensioen laat ingaan een maandelijks pensioen op. (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) - Het pensioen dat u heeft opgebouwd tot 1 juli 2025 is naar de nieuwe regeling gegaan. De waarde van dit pensioen is het kapitaal waarmee u gestart bent (+ uitleg extra kapitaal door verdeling fondsvermogen of	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners

	minder kapitaal door tekort) (actieve deelnemer en gewezen deelnemer) - U ziet in dit overzicht met hoeveel kapitaal u bent gestart in de nieuwe regeling (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). - Als van toepassing: U heeft een compensatie ontvangen + informatie over de financiering van de compensatie. - Bekijk uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling. (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). Dit kan in het portaal en op mijnpensioenoverzicht.nl - U ziet ook het pensioen dat u kon verwachten in de oude regeling. (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). - Uw verwachte pensioen gaat meer schommelen dan in de oude regeling (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). - Het kan hoger, maar ook lager uitvallen dan de bedragen in deze tweede berekening (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) - U ziet ook de uitkering die uw partner ontvangt als u overlijdt (actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde) - We rekenen steeds voor u uit wat het kapitaal dat u naar verwachting gaat opbouwen oplevert aan pensioen (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) - Het is zinvol uw pensioen te blijven volgen. Zo ziet u in welke richting het beweegt. (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) - Verwijzing naar uitleg van de verschillen met de eerste berekening en de verschillen tussen het pensioen in de nieuwe en de oude regeling (zo gesegmenteerd als mogelijk) - Verwijzing naar meer informatie online (over de nieuwe regeling) en	
--	---	--

	mogelijkheid om contact op te nemen bij vragen of opmerkingen We benoemen of de ontvanger een compensatie heeft ontvangen. Als het technisch gezien mogelijk is, bevat de tweede berekening een compacte uitleg op maat. We verwijzen in ieder geval voor een gedetailleerde uitleg van de compensatie en een uitleg van de verschillen tussen de huidige en nieuwe regeling naar de website. Peildatum tweede berekening: 1 juli 2025	
UPO 2026 Augustus 2026	Wettelijk verplichte informatie: UPO Inzicht in eigen situatie Naast wettelijk verplichte informatie: - De overstap naar de nieuwe regeling is afgerond. - Dit overzicht toont uw (verwachte) pensioen in de nieuwe regeling. - Wilt u nog een keer rustig nalezen wat de nieuwe regeling inhoudt? Of hoe de overstap is verlopen? Kijk op de website Peildatum: 31 december 2025	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners
September 2026 (na UPO)	Inzicht krijgen in kennis, houding en overtuigingen en gedrag Onderzoek onder deelnemers, pensioengerechtigden. We gebruiken de resultaten om te toetsen in hoeverre we de doelen bereiken die we gesteld hebben in dit plan + als input voor vervolggcommunicatie door het pensioenfonds.	Actieve deelnemers Gepensioneerden

Naast de momenten en middelen beschreven in de tabel, plaatsen we berichten in de volgende media:

- Tweewekelijkse nieuwsbrief Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB)
- Website VOB ([de website](#))
- LinkedIn pagina VOB en POB
- [Bibliotheekblad](#) (papieren versie, digitaal + nieuwsbrief)

Biebtobieb (portaal voor medewerkers in de bibliotheeksector)

Deze media zijn bekend bij de deelnemers en werkgevers. Informatie in deze media wordt als betrouwbaar gezien. Ze vallen onder de reguliere communicatie in de sector, echter niet onder de reguliere communicatiemiddelen van het pensioenfonds. In de transitieperiode is het in de optiek van het pensioenfonds en de werkgevers passend om deze set middelen in te zetten.

Website en deelnemersportaal

Vanaf oktober 2024 staat de microwebsite live. De microwebsite is onderdeel van de website van het pensioenfonds en bevat informatie over het pensioenstelsel en de nieuwe regeling. De microwebsite kan gezien worden als een kleine website die helemaal gericht is op de veranderingen, binnen de reguliere website met algemene informatie. Vanuit verschillende middelen wordt verwezen naar dit onderdeel van de website voor meer informatie.

Op 1 juli gaat een nieuwe versie van de algemene website live. Dit gaan alleen om het 'open deel', waarvoor een bezoeker niet hoeft in te loggen. Na twee maanden kan de deelnemer inloggen op de website. De deelnemer kan dan inloggen om het (nieuwe) verwachte pensioen te bekijken, wijzigingen door te geven en de planner te gebruiken. In de nieuwe website zijn het algemene deel en de persoonlijke informatie beter geïntegreerd. De website en het deelnemersportaal nemen een centrale plek in binnen de middelenmix.

De website bevat nieuwsberichten en een onderdeel dat speciaal is ingericht voor de nieuwe pensioenregeling. Hier staat ook een 'vraag en antwoord', een rubriek die gevoed wordt door de vragen die binnenkomen bij de klantenservice en via webinars. Verder leggen we op de website in detail uit hoe het fondsvermogen is verdeeld, wat voor de verschillen tussen oud en nieuw zorgt (bedragen in de eerste en tweede berekeningen), wat voor verschillen tussen de eerste en tweede berekening zorgt en wat de verschillende bedragen in de inschattingen van het pensioen betekenen.

De website is een vertrouwd middel. Deelnemers, gewezen deelnemers en een groot deel van de pensioengerechtigden is vertrouwd met het gebruik van internet. Het beschikbaar stellen van schriftelijke informatie is passend, gezien de geletterdheid van de doelgroepen.

De inzet van webinars is in de optiek van het pensioenfonds passend, omdat we deelnemers en werkgevers zo de mogelijkheid geven vragen te stellen, door te vragen als iets niet duidelijk is en we in aanvulling op schriftelijke informatie ook persoonlijk, mondeling kunnen vertellen over de afspraken en de (verwachte) impact van de transitie. Webinars zijn een vertrouwd middel voor de meeste belanghebbenden.

Klantenservice

De klantenservice is een belangrijk communicatiemiddel. Hebben deelnemers vragen naar aanleiding van bijvoorbeeld verstuurd communicatie, dan kunnen ze terecht bij de klantenservice. Men kan vragen stellen aan de klantenservice via de website, via de e-mail of telefonisch.

De klantenservice is op de hoogte van de communicatie die verstuurd is. De medewerkers van de klantenservice kennen de basiskenmerken van de nieuwe regeling van POB en houden rekening met de boodschappen van het pensioenfonds. De klantenservice houdt bij

welke vragen worden gesteld en hoe mensen reageren op de informatie die zij geven tijdens contact met deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en werkgevers. Dit overzicht gebruikt POB voor de inhoud van de webinars, brieven en teksten op de website.

We beschouwen dit middel als een vangnet, in aanvulling op schriftelijke communicatie en de informatie op de website. De verschillende doelgroepen kunnen altijd terecht bij de klantenservice als zij informatie niet begrijpen, meer uitleg willen of niet in staat zijn om de informatie te bekijken.

4.3 Klachten

POB heeft een klachtenregeling die is opgesteld volgens de 'Gedragslijn Goed omgaan met Klachten' van de Pensioenfederatie. (Gewezen) deelnemers en gepensioneerden kunnen eenvoudig laten weten dat zij ergens ontevreden over zijn of een klacht indienen. Een klacht of uiting van ontevredenheid wordt snel opgepakt en de klager krijgt bericht over de voortgang van de afhandeling. Gekwalificeerde en goed hiervoor opgeleide mensen handelen klachten af. POB en de uitvoeringsorganisatie onderstrepen het belang van een goede afhandeling van klachten. De houding en het gedrag van de medewerkers van de uitvoeringsorganisatie zijn van positieve invloed op het resultaat van de klachtbehandeling. Daarbij is het van belang om de menselijke maat en het belang van de deelnemer centraal te stellen. En er niet alleen gekeken wordt naar het volgen van de procedure. Dit wordt onder meer bereikt door ontvankelijk te zijn voor klachten, behulpzaam te zijn en goed te luisteren. Het bestuur van het pensioenfonds is ook intensief betrokken bij het klachtenproces. De uitvoeringsorganisatie van POB registreert de klacht en de afwikkeling daarvan. POB wordt hier periodiek over geïnformeerd. Ook stelt POB jaarlijks een klachtenrapportage op en verwerkt die in het bestuursverslag. Jaarlijks wordt een checklist basisniveau en volwassenheidsscan ingevuld en de resultaten hiervan worden gepubliceerd door de Pensioenfederatie. De resultaten worden door het bestuur ook besproken met de uitvoeringsorganisatie. POB streeft naar een volwassen niveau voor de klachtbehandeling. Voor het klachtenbeleid van POB verwijzen wij naar <https://www.pob.eu/over-het-fonds/klachten-en-geschillen/>

4.4 Aanpak bij uitstel

Mocht POB besluiten de transitie nog een keer uit te stellen, dan zal dit voor het verstrekken van de eerste berekening zijn.

POB informeert in dat geval weer alle belanghebbenden via de volgende middelen:

- Bericht op de website bij het deel op de website dat informatie over de nieuwe regeling toont
- Bericht op de website bij nieuws
- Brief aan alle betrokkenen

5. Beheersmaatregelen

Belangrijk is dat alle informatie over pensioen, het proces en het pensioenfonds in de oude als in de nieuwe situatie correct is. Er zijn verschillende manieren waarop POB toetst of de inhoud van de communicatie correct is en voldoet aan de gestelde eisen.

Communicatie op basis van eigen input en door AZL opgesteld

De bestuursadviseur van AZL checkt de communicatie op juistheid. Indien van toepassing en andere disciplines benodigd zijn (intern of extern) worden deze hier ook bij betrokken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan Mercer als het gaat om actuariële informatie en berekeningen. Bewijs van deze checks wordt door fondscommunicatie bij de pensioenuitvoeringsorganisatie bijgehouden in het kader van ISAE 3000 en overlegd bij een audit.

Communicatie op basis van aangeleverde input die door AZL wordt verwerkt

Teksten en cijfers worden altijd eerst voor akkoord voorgelegd aan degene die de oorspronkelijke informatie heeft aangeleverd. Bewijs van deze checks wordt door fondscommunicatie bij de pensioenuitvoeringsorganisatie bijgehouden in het kader van ISAE 3000 en overlegd bij een audit.

Generieke communicatie zoals bijvoorbeeld teksten voor de website

De bestuursadviseur controleert de teksten. Teksten worden alleen online geplaatst na akkoord door POB. Bewijs van akkoord wordt door fondscommunicatie bij de pensioenuitvoeringsorganisatie bijgehouden in het kader van ISAE 3000 en overlegd bij een audit.

Check van uiteindelijk gemergde brieven etc.

Een interne accountmanager controleert gemergde uitingen steekproefsgewijs. Bewijs van de verzendingen wordt door fondscommunicatie (traffic) bij de pensioenuitvoeringsorganisatie bijgehouden in het kader van ISAE 3000 evidence vastgelegd.

Jaarlijkse steekproefsgewijze controle UPO's

Het UPO wordt automatisch gegenereerd. Een team controleert of de gegevens en bedragen op het UPO overeen komen met gegevens in de administratie van AZL.

Change management en UPO mutaties vallen beide in scope van de jaarlijkse ISAE 3402 audit. Vanuit een selectie van UPO mutaties worden onder andere de brieven (nogmaals) inhoudelijk gecontroleerd. Als er afwijkingen zijn, wordt uitgezocht wat de oorzaak is en alle UPO's gecontroleerd die geraakt zouden kunnen worden bekeken. In 2022 waren er geen bevindingen.

URM-berekeningen

Festina Finance maakt de URM berekeningen volgens Nederlandse wetgeving. De programmatuur die de URM-berekeningen doet is bij het inregelen uitvoerig getest. Bij de oplevering is nogmaals getest op correcte berekeningen.

Het proces is geautomatiseerd ingeregeld zodat alle data uit de administratie worden overgenomen. Schaduwberekeningen worden gemaakt door actuaariaat.

Datacontroles en aansluiting met bronsystemen

De ISAE 3402 beschrijft in hoofdstuk 5 de wijze waarop AZL datakwaliteit waarborgt, o.a. door aansluiting met bronsystemen (BRP, UWV, UPA, etc.) en de 700 datacontroles van het datacontrolleraamwerk. De datacontroles zijn veelal application controls op juiste invoer van data (bijvoorbeeld aan de hand van de AZL portalen) die hiermee de datakwaliteit van de systemen aan de voorkant afdwingt.

Datakwaliteitscontroles voor invaren

Voorafgaand aan het invaren moet de kwaliteit van de data worden vastgesteld aan de hand van het kader datakwaliteit opgesteld door DNB en de Pensioenfederatie. In het invaardossier is een risicoanalyse door het fonds en een data analyse uitgevoerd (dit kan door AZL of een andere partij). Het invaardossier wordt vervolgens getoetst door een externe auditor.

Controle bij invaren door externe auditor

Een externe auditor toetst de datakwaliteit en de beschikbaarheid van de data.

Overgang administratiesysteem pensioenuitvoerder AZL

Pensioenuitvoerder AZL gaat op 1 juli 2025 over naar een nieuw administratiesysteem, Festina Finance. Hiervoor vinden voorafgaand aan de overgang van de pensioenregeling van POB diverse audits en tests plaats zodat de overgang zo gecontroleerd mogelijk plaatsvindt. Het proces van overgang van het oude naar het nieuwe administratiesysteem wordt gelijktijdig gedaan met het invaren van de pensioenen. Zo kan de nieuwe pensioenregeling gelijk vanaf de start worden geadmistreerd in de nieuwe pensioenadministratie. Uitgangspunt bij deze overgang is dat de deelnemers hier zo min mogelijk van zullen merken, uitkeringen van gepensioneerden niet onderbroken zullen worden en nieuwe uitkeringen ook gewoon plaats kunnen vinden.

Voorkomen van correcties en aanpak correcties tijdens de transitie

Het is belangrijk dat tijdens de transitie correcties van pensioenaanspraken en -rechten zoveel mogelijk voorkomen worden. Voor de transitie heeft AZL de administratie opgeschoond en ervoor gezorgd dat de communicatie aansluit op de administratie. Werkgevers worden opgeroepen om tijdig (voor de transitie) mutaties door te geven.

Als er tijdens de transitie alsnog correcties nodig zijn, dan wordt de betrokken persoon geïnformeerd conform het reguliere correctie- en herzieningenbeleid.

Aan de hand van de diverse beheersmaatregelen wordt getracht fouten op te sporen en voor de transitie op te lossen. Deze aanpak staat beschreven in het implementatieplan, in onderdeel 4.11. Direct na de transitie wordt voorrang gegeven aan het verwerken van mutaties met terugwerkende kracht.

6 Effectmeting en evaluatie

We stellen op verschillende manieren en momenten vast of de communicatie het gewenste effect heeft. Zo nodig passen we de communicatie aan.

Klankbordgroep

Verschillende uitingen worden voorgelegd aan de klankbordgroep van werkgevers. Met hen wordt ook de voorgenomen aanpak besproken.

Klantenservice

Als klantenservice signalen ontvangt dat een uiting niet duidelijk is of vragen oproept, evalueren we de uiting en stellen we de uiting zonodig bij.

Statistieken

We houden statistieken van het gebruik van de website en het portaal bij.

Snelle polls bij digitale mailings

We kunnen aan digitale mailings een korte vraag koppelen, waarop de ontvanger een positieve of negatieve reactie kan geven. Deze methode is geschikt om te testen of de ontvanger een mailing duidelijk vindt en de informatie op prijs stelt of niet. De ontvanger kan de reactie ook toelichten met tekst.

Online vragenlijst

We toetsen twee maal (juni 2025 en september 2026) aan de hand van een online enquête wat de kennis en houding ten aanzien van pensioen en de nieuwe regeling is. We toetsen de doelen die beschreven staan in dit plan. Dit doen we bij de actieve deelnemers, gewezen deelnemer en de gepensioneerden. Bij de werkgevers toetsen we dit eenmaal (september 2026). De kennisdoelen meten we met multiple choice vragen. De houdingsdoelen zijn zodanig geformuleerd dat ze als statement voorgelegd kunnen worden.

Onverwachte gebeurtenissen en evaluatie op ijkmomenten

Op het moment dat zich een onverwachte gebeurtenis voordoet en op de ijkmomenten (november 2024 en mei 2025), beoordelen we of het communicatieplan moet worden aangepast.

Bijlage 1 Samenvatting van de huidige en nieuwe regeling

Onderwerp	Huidig	Nieuw	Vershil huidige regeling	Gevolgen voor
Type regeling	Middelloon met voorwaardelijke indexatie. De gesplitste kortingsregeling maakt onderdeel uit van de pensioenregeling.	Solidaire premiereregeling	-	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Toetredingsleeftijd	Geen	Geen	-	Actieve deelnemers
Pensioenleeftijd	67 jaar	67 jaar	-	Bijna gepensioneerden onder Actieve deelnemers, arbeidsongeschikten en gewezen deelnemers
Premie	20,7% van salarissom (2022 en 2023) Werkgever $\frac{3}{4}$, werknemer $\frac{1}{4}$	Bruto 32,8% van pensioengrondslag, netto 27,3% van pensioengrondslag	-	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Werkgever
Ambitie	Fondsambitie: 1,6% pensioenopbouw en 80% indexatie obv prijsinflatie	Ambitie gelijk aan fondsambitie	-	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Pensioengevend salaris	Vast salaris, incl. vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	Idem huidig of wijzigen op gegevens authentieke bron	Mogelijk verschil en daardoor mogelijke aanpassing premiepercentage	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten
Franchise	50% van 10/7 X AOW voor gehuwden incl. vakantietoeslag (€ 17.488 2023)	Gelijk aan huidige regeling	-	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten
Premiegrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise	Gelijk aan huidige regeling	-	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten

Opbouw ouderdomspensioen	Streven 1,738% van pensioengrondslag	Vervalt	Opbouw van kapitaal voor pensioen	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten
(Bijzonder) Partnerpensioen voor pensionering	70% van bereikbare OP, combi opbouwbasis in jaren voor overlijden) en risicobasis voor jaren na overlijden	35% van laatste pensioengevend salaris Variabele uitkering Wettelijke uitlooperperiode van 3 maanden/WW/Zw periode Keuze bij deelnemer voor vrijwillige voortzetting	Bij 35% van laatste pensioengevend salaris: Bij jaarsalaris tot € 75.000 er op vooruit, bij jaarsalaris van meer dan € 75.000 blijft gelijk of iets op achteruit	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers Gewezen partners
(Bijzonder) Partnerpensioen na pensionering	70% van OP, op opbouwbasis	70% van OP, financieren uit persoonlijke pensioenvermogen na pensionering, op basis van opt- out	Opt-out	Gewezen partners Pensioengerechtigden
Wezenpensioen	20% van PP (28% als beide ouders zijn overleden). Combi opbouw-/risicobasis. Tot 21 jaar	20% van het PP, volledig verzekerd. (28% als beide ouders zijn overleden), tot 25 jaar.	Gekoppeld aan verhouding tussen gekozen niveau PP en maximaal fiscaal PP en maximaal fiscaal WzP	Wezen
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Premievrije voortzetting van pensioenopbouw, mate voortzetting afhankelijk van arbeidsongeschiktheid volgens 6-klassensysteem	Premievrije voortzetting van pensioenpremie en daarmee voortzetting opbouw pensioenkapitaal en risicodekking bij overlijden. Conform huidig 6- klassensysteem	-	Actieve deelnemers die arbeidsongeschikt zijn Volledig arbeidsongeschikten

Arbeidsongeschiktheidspensioen	70% van salaris boven maximale jaarloon WIA (bij 100% ao)	Gelijk aan huidige regeling, wel variabele uitkering	-	Actieve deelnemers die arbeidsongeschikt zijn Volledig arbeidsongeschikten
Flexibilisering pensioen	- Vervroegde ingang OP vanaf 55-jarige leeftijd - Deeltijdpensionering - AOW-overbrugging (variabilisering OP) - Omzetting PP in OP - Omzetting OP in PP - Uitstel ingang OP tot maximaal 5 jaar na AOW-gerechtigde leeftijd	Gelijk aan huidige regeling	-	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers
Vrijwillige voortzetting pensioen	Maximaal 3 jaar vrijwillige voortzetting	Maximaal 3 jaar vrijwillige voortzetting	-	Gewezen deelnemer
Gemoedsbezwaarden	Vervangende regeling voor gemoedsbezwaarden	Vervangende regeling voor gemoedsbezwaarden	-	Actieve deelnemers die gemoedsbezwaard zijn Arbeidsongeschikten die gemoedsbezwaard zijn Pensioengerechtigden die gemoedsbezwaard zijn
Beleggingsbeleid	Risicohouding tussen 10% en 21% (2015)	Risicohouding gebaseerd op risicohouding van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Geen onderscheid tussen deze	Risicohouding gebaseerd op leeftijdscohorten van 5 jaar	Actieve deelnemer Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden

		groepen wel op basis van leeftijd		
Invaren	-	Na wijzigingen pensioenovereenkomst worden opgebouwde pensioenaanspraken en - rechten (OP en PP) ondergebracht in nieuwe regeling. Gekozen is voor de standaardmethode	-	Actieve deelnemer Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Compensatie	-	De overstap kan een negatief effect hebben op het te bereiken pensioen van bepaalde groepen deelnemers. Deze worden gecompenseerd vanuit een compensatiedepot dat wordt gevormd vanuit het fondsvermogen. Uitgangspunt hierbij is de ambitie van het fonds (1,6% jaarlijkse opbouw + indexatie obv 80% van de prijsindex)	-	Actieve deelnemers die in aanmerking komen voor de compensatie

Bijlage 2 Jaarkalender 2025 – momenten, middelen, doelgroepen (versie maart 2025)

Legenda:

Doelgroep		Kanalen		Kanalen		Kanalen	
Actieven	A	Nieuwsbericht website		Direct mail		Bijeenkomst	
Stapers	S	Webpagina		E-mailservice		Live Webinar	
Gepensioneerden	G	Document website		Brief / post		Opname	
Werkgevers	W	Linkedin		Nieuwsbrief			
		Microsite					
		Magazine / Drukwerk					

Datum	Soort content / onderwerp	Boodschap / toelichting actie	Doelgroep	Kanalen			
Jan 25			A	S	G	W	
16-jan	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad	X	X	X	X	
16-jan	Actualiteitscheck website	O.a. vervangen kerncijfers op basis van cijfers 2025					
		1. Uw pensioen is met 3,5% verhoogd op 1 januari 2025. Dit is een volledige verhoging. 2. Het opbouwpercentage blijft in 2025 gelijk aan 2024. 3. We willen op 1 juli 2025 overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. 4. Hoe gaan we evenwichtig over naar de nieuwe regeling. 5. In mei 2025 krijgt u een eerste indruk van uw pensioen in de nieuwe regeling					
15-Jan	Toeslag op 1 januari 2025		X	X	X		
31-jan	WTP uitleg: waardeoverdracht	Uitleg waardeoverdracht tijdens transitie	X	X			
		Reguliere procesbrief bevat passage over nieuwe regeling: 1. Er komt een nieuwe pensioenregeling. De informatie die bij de welkomstbrief zit (laag 1 pensioen 1-2-3) is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. 2. De peildatum van de 1e berekening zal 31-12-24 of 1-1-25 worden (beide opties worden binnen AZL nog onderzocht). Hoe dan ook zullen deelnemers die na 1 januari 2025 in dienst komen de eerste berekening niet ontvangen. Zij krijgen wel de 2e berekening in de 2e helft van 2025. Hier wijzen we op. Deze aanpak is overigens ook gedeeld met de AFM. 3. In de indienstbrief is aandacht voor waardeoverdracht. Dit proces kan langer duren. We voegen een verwijzing toe naar een landingspagina op de website met meer informatie over waardeoverdracht.					
31-jan	Procesbrieven: In Dienst		X				
		Reguliere procesbrief bevat passage over nieuwe regeling: 1. Er komt een nieuwe pensioenregeling. De informatie die bij de welkomstbrief zit (slot-UPO) is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. 2. Je krijgt in mei een eerste berekening, maar die gaat nog uit van de situatie op peildatum (31-12-24 of 1-1-25) en gaat er dus vanuit dat de deelnemer nog actief was. 3. De tweede berekening gaat uit van de situatie op 1-7-25.					
31-jan	Procesbrieven: Uit Dienst						
31-jan	Procesbrieven: Scheiding	Ook in de brieven van het proces 'einde huwen' is het goed om passages op te nemen met een toelichting naar de nieuwe regeling	X				
31-jan	Procesbrieven: ingang PP/ingang WZP	De gegevens in deze brief zijn nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling; 1. De gegevens in deze brief zijn nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling; 2. De pensioenbedragen veranderen in augustus; 3. U krijgt hierover nog informatie.					
		Dit is een overzicht van uw pensioen in 2025, op 1 juli start de nieuwe regeling: 1. Dit is een overzicht van uw pensioen in 2025 2. Op 1 juli start de nieuwe regeling 3. U krijgt in mei een eerste berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling. 4. Vanaf augustus ontvangt u uw nieuwe pensioen (inclusief evt. het bedrag dat voor juli erbij kwam). 5. Naar verwachting gaat er weinig voor u veranderen. Er is een kans dat uw pensioen in een jaar naar beneden wordt bijgesteld. Maar die kans is zoals het er nu naar uitziet net zo groot als in de huidige regeling. 6. Wilt u alvast weten hoe de nieuwe regeling in elkaar zit, kijk dan op onze website. 7. Stel gerust een vraag als u meer wilt weten of toch ongerust bent. We helpen u graag.			X		
22-Jan	Privacyverklaring op website		X	X	X	X	
20-jan	Nieuwsbrief VOB	Link naar webinar. Let op: uiterlijk 20 jan aanleveren bij VOB!				X	

Legenda:

Doelgroep		Kanalen		Kanalen		Kanalen	
Actieven	A	Nieuwsbericht website		Direct mail		Bijeenkomst	
Slapers	S	Webpagina		E-mailservice		Live Webinar	
Gepensioneerden	G	Document website		Brief / post		Opname	
Werkgevers	W	LinkedIn		Nieuwsbrief			
		Microsite					
		Magazine / Drukwerk					

Datum	Soort content / onderwerp	Boodschap / toelichting actie	Doelgroep				Kanalen			
Feb 25			A	S	G	W				
26-feb	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad (incl. duiding dekkingsgraad i.r.t. invaren)	x	x	x	x				
Feb	Procesbrieven: Waardeoverdracht		x							
Feb	WTP uitleg: compensatieregeling	Uitleg: dienstverband is voorwaarde voor compensatie + let op op algemene site dat je bij vervroegd pensioen geen compensatie krijgt + hoe is de compensatie geregeld	x	x	x					
Feb	Check Wtp-communicatieplan	Bepalen of het Wtp-communicatieplan gewijzigd moet worden (en opnieuw publiceren op website)	x	x	x	x				
Mrt 25			A	S	G	W				
Mrt	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad (incl. duiding dekkingsgraad i.r.t. invaren)	x	x	x	x				
Mrt	Procesbrieven: 3 maanden voor AOW-leeftijd	Reguliere procesbrief bevat passage over nieuwe regeling: 1. Er komt een nieuwe regeling 2. De regeling start op 1 juli 2025 3. De planner rekent nog met de regels van de huidige regeling. 4. U kunt altijd een berekening opvragen 5. Tot 1 juli kunt u uw pensioen aanvragen via MijnPensioencijfers 6. Van 1 juli tot 1 oktober vraagt u uw pensioen schriftelijk aan. 7. Heeft u vragen, dan kunt u altijd bij ons terecht.	x	x						
Mrt	WTP uitleg: pensioen aanvragen	Uitleg aanvraag pensioen tijdens transitiefase	x							
Mrt	WTP uitleg: reëel/nominaal pensioen	Uitleg reëel en nominaal pensioen	x	x	x					
Mrt	Nieuw pensioenreglement	Publicatie nieuwe pensioenreglement voor alle geïnteresseerden.	x	x	x	x				
Mrt	Brieven gecedeerde rechten	Deelnemers moeten keuze doorgeven. Boodschap afhankelijk van administratieve uitwerking.			x					
Mrt	Digitale bereikbaarheid - lege profielen	Blijf op de hoogte van uw nieuwe pensioen! Uw postvoorkeur is vanaf nu op digitaal gezet	x	x	x					
Mrt	Informatieverzoek AFM inzake communicatie									
Mrt	Pensioen aanvragen in de transitiefase	Hoe kunt u pensioen aanvragen in de transitiefase. Let op: artikel ook delen met VOB.	x	x						

Legenda:

Doelgroep		Kanalen		Kanalen		Kanalen	
Actieven	A	Nieuwsbericht website		Direct mail		Bijeenkomst	
Slapers	S	Webpagina		E-mailservice		Live Webinar	
Gepensioneerden	G	Document website		Brief / post		Opname	
Werkgevers	W	Linkedin		Nieuwsbrief			
		Microsite					
		Magazine / Drukwerk					

Datum	Soort content / onderwerp	Boodschap / toelichting actie	Doelgroep	Kanalen							
Apr 25			A S G W								
Apr	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad (incl. duiding dekkingsgraad i.r.t. invaren)	x x x x								
Apr	Brief onvoorwaardelijke indexatie	1e berekening wijkt af voor 10 deelnemers met onvoorwaardelijke indexatie, brief moet voor 1e berekening verstuurd worden				x					
Apr	Brief inzake Attestatie de Vita	Levensbewijs moet voor 1 juli binnen zijn vanwege freeze (in april brief sturen, in mei reminder)				x					
Apr	Gebruikerstests nieuwe website	- Deelnemers: - oIn dienst - oVerhuizen - oMijn gegevens inzien en wijzigen - oSamenwonen - oMet pensioen gaan - oFinancieel overzicht (design) - Werkgevers (gebruiker, kan ook administratiekantoor zijn): - oNieuwe aansluiting werkgever - oIn dienst mutatie doorgeven - oBulkmutatatie salariswijziging									
Apr	Magazine (actieven)	1. Waarom komt er een nieuwe regeling 2. Wat betekent de nieuwe regeling voor u? (verschillende groepen, o.b.v. leeftijd, wel/geen partner) 3. Wie moet extra opletten? (mensen die de komende tijd willen plannen, aanvragen, iets door willen geven, compensatie icm Uit Dienst) 4. Hoe gaan we u informeren de komende tijd? (o.a. eerste berekening) 5. Waarom beleggen we voor uw pensioen 6. Wat is de rol van het pensioenfonds (non profit, aandacht voor en rekening houden met iedereen, jong en oud) 7. Wat kunt u doen als u meer wilt weten	x			x					
Apr	Magazine (gepensioneerden)	1. Waarom komt er een nieuwe regeling 2. Wat betekent de nieuwe regeling voor u? (verschillende groepen, o.b.v. leeftijd, wel/geen partner) 3. Wie moet extra opletten? (mensen die de komende tijd willen plannen, aanvragen, iets door willen geven) 4. Hoe gaan we u informeren de komende tijd? (o.a. eerste berekening) 5. Waarom beleggen we voor uw pensioen 6. Wat is de rol van het pensioenfonds (non profit, aandacht voor en rekening houden met iedereen, jong en oud) 7. Wat kunt u doen als u meer wilt weten				x					
Apr	ABTN tekst communicatiebeleid	tekstvoorstel 'communicatiebeleid' t.b.v. de ABTN per 1-7-2025									
Apr	Jaarverslag 2024: bestuursverslag	Reacties VO en RVT verwerken, opmaken en oplevering	x x x x								
Apr	Webinar werkgevers	Aankondigen en versturen uitnodiging webinar werkgevers.									
Apr	Klankbordgroep werkgevers	Vervolg op sessie van aug 24 om met werkgevers en salarisadmins hun suggesties en zorgen te bespreken.				x					
Apr	Pensioen aanvragen in de transitiefase	Uitleg aanvraag pensioen tijdens transitiefase	x								
18-apr	1e berekening	Aankondigen verzending eerste berekening, POB ontvangt de ingeregelde opgemaakte briefversies in PDF	x x x								
Apr	UPO 2025	Naast wettelijk verplichte informatie: 1. Dit overzicht laat het pensioen zien dat u tot en met 31 december 2024 heeft opgebouwd. 2. Het pensioen dat u tot 1 juli 2025 heeft opgebouwd is omgezet naar de nieuwe regeling. 3. U ontvangt in januari 2026 een gedetailleerde berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling. 4. Vanaf [maand] kunt u inloggen in het portaal en gebruik maken van de pensioenplanner. 5. Heeft u voor die tijd vragen over uw pensioen? Neem dan gerust contact op.	x	x	x						
Apr	UPO 2025	Peildatum: 31 december 2024									
Apr	UPO 2025	Duiden waarde UPO (oude regeling)	x x x x								
14-apr	Nieuwsbrief VOB	Aandacht voor webinar & link. NB & B2B: Let op: 2, 16 en 30 april, input steeds 2 dagen ervoor!!				x					
Apr	Biebtoleeb	Nieuwe pensioenregeling en 1e berekening, hoe pensioen aanvragen: 1. Artikel in digitale platforms en papieren versie Bibliotheekblad over nieuwe pensioenregeling + eerste berekening 2. Benadrukken voorwaarde dienstverband om in aanmerking te komen voor compensatie 3. Hoe pensioen aanvragen komende maanden	x	x	x	x					

Legenda:

Doelgroep		Kanalen		Kanalen		Kanalen	
Actieven	A	Nieuwsbericht website		Direct mail		Bijeenkomst	
Slapers	S	Webpagina		E-mailservice		Live Webinar	
Gepensioneerden	G	Document website		Brief / post		Opname	
Werkgevers	W	Linkedin		Nieuwsbrief			
		Microsite					
		Magazine / Drukwerk					

Datum	Soort content / onderwerp	Boodschap / toelichting actie	Doelgroep				Kanalen							
Mei 25			A	S	G	W								
Mei	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad (incl. duiding dekkingsgraad i.r.t. invaren)	x	x	x	x								
Mei	Nieuwe website: "Over het fonds"	Op de nieuwe website komt het menu-item 'over het fonds' met daaronder verschillende subpagina's: 1. Over ons (Bestuur, VO, Uitvoering, Controle, Toezicht) 2. Actuele Cijfers (Beleggingsresultaten, Kerncijfers) 3. Beleggingsbeleid (MVB, Duurzaamheidsinformatie) 4. Klachten en Geschillen	x	x	x	x								
Mei	Webinar werkgevers	1. Wat gaat er (niet) veranderen (ook administratief) 2. Uitleg over de eerste berekening die deelnemers ontvangen 3. Gewenste acties als iemand in dienst komt, pensioen overweegt, gaat scheiden 4. Wat gaat er de komende tijd gebeuren				x								
Mei	Brief inzake Attestatie de Vita	Levensbewijs moet voor 1 juli binnen zijn vanwege freeze (in april brief sturen, in mei reminder)			x									
Mei	1e berekening	1. Op 1 juli 2025 start de nieuwe regeling 2. U gaat dan een kapitaal voor uw pensioen opbouwen (alleen actieve deelnemers) 3. Het pensioen dat u tot 1 juli 2025 heeft opgebouwd/ontvangt gaat naar de nieuwe regeling. 4. Deze berekening geeft een eerste indruk van uw pensioen en de uitkering voor uw partner in de nieuwe regeling 5. Uw verwachte pensioen gaat meer schommelen dan in de huidige regeling (actieve deelnemers en gewezen deelnemers). Het kan hoger, maar ook lager uitvallen dan de bedragen in deze eerste berekening. 6. We rekenen steeds voor u uit hoeveel pensioen het kapitaal (dat u naar verwachting gaat opbouwen) actieve deelnemers oplevert. 7. Het is zinvol uw pensioen te blijven volgen. Zo ziet u in welke richting het beweegt. (actieve deelnemers en gewezen deelnemers) 8. Wij organiseren op (datum) een webinar waarin we deze eerste berekening verder toelichten. U kunt zich (hier) aanmelden. 9. Heeft u vragen, dan kunt u altijd bij ons terecht. We verwijzen voor een uitleg van de compensatie (als van toepassing) en een uitleg van de (verwachte) verschillen tussen de huidige en nieuwe regeling naar de microwebsite. Als mogelijk bevat de eerste berekening een samenvatting van deze uitleg, op maat voor verschillende segmenten.	x	x	x									
Mei	1e berekening	Call to action: zorg dat alle gegevens actueel en compleet zijn in administratie				x								
Mei	Webinar werkgevers terugblik & Q&A	Terugblik webinar link & Q&A				x								
Mei	Webinar deelnemers aankondiging	Aankondigen en versturen uitnodiging webinars deelnemers.	x		x									
Mei	Biebtobie	Aankondigen webinar & hoe aanmelden, link naar website	x	x	x	x								
Mei	Check Wtp-communicatieplan	Bepalen of het Wtp-communicatieplan gewijzigd moet worden (en opnieuw publiceren op website)	x	x	x	x								
Juni 25			A	S	G	W								
Juni	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad (incl. duiding dekkingsgraad i.r.t. invaren)	x	x	x	x								
Juni	Webinar	1. Uitleg over de eerste berekening 2. Wat kan iemand verwachten 3. Hoe omgaan met de inschatting 4. Wat gaat er de komende tijd gebeuren	x											
Juni	Webinar	Wat gaat er (niet) veranderen 1. Uitleg over de prognose 2. Wat kunt u verwachten (uitleg reserve + beleid m.b.t. verhogen en verlagen) 3. Wat gaat er de komende tijd gebeuren				x								
Juni	Onderzoek	Online onderzoek onder deelnemers om de doelstellingen in het Wtp-communicatieplan te meten.	x	x	x									
Juni	Webinar terugblik & Q&A	Aandacht voor webinar & link, Q&A	x	x	x	x								
Juni	Overgang nieuwe regeling: start nieuwe regeling	Managen verwachtingen overgang. O.a. aankondigen 'freeze'	x	x	x	x								
Juni	Overgang nieuwe regeling voor werkgevers	Call to action: lever loongegevens op juiste manier aan na 1/7				x								
Juni	Webinar terugblik	Terugblik webinar link	x	x	x	x								
Juni	Biebtobie	Aankondigen webinar & hoe aanmelden, link naar website	x	x	x	x								

Legenda:

Doelgroep		Kanalen		Kanalen		Kanalen	
Actieven	A	Nieuwsbericht website		Direct mail		Bijeenkomst	
Slapers	S	Webpagina		E-mailservice		Live Webinar	
Gepensioneerden	G	Document website		Brief / post		Opname	
Werkgevers	W	Linkedin		Nieuwsbrief			
		Microsite					
		Magazine / Drukwerk					

Datum	Soort content / onderwerp	Boodschap / toelichting actie	Doelgroep				Kanalen							
Juli 25			A	S	G	W								
Juli	Dekkingsgraad	Update dekkingsgraad (incl. duiding dekkingsgraad i.r.t. invaren)	x	x	x	x								
Juli	Nieuwe website	Er is een nieuwe POB website: 1. Live zetten nieuwe website 2. Tijdelijke pagina's planner 3. Aanpassen microwebsite 4. Online plaatsen maatmensen	x	x	x	x								
Juli	Jaarverslag & verkort jaarverslag	Terugblik 2024	x	x	x	x								
Juli	Procesbrieven: stopbrief	Inclusief overzicht pensioen en regels PP		x										
Juli	Overgang nieuwe regeling: start nieuwe regeling	Nieuwe regeling is gestart, tijdelijk geen mutaties/wijzigingen doorgeven	x	x	x	x								
Juli	Communicatiebeleidsplan 2025 - 2028	Communicatiebeleidsplan 2025 - 2028 gaat in vanaf 1 juli 2025	x	x	x	x								
7-jul	Nieuwsbrief VOB	Start nieuwe regeling, nieuwe website, tijdelijk geen mutaties, webinar terugblik. Deadline 7 juli voor nieuwsbrief				x								
Juli	Biebtobieb	Start nieuwe regeling, nieuwe website, tijdelijk geen mutaties, webinar terugblik.	x	x	x	x								
Aug 25			A	S	G	W								
Aug	Financiële situatie POB	Nieuwsbericht over financiële ontwikkelingen bij het fonds 1. Dit is uw nieuwe pensioen: XXX 2. U heeft vanaf 1 juli recht op een hoger pensioen. 3. Het bedrag dat u in augustus ontvangt is extra hoog, omdat we dan ook de verhoging in juli uitkeren. 4. Vanaf september ontvangt u dit bedrag: XXX 5. Gerichte toelichting (toelichting op maat) 6. Kijk voor een uitleg van het verschil op de website 7. U kunt ook altijd bellen 8. Hou er rekening mee dat uw pensioen elk jaar iets omhoog of omlaag kan gaan, ook in de nieuwe regeling.	x	x	x	x								
Aug	Overgang nieuwe regeling: uitkering gepensioneerden				x									
Aug	Overgang nieuwe regeling: uitkering gepensioneerden	Specificatie nieuwe uitkering (nabetaaling), uitleg uitkering aug & sep			x									
Aug	Overgang nieuwe regeling: startbrief	De wet stelt dat deelnemers binnen 3 maanden een startbrief ontvangen. Informatie wordt echter ook al in de communicatie in aanloop richting transitiedatum uitgebreid onder de aandacht gebracht.	x											
Aug	Overgang nieuwe regeling: lagere dekkingsgraad	Indien dekkingsgraad lager dan 1e berekening: 1. De nieuwe regeling is op 1 juli 2025 gestart 2. Uw pensioen is omgezet 3. Uw pensioen valt [iets] lager uit dan in de eerste berekening die we eind vorig jaar stuurden. 4. Dit komt doordat [uitleg situatie]. 5. Verwijzing naar maatmensen online 6. Vanaf 1 november kunt u uw pensioen bekijken in het portaal en op mijnpensioenoverzicht (= pensioenregister) 7. Kijk op de website voor een uitgebreide uitleg van de verschillen tussen de oude en nieuwe regeling. En waarom het pensioen lager uitvalt dan we eerder aangaven. 8. U ontvangt in augustus nog een pensioenoverzicht met het pensioendat u tot 31 december 2024 heeft opgebouwd in de oude regeling. 9. Een gedetailleerde berekening van het pensioen in de nieuwe regeling ontvangt u naar verwachting in januari 2026.	x											
Aug	Overgang nieuwe regeling: lagere dekkingsgraad	Indien dekkingsgraad lager dan 1e berekening: 1. De nieuwe regeling is op 1 juli 2025 gestart 2. Uw pensioen is omgezet 3. Uw pensioen valt [iets] lager uit dan in de eerste berekening die we eind vorig jaar stuurden. 4. Dit komt doordat [uitleg situatie]. 5. Rond 23 augustus krijgt u voor het eerst de uitkering die hoort bij de nieuwe regeling. Dat is inclusief het extra pensioen waarop u recht heeft in juli. (als van toepassing).			x									
Aug	Biebtobieb	Start nieuwe regeling, nieuwe website, tijdelijk geen mutaties	x	x	x	x								
Aug	Check Wtp-communicatieplan	Bepalen of het Wtp-communicatieplan gewijzigd moet worden (en opnieuw publiceren op website)	x	x	x	x								

Legenda:

Doelgroep		Kanalen		Kanalen		Kanalen	
Actieven	A	Nieuwsbericht website		Direct mail		Bijeenkomst	
Slapers	S	Webpagina		E-mailservice		Live Webinar	
Gepensioneerden	G	Document website		Brief / post		Opname	
Werkgevers	W	Linkedin		Nieuwsbrief			
		Microsite					
		Magazine / Drukwerk					

Datum	Soort content / onderwerp	Boodschap / toelichting actie	Doelgroep	Kanalen
Sep 25			A S G W	
Sep	Financiële situatie POB	Nieuwsbericht over financiële ontwikkelingen bij het fonds	x x x x	
Sep	Overgang nieuwe regeling: portaal live	Gesloten portaal live, planner licht	x x x	
Sep	Overgang nieuwe regeling: portaal live	Gesloten portaal live, planner licht, werkwijze doorgeven mutaties	x	
Okt 25			A S G W	
Okt	Financiële situatie POB	Nieuwsbericht over financiële ontwikkelingen bij het fonds	x x x x	
Okt	Klankbordgroep werkgevers	Vervolg op sessie april 2025	x	
Nov 25			A S G W	
Nov	Financiële situatie POB	Nieuwsbericht over financiële ontwikkelingen bij het fonds	x x x x	
Nov	2e berekening	Aankondigen verzending tweede berekening (zie voor boodschappen toelichting bij actie in december)	x x x x	
Nov	Presentatie werkgevers	Mogelijkheid van presentatie op locatie over pensioenregeling van POB onder de aandacht brengen bij werkgever	x	
Nov	Onderzoek	Het onderzoek naar welke persona het beste past bij deelnemers POB herhalen.	x x x	
Dec 25			A S G W	
Dec	Financiële situatie POB	Nieuwsbericht over financiële ontwikkelingen bij het fonds	x x x x	
Dec	2e berekening & kerncijfers 2026	Uitleg verschillen oud en nieuw, precieze verdeling fondsvermogen Er is een wettelijke verplichting om na de transitie opnieuw een prognose te geven van het verwachte pensioen in de nieuwe regeling en het verwachte pensioen als de regeling niet aangepast zou zijn, ditmaal echter op basis van de daadwerkelijke verdeling van het fondsvermogen bij de transitie. 1. Op 1 juli 2025 is de nieuwe regeling gestart. 2. U bouwt nu een kapitaal op voor uw pensioen. (actieve deelnemer) 3. Dit levert als u uw pensioen laat ingaan een maandelijks pensioen op. (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) 4. Het pensioen dat u heeft opgebouwd tot 1 juli 2025 is naar de nieuwe regeling gegaan. De waarde van dit pensioen is het kapitaal waarmee u gestart bent (+ uitleg extra kapitaal door verdeling fondsvermogen of minder kapitaal door tekort) (actieve deelnemer en gewezen deelnemer) 5. U ziet in dit overzicht met hoeveel kapitaal u bent gestart in de nieuwe regeling (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). 6. Als van toepassing: U heeft een compensatie ontvangen + informatie over de financiering van de compensatie. 7. Bekijk uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling. (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). Dit kan in het portaal en op mijnpensioenoverzicht.nl 8. U ziet ook het pensioen dat u kon verwachten in de oude regeling. (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). 9. Uw verwachte pensioen gaat meer schommelen dan in de oude regeling (actieve deelnemers en gewezen deelnemer). 10. Het kan hoger, maar ook lager uitvallen dan de bedragen in deze tweede berekening. (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) 11. U ziet ook de uitkering die uw partner ontvangt als u overlijdt (actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde) 12. We rekenen steeds voor u uit wat het kapitaal dat u naar verwachting gaat opbouwen oplevert aan pensioen (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) 13. Het is zinvol uw pensioen te blijven volgen. Zo ziet u in welke richting het beweegt. (actieve deelnemer, gewezen deelnemer) 14. Verwijzing naar uitleg van de verschillen met de eerste berekening en de verschillen tussen het pensioen in de nieuwe en de oude regeling (zo gesegmenteerd als mogelijk) 15. Verwijzing naar meer informatie online (over de nieuwe regeling) en mogelijkheid om contact op te nemen bij vragen of opmerkingen. We benoemen of de ontvanger een compensatie heeft ontvangen. Als het technisch gezien mogelijk is, bevat de tweede berekening een compacte uitleg op maat. We verwijzen in ieder geval voor een gedetailleerde uitleg van de compensatie en een uitleg van de verschillen tussen de huidige en nieuwe regeling naar de website. Peildatum tweede berekening: 1 juli 2025	x x x	
Dec	Onderzoek	In de nieuwe regeling wordt periodiek een onderzoek keuzebegeleiding gestuurd naar deelnemers die een keuze hebben doorgegeven. Hiermee wordt de doelstellingen op het gebied van keuzebegeleiding gemeten.	x x x	