



pensioenfonds  
**PGB** voor  
elkaar

# Wettelijk communicatieplan

## Wet toekomst pensioenen

**Op weg naar het nieuwe pensioen**



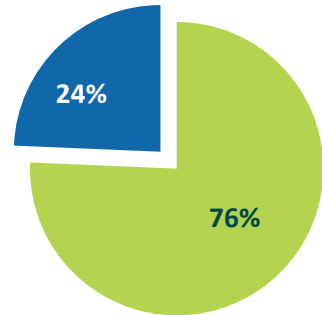
## Leeswijzer

- In dit document staat de communicatie-aanpak voor de transitiecommunicatie van Pensioenfonds PGB.
- Dit communicatieplan richt zich op communicatie naar *deelnemers* in de *transitiefase*. Deze fase begint een jaar voor de overgangsdatum van 1 januari 2027 en duurt tot een paar maanden na de overgangsdatum.
- Aan het eind van elk hoofdstuk staat een verantwoording van onze keuzes voor dat specifieke deel.
- Op sommige plekken in ons plan staan linkjes naar andere pagina's in het plan. Zo kun je eenvoudig door het document klikken en de verbinding tussen de verschillende onderdelen zien. Een [link](#) is blauw, dikgedrukt en onderstreept.
- Het Wettelijk communicatieplan is ontwikkeld door verschillende afdelingen binnen Pensioenfonds PGB, waaronder onze klantenservice, legal, strategisch advies, actuariaat, customer experience en communicatie.

## Inhoud

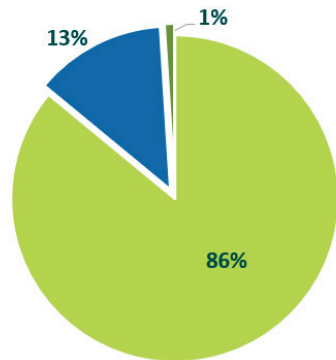
1. Inleiding	3
2. Communicatiestrategie	6
3. Doelgroepen	10
4. Doelstellingen	20
5. Meten en evalueren	23
6. Kanalen en middelen	25
7. Boodschappen	30
8. Planning	40
9. Onderbouwing correcte communicatie	44
Bijlage 1: voorbeelden segmentatie	47
Bijlage 2: communicatie in de aanloopfase	48
Bijlage 3: werkgevers en sectoren	50
Bijlage 4: resultaten 0-meting 2025	51
Bijlage 5: inhoud van het voorlopige transitieoverzicht	53

Tabel 1: de verhouding tussen deelnemers vanuit verplichte en vrijwillige aansluitingen.



■ Verplichte pensioenregeling (380.565)  
■ Vrijwillige pensioenregeling (122.389)

Tabel 2: de verhouding tussen de huidige pensioenregelingen van deelnemers.



■ Middelbaarregeling  
■ Beschikbare premieregeling  
■ Combinatie (hybride)

## 1. Inleiding

Sinds 1 juli 2023 zijn er nieuwe regels voor pensioen. De regels werkten jaren goed, maar dat is aan het veranderen. Daarom hebben vakbonden, werkgevers en de overheid nieuwe regels gemaakt. De nieuwe regels voor pensioen zorgen voor veranderingen in onze pensioenregelingen. De verwachting is dat de pensioenregelingen van Pensioenfonds PGB veranderen op 1 januari 2027. In dit wettelijk communicatieplan staat hoe wij onze deelnemers meenemen in de veranderingen naar het nieuwe pensioen. Ook leggen we goed uit hoe ons pensioenfonds in elkaar zit. Want onze pensioenregelingen nu en straks, maken dat onze transitiecommunicatie anders is dan voor de meeste andere pensioenfondsen.

### Multisectoraal pensioenfonds

Pensioenfonds PGB is het pensioenfonds voor en door sociale partners uit verschillende sectoren. Wij zijn in 1953 opgericht door werkgevers en werknemers uit de grafimedia en de laatste jaren gegroeid naar een multisectoraal pensioenfonds met meer dan 4.000 werkgevers en 500.000 (oud-)deelnemers. Inmiddels voeren wij de pensioenregelingen uit voor 7 verplichte sectoren en 9 andere werkgebieden.

### De huidige pensioenregelingen

Wij voeren de pensioenregelingen uit voor 7 verplichte sectoren. Voor deze sectoren is er één pensioenregeling die voor de gehele sector geldt. Daarnaast kunnen werkgevers een aanvullende regeling afspreken, bijvoorbeeld een excedentregeling. Ook voeren wij pensioenregelingen uit voor werkgevers uit 9 andere werkgebieden. De meeste deelnemers zijn bij ons aangesloten via een verplichte sector (76% van de populatie) en de rest via een vrijwillige aansluiting.

Sectoren en werkgevers konden in het oude pensioenstelsel bij ons kiezen tussen een middelbaarregeling en een beschikbare premieregeling. Een combinatie is ook mogelijk. De meeste deelnemers hebben bij ons een middelbaarregeling (86%).

### Onze uitgangspunten voor het nieuwe pensioen

Pensioenfonds PGB staat bekend als fonds waar werkgevers zelf ‘aan de knoppen kunnen draaien’ en je eigen pensioenregeling kan vormgeven. Dit heeft ertoe geleid dat wij momenteel honderden verschillende regelingen uitvoeren. Hoewel wij flexibiliteit willen blijven bieden, biedt de nieuwe wet ook de kans om de administratie te vereenvoudigen en afscheid te nemen van uitzonderingen die in de afgelopen jaren zijn gegroeid. Onze uitgangspunten voor het nieuwe pensioen zijn:

### **1. Voorselectie van keuzemogelijkheden**

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en niet ieder bedrijf heeft dezelfde wensen. Te veel keuze maakt de gesprekken op de arbeidsvoorwaardetafel lastig. Complexiteit en maatwerk zijn duur. Door een voorselectie van keuzemogelijkheden bieden we daarom een beperkt aantal keuzes aan. We maken het hiermee voor sociale partners en werkgevers eenvoudiger om tot een transitieplan te komen.

### **2. Evenwichtige transitie, voor alle groepen**

We geloven in de kracht van solidariteit en collectiviteit. Wij vinden het belangrijk dat de keuzes niet onevenwichtig uitpakken. Sommige keuzemogelijkheden die de wet biedt, kunnen bij ons tot ongewenste effecten leiden. Bijvoorbeeld omdat een specifieke groep bevoordeeld wordt ten opzichte van een andere groep. Deze keuzemogelijkheden komen daarom niet terug in ons aanbod. Dit draagt ook bij aan een snellere en efficiëntere implementatie. Dat is een voordeel voor alle belanghebbenden.

### **3. Voorspelbare uitkeringen**

In het nieuwe pensioenstelsel blijven we het pensioenvermogen van deelnemers ook na pensioendatum beleggen. Daardoor kan de uitkering ieder jaar omhoog- of omlaaggaan. De wet biedt verschillende mogelijkheden om pensioenontvangers zo veel mogelijk te beschermen tegen een verlaging van hun uitkering. Pensioenfonds PGB maakt gebruik van deze mogelijkheden, passend bij de risicobereidheid van de deelnemers. Zo geven wij financieel houvast aan onze deelnemers.

### **De nieuwe pensioenregelingen vanaf 2027**

Wij voeren straks twee pensioenregelingen uit: de solidaire premiereregeling en de flexibele premiereregeling. Ook bedienen wij straks werkgevers waar het Financieel Toetsingskader (FTK) voor geldt. Elke sector en vrijwillig aangesloten werkgever koos in 2024 of 2025 zelf hun nieuwe pensioenregeling. Naast de keuze voor de soort premiereregeling maakten ze zelf keuzes over de inhoud, zoals de premie, het percentage voor nabestaandenpensioen en compensatie.

Hieronder staat de verhouding tussen de soorten pensioenregelingen die we straks gaan uitvoeren:

- 89% heeft straks een solidaire premiereregeling.
- 1% heeft straks een flexibele premiereregeling.
- 10 % blijft volledig in het oude pensioenstelsel of vaart niet in en heeft als actieve deelnemer alleen nieuwe opbouw in het nieuwe pensioen.

### **Verschillende sectoren, twee pensioenregelingen, één communicatieve uitdaging**

Hoewel ons productaanbod in het nieuwe pensioen overzichtelijker wordt, zorgen alle verschillende pensioenregelingen nu en straks voor een grote communicatieve uitdaging. De verschillende regelingen zorgen namelijk voor veel opties. Hierdoor kunnen we geen generiek verhaal vertellen.

Elke sector en werkgever kon eigen keuzes maken. Dat zorgt voor allerlei verschillende situaties. Bijvoorbeeld een actieve deelnemer die van een middelloonregeling naar een flexibele premieregeling gaat. Of een oud-deelnemer die gaat van een beschikbare premieregeling naar een solidaire premieregeling. In elke situatie is de impact anders. En daardoor krijgen we met veel verschillende regelingspecifieke boodschappen te maken.

In het hoofdstuk [doelgroepen](#) op pagina 10 staan we uitvoerig stil bij de impact voor alle verschillende doelgroepen. En hoe we gaan segmenteren om zoveel mogelijk aan te sluiten op hun informatiebehoefte.

### **Een plan voor heldere en effectieve pensioencommunicatie**

Dit communicatieplan zorgt ervoor dat we de communicatie over de veranderingen doelgericht organiseren. We informeren alle doelgroepen op tijd, begeleiden ze bij het begrijpen van de veranderingen, activeren ze om zich te verdiepen en ondersteunen ze bij de acceptatie van de nieuwe regeling. Naast de wettelijke verplichting biedt dit plan ons een duidelijke en praktisch toepasbare aanpak voor effectieve communicatie met al onze doelgroepen. Wel is het mogelijk dat er tijdens de transitiefase aanpassingen komen op het wettelijk communicatieplan. Dit heeft te maken met voortschrijdend inzicht, aanbevelingen van de AFM en andere partijen. Bij het opstellen van dit Wettelijk Communicatieplan gaan we er van uit dat we 1 januari 2027 overgaan naar het nieuwe pensioen. We maken een plan voor het geval we de overgangsdatum moeten uitstellen. We nemen alle aanbevelingen van de Pensioenfederatie en de AFM (servicedocumenten en leidraden) mee in de uitwerking van onze communicatie.

Wij hebben onze communicatie onderverdeeld in drie fasen: de aanloopfase, de transitiefase en de nazorgfase. Voor elke fase hebben wij een of meer overkoepelende communicatiedoelen. Deze doelen omschrijven wij uitgebreid in onze [communicatiestrategie](#) op pagina 7. Dit communicatieplan richt zich op communicatie voor al onze deelnemers in de transitiefase.

Om onze doelen te bereiken, maken we gebruik van een [gerichte middelenmix](#) die is afgestemd op de behoeften van de verschillende doelgroepen. In de komende hoofdstukken zetten we de [communicatiestrategie](#), [doelstellingen](#) en [kernboodschappen](#) voor alle [doelgroepen](#) uiteen.

## 2. Communicatiestrategie

De overgang naar het nieuwe pensioen is een grote verandering waarvoor duidelijke en doelgerichte communicatie nodig is. Onze aanpak voor de transitiecommunicatie verloopt in verschillende fases. Voor elke fase hebben we algemene communicatiedoelen, die we vertalen naar concrete en meetbare doelstellingen. In dit hoofdstuk staat onze communicatiestrategie.

### 2.1. Communicatiefases en doelen

In onze communicatie maken we onderscheid in drie communicatiefases: de aanloofphase, de transitiefase en de nazorgfase. Voor elke fase hebben we een of meer overkoepelende communicatiedoelen. Dit communicatieplan richt zich op de communicatie in de transitiefase. Om een compleet beeld te krijgen van onze communicatiestrategie geven we ook een beeld van onze aanpak in de andere fases. De samenhang van de communicatiedoelen en de activiteiten die daarbij horen zijn namelijk bepalend voor onze aanpak.



#### Bewustwording en vertrouwen | aanloofphase | tot en met Q1 2026

De aanloofphase is de periode tot de daadwerkelijke overgang naar het nieuwe pensioen. Deze fase duurt relatief lang voor onze deelnemers. De eerste communicatie over het nieuwe pensioen vond namelijk al plaats in 2023. Stap voor stap kunnen we deelnemers meer vertellen over hun nieuwe pensioen bij Pensioenfonds PGB. Het doel in deze periode is om deelnemers bewust te maken van de nieuwe regels voor pensioen en vertrouwen te vergroten in het pensioenfonds en pensioen. Om straks tijdens de transitiefase te begrijpen wat er verandert is bewustwording noodzakelijk. Door in de aanloofphase de focus te leggen op vertrouwen, maar ook begrip, geloven we dat deelnemers later de nieuwe situatie eerder gaan accepteren.



#### Begrijpen en activeren | transitiefase | Q2 2026 tot en met begin 2027

De transitiefase begint voor ons een jaar voor de daadwerkelijke transitiedatum naar het nieuwe pensioen. 2026 is voor ons het campagnejaar waarin we de deelnemers gaan begeleiden naar het nieuwe pensioen. De fase duurt tot deelnemers de tweede berekening ontvangen na de transitiedatum. Het doel in deze periode is dat deelnemers begrijpen hoe hun pensioen gaat veranderen. Dit is het moment om echt te gaan (leren) begrijpen wat de nieuwe regels voor deelnemers persoonlijk betekenen. Wat betekenen de bedragen? En wat betekent dat voor je portemonnee? Daarom is het tweede doel in deze fase om mensen te activeren. Om keuzes te maken, of te activeren om zich te verdiepen in hun pensioen.



#### Acceptatie | nazorgfase | half 2027 tot begin 2028

De nazorgfase is de fase na de daadwerkelijke transitie. Het nieuwe pensioen is ons 'nieuwe normaal' en we leven in de nieuwe wereld. Het doel in deze fase is dat de deelnemers de nieuwe situatie accepteren. Na de overgang willen we dat deelnemers zien dat ze nog steeds netjes pensioen opbouwen of krijgen. En dat hierdoor de eventuele weerstand voor het nieuwe pensioen afneemt of weg is.

## 2.2. Onze merkbeloofte: voor elkaar

Als het gaat om pensioen wil Pensioenfonds PGB zijn deelnemers een hernieuwde collectiviteit bieden, deelnemers samenbrengen én het gevoel geven dat ze er nooit alleen voor staan. Dat past bij onze missie, visie en strategie. En dat past bij onze sturende gedachte van houvast bieden op twee onderdelen:

- Financieel houvast (bewezen beleggingsbeleid, financieel inzicht/overzicht, zaken op orde).
- Sociaal houvast (persoonlijke aandacht, je doet ertoe, je staat er niet alleen voor).

Ook als het gaat over onze transitiecommunicatie, wil Pensioenfonds PGB zijn deelnemers het gevoel geven dat ze er niet alleen voor staan. We bieden financieel en sociaal houvast. Dat doen we door:

- Inzicht te geven in wat het nieuwe pensioen voor de deelnemers betekent (financieel).
- Op een begrijpelijke en laagdrempelige manier te communiceren en de informatie in stappen aan te bieden (financieel).
- Gerust te stellen waar nodig (financieel).
- De dialoog aan te gaan met deelnemers (sociaal).
- Begrip te tonen dat pensioen ingewikkeld kan zijn en klaar te staan om vragen te beantwoorden en daarvoor de tijd te nemen (sociaal).
- Betrokkenheid te tonen met proactieve communicatie (sociaal).

Vanuit onze merkbeloofte Voor elkaar betekent het dat we er zijn voor onze deelnemers. Juist nu het ertoe doet. Vanuit deze klantgerichte gedachte formuleerden we onze [strategieën voor de transitiecommunicatie](#).

### 2.3. Onze strategieën in de transitiecommunicatie

We hebben een aantal strategieën die wij inzetten voor onze transitiecommunicatie. De basis voor deze strategieën is onze merkelofte voor elkaar. Ze zijn er dan ook op gericht om financieel en sociaal houvast te bieden. Alle communicatieacties rondom het nieuwe pensioen toetsen wij aan onze strategieën.



#### Focus op wat blijft > draagt bij aan vertrouwen

Het verlies van controle en de onvoorspelbaarheid maakt dat mensen vaak weerstand hebben bij veranderingen. Ook als de verandering positief is. Daarom leggen we in de communicatie de focus op wat blijft, niet op wat er verandert. Op deze manier willen we onze deelnemers ook in het nieuwe pensioen financieel houvast blijven bieden. We passen dit toe door:

- Positief woordgebruik zoals: je krijgt je pensioen elke maand. Zoals je van ons gewend bent.
- Als we veranderingen uitleggen dan benadrukken we wat blijft. Bijvoorbeeld: Je blijft pensioen opbouwen via je werkgever.



#### Stap voor stap > draagt bij aan bewustwording, vertrouwen, begrijpen

We nemen de doelgroepen stap voor stap mee naar het nieuwe pensioen. Ook beginnen we al vroeg met communiceren. Dat is nodig, want in de media wordt het nieuwe pensioen al jaren regelmatig besproken. En de eerste fondsen stappen over in 2025. We passen deze strategie toe door:

- Een gestructureerde opbouw van informatie: onze communicatie start breed met algemene informatie. Daarna gaan we steeds specifieker en persoonlijker communiceren.
- We geven inzicht en duidelijkheid over het proces (we vertellen wat we al kunnen vertellen) en voorkomen daarmee een 'big bang'.
- We communiceren gelaagd. Zo kunnen we inspelen op de informatiebehoefte van de verschillende doelgroepen.

#### We gaan de dialoog aan > draagt bij aan vertrouwen en acceptatie

We willen echt weten wat onze doelgroepen willen weten. Daarom gaan we de dialoog aan. Dat doen we door:

- We luisteren naar de behoeften van de doelgroep. We luisteren actief en stemmen onze communicatie af op hun vragen en zorgen.
- We lezen onderzoeken, maar doen ook zelf onderzoek om in kaart te brengen welke vragen er leven bij onze deelnemers.
- We creëren de mogelijkheid voor dialoog en feedback zodat mensen zich gehoord voelen. En we stellen gewoon de vraag: wat wil je van ons weten? Wat heb je van ons nodig?

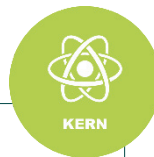


#### We zetten de mens centraal > draagt bij aan alle communicatiedoelen

Mensen willen sociale houvast. Daarom zetten we in onze communicatie de mens centraal. Dat doen we door:

- Pensioen persoonlijk te maken en te komen met relevante boodschappen.
- We maken communicatie die raakt. We werken met activerende voorbeelden.
- We communiceren niet vanuit de organisatie of processen maar vanuit de klant. Voorbeeld: *jij krijgt pensioen* in plaats van *wij betalen je pensioen*.
- Aan te sluiten op de informatiebehoefte en consumptiebehoefte.
- We laten zien dat wij geen 'vage' instantie zijn, maar dichtbij de mens staan. Bijvoorbeeld door onze collega's een gezicht te geven. Dit helpt om in verbinding te komen met elkaar.





### **We blijven bij de kern > draagt bij aan vertrouwen en acceptatie**

We vertellen niet te veel en blijven bij de kern. Door niet te veel te willen vertellen, bieden we financiële houvast: je weet direct waar je aan toe bent en we leiden je niet af. We passen deze strategie toe door:

- Niet te verzanden in wat-als-situaties of uitzonderingen. We plaatsen duidelijkheid boven (over)volledigheid. Verdiepende informatie is altijd beschikbaar, maar dit bieden we gelaagd aan.
- We leiden niet af.
- We formuleren onze boodschappen helder en zonder jargon. We gebruiken eenvoudige zinnen om de belangrijkste informatie over te brengen.



### **We zetten transitiecommunicatie in als campagne > draagt bij aan vertrouwen, begrijpen en activatie**

We benaderen transitiecommunicatie als een campagne. Dit betekent dat we onze communicatieactiviteiten gecoördineerd inrichten om een aantal specifieke doelstellingen te bereiken. We passen deze strategie toe door:

- Een herkenbare visuele identiteit te ontwikkelen voor alle communicatie over de transitie.
- We zetten verschillende kanalen en middelen in om de boodschap breed te verspreiden.
- We werken met duidelijke call-to-actions (ook visueel).
- We hebben concrete communicatiedoelstellingen en een uitgebreid meetplan om de voortgang in de gaten te houden en bij te sturen als dat nodig is.

### **We positioneren het pensioen als nieuwe start > draagt bij aan alle communicatiedoelen**

Uit de Publieksmonitor Pensioenen (SZW) blijkt dat mensen zich vaak onzeker, bezorgd en of machteloos voelen rondom pensioen. De verhoogde aandacht voor pensioen biedt ons de kans om daar iets aan te doen. Mensen staan in deze periode meer open voor pensioen (het is simpel weg vaker top of mind). Daarom positioneren we het nieuwe pensioen bij PGB als een nieuwe start. We doen dit door:

- Persoonlijke verhalen te delen, waarin mensen vertellen hoe ze zich voorbereiden op hun nieuwe oude dag.
- Testimonials inzetten.



## 3. Doelgroepen

Pensioenfonds PGB regelt het pensioen voor 7 verplichte sectoren en vrijwillig aangesloten werkgevers uit 9 andere werkgebieden. Daardoor hebben we te maken met veel verschillende doelgroepen: van een grafisch vormgever die bijna met pensioen gaat tot een jonge zeevisser die net aan zijn carrière begint. In dit hoofdstuk geven we inzicht in onze populatie en de communicatiedoelgroepen. Voor elke doelgroep laten we zien wat er voor ze verandert en wat de impact daarvan is. En welke segmentatie we toepassen om zoveel mogelijk aan te sluiten op de informatiebehoefte van de deelnemers.

### 3.1. Kenmerken van onze deelnemers

Onze deelnemerspopulatie is heel divers. Daardoor variëren de kenmerken van onze deelnemers ook. De afbeelding op de volgende pagina geeft een beeld van onze deelnemers en hun diversiteit.

### 3.2. Opbouw doelgroepen transitiecommunicatie

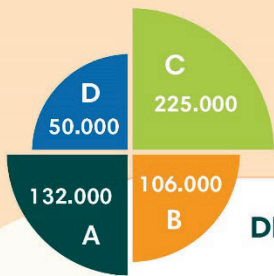
In de volgende paragrafen zetten wij onze communicatiedoelgroepen uiteen. De opbouw van onze transitiecommunicatie is als volgt:

- Hoofddoelgroepen op basis van hun status (actief, ontvangt pensioen, slaper of ex-partner).
- Per hoofddoelgroep segmenteren we op de aard van de regeling (van pensioenregeling naar pensioenregeling), leeftijdsgroep en communicatievoorkeur.
- Daarnaast zijn er groepen aangemerkt die extra aandacht krijgen tijdens de transitie. Bijvoorbeeld omdat zij dermate afwijken van de hoofddoelgroepen en daarom aangepaste of andere communicatie nodig hebben. Deelnemers die in zo'n groep vallen kunnen in meerdere hoofddoelgroepen vallen.

### 3.3. Hoofddoelgroepen transitiecommunicatie

In onze transitiecommunicatie naar deelnemers hebben we 4 hoofddoelgroepen op basis van hun 'status' bij het fonds. In dit deel van het wettelijk communicatieplan staat wat er voor deze doelgroepen hetzelfde blijft en wat er verandert. Maar ook wat de impact is van de nieuwe regels op hun pensioen.

- A. Deelnemers die pensioen opbouwen (132.000). Dit is 25% van de totale populatie.
- B. Deelnemers die pensioen krijgen (106.000). Dit is 21% van de totale populatie.
- C. Deelnemers die in het verleden pensioen opbouwden (slapers) (225.000). Dit is 44% % van de totale populatie.
- D. Ex-partners met een pensioenaanspraak (50.000). Dit is 10% van de totale populatie.



## DEELNEMERSGROEPEN

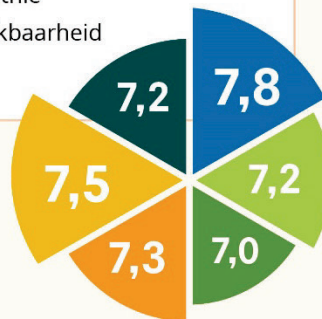
Het totaal aantal deelnemers is 513.000 en verdeeld in 4 groepen.

- A. Bouwt bij ons pensioen op
- B. Krijgt van ons pensioen
- C. Bouwde vroeger bij ons pensioen op
- D. Ex-partners

## HOE DOEN WE HET?

Wat vinden de deelnemers en werkgevers van ons.

- Houding
- Kennis
- Gedrag
- Service
- Empathie
- Bereikbaarheid



## SOORTEN REGELINGEN

### NU

- 86% Middelloonregeling
- 13% Beschikbare premieregeling
- 1% Hybride regeling

### STRAKS

- 89% Solidaire premieregeling
- 1% Flexibele premieregeling
- 10% FTK

448

Vrijwillige werkgevers

3.923 WERKGEVERS

Het werkgeversbestand bestaat uit **vrijwillige werkgevers** en **verplichte sectoren**. In de sectoren zitten kleine en (middel)grote werkgevers.

## 16 SECTOREN Aantal werkgevers

Grafimedia en reprografie	1.085
Agrarische en voedselvoorzieningshandel	907
Reisbranche	643
Groothandel in bloemen en planten	543
Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf	129
Kunststof-, rubber- en lijmindustrie	122
Uitgeverijbedrijf	104
Chemische en farmaceutische industrie	74
Dienstverlening	71
Procesindustrie	68
Verf- en drukinktindustrie	66
(Technische) Groothandel	58
Zeevisserij	20
Papierindustrie	19
Maritieme aannemerij	8
Informatie- en communicatie-industrie	6

(Stand 31 december 2025)



### Deelnemers die pensioen opbouwen: wat gaat er veranderen (doelgroep A)

Er zijn zo'n 132.000 deelnemers die pensioen bij ons opbouwen (stand december 2025). Deze groep bestaat uit actieve deelnemers. Ook deelnemers die (deels) arbeidsongeschikt zijn en (voor een deel) premievrij inleggen vallen onder deze groep. Wat er precies verandert hangt af van de pensioenregeling die ze nu hebben en welke ze krijgen. Daarom maken we voor deze doelgroep onderscheid in de oude en nieuwe pensioenregeling.

Soort regeling	Wat verandert er	Wat blijft hetzelfde	Impact
Van middelloon naar solidaire premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Van aanspraak naar kapitaal.</li> <li>- Nabestaandenpensioen tot pensionering wordt voor iedereen op risicobasis.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> <li>- Maandelijks positief/negatief rendement op het kapitaal i.p.v. een jaarlijkse indexatie/korting/niks.</li> <li>- De manier van pensioen opbouwen, inleg rechtstreeks in persoonlijke pot.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen dat je opbouwde via opbouwbasis raak je niet kwijt.</li> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> </ul>	<p>Hoog +</p> <p>Regeling is volledig nieuw.</p>
Van middelloon naar flexibele premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Van aanspraak naar kapitaal.</li> <li>- Keuze: beleggingsprofiel.</li> <li>- Keuze: vast of variabel pensioen.</li> <li>- Nabestaandenpensioen tot pensionering wordt voor iedereen op risicobasis.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> <li>- Maandelijks positief/negatief rendement op het kapitaal i.p.v. een jaarlijkse indexatie/korting/niks.</li> <li>- De manier van pensioen opbouwen, inleg rechtstreeks in persoonlijke pot.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen dat je opbouwde op opbouwbasis raak je niet kwijt.</li> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> </ul>	<p>Hoog ++</p> <p>Regeling is volledig nieuw en heeft extra keuzes (t.o.v. de solidaire regeling).</p>
Van beschikbare premieregeling naar solidaire premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen keuze meer in beleggingsprofiel.</li> <li>- Shoprecht bieden we niet meer aan. Alleen variabele uitkering via Pensioenfonds PGB.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> <li>- Van een opbouwende staffel naar een vlakke staffel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen blijft op risicobasis.</li> <li>- Eventueel opgebouwd partnerpensioen raak je niet kwijt.</li> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> </ul>	<p>Medium + -</p> <p>Heeft al een kapitaal. Maar deelnemer heeft minder keuzes dan eerst.</p>
Van beschikbare premieregeling naar flexibele premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Shoprecht bieden we niet meer aan. Vast of variabele uitkering alleen via Pensioenfonds PGB.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> <li>- Van een opbouwende staffel naar een vlakke staffel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen blijft op risicobasis.</li> <li>- Eventueel opgebouwd partnerpensioen raak je niet kwijt.</li> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> <li>- Keuze: vast of variabel pensioen.</li> </ul>	<p>Laag -</p> <p>Er verandert voor deze groep relatief weinig.</p>

### Deelnemers die pensioen krijgen: wat gaat er veranderen (doelgroep B)

Zo'n 106.000 mensen ontvangen een pensioen van Pensioenfonds PGB (stand december 2025). Wat er precies verandert hangt vooral af van het soort pensioen dat ze nu krijgen. Daarom maken we bij deze hoofddoelgroep onderscheid in het soort pensioen dat ze krijgen.

Soort pensioen	Wat verandert er	Wat blijft hetzelfde	Impact
Krijgt ouderdomspensioen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uitkering gaat meer meebewegen met de economie.</li><li>- Naar flexibel: keuze stabiel of variabel.</li><li>- Naar solidair: solidariteitsreserve.</li><li>- De manier van verhogen en verlagen (vanuit middelloon).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pensioen blijft levenslang.</li><li>- Gemaakte keuzes over partnerpensioen.</li><li>- Andere gemaakte keuzes bij pensionering.</li></ul>	Medium + -  Het gevoel van zekerheid kan anders zijn, omdat het pensioen meer gaat meebewegen. Gepensioneerden die overgaan op een FPR volgen in de basis de keuze van de ex-werkgever of sector voor keuze vast of variabel pensioen. Zij mogen hier wel van afwijken.
Krijgt (bijzonder) partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uitkering gaat meer meebewegen met de economie.</li><li>- Naar flexibel: keuze stabiel of variabel</li><li>- Naar solidair: solidariteitsreserve</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Het partnerpensioen blijft levenslang.</li></ul>	Medium + -  Het gevoel van zekerheid kan anders zijn, omdat het pensioen meer gaat meebewegen.
Krijgt een wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voor wezen die al een wezenpensioen krijgen verandert er niks.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regels blijven hetzelfde als je al wezenpensioen kreeg.</li></ul>	Laag –
Krijgt arbeidsongeschiktheids-pensioen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uitkering gaat meer meebewegen met de economie.</li><li>- Naar flexibel: keuze stabiel of variabel.</li><li>- Naar solidair: solidariteitsreserve.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voorwaarden blijven hetzelfde (wijzigt bij verandering in arbeidsongeschiktheidspercentage en stopt automatisch op AOW-leeftijd).</li></ul>	Medium + -  Het gevoel van zekerheid kan anders zijn, omdat het pensioen meer gaat meebewegen. Verder blijven de voorwaarden hetzelfde en is er een extra keuze.

### Deelnemers die in het verleden pensioen opbouwden: wat gaat er veranderen (doelgroep C)

Zo'n 225.000 deelnemers bouwden in het verleden pensioen op bij Pensioenfonds PGB (stand december 2025). Wat er precies voor ze gaat veranderen hangt af van de pensioenregeling die ze nu hebben en welke ze krijgen.

Soort regeling	Wat verandert er	Wat blijft hetzelfde	Impact
Van middelloon naar solidaire premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Van aanspraak naar kapitaal.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> <li>- Maandelijks positief/negatief rendement op het kapitaal i.p.v. een jaarlijkse indexatie/korting/niks.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen dat je opbouwde via opbouwbasis raak je niet kwijt.</li> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> </ul>	<p>Medium + -</p> <p>Opgebouwde pensioenaanspraken worden omgezet naar een kapitaal.</p>
Van middelloon naar flexibele premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Van aanspraak naar kapitaal.</li> <li>- Persoonlijke pensioenpot.</li> <li>- Keuze: beleggingsprofiel.</li> <li>- Keuze: vast of variabel pensioen bij pensioneren.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> <li>- Maandelijks positief/negatief rendement op het kapitaal i.p.v. een jaarlijkse indexatie/korting/niks.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen dat je opbouwde via opbouwbasis raak je niet kwijt.</li> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> </ul>	<p>Medium + -</p> <p>Opgebouwde pensioenaanspraken worden omgezet naar een kapitaal. Krijgt daarbij extra keuzes.</p>
Van beschikbare premieregeling naar solidaire premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen keuze meer in beleggingsprofiel.</li> <li>- Geen shoprecht meer.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> </ul>	<p>Medium + -</p> <p>Heeft al een kapitaal. Maar deelnemer heeft minder keuzes dan eerst.</p>
Van beschikbare premieregeling naar flexibele premieregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerpensioen was al op risicobasis. Geen opbouw meer bij ons.</li> <li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensioen blijft levenslang.</li> <li>- Keuze: vast of variabel pensioen.</li> </ul>	<p>Laag –</p> <p>Er verandert voor deze groep relatief weinig.</p>

### Ex-partners met een pensioenaanspraak: wat gaat er veranderen (doelgroep D)

Zo'n 50.000 ex-partners hebben een nog niet ingegane pensioenaanspraak (stand december 2023). Ook dit pensioen gaat over naar het nieuwe pensioen. Voor deze deelnemers verandert er niet veel. Ook de overgang naar de soort pensioenregeling is voor deze doelgroep niet heel relevant. Zij kunnen zelf geen keuzes maken.

Soort regeling	Wat verandert er	Wat blijft hetzelfde?	Impact
Verevening wachtend	<ul style="list-style-type: none"><li>- Van aanspraak naar kapitaal.</li><li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Volgt nog steeds de keuzes van de deelnemer (ex-partner).</li></ul>	Laag –  Volgt nog steeds de keuzes van de deelnemer.
Bijzonder partnerpensioen wachtend	<ul style="list-style-type: none"><li>- Van aanspraak naar kapitaal.</li><li>- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Opgebouwd bijzonder partnerpensioen blijft en keert uit wanneer de ex-partner overlijdt.</li></ul>	Laag –

### 3.4. Segmentatie

Onze deelnemers staan centraal. Daarom willen wij zo persoonlijk mogelijk communiceren. De diversiteit in onze deelnemerspopulatie maakt dat uitdagend. We moeten rekening houden met verschillende regelingen met elk hun eigen impact en verschillen. Maar ook het verschil in informatiebehoefte van onze deelnemers. Om zoveel mogelijk aan te sluiten bij onze diverse deelnemerspopulatie passen we segmentatie toe in onze communicatie. Dit doen we door waar mogelijk te werken met conditionele tekstblokken in brieven (waaronder de overzichten) of in een portaal. Ook houden we rekening met de kanaalkeuze en de opbouw van een middel. In dit deel omschrijven we de verschillende segmentatiecriteria in onze communicatie en een voorbeeld van hoe deze segmentatie kan uitpakken in een middel.

Voorbeelden van hoe de segmentatie er in de praktijk uit kan zien staat in [bijlage 1: voorbeelden segmentatie](#) op pagina 47.

#### Aard van de regeling

Hoe de regeling verandert bepaalt in grote mate de boodschappen in onze communicatie. Een deelnemer die van een beschikbare premiereregeling naar een flexibele premiereregeling gaat, heeft hoogstwaarschijnlijk een andere informatiebehoefte dan een deelnemer die van een middelloonregeling naar een flexibele premiereregeling gaat. De impact verschilt namelijk. Maar bijvoorbeeld ook gemaakte keuzes binnen de nieuwe pensioenregeling, zoals de compensatieregeling en invaren. Daarom gaan we in onze communicatie segmenteren op basis van de aard van de regeling zoals in de tabellen in paragraaf 3.3 al naar voren kwam.

#### Communicatievoorkeur

We houden rekening met de communicatievoorkeur van de deelnemer. Deelnemers met een voorkeur voor digitale communicatie krijgen informatie via online kanalen. Deelnemers met een schriftelijke voorkeur krijgen informatie via post. Wel wijzen wij deelnemers met een voorkeur voor schriftelijke communicatie altijd op de meerwaarde van de website en de Mijn omgeving.

#### Leeftijd

De levensfase van een deelnemer is vaak van invloed op de kennis en houding tot pensioen. Iemand die dicht bij zijn pensioen zit, kijkt over het algemeen anders naar het onderwerp pensioen dan iemand van 25 jaar oud. Waar mogelijk houden we in onze communicatie rekening met leeftijdsgroepen. We maken daarbij onderscheid in vier leeftijdsgroepen (tot 30 jaar, 30 tot 55 jaar, 55 tot pensioen en gepensioneerd).

### 3.5. Groepen die extra aandacht krijgen tijdens de transitie

Er zijn groepen deelnemers die we aanmerken als een 'extra aandacht groep'. Een groep krijgt extra aandacht als ze afwijken van de meeste deelnemers en daardoor aangepaste communicatie nodig heeft. Voorbeelden zijn deelnemers die in de transitiefase met pensioen gaan, of deelnemers die andere keuzes moeten maken dan de rest. De communicatie naar deze groepen kan iets anders zijn, zoals een extra actie of een aangepaste boodschap.

#### Deelnemers die een flexibele premiereregeling krijgen

Voor deelnemers die een flexibele premiereregeling krijgen kan er veel veranderen. Met name als zij hiervoor pensioen opbouwden via een middelloonregeling. Zij kunnen straks namelijk zelf keuzes maken voor hun pensioen. Wij gaan de deelnemers die straks een flexibele premiereregeling krijgen helpen om ze in staat te stellen passende keuzes te maken voor hun pensioen. We bieden ze daarbij de volgende keuzebegeleiding aan: begeleiding in e-mails en brieven, online tooling om keuzes te maken, webinars, video's en ondersteuning via onze klantenservice.

#### Deelnemers die van een beschikbare premiereregeling naar een solidaire premiereregeling gaan

Bij deelnemers die van een beschikbare premiereregeling naar een solidaire premiereregeling gaan verdwijnt de eigen keuze voor het beleggingsprofiel. Ook vervalt de mogelijkheid om ergens anders pensioen aan te kopen. Dat betekent dat zij zelf straks minder invloed hebben op hun pensioen. We verwachten dat de impact hiervan op de meeste mensen laag is. De meeste mensen kiezen niet zelf actief voor een beleggingsprofiel. Slechts 1 op de 80 deelnemers kiest nu zelf een beleggingsprofiel. We zorgen voor een juiste begeleiding en klachtafhandeling als deelnemers dit toch als negatief ervaren.

#### Deelnemers die (voor een deel) arbeidsongeschikt zijn

Veranderingen in pensioenregelingen kunnen bij deelnemers die (voor een deel) arbeidsongeschikt zijn meer zorgen en onzekerheden oproepen, vooral omdat ze vaak in een kwetsbare situatie zitten. Misschien zijn ze zelfs meer afhankelijk van pensioenvoorzieningen. Deze deelnemers vallen in principe in de hoofdgroep deelnemers die nu pensioen opbouwen. Wel krijgen ze extra begeleiding om eventuele zorgen weg te nemen, bijvoorbeeld via conditionele tekstblokken en extra verwijzingen naar onze klantenservice.

#### Overgangsrecht oplopende premiestaffel (erbidende werking) van DC naar FPR

Vrijwillig aangesloten werkgevers met een beschikbare premiereregeling konden voor een groep deelnemers kiezen voor het overgangsrecht oplopende premiestaffel. Kiest een werkgever daarvoor, dan vaart het 'oude' pensioen niet in én behouden de werknemers de oplopende staffel. De groep deelnemers heeft aangepaste communicatie nodig.

#### Deelnemers van wie de pensioenen niet invaren (100% FTK)

Bij een aantal deelnemers blijft het pensioen helemaal achter in het oude pensioenstelsel. Deze deelnemers hebben een pensioenaanspraak via een vrijwillig aangesloten werkgever die of niet meer bestaat of geen transitieplan opstuurde. Voor deze werknemers verandert er niks. Zij worden uitgesloten van de transitiecommunicatie en ontvangen aangepaste communicatie over hun pensioen in 'de nieuwe wereld'.

### **Mensen die we niet makkelijk kunnen bereiken**

Er zijn groepen binnen onze populatie die minder goed bereikbaar zijn. Dit kunnen deelnemers zijn die de Nederlandse taal niet (goed) spreken, die laaggeletterd zijn of bij bepaalde sectoren waar we een lage respons zien op onze communicatie.

In de basis richten we onze communicatie op de grootste groep. Denk aan de keuze om in taalniveau B1 te schrijven. Maar we gaan wel extra communicatie inzetten om iedereen te kunnen bereiken. Denk aan communicatie in het Engels, visuele ondersteuning of sectorspecifieke bijeenkomsten.

### **Onvindbare deelnemers**

Er zijn groepen deelnemers die niet meer vindbaar zijn. We gaan deze deelnemers, bij contact met het fonds een pakket geven met alle communicatie over de transitie tot het moment van aanmelden.

### **Gemoedsbezwaarden**

De regeling voor gemoedsbezwaarden verandert niet. Deze groep deelnemers bouwt namelijk geen pensioen op. We informeren deze groep bij de overgang naar het nieuwe pensioen daarover.

### **Life-events tijdens de transitieperiode**

Tijdens de transitieperiode kunnen er verschillende life-events zijn. Bijvoorbeeld overlijden, een scheiding of als iemand uit dienst gaat. We zorgen voor extra geruststelling als het nodig is tijdens de transitieperiode. En informeren of de overgang naar het nieuwe pensioen nog van invloed is op de life-event. We gebruiken hiervoor onze procescommunicatie. En waar nodig zetten we extra communicatie in.

Een groot life-event is met pensioen gaan. In de periode 3 maanden voor en 3 maanden na de overgang bereiken naar verwachting ongeveer 4.000 actieve deelnemers en slapers hun pensioenleeftijd. Ook zullen er deelnemers zijn die vervroegd hun pensioen willen laten ingaan. Met pensioen gaan is een grote stap. En misschien kan het tijdens de transitie naar het nieuwe pensioen extra spannend zijn. Want heeft de overgang naar het nieuwe pensioen impact op je keuzes of uitkering rondom je pensionering? Of maakt het uit of je voor of na de transitiedatum je pensioen laat ingaan? In de aanloop naar het nieuwe pensioen gaan we deelnemers extra begeleiden die rond de transitiedatum hun pensioendatum bereiken. Zodat ze met een gerust gevoel en goed geïnformeerd hun pensioen kunnen aanvragen.

### **Gepensioneerden**

Voor alle deelnemers die een pensioen krijgen, gaat de uitkering veranderen. Het is niet direct na de overgang duidelijk wat de nieuwe pensioenuitkering wordt. Dat betekent dat het pensioen in januari nog niet is aangepast aan de nieuwe regels. Later in 2027 krijgt de gepensioneerde het nieuwe pensioen volgens de nieuwe regels. En misschien een nabetaling als de gepensioneerde vanaf januari te weinig heeft gekregen. Wij informeren de gepensioneerden hier tijdig over.

## Deelnemers die er mogelijk op achteruitgaan

Als pensioenfondsen staan we voor een zo evenwichtig mogelijke overgang naar het nieuwe pensioen. Zo is ons productaanbod voor sociale partners, werkgevers en hun deelnemersgroepen ontworpen met evenwichtigheid als uitgangspunt. Dit komt tot uiting in ons aanbod van een solidaire premiereregeling en een flexibele premiereregeling zonder risicodelingsreserve. Maar ook in de specificaties van beide regelingen. Door een evenwichtig productaanbod vooraf, worden potentieel onevenwichtige keuzes zoveel mogelijk voorkomen.

We evalueren de pensioenregelingen en de evenwichtigheid daarvan doorlopend. Zo besloten we gedurende het iteratieve proces met sociale partners en werkgevers een wijziging door te voeren in de solidaire premiereregeling die voor een evenwichtiger verdeling zorgt. We gaan een deel van het vermogen anders verdelen waardoor (ex-)werknemers tussen de 40 en 68 jaar een hoger verwacht pensioen krijgen. Toch zijn er deelnemers die er mogelijk op achteruit kunnen gaan na de transitie. Dat zijn voornamelijk de oudere actieve deelnemers en deelnemers die in het verleden premie inlegden (slapers).

Pensioenfondsen PGB heeft begin 2025 de evenwichtigheid van de overgang naar het nieuwe pensioen opnieuw beoordeeld. Dit deden we nadat alle transitieplannen bij ons binnen waren. Toen hadden we namelijk een totaalbeeld van de gemaakte keuzes door sociale partners en werkgevers op basis van ons productaanbod. Bij de beoordeling van de transitie-effecten bekeek het bestuur welke achteruitgang voor welke deelnemersgroepen acceptabel was en of het nodig is om pensioenvermogen alsnog anders te gaan verdelen. Dit bekeken we op fondsniveau, dus op basis van alle transitieplannen bij elkaar.

## Verantwoording van de keuzes

- Werkgevers zijn in ons plan geen communicatiedoelgroep. Onze communicatie naar werkgevers vindt voor het grootste deel plaats in de aanloopfase. Het faciliteren van werkgevers bij het maken van hun transitieplan is hierin een belangrijk onderdeel. We zien werkgevers als sparringpartner en 'bondgenoot' in de transitiecommunicatie. Daarom betrekken we werkgevers vooraf bij de ontwikkeling van onze communicatie, ondersteunen ze bij hun eigen communicatie en 'zetten ze in' als kanaal. Uiteraard hebben wij wel een communicatieplan om werkgevers in de aanloopfase en de transitiefase te begeleiden in de veranderingen.
- Het partnerpensioen wordt straks voor iedereen op risicobasis. Er zijn nu ook nog deelnemers die partnerpensioen opbouwen op opbouwbasis. We houden hier rekening mee bij het segmenteren op basis van de aard van de regeling. Ook kunnen deelnemers die nu een beschikbare premiereregeling hebben een deel opgebouwd partnerpensioen hebben nadat hun werkgever van regeling veranderde. Ook dit nemen we mee in de segmentatie.

## 4. Doelstellingen

De overgang naar het nieuwe pensioen vraagt om duidelijke en gerichte communicatie. Onze aanpak is opgedeeld in verschillende fasen, waarbij we voor elke fase algemene doelen hebben opgesteld: bewustwording, vertrouwen, begrijpen, activatie en acceptatie. Deze doelen vertalen we naar concrete, meetbare doelstellingen. Zo kunnen we de voortgang goed volgen en waar nodig onze aanpak tijdig aanpassen. In dit hoofdstuk staan onze 16 communicatiedoelstellingen.

Nr	Doelstelling	Metten	Draagt bij aan doel	Toelichting
1	80% weet dat het pensioen verandert.	- Kennismeting in online vragenlijst	Bewustwording Activatie	Om later te kunnen begrijpen wat er verandert moet je eerst weten dat je pensioen verandert. In kwartaal 1 van 2024 is het percentage van deelnemers dat weet dat er in Nederland iets gaat veranderen 63% ( <i>Publieksmonitor van de Rijksoverheid</i> ). We verwachten dat dit percentage in die periode bij ons overeenkomt. Een stijging naar 80% vinden we dan ook realistisch omdat onze campagne pas echt start in 2026. Verder zal aandacht in de media de komende maanden dit percentage ook al laten stijgen. Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 51%.
2	60% weet wanneer hij of zij informatie gaat krijgen over zijn nieuwe pensioen.	- Kennismeting in online vragenlijst	Bewustwording Vertrouwen	Weten waar je aan toe bent en wanneer je iets kunt verwachten neemt onzekerheid weg en vergroot <i>vertrouwen</i> . We willen dat mensen goed weten wat de tijdlijn is en wat ze wanneer van ons kunnen verwachten. Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 24%.
3	70% weet dat je pensioen gewoon ontvangt zolang je leeft.	- Kennismeting in online vragenlijst	Bewustwording Vertrouwen	Een van onze strategieën is: focus op wat blijft. Verder willen we deelnemers geruststellen dat het pensioen levenslang blijft, en je pensioenpot niet op kan. Dit zal bijdragen aan het <i>vertrouwen</i> . Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 71%.
4	70% weet dat het opgebouwde partnerpensioen van jou blijft.	- Kennismeting in online vragenlijst	Bewustwording Vertrouwen	Een van onze strategieën is: focus op wat blijft. Verder willen we deelnemers geruststellen dat ze het opgebouwde partnerpensioen niet kwijtraken. Dit zal bijdragen aan het <i>vertrouwen</i> . Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 38%.
5	50% weet dat het pensioen gaat meebewegen met de economie	- Kennismeting in online vragenlijst	Bewustwording	Pensioen gaat meer bewegen dan nu. En dat kan wennen zijn voor de deelnemers. Het is van belang dat mensen weten dat het bedrag straks meer kan veranderen dan nu. Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 69%.
6	60% weet dat er een reservepot is.	- Kennismeting in online vragenlijst	Vertrouwen Begrijpen Acceptatie	De reservepot is een fundamenteel onderdeel van de Solidare premieregeling. Dit draagt bij aan het <i>vertrouwen</i> in het nieuwe pensioen. Daarnaast helpt het ook bij het <i>accepteren</i> van het meebewegen. Deze doelstelling is niet meegenomen in de 0-meting omdat hij later is toegevoegd.
7	60% heeft vertrouwen dat het (nieuwe) pensioen goed is geregeld bij Pensioenfonds PGB	- Kennismeting in online vragenlijst - Focusgroep	Vertrouwen	We willen dat deelnemers het vertrouwen hebben dat het pensioen goed is geregeld bij ons. Dit staat los van het vertrouwen in het nieuwe pensioen. Dat is namelijk iets waar we minder invloed op hebben. In het reputatieonderzoek dat we in 2024 deden blijkt dat de reputatie van Pensioenfonds PGB ruim voldoende is (gemiddeld 7,5). Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 44%.
8	80% voelt zich goed geïnformeerd over het nieuwe pensioen.	- Kennismeting in online vragenlijst - Focusgroep	Acceptatie	Je goed geïnformeerd voelen betekent voor ons: begrijpelijkheid, tijdigheid en met handelingsperspectief. Handelingsperspectief kan ook betekenen dat je weet waar je moet zijn als je vragen hebt. Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 25%.

9	50% logt in en bekijkt de nieuwe regeling (zonder cijfers).	- Data-analyse: statistieken inlogs	Begrijpen Activatie	We willen deelnemers activeren om in te loggen om hun nieuwe pensioen te bekijken. Door ze op dit moment al te helpen en verschillende vormen van informatie aan te bieden, vergroten we de kans dat ze later ook gaan begrijpen wat de bedragen voor ze betekenen. Tussen 1 december 2023 en 1 december 2024 logden 17,5% actieve deelnemers in en 16% gepensioneerden.
10	70% vindt de informatie over het nieuwe pensioen van PGB begrijpelijk.	- Focusgroep - Online pop-in	Begrijpen	Een voorwaarde voor effectieve communicatie is dat het begrijpelijk is. In de markt is hier al veel onderzoek naar gedaan. We volgen dan ook het advies van het servicedocument van de Pensioenfederatie: Alle lichten op groen. De uitwerking van onze communicatie toetsten we vervolgens bij onze eigen deelnemers. De inzichten nemen we mee om onze communicatie te verbeteren.
11	75% van de deelnemers ingelogd en de nieuwe bedragen bekeken.	- Data-analyse: statistieken inlogs	Begrijpen Activatie	We activeren deelnemers om de nieuwe bedragen online te bekijken. Zo kunnen ze goed het verschil tussen het oude en het nieuwe pensioen zien. We sturen aan op online omdat we deelnemers online eenvoudig(er) gelaagd informatie kunnen bieden. Tussen 1 december 2023 en 1 december 2024 logden 17,5% actieve deelnemers in en 16% gepensioneerden.
12	60% van de mensen die de bedragen bekijkt begrijpt waarom er (mogelijk) verschillen zijn tussen de bedragen in de huidige en de nieuwe regeling.	- Online pop-in	Begrijpen Vertrouwen	Deelnemers krijgen 2 overzichten Er zijn mogelijk verschillen in de bedragen op dit overzicht tussen de huidige en de nieuwe regeling. We willen mensen meenemen in deze verschillen. Waarom zijn er verschillen? Wat betekent dit voor jou? Het meten start bij overzicht 1.
13	50% van de deelnemers accepteert de nieuwe situatie.	- Kennismeting in online vragenlijst	Acceptatie	We willen onderzoeken in hoeverre deelnemers de nieuwe situatie accepteren. Het behalen van dit doel is van meer factoren afhankelijk. Bijvoorbeeld onze financiële situatie of de economische situatie op het transitiemoment (in hoeverre gaat iemand erop vooruit of achteruit). Alleen succesvolle communicatie gaat de uitkomst van deze doelstelling niet bepalen. Toch willen we uitzoeken in hoeverre mensen de nieuwe situatie accepteren (neutraal zijn of positief). Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 26%.
14	50% van de deelnemers accepteert dat pensioen gaat meebewegen.	- Kennismeting in online vragenlijst	Acceptatie	Het meebewegen van de pensioenen is een van de grootste veranderingen. Een verandering die ook onzekerheid met zich mee kan brengen. Bij de 0-meting in 2025 is dit percentage: 20 %. En dat is logischerwijs voor dit moment nog laag (er is nog weinig communicatie geweest). We verwachten dat het percentage vooral gaat stijgen doordat deelnemers gaan ervaren dat en hoe het pensioen gaat bewegen. In de tussentijd zetten we in op informatie over de solidariteitsreserve om de acceptatie te vergroten.
15	80% is tevreden over zijn keuze (vast/variabel).	- Online pop-in na uitvoeren actie	Acceptatie	Hun gevoel over deze keuze kan bijdrage aan acceptatie. Ze hebben zelf handelingsperspectief en kunnen echt iets kiezen. Een goede begeleiding voor en tijdens het keuzeproses zal een bijdrage kunnen leveren aan dit percentage. <i>Deze doelstelling is specifiek voor deelnemers die naar een flexibele premiereregeling gaan.</i>
16	80% heeft vertrouwen in de gemaakte keuze voor het beleggingsprofiel.	- Online pop-in na uitvoeren actie	Vertrouwen	Een keuze maken voor een beleggingsprofiel is niet niks. De meeste deelnemers kiezen niet zelf voor een beleggingsprofiel. Voor de deelnemers die dat wel doen, willen we ze zo begeleiden dat ze het gevoel hebben dat ze een goede keuze hebben gemaakt voor het beleggingsprofiel. Een keuze die bij ze past. <i>Deze doelstelling is specifiek voor deelnemers die naar een flexibele premiereregeling gaan en zelf een beleggingsprofiel kiezen.</i>

#### 4.1. Inspanning die nodig is om de doelstellingen te behalen

Het verschilt per doelstelling welke inspanning nodig is om de doelstelling te behalen. Bij sommige doelstellingen zullen er ook andere factoren een rol spelen. Denk aan onze financiële situatie of de economische groei als je kijkt naar de acceptatie van de nieuwe situatie. Hoe hoger het percentage van een doelstelling, hoe meer inspanning doorgaans nodig is om het doel te halen. Maar ook het soort inspanning. Hoe hoger het percentage, hoe dichterbij je bij je doelgroep moet komen om nog effect te krijgen. Daarom kijken we per doelstelling goed welke inspanning nodig is en wat ook reëel is om de doelstelling te halen.

### Verantwoording van de keuzes

- Alle 16 doelstellingen zijn erop gericht om de effectiviteit van onze communicatieacties te meten die bijdragen aan de overkoepelende communicatiedoelen. En voor elke doelstelling is het mogelijk om tussentijds bij te sturen als dat nodig is.
- De doelstellingen kwamen tot stand na onderzoek (wat gebeurt er in de markt of andere onderzoeken) en diverse interne doelstellingensessies. We keken naar wat wij belangrijk vinden en wat past bij onze overkoepelende doelen.
- Bij het vaststellen van de percentages zochten we naar de balans tussen een realistisch percentage en onze ambitie. Hoewel het onze ambitie is dat 100% van de deelnemers begrijpt dat het pensioen verandert en inlogt om berekeningen te bekijken, is het niet reëel om hierop aan te sturen. We kozen daarom voor percentages waarbij we denken dat deze zowel ambitieus als realistisch zijn. Een eigen kennismeting, resultaten uit onze quiz en andere onderzoeken uit de markt ondersteunden onze keuzes.
- De meeste doelstellingen meten we bij alle hoofddoelgroepen in onze communicatie. Wel wegen de resultaten voor ons zwaarder bij deelnemers die op dit moment een actieve relatie met ons hebben (doelgroep A en B). Voor deelnemers met slapende rechten zien we ook een grote verantwoordelijkheid bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Verder zijn we ook voorzichtig met het benaderen van ex-partners voor onderzoeken. Door ervaring weten we dat het soms gevoelig kan zijn.

## IJkmomenten

### Half 2025

Startpunt van onze metingen via een 0-meting.

### Half 2026

In 2026 start onze een intensieve campagne over het nieuwe pensioen. Welke groei in kennis zien we nu? En hoeveel deelnemers bekijken hun nieuwe regeling op onze website.

### Eind 2026

Hoe is het eerste overzicht ontvangen en welke input kunnen we meenemen voor de tweede berekening?

### Half 2027

Hoe is het tweede overzicht ontvangen? Hoe ervaren de deelnemers de overgang naar de nieuwe regeling?

### Begin 2028

Eindevaluatie transitiecommunicatie of we onze doelstellingen behaald hebben.

## 5. Meten en evalueren

Wij meten onze communicatieactiviteiten om onze communicatie te evalueren en hiervan te leren. En om snel onze communicatie aan te passen als dat nodig blijkt te zijn. Zo kunnen we effectief blijven communiceren en inspelen op de zorgen en vragen van onze deelnemers. In dit hoofdstuk leggen we uit welke methoden en meetinstrumenten we gebruiken, wanneer we meten en evalueren. Maar ook wat belangrijke ijkmomenten zijn in onze metingen, zoals onze 0-meting waarin we de kennis meten over het nieuwe pensioen bij onze deelnemers.

### 5.1. 0-meting: kennis over het nieuwe pensioen

Begin 2025 deden we een 0-meting. Het onderzoek gaf inzicht in het kennisniveau van de deelnemers en welke informatie of interactie deelnemers nodig hebben om straks te *begrijpen* wat er echt gaat veranderen. Ook vormt deze kennismeting de basis voor een aantal doelstellingen. De [resultaten van deze 0-meting](#) staan in bijlage 64 op pagina 58.

### 5.2. Mix van meetmethoden en -instrumenten

We verzamelen informatie op diverse manieren om onze communicatie te evalueren en zetten hiervoor verschillende instrumenten in. In deze paragraaf lichten we toe waarom we voor deze instrumenten kiezen.

#### Enquêtes

Een enquête is een fijne methode om snel kwantitatieve data te verkrijgen. Ze zijn eenvoudig op te zetten en we kunnen er een grote groep mensen mee bereiken. Door de enquêtes periodiek uit te voeren, kunnen we de kennis en meningen van deelnemers over onze communicatie en de veranderingen goed volgen.

Vormen van enquêtes (instrumenten) zijn online vragenlijsten, pop-ins op onze website of polls in de nieuwsbrief. We gaan enquêtes vooral inzetten om de voortgang van onze doelstellingen onder het overkoepelende kennisdoel te meten, zoals het percentage deelnemers dat weet dat de regeling verandert.

#### Interviews

Voor sommige input is kwalitatief onderzoek in de vorm van interviews geschikter. Interviews helpen ons om diepere informatie te krijgen. Bijvoorbeeld over emotie, beleving of het begrijpen van een tekst. Een groot voordeel van interviews is dat je kunt doorvragen. We willen interviews inzetten in de vorm van een focusgroep om verdiepende informatie te achterhalen. Met de focusgroep willen we doelstellingen meten die vallen onder het overkoepelende houdingsdoel. Maar ook om de begrijpelijkheid van onze communicatie te toetsen. We willen dat het onderzoekspanel bestaat uit verschillende doelgroepen van onze deelnemerspopulatie.

## Verantwoording van de keuzes

- De methoden en instrumenten die we kiezen sluiten aan bij onze verschillende doelstellingen. Zo zorgen enquêtes voor inzicht in kennis bij een grote groep deelnemers, helpen interviews ons om meer nuance te ontdekken in de beleving en tekstbegrip. Daarnaast geeft analyse van data ons inzicht in betrokkenheid en interactie.
- De ijkmomenten voor evaluatie zijn afgestemd op belangrijke mijlpalen in de communicatie en transitie. Hierdoor kunnen we de voortgang zorgvuldig volgen, leren van feedback en waar nodig communicatie aanpassen om onze doelen te bereiken (een continue feedbackloop).
- We kiezen voor een eigen kennismeting. Zo sluit de vraagstelling exact aan bij onze eigen doelstellingen. Daarnaast kunnen we op deze manier een benchmark uitvoeren bij de verschillende sectoren van onze eigen populatie. Uiteraard houden we onderzoeken in de markt goed in de gaten, zodat we ook van anderen kunnen leren.

### Data-analyse

We analyseren verschillende vormen van data om betrokkenheid te meten. Denk aan online klikgedrag of inloggen op de mijn omgeving van de deelnemers.

### 5.3. Wanneer meten we wat?

Methode	Instrument	Doelstelling	Wanneer meten
Enquête	Kennismeting via online vragenlijst	1 t/m 8, 13 en 14	- Half 2025 (0-meting) - Half 2026 - Eind 2026 - Half 2027 - Begin 2028 (acceptatie vragen)
	Online pop-in op openbare pagina's	10	- Continu vanaf begin 2025
	Online pop-in Mijnomgeving	12	- Eind 2026
	Online pop-in Mijnomgeving	15	- Na keuze variabel/stabiel
	Online pop-in Mijnomgeving	16	- Na keuze beleggingsprofiel
Interviews	Sessies focusgroepen communicatie	10	- Vanaf half 2025 tot eind 2026
Data analyse	Statistieken inlogs Mijnomgeving	9	- Na eerste campagne uiting
	Statistieken inlogs Mijnomgeving	11	- Na overzicht 1 - Na overzicht 2

### 5.4. Rapporteren, evalueren en bijsturen

We analyseren de verzamelde gegevens regelmatig. We maken een dashboard dat laat zien hoe we presteren ten opzichte van onze doelen. Als de resultaten niet voldoen, passen we onze communicatiestrategie aan. Dit kan betekenen dat we onze boodschappen wijzigen, een ander kanaal of middel kiezen of de timing van onze communicatie aanpassen. Als we ontdekken dat extra onderzoek nodig is om te begrijpen waarom we een doel niet halen, bekijken we per situatie de beste aanpak.

## 6. Kanalen en middelen

In dit hoofdstuk beschrijven we de kanalen en middelen die we gebruiken voor de transitiecommunicatie. Ons doel is om via diverse kanalen aan te sluiten bij de uiteenlopende informatiebehoeften van onze deelnemers. De keuzes voor deze kanalen zijn gebaseerd op zes uitgangspunten, die we in dit hoofdstuk toelichten. Daarnaast geven we een overzicht van de ingezette kanalen en hoe deze bijdragen aan onze overkoepelende communicatiedoelen.

### 6.1. Uitgangspunten bij kanaalkeuze

Via een crossmediale aanpak willen we aansluiten op de verschillende informatiebehoeften van onze deelnemers.

Onze uitgangspunten in de kanaalkeuzes zijn:

#### Focus op online communicatie

Online kanalen zoals de website, nieuwsbrieven en de mijnomgeving bieden laagdrempelig toegang tot actuele en gelaagde informatie. Daarnaast maakt online communicatie informatieconsumptie op verschillende manieren mogelijk. Zo kunnen we teksten eenvoudig aanvullen met beeld of audio.

#### Mix van informatieve en interactieve middelen

Naast het verstrekken van informatie zetten we ook in op interactie. Denk aan webinars met een vragenfunctionaliteit, fysieke bijeenkomsten, onze klantenservice en polls op social media. Deze middelen helpen ons om dieper in te gaan op vragen en eventuele zorgen van deelnemers. En om echt de dialoog met elkaar aan te gaan.

#### We vullen aan met offline middelen

Voor deelnemers die een schriftelijke communicatievoorkeur hebben, zorgen we voor offline communicatiemiddelen zoals brieven met de berekeningen of brochures.

#### Aansluiting bij de communicatielagen

Onze middelen zijn afgestemd op de gelaagdheid van de communicatie: van algemene informatie in nieuwsbrieven tot echt persoonlijk en op maat in de persoonlijke omgeving op de website.

#### Flexibiliteit in de communicatie-aanpak

Door regelmatig te evalueren, kunnen we snel schakelen als blijkt dat bepaalde kanalen effectiever zijn of dat deelnemers andere voorkeuren ontwikkelen.

#### Aandacht voor het echt bereiken van de deelnemers

We willen dichtbij de deelnemer komen. En stemmen onze kanalen en middelen daarop af. Zodat de deelnemers daadwerkelijk de informatie tot zich nemen en niet bij wijze van de envelop ongeopend in een map doen. Daarbij houden we ook rekening met toegankelijkheid. Zodat ook laaggeletterden, anderstaligen, visueel ingestelde mensen etc. de informatie makkelijk tot zich kunnen nemen.

## 6.2. Overzicht kanalen en middelen

Hieronder staan de kanalen en middelen die we inzetten. Bij elk onderdeel leggen we uit waarom we het inzetten en aan welke doelen het bijdraagt.

### Kanaal: website

#### Middelen

- Themapagina's
- (Nieuws)berichten
- Blog medewerkers PGB

#### Waarom inzetten?

De website is dé centrale informatiebron voor alle doelgroepen. De website is 24/7 beschikbaar en snel te actualiseren en ideaal voor gelaagde communicatie. Daarnaast maakt de website informatieconsumptie op verschillende manieren mogelijk. Naast tekst kunnen we deelnemers afbeeldingen tonen (bijvoorbeeld in de vorm van een infographic) of door laten klikken naar video of audio.

#### Draagt bij aan doelen

- Bewustwording: stap voor stap en gelaagd is de informatie beschikbaar voor de deelnemers.
- Begrijpen: op verschillende manieren informatie.

### Kanaal: MijnPGB

#### Middelen

- Online post
- Persoonlijke meldingen
- Berekeningen
- Profielwijzer

#### Waarom inzetten?

MijnPGB is de persoonlijke omgeving van onze deelnemers. Deelnemers zien hier informatie op maat nadat ze zijn ingelogd. MijnPGB is 24/7 bereikbaar en ook ideaal voor gelaagd informatie krijgen over de nieuwe regeling én de berekeningen.

#### Draagt bij aan doelen

- Begrijpen: door inzicht in de eigen persoonlijke situatie.
- Activeren: doorklikken voor meer informatie of keuze maken voor beleggingen.

### Kanaal: Audio / visueel

#### Middelen

- Infographics
- Video's

#### Waarom inzetten?

We willen aansluiten op verschillende manieren van informatieconsumptie. Naast tekst kiezen we ook voor audio en beeld. Hiermee maken we de informatie toegankelijker voor een grotere groep mensen. Bijvoorbeeld ook voor laaggeletterden.

#### Draagt bij aan doelen

- Begrijpen: door complexe informatie visueel te vereenvoudigen of te luisteren naar een gesprek in eigen tijd of tempo.

### Kanaal: e-mail

#### Middelen

- Nieuwsbrieven (collectief)
- Persoonlijke updates
- Notificaties

#### Waarom inzetten?

Snel en regelmatig in te zetten middelen, relatief laag in kosten en helpt bij gelaagde communicatie. Verwachte conversie ligt hoger dan bij post. Segmentatie ook mogelijk.

#### Draagt bij aan doelen

- Bewustwording: stap voor stap de informatie.
- Begrijpen: links naar online omgeving voor persoonlijke situatie en verdieping.

### Kanaal: social media

#### Middelen

- Instagram
- LinkedIn

#### Waarom inzetten?

Snelle en korte updates met verwijzingen naar de website. Verder zullen we vooral aansturen op interactie. LinkedIn is daarnaast geschikt om in samenwerking met werkgevers en sectoren veranderingen te communiceren. Ons bereik op social media is nu relatief laag. Daarom zal het niet een van onze grootste kanalen zijn. Maar wel onderdeel van de crossmediale campagne.

#### Draagt bij aan doelen

- Bewustwording: stap voor stap de informatie.
- Begrijpen: links naar online omgeving voor persoonlijke situatie en verdieping.

### Kanaal: bijeenkomsten

#### Middelen

- Informatiesessies (fysiek)
- Webinars

#### Waarom inzetten?

Deelnemers hebben de kans om de dialoog aan te gaan. Webinars kunnen in 1 keer een grotere groep mensen bedienen. En je kunt ze later terugkijken. Ook kunnen mensen laagdrempelig vragen stellen via een chat. Fysieke sessies om in contact te komen met deelnemers van sectoren die we soms moeilijk kunnen bereiken.

#### Draagt bij aan doelen

- Begrijpen: ruimte is voor vragen en uitleg.
- Acceptatie en vertrouwen: direct interactie met elkaar.

### Kanaal: klantenservice

#### Middelen

- E-mail
- Post
- Telefoon

#### Waarom inzetten?

Directe interactie met deelnemers voor vragen en ondersteuning. De mens centraal stellen (we nemen de tijd voor je). Helpt bij zorgen en vragen (persoonlijk contact). Verder helpt de klantenservice bij de keuzebegeleiding van deelnemers die overgaan naar een flexibele premieregeling.

#### Draagt bij aan doelen

- Begrijpen: (door)vragen en persoonlijke uitleg.
- Vertrouwen: geruststelling door persoonlijk contact.

### Kanaal: post

#### Middelen

- PGB Beeld
- Brieven
- Kaart/flyer
- Berekeningen

#### Waarom inzetten?

We kiezen voor post als de communicatievoorkeur van de deelnemer schriftelijk is. Zo sluiten we aan bij de informatiebehoefte en voldoen we ook aan de wettelijke vereisten voor schriftelijke informatievoorziening. Wel geloven we in de meerwaarde van digitale communicatie. Daarom zullen we deelnemers hier altijd op blijven wijzen.

#### Draagt bij aan doelen

- Bewustwording: stap voor stap de informatie.
- Begrijpen: inzicht in eigen pensioen via berekeningen.

## Kanaal: externe partijen

### Middelen

- Intranet
- Presentaties via werkgevers, sociale partners (vakbonden) en VVG
- Werkgeversportaal

### Waarom inzetten?

We zoeken de verbinding met (communicatie van) externe partijen. Zo kunnen we samenwerken met werkgevers, HR-afdelingen, werkgeversverenigingen, de Vereniging van gepensioneerden en vakbonden om de boodschappen over te brengen. Ook sluiten we bijvoorbeeld aan bij informatie over overheidscampagnes via SWZ (werken aan ons pensioen), media of de Pensioenfederatie.

We zien de andere partijen als bondgenoten in onze communicatie over het nieuwe pensioen. Werkgevers staan bijvoorbeeld direct in contact met werknemers en zijn daardoor een vertrouwde bron. Zij kunnen helpen om de communicatie aan te laten sluiten bij de dagelijkse realiteit van de werknemers. We ontwikkelen middelen die werkgevers hiervoor kunnen gebruiken.

### Draagt bij aan doelen

- Begrijpen: ruimte is voor vragen en uitleg.
- Acceptatie en vertrouwen: direct interactie met elkaar.

## Verantwoording van de keuzes

- In onze communicatie houden we rekening met de communicatievoorkeuren van onze deelnemers. Dat betekent dat wij digitaal communiceren als de deelnemer zelf koos voor digitale communicatie en er een e-mailadres bekend is. Zij krijgen hun informatie digitaal via e-mailnotificaties en via de website. Koos een deelnemer niet zelf voor digitaal? Dan krijgt hij alle communicatie schriftelijk.
- Onze wens is om voor de transitie een overstap te maken naar digitaal tenzij. Dit komt omdat wij geloven dat digitale transitiecommunicatie (e-mail, website of een persoonlijke Mijnomgeving) effectiever zal zijn en zal bijdragen aan een groter begrip en acceptatie. Het geeft ons namelijk de mogelijkheid om de complexe communicatie eenvoudig gelaagd aan te bieden. Bijvoorbeeld omdat je makkelijk kunt doorklikken naar een video met meer informatie. Bij post is de drempel om naar de website te gaan groter.
- Veel communicatie is online georiënteerd. Dat komt omdat we online ingewikkelde informatie heel makkelijk en toegankelijk kunnen aanbieden. Maar we zetten daarnaast ook in op offline middelen en interactieve middelen als we denken dat een boodschap dan beter aankomt of echt bijdraagt aan een van de overkoepelde communicatiedoelen. Zo gaan we bijvoorbeeld dialoogsessies inzetten om echt met deelnemers in gesprek te gaan. En onze deelnemers de kans te geven om met ons in gesprek te gaan.

## Leeswijzer

De boodschappen zijn opgedeeld in 8 hoofdonderwerpen. Bij elk onderwerp staan meerdere boodschappen. En bij elke boodschap staat de communicatielaag en de [hoofddoelgroepen](#). Is de boodschap voor een specifieke groep? Dan staat dat erbij.

## 7. Boodschappen

In dit hoofdstuk staan de boodschappen die we communiceren naar de verschillende doelgroepen. Aan de hand van de vragen 'wat wil de doelgroep weten' en 'wat moet de doelgroepen weten' stelden wij de boodschappen op. We hebben de boodschappen onderverdeeld in 8 hoofdonderwerpen. Dit zijn de belangrijkste onderwerpen waarover we de deelnemers moeten en willen informeren.

De boodschappen zijn verdeeld in communicatielagen, waarbij de eerste laag de basisinformatie geeft. En de tweede laag verdiepende informatie. Dit past bij onze [communicatiestrategie](#) 'blijf bij de kern'. Daarnaast zijn de boodschappen zo opgebouwd dat de strategieën *focus op wat blijft*, *zet de mens centraal* en *communiceer stap voor stap* zijn verweven in al onze communicatie. De exacte vorm van de boodschap (woordkeuze, zinsopbouw) scherpen we nog aan. De input van onze focusgroepen transitiecommunicatie gaan we hier namelijk in meenemen.

### 7.1. Algemeen

We hebben algemene boodschappen over het nieuwe pensioen. De algemene boodschappen worden vanaf de aanloopfase gecommuniceerd. En we blijven ze in de andere fases consistent herhalen.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	De regels voor pensioen zijn veranderd sinds 1 juli 2023.	1	Iedereen
2	De regels werkten jaren goed, maar dat is aan het veranderen. Daarom hebben vakbonden, werkgevers en de overheid nieuwe regels gemaakt.	1	Iedereen
	Verdiepende informatie over de redenen vind je op onze website.	2	
3	Veel blijft hetzelfde. Pensioen opbouwen gaat nog steeds via de werkgever. Je krijgt je pensioen nog steeds levenslang. Het maakt niet uit hoe oud je wordt. De AOW verandert niet.	1	Iedereen
4	Jouw pensioenregeling bij ons verandert op 1 januari 2027.	1	Iedereen
5	Er gaat ook wat veranderen. Iedereen krijg straks een premieregeling met een eigen pensioenpot. Pensioen gaat meer meebewegen met de economie.	1	Iedereen
	En de regels voor nabestaandenpensioen worden voor iedereen gelijk. De nieuwe regels gelden voor iedereen. Ook voor gepensioneerden.		
6	Wat er precies voor jou verandert hangt af van de pensioenregeling die je nu hebt en de afspraken die je werkgever of sector voor je pensioen maken. Zodra er iets bekend is over jouw nieuwe pensioen, dan krijg je bericht.	1	Iedereen
	Wanneer hoor jij meer? In de tijdlijn op onze website zie je de stappen op weg naar het nieuwe pensioen.	1	

7	Vragen of hulp nodig? Neem dan contact met ons op. We staan klaar om je te helpen. Is er iets niet goed gegaan en heb je een klacht? Wij helpen je graag verder.	1	Iedereen
8	Mis niks over je nieuwe pensioen en zorg dat wij je juiste e-mailadres hebben. Dan kunnen we jou snel en op de meest begrijpelijke manier informatie toesturen over je nieuwe pensioen.	1	Iedereen
9	Information about your pension is available in English on our website.	1	Iedereen
10	Je krijgt een persoonlijke pensioenpot. Hierin komt het pensioen dat je al hebt opgebouwd. Ook het geld dat jij en je werkgever elke maand inleggen gaat daarin.	2	A (van DB)
	Wil je meer weten over de nieuwe methodiek? Lees meer op onze website (afschaf doorsneepremiesystematiek).	2	
11	De premie die je inlegt gaat van een opbouwende staffel naar een vlakke staffel.	2	A (van DC)
12	Wil je gebruikmaken van hoorrecht? Dat kun je op deze manier doen.	1	B, C
13	Sociale partners of je werkgever maakte afspraken over het nieuwe pensioen. Deze staan in een transitieplan. Bekijk het transitieplan op onze website.	1	Iedereen
14	Zo verdelen we het geld bij de overgang naar het nieuwe pensioen.	2	Iedereen
15	Pensioen opbouwen via een middelloonregeling en een premieregeling werkt wat anders. Bij een middelloonregeling bouw je elk jaar een stukje pensioen op. Hierdoor kon je redelijk inschatten hoeveel pensioen je later zou krijgen. Maar het is ook minder duidelijk hoeveel premie je elke maand inlegt voor je pensioen. Bij een premieregeling weet je beter hoeveel premie je inlegt. Maar het pensioen dat je later krijgt is minder zeker. De hoogte van het pensioen dat je ontvangt hangt af van hoeveel er in je pensioenpot zit als je met pensioen gaat.	1	Iedereen van DB
16	Wil je een compleet overzicht van je pensioen? Kijk dan eens op mijnpensioenoverzicht.nl. Hier staat al je pensioen bij elkaar. Ook de AOW van de overheid.	1	Iedereen
17	Vanaf 1 januari 2027 gelden de nieuwe regels voor pensioen. De komende tijd zetten wij uw nieuwe pensioen voor u klaar. Daarom is het ingelogde deel van de website gedurende een bepaalde periodei even minder goed te bereiken.	1	Iedereen

## 7.2. Pensioen gaat meebewegen

Een van de grootste verschillen met oude regels is dat pensioenen meer gaan meebewegen met de economie. De boodschappen voor dit onderdeel hebben als doel om de deelnemers goed uit te leggen wat deze verandering voor ze betekent. En welke onzekerheid het met zich mee kan brengen.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Pensioenen gaan straks meer meebewegen met de economie. Gaat het economisch goed? Dan kunnen we de pensioenen sneller verhogen. Gaat het economisch minder goed? Dan kunnen de pensioenen ook sneller omlaag. Pensioenen kunnen niet ineens heel erg omhoog of omlaag.	1	Iedereen
	Bekijk in een animatie op onze website hoe het meebewegen precies werkt.	2	
	Op onze website leggen we uit hoe deze reserve precies werkt.	2	
2	Door de nieuwe regels hoeven we een minder hoge buffer te houden. Daardoor kunnen we de pensioenen sneller verhogen.	1	Iedereen
	Op onze website leggen we uit hoe verhogen van pensioenen werkt via de nieuwe regels.	2	
3	Je hebt een pensioenpot. Het geld in je pensioenpot verandert elke maand. Je legt elke maand premie in je pensioenpot in. Hierdoor stijgt het bedrag. Het bedrag kan verder elke maand omhoog of omlaag gaan door het rendement op beleggingen. Ga je met pensioen? Dan krijg je niet elke maand een ander bedrag. Je krijgt gewoon het hele jaar door hetzelfde bedrag. Zo weet je het hele jaar waar je aan toe bent.	1	A (van DB)
	Je hebt een pensioenpot. Het geld in je pensioenpot gaat elke maand omhoog of omlaag. Dit komt door het rendement op beleggingen. Ga je met pensioen? Dan krijg je niet elke maand een ander bedrag. Je krijgt gewoon het hele jaar door hetzelfde bedrag. Zo weet je het hele jaar waar je aan toe bent.	1	C, D (van DB)
	Het geld in je pensioenpot kan elke maand omhoog of omlaag zoals je gewend bent. Ga je met pensioen? Dan krijg je niet elke maand een ander bedrag. Je krijgt gewoon het hele jaar door hetzelfde bedrag. Zo weet je het hele jaar waar je aan toe bent.	1	A, B, C, D (DC & hybride)
	Meer over het verhogen en verlagen van pensioenen vind je op onze website.	2	Iedereen
4	Hoe ouder je bent, hoe minder het pensioen gaat meebewegen. We gaan namelijk steeds minder risicovol beleggen.	1	Iedereen
	Hoe beleggen voor je pensioen werkt lees je op onze website.	2	
5	Je krijgt gewoon het hele jaar door hetzelfde bedrag per maand. Dat verandert niet. Zo weet je het hele jaar waar je aan toe bent.	1	B
	We beleggen minder risicovol als je met pensioen bent. We spreiden de resultaten van de beleggingen over meerdere jaren.	2	

### 7.3. De solidaire premieregeling

De meeste deelnemers van Pensioenfonds PGB krijgen een solidaire premieregeling. Veel van onze communicatie zal dus gericht zijn op deze premieregeling. De meeste boodschappen over de solidaire premieregeling gelden voor alle hoofddoelgroepen. Er zit met name onderscheid in de status van de deelnemer: actief, slaper of ontvangt pensioen.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Je krijgt een solidaire premieregeling.	1	Iedereen
	Bekijk in een korte animatie op onze website hoe een solidaire premieregeling werkt.	2	
2	Jij blijft straks samen met je werkgever geld inleggen (premie) voor je pensioen. Het geld dat je inlegt gaat in een persoonlijke pensioenpot. Het geld in je pensioenpot groeit door de premie en rendement op beleggingen. Met het geld uit je pensioenpot krijg je later nog steeds elke maand een pensioen.	1	A
	Je krijgt pensioen van ons. Dat pensioen verhuist naar een pensioenpot in de solidaire premieregeling. Met het geld uit je pensioenpot betalen we je elke maand je pensioen.	1	B
	Je hebt een pensioen bij ons staan. Dat pensioen verhuist naar een pensioenpot in een solidaire premieregeling. Het geld in je pensioenpot verandert door het rendement op beleggingen. Met het geld uit je pensioenpot krijg je later elke maand een pensioen.	1	C, D
3	Er is een reservepot om de kans op verlaging van je uitkering zoveel mogelijk te verkleinen als je met pensioen bent.	1	Iedereen
	Op onze website leggen we uit hoe deze reservepot precies werkt.	2	
4	Jij bouwt (voor een deel) premievrij pensioen bij ons op. Je blijft gewoon premievrij pensioen opbouwen. Dit verandert niet.	1	A (AO)
5	Jij hoeft niet meer zelf te kiezen voor een risicoprofiel voor je beleggingen. Dit regelen wij voor jou.	1	A, C (van DC of hybride)
6	Je kunt straks niet meer kiezen tussen een variabel of stabiel pensioen. Bij een solidaire premieregeling krijg je altijd een variabele uitkering.	1	A, C (van DC of hybride)
7	Keuzes die je maakte toen je met pensioen ging blijven hetzelfde. Dit verandert niet.	1	B

#### 7.4. De flexibele premiereregeling

Een aantal deelnemers heeft straks een flexibele premiereregeling. De boodschappen van dit onderwerp richten zich op de eigen invloed van de deelnemers op de uitkomst van hun pensioen. En hoe wij ze gaan helpen bij het maken van een keuze die bij ze past.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Je krijgt een flexibele premiereregeling.	1	Iedereen naar FPR
	Bekijk in een korte animatie op onze website hoe de flexibele premiereregeling werkt.	2	
2	Jij blijft straks samen met je werkgever geld inleggen (premie) voor je pensioen. Het geld dat je inlegt gaat in een persoonlijke pensioenpot. Het geld in je pensioenpot groeit door de premie en rendement op beleggingen. Met het geld uit je pensioenpot krijg je later elke maand een pensioen.	1	A naar FPR
	Je krijgt pensioen van ons. Dat pensioen verhuist naar een pensioenpot in een flexibele premiereregeling. Met het geld uit je pensioenpot betalen we je elke maand je pensioen.	1	B naar FPR
	Je hebt een pensioen bij ons staan. Dat pensioen verhuist naar een pensioenpot in een flexibele premiereregeling. Het geld in je pensioenpot verandert door het rendement op beleggingen. Met het geld uit je pensioenpot krijg je later elke maand een pensioen.	1	C, D naar FPR
3	Je hebt meer invloed op de hoogte van je pensioen. Je mag namelijk zelf kiezen met hoeveel risico jij het geld in je pensioenpot wil beleggen. Je kunt kiezen tussen 3 risicoprofielen: offensief, neutraal en defensief. We helpen je om een keuze te maken die bij je past. Hoe hoger het risicoprofiel, hoe hoger het verwachte rendement. Maar ook het risico dat je een deel van je inleg verliest.	1	A, C naar FPR (van DB)
	Ook in de flexibele premiereregeling kies je zelf met hoeveel risico jij het geld in je pensioenpot wil beleggen. Je kunt kiezen tussen 3 risicoprofielen: offensief, neutraal en defensief. We helpen je om een keuze te maken die bij je past. Hoe hoger het risicoprofiel, hoe hoger het verwachte rendement. Maar ook het risico dat je een deel van je inleg verliest.	1	A, C naar FPR (van DC of hybride)
	Bekijk op onze website wel risicoprofiel bij je past. We helpen je bij je keuze.	1	A, C naar FPR
	Kies je geen risicoprofiel? Dan beleg je standaard neutraal.	1	A, C naar FPR
4	Als je met pensioen gaat kies je voor een variabele of stabiele uitkering. Bij een stabiel pensioen weet je op je pensioendatum de hoogte van je pensioen voor de rest van je leven. Dit pensioen kan iets verhoogd of verlaagd worden. Bij een variabel pensioen wordt een deel van je opgebouwde kapitaal in je pensioenpot doorbelegd als je met pensioen bent. Daardoor gaat je pensioen ieder jaar omhoog of omlaag. Dit kan een hoger pensioen opleveren dan een stabiel pensioen. Maar het is ook onzekerder. Als het minder goed gaat met de beleggingen kan je pensioen ook lager uitkomen dan bij een stabiele uitkering.	1	A, C naar FPR
	Lees verdiepende informatie over variabel en stabiel pensioen op onze website.	2	

5	Je (oud-)werkgever of sector koos voor een variabel/stabiel pensioen. Jouw pensioen wordt standaard een variabele/stabiele uitkering. Als je met pensioen gaat kun je een andere keuze maken.	1	A, C naar FPR
6	Je volgt standaard de keuze van de sector/werkgever. Of pas je keuze aan op onze website.	1	B naar FPR
7	Als je straks met pensioen gaat kun je je pensioen niet meer ergens anders inkopen. Je kunt bij ons kiezen voor een variabel of stabiel pensioen	1	A, C naar FPR (van DC of hybride)
8	Je werkgever koos voor 'eerbiedigende werking'. Hierdoor hou je de oplopende staffel.	1	A naar FPR (van DC + eerbiedigende werking)
9	We kochten vanaf je 58 <sup>e</sup> jaarlijks een deel van je pensioen voor je in. Dat doen we niet meer. Ook dat ingekochte pensioen is verhuisd naar je pensioenpot.	1	A, C (van DC of hybride keuze stabiel)
10	Jij bouwt (voor een deel) premievrij pensioen bij ons op. Je blijft gewoon premievrij pensioen opbouwen bij de flexibele premieregeling. Dit verandert niet.	1	A naar FPR + AO

## 7.5. De bedragen

Deelnemers krijgen voor het eerst bedragen te zien in overzicht 1. Dit overzicht krijgen ze een paar maanden voor de transitiedatum. Even na de transitiedatum krijgen ze een tweede overzicht met de echte startbedragen van hun nieuwe pensioen. Al bij het eerste overzicht staan we stil bij de mogelijke verschillen in de bedragen op overzichten. En ook bij het verschil tussen het oude en nieuwe pensioen.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Je krijgt eind 2026 een overzicht met bedragen met je verwachte pensioen met de oude regels en met de nieuwe regels. De bedragen op dit overzicht zijn nog een inschatting.	1	Iedereen
2	Begin 2027 krijg je wel het precieze bedrag van je nieuwe pensioen in een overzicht. Hierin staan de bedragen met jouw laatste gegevens op 1 januari 2027. Dit zijn de echte startbedragen van je nieuwe pensioen.	1	Iedereen
3	De bedragen in overzicht 1 en overzicht 2 kunnen verschillen. De bedragen kunnen straks hoger zijn. Maar ook lager. Dit is nog niet helemaal zeker. Van invloed kan zijn: onze financiële situatie, een andere evenwichtige verdeling of een andere rente op de peildatum.	1	A, B, C, D leeftijdsspecifiek
	Een precieze uitleg over waarom de bedragen kunnen verschillen staat op onze website en op je overzicht.	2	A, B, C, D leeftijdsspecifiek
4	Je nieuwe pensioen is hoger/lager dan je huidige pensioen. Dit komt door <invullen>	1	A,B,C,D Leeftijd- en situatiespecifiek
5	Dit is je verwachte pensioen met de nieuwe regels als je pensioen blijft opbouwen tot je AOW-leeftijd bruto per maand Dit is je verwachte pensioen met de oude regels als je pensioen blijft opbouwen tot je AOW-leeftijd bruto per maand	1	A
	Dit is je verwachte pensioen met de nieuwe regels bruto per maand Dit is je verwachte pensioen met de oude regels bruto per maand	1	B
	Dit is je verwachte pensioen op je AOW-leeftijd met de nieuwe regels bruto per maand Dit is je verwachte pensioen op je AOW-leeftijd met de oude regels bruto per maand	1	C, D

	Je partner krijgt als jij overlijdt terwijl je in dienst bent met de nieuwe regels bruto per maand Je partner krijgt als jij overlijdt terwijl je in dienst bent met de oude regels bruto per maand	1	A
6	Je hebt een partnerpensioen bij ons opgebouwd. Dit partnerpensioen blijft van jou. Het verwachte partnerpensioen is: Je partner krijgt als jij overlijdt bruto per maand Je partner krijgt als jij overlijdt per maand	1	A, C (opbouw PP)
	Het partnerpensioen blijft voor jou hetzelfde. De afspraken die je maakte op het moment dat je met pensioen ging blijven. Dit verandert niet.	1	B
7	In het overzicht zie je onder andere je pensioen bij verschillende scenario's. Bijvoorbeeld als het economisch heel goed gaat. Of als het iets minder gaat.	1	A, B, C, D + voorkeur post
	Bekijk hier je pensioen bij verschillende scenario's. Bijvoorbeeld als het economisch heel goed gaat. Of als het iets minder gaat.	1	A, B, C, D
8	Je ziet je pensioen in drie scenario's: verwacht, als met meezit en als het tegenzit. Met de nieuwe regels voor pensioen zijn de bedragen bij het optimistische scenario een stuk hoger Dit geldt vooral voor de jongere deelnemers Dat komt omdat <invullen>.	2	A, C, D leeftijdsspecifiek
9	Als je overlijdt dan krijgen je kinderen in de oude regeling bruto per maand: <invullen> Als je overlijdt dan krijgen je kinderen in de nieuwe regeling bruto per maand: <invullen>	2	A
10	Je hebt (voor een deel) premievrije opbouw in verband met je arbeidsongeschiktheid. Je premievrije opbouw is als volgt.	1	A + AO
11	De bedragen in overzicht 1 zijn gebaseerd op peildatum 30 juni 2026 (haalbaarheid wordt nog getoetst). De bedragen in overzicht 2 zijn gebaseerd op peildatum 1 januari 2027.	1	A, B, C, D
12	Bij dit overzicht gaan wij er vanuit dat jouw pensioen per 1 januari -2027 overgaat op de nieuwe regeling, we wachten nog op een akkoord van De Nederlandsche Bank.	1	Iedereen
13	We hebben rekening gehouden met het stijgen van de prijzen.	1	Iedereen

## 7.6. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen is straks voor iedereen een verzekering. Voor de meeste van onze deelnemers is dat nu al zo.

In de boodschappen ligt daarom de nadruk vooral op hoe de hoogte van het pensioen wordt berekend. En dat ze een eventueel opgebouwd nabestaandenpensioen niet kwijtraken. Kinderen die wezenpensioen krijgen, wijzen we op het overgangsrecht: voor hen verandert er niks. En we vertellen gepensioneerden dat de keuzes die ze maakten voor hun partnerpensioen hetzelfde blijven.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Ook in het nieuwe pensioen krijgt je partner pensioen van ons als jij overlijdt. Het pensioen voor nabestaanden wordt voor iedereen een verzekerd pensioen. De verzekering stopt als je uit dienst gaat. Ga je ergens anders werken en heb je daar een pensioenregeling? Dan ben je daar verzekerd voor nabestaandenpensioen.	1	A
2	De hoogte van het partnerpensioen wordt een percentage van je salaris op het moment dat je overlijdt. Het maakt niet meer uit hoe lang je bij je werkgever werkt.	1	A
	De sector of je werkgever kiest dit percentage. Dit percentage is: x%.	2	
3	Heb je een deel opgebouwd partnerpensioen bij ons? Dit blijft. Je raakt dit niet kwijt.	1	A, C
4	Als je met pensioen gaat maak je afspraken over je partnerpensioen. Overlijdt je nadat je pensioen inging? Dan gelden de afspraken die je maakte toen je jouw pensioen aanvraag.	1	A, C
5	We betalen het partnerpensioen zolang je partner leeft. Dit blijft hetzelfde.	1	A, C
6	Het partnerpensioen blijft voor jou hetzelfde. De afspraken die je maakte op het moment dat je met pensioen ging blijven. Dit verandert niet.	1	B
7	Ook het partnerpensioen gaat meebewegen met de economie.	1	A, B, C
8	De hoogte van het wezenpensioen wordt een percentage van je salaris op het moment dat je overlijdt.	1	A
	De sector of je werkgever kiest dit percentage. Dit percentage is: x%.	2	
9	Voor iedereen betalen we het wezenpensioen tot 25 jaar uit i.p.v. de huidige 21 jaar. Verlengen tot 27 jaar bij school/studie vervalt.	1	A
10	Je kreeg al wezenpensioen voordat de nieuwe pensioenregeling bij ons ingaat. De regels voor wezenpensioen veranderen voor jou niet.	1	B (wezen)
11	Je kreeg al wezenpensioen voordat de nieuwe pensioenregeling bij ons ingaat. De regels voor wezenpensioen veranderen voor jou niet. Jij hebt nog steeds recht op een wezenpensioen tot je 27 jaar bent. Je moet dan wel een studie volgen.	1	B (wees 21 jaar + studie)

## 7.7. Invaren

De meeste pensioenen van onze deelnemers gaan invaren. We leggen ze uit wat het invaren voor ze betekent. Er zijn ook deelnemers voor wie (een deel van) het pensioen niet meeverhuist. Deze groep leggen we uit wat dat voor ze betekent.

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Al het pensioen dat je bij ons had staan, verhuist naar de nieuwe pensioenpot.	1	Iedereen + invaren
2	Al je pensioen staat dan overzichtelijk bij elkaar: het pensioen dat je al hebt opgebouwd en het pensioen dat je vanaf 1 januari 2027 bij ons gaat opbouwen.	1	A + invaren
3	Het pensioen dat je bij ons hebt opgebouwd verhuist niet mee naar de nieuwe pensioenpot. Je werkgever koos ervoor om dit niet te doen (samen met sociale partners zoals een ondernemingsraad of personeelsvereniging). Dit betekent dat je straks twee pensioenen bij ons hebt staan. Het pensioen dat je al hebt opgebouwd blijft hetzelfde. Het pensioen dat je gaat opbouwen vanaf 1 januari 2027 is wel volgens de nieuwe regels.	1	A + niet invaren
4	Voor jou verandert er niks. Het pensioen dat je bij ons hebt staan verhuist namelijk niet mee naar het nieuwe pensioen.	1	B, C, D + niet invaren

### Verantwoording van onze keuzes

De boodschappen in ons plan zijn zorgvuldig samengesteld op basis van een aantal uitgangspunten:

- Wat verandert er voor de doelgroepen en wat blijft hetzelfde.
- Wettelijke vereisten, zoals correct, duidelijk en evenwichtigheid (Pensioenwet Artikel 48).
- Informatiebehoefte van de deelnemers.

Later in 2026 gaan we de boodschappen verder aanscherpen. Hierin nemen we de feedback mee die we krijgen via onze [metingen](#), zoals de focusgroep en online op onze website.

## 7.8. Compensatie

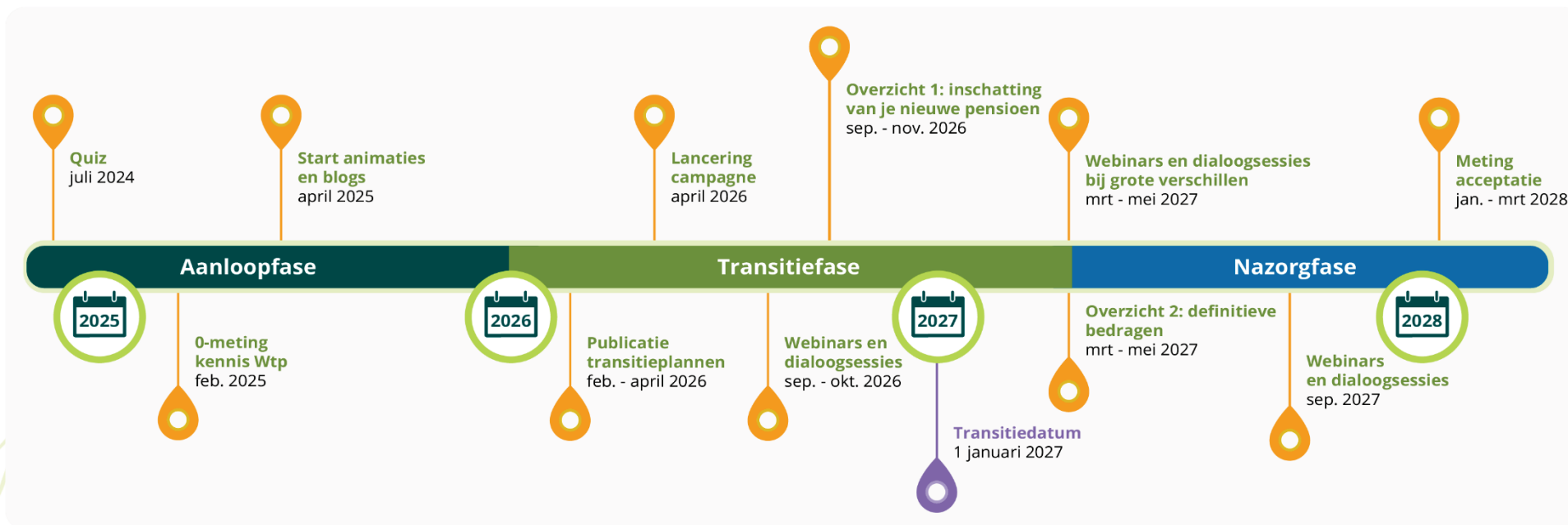
Werkgevers en sectoren konden ervoor kiezen om werknemers te compenseren als er sprake zou zijn van een compensatielast. Compenseren kan in de pensioensfeer door deelnemers een aantal jaar te compenseren via extra premie. Compensatie via het salaris is ook een optie. Compensatie is alleen mogelijk voor actieve deelnemers (deelnemers die premie inleggen).

Nr	Boodschappen	Laag	Doelgroep
1	Jij krijgt tijdelijk extra geld in jouw pensioenpot. Je werkgever/sector koos daarvoor om ervoor te zorgen dat de overstap niet nadelig voor je uitpakt. Je krijgt compensatie voor een periode van <x> jaar. We houden je elk jaar op de hoogte over je compensatie.	1	A Pensioensfeer
	Compensatie is er voor een bepaalde groep mensen. Dit komt omdat de premiemethodiek verandert. Meer hierover staat op onze website.	2	
2	De compensatie is voor jou als volgt (% + aantal jaar).	1	A Pensioensfeer
	De compensatie wordt gefinancierd door de premie.	2	
3	Voor sommige werknemers kan de overstap naar de nieuwe pensioenregeling nadelig uitpakken. Daarom kan je werkgever afspraken maken over compensatie voor deze groep werknemers. Je werkgever koos voor een compensatie via je het salaris. Neem contact op met je werkgever voor meer informatie.	1	A Loonsfeer

## 8. Planning

In het hoofdstuk planning komen de meeste onderdelen van ons communicatieplan samen. In een duidelijk overzicht staat onze beoogde communicatie voor de transitie- en nazorgfase (vanaf 2026 tot begin 2028). De [communicatie in de aanloopfase](#) staat in bijlage op pagina 55.

Voor elke beoogde communicatieactiviteit omschrijven we op de volgende pagina's de [doelgroep](#), welke [segmentatie](#) we toepassen, de [boodschappen](#) én aan welke [communicatiedoelstelling](#) de activiteit bijdraagt. Voor de meeste communicatieactiviteiten ontwikkelen we een eigen plan van aanpak. Hierin nemen we onder andere de exacte middenmix en detailplanning op.



2026

Maand	Communicatieactiviteit	Doelgroep	Segmentatie	Boodschap	Draagt bij aan doelstelling
Januari	Blog: 2026: op naar het nieuwe pensioen	Iedereen	- Geen		1, 7, 8
Februari	Blog: wij werken aan je nieuwe pensioen	Iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
	Video over compensatie	Iedereen	- Geen	COM: 1	1,7,8,10
April	Aankondiging campagne <i>PGB Beeld, PGB Bericht, socials en nieuwsberichten website</i>	Iedereen	- Communicatievoorkeur	ALG: 4, 6, 7	1, 2, 6, 7
	Extra aandacht voor pensioenaanvraag	A, C	- Ingangsdatum pensioen tussen 1 oktober 2026 en 1 maart 2027	<i>Nader in te vullen</i>	6, 7
	Blog: wij werken aan je nieuwe pensioen	Iedereen	- Pensioenregeling	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
	Lancering campagne: jouw nieuwe pensioen. De campagne is verder uitgewerkt in een plan van aanpak.	Iedereen	- Pensioenregeling - Leeftijdsgroep - Communicatievoorkeur - Arbeidsongeschikt	ALG: 4, 7, 8, 14, 15 BEW/SPR/FPR/ NBP/COM: allemaal INV: 1 t/m 3	1 t/m 9, 11, 12, 13
	jouw pensioen blijft achter (100% FTK)	Iedereen met 100% FTK	- Reden van achterblijven	INV: 4	1
Juli	Blog: wij werken aan je nieuwe pensioen	Iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
	Livegang content Mijn nieuwe pensioen Mijnomgeving	Iedereen	- Pensioenregeling (van en naar) - Arbeidsongeschikt	ALG: 4, 7, 8, 14, 15 BEW/ SPR/ FPR/ NPB/COM: allemaal INV: 1 t/m 3	1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13
September Oktober November	Webinar: mijn nieuwe pensioen in de FPR	A, C met FPR	- Pensioenregeling	FPR: 1, 2, 3, 4, 5, 7	1, 3, 6, 7, 14, 15
	Webinar: mijn nieuwe pensioen in de SPR	A, C met SPR	- Pensioenregeling - Leeftijd	ALG: 1 t/m 5, 14, 15, 16 SPR: 1, 2, 3	1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13
	Webinar: mijn nieuwe pensioen in de SPR	B met SPR	- Pensioenregeling - Leeftijd	ALG: 1 t/m 5, 14, 15, 16 SPR: 1, 2, 3, 7	1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13
	Webinar: bijna met pensioen	A, C bijna met pensioen	- Leeftijdsgroep	<i>Nader in te vullen</i>	6, 7, 12

		iedereen	- Geen	BEDR: 1, 2, 3	1, 2, 7, 11
	Blog: wij werken aan je nieuwe pensioen	iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
	Overzicht bedragen 1 POST	iedereen met voorkeur post	- Pensioenregeling - Leeftijdsgroep - Communicatievoorkeur -	BEDR: 1 t/ 9 EN onze naam/contactadres en persoonsgegevens van ontvanger	6, 7, 11
	Overzicht bedragen 1 DIGITAAL	iedereen	- Pensioenregeling - Leeftijdsgroep - Communicatievoorkeur	BEDR: 1 t/ 9 EN onze naam/contactadres en persoonsgegevens van ontvanger	6, 7, 11
	Leeshulp overzicht 1	iedereen	- Communicatievoorkeur	BEDR: 3	6, 7, 11
<b>December</b>	Mailing: je uitkering vanaf januari 2027	B	- Communicatievoorkeur	<i>Dit wordt je uitkering in 2025</i>	6, 7, 12
	Mailing: kies je beleggingsprofiel	A, C met FPR die keuze niet maakte	- Pensioenregeling - Communicatievoorkeur - Leeftijdsgroepen	FPR: 6	15

2027

Maand	Communicatieactiviteit	Doelgroep	Segmentatie	Boodschap	Draagt bij aan doelstelling
<b>Januari</b>	Mailing: We zijn over naar het nieuwe pensioen	- Iedereen	- Pensioenregeling - Leeftijd - Communicatievoorkeur	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
<b>Februari</b>	Blog: wij werken aan je nieuwe pensioen	- Iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
<b>Maart April Mei</b>	Overzicht bedragen 2 POST	- Iedereen	- Communicatievoorkeur - Hoofddoelgroep - Pensioenregeling	BEDR: allen	7, 12
	Overzicht bedragen 2 DIGITAAL	- Iedereen	- Communicatievoorkeur - Hoofddoelgroep - Pensioenregeling	BEDR: allen	7, 10, 12
	Webinar / dialoogsessies	- Iedereen	- Hoofddoelgroep - Impact verschillen	<i>Afhankelijk van situatie</i>	6, 7, 11

	Blog: wij werken aan je nieuwe pensioen	- Iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
<b>Juni</b>	Blog: wij blijven werken aan jouw pensioen	- Iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
<b>Juli</b>	Special PGB magazine	- Iedereen	- Geen	<i>Afronding transitie</i>	6, 7, 12
<b>September</b>	Webinar/dialogsessies	- Iedereen	- Pensioenregeling	<i>Afronding transitie</i>	6, 7, 12
<b>Oktober</b>	Blog: wij blijven werken aan jouw pensioen	- Iedereen	- Geen	<i>Nader in te vullen</i>	<i>Nader in te vullen</i>
<b>November</b>	Uitnodiging onderzoek acceptatie het nieuwe pensioen	- Iedereen voorkeur e-mail	- Communicatievoorkeur	<i>Meten acceptatie</i>	Nvt

Volgende activiteiten zijn nog in te plannen, afhankelijk van besluitvorming:

Communicatieactiviteit	Doelgroep	Segmentatie	Boodschap	Draagt bij aan doelstelling
Mailing: kies je beleggingsprofiel	A, C met FPR	- Pensioenregeling - Communicatievoorkeur - Leeftijdsgroepen	FPR: 3	15
Mailing: kies voor stabiel/variabel	B met FPR	- Pensioenregeling - Communicatievoorkeur - Leeftijdsgroepen	FPR: 4, 5, 6	14

### Verantwoording van de keuzes

- De informatie die onze deelnemers van ons krijgen moet **tijdig** zijn (Pensioenwet Artikel 48). We willen het eerste overzicht ongeveer 2 maanden voor de overgang verstrekken. Uiterlijk 1 maand voor de overgang hebben alle deelnemers een overzicht ontvangen. Dat zal dan in de periode oktober - november 2026 zijn.
- De deelnemers die een flexibele premieregeling krijgen hebben binnen deze planning voldoende ruimte om zich te oriënteren en een keuze te maken.
- We houden in onze planning rekening met reguliere pensioencommunicatie. Zo passen we communicatie in procesbrieven en online (tijdelijk) aan waar nodig. En we houden rekening met het versturen van de uniforme pensioenoverzichten. Het heeft onze voorkeur om de pensioenoverzichten en de transitieoverzichten los van elkaar te sturen.
- De precieze invulling van de boodschappen in 2027 worden later bepaald. De boodschappen zijn namelijk situatieafhankelijk. Denk hierbij aan de mogelijke impact van onze financiële situatie op 1 januari 2027 op de verwachte pensioenen. Alle communicatieacties in de nazorgfase zijn bedoeld om de transitieperiode goed met

## 9. Onderbouwing correcte communicatie

Als pensioenuitvoerder nemen we maatregelen om ervoor te zorgen dat alle verstrekte informatie aan onze deelnemers accuraat en betrouwbaar is. Deze correctheid van de informatie is enorm belangrijk. Onze deelnemers krijgen op basis daarvan namelijk een beeld van het nieuwe pensioen. In dit hoofdstuk omschrijven wij hoe wij correcte informatie borgen en welke beheersmaatregelen we hebben om fouten te voorkomen.

### 9.1. Onderbouwing correcte informatie

Om te zorgen dat onze communicatie juist is, hanteren we interne processen en kwaliteitscontroles. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met inhoudelijke experts en via een gestructureerd afstemmingstraject. De volgende maatregelen zijn hierbij van toepassing:

- Interne afstemmingstrajecten: alle communicatie uitingen worden beoordeeld op juistheid, duidelijkheid en volledigheid door inhoudelijke experts van de Klantenservice, Legal, Strategisch Advies, Relatiebeheer en Communicatie. Zo controleren we gezamenlijk, iedereen vanuit zijn eigen expertise, de correctheid van de communicatie.
- Vier-ogen-principe: alle communicatie uitingen doorlopen daarnaast een vier-ogen-check. Dat betekent dat elke uiting eerst door minimaal twee communicatie experts wordt gecontroleerd voor we het verstrekken. We checken hier bijvoorbeeld of de juiste boodschap naar de juiste persoon wordt verstuurd. En of de uiting compleet is.
- Iteratief proces: boodschappen worden getoetst door een bredere groep, waaronder onze focusgroep. Dit stelt ons in staat om feedback over duidelijkheid en volledigheid te verwerken voordat communicatie definitief wordt gemaakt.
- Beheersmaatregelen Uniforme pensioenoverzicht (UPO): het proces voor de overzichten voor deelnemers (prognose en daadwerkelijke bedragen) heeft veel overeenkomsten met het jaarlijkse UPO-traject. We hanteren daarom dezelfde beheersmaatregelen (voor zover van toepassing) voor deze overzichten als voor het UPO. Deze maatregelen bestaan uit uitgebreide controles in iedere stap van het proces. Dit zorgt ervoor dat de juiste persoon het juiste overzicht krijgt. Maar ook dat het overzicht klopt en de juiste gegevens bevat. Voor de daadwerkelijke verzending controleert een kwaliteitsadviseur of er is voldaan aan alle beheersmaatregelen. Het UPO-traject is gedegen, weldoordacht en uitgebreid in de praktijk gebracht. Het is daarom voor de hand liggend om de beheersmaatregelen en controles uit het UPO-traject ook in te zetten voor de overzichten in verband met de overgang naar het nieuwe pensioen.

## 9.2. Datakwaliteit

Om correcte informatie te kunnen communiceren aan deelnemers moet de data in de administratie juist zijn. Datakwaliteit is daarom erg belangrijk voor ons. Niet alleen voor de transitiecommunicatie maar ook binnen de ‘gewone’ dagelijkse processen. Een gespecialiseerd team zorgt er met permanente controles voor dat onze data betrouwbaar is en blijft. Eventuele afwijkingen worden zo geïdentificeerd en opgelost. In sommige gevallen kunnen afwijkingen niet direct opgelost worden. Die gevallen zijn bekend en worden gemonitord. Indien nodig wordt daar een work-around voor gemaakt. Op die manier zorgen we ervoor dat onze datakwaliteit altijd zo goed mogelijk op orde is.

### Get clean

Vanuit de Wet toekomst pensioenen is er de verplichting om de kwaliteit van de data vast te stellen voor de overgang naar het nieuwe pensioen. Dat kan aan de hand van het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie en DNB. Pensioenfonds PGB heeft de door het Kader Datakwaliteit voorgeschreven analysewerkzaamheden deels extern laten uitvoeren door DataTrust en deels intern door een projectteam. De generieke conclusie van DataTrust is dat we al veel aandacht besteden aan datakwaliteit en dat de datakwaliteit al een hoog niveau heeft. Deze conclusie volgt ook uit de analyses die interne zijn uitgevoerd. De kwaliteit van onze data is als voldoende beoordeeld. Toch zijn er wel data-issues gevonden in de analyse. Deze data issues worden tijdig opgelost.

### Stay clean

Na het oplossen van de gevonden data-issues zorgen we voor een blijvend hoge datakwaliteit. We maken daarbij gebruik van het DAMA-DMBOK model en het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Hiervoor wordt beleid aangescherpt en komen waar nodig aangepaste werkprocessen, extra controles op data en extra beheersmaatregelen. Datakwaliteit is altijd al een groot onderdeel van onze werkprocessen en administratie waardoor het opzetten van een geheel nieuwe structuur niet nodig is. Door het uitbreiden van de controles zorgen we ervoor dat ook de extra gevonden data-issues in de toekomst geïdentificeerd en opgelost worden in de reguliere structurele controles. Daarnaast verstevigen we de processen om na de overgang op het nieuwe pensioen nieuwe data-issues zoveel mogelijk te voorkomen.

### Datakwaliteit en transitiecommunicatie

Op basis van de reguliere controles én de extra maatregelen vanuit het Kader Datakwaliteit kunnen we concluderen dat onze data betrouwbaar is. Vanaf 2026 krijgen deelnemers persoonlijke informatie over het nieuwe pensioen en wat dat voor ze betekent. Wij kunnen ervan uitgaan dat de data in onze administratie dan correct is. Daarnaast zorgen we er ook voor dat gevallen waarvoor afwijkingen zijn geconstateerd de juiste informatie ontvangen. We bekijken per geval wat hiervoor nodig is. Op die manier kunnen we iedereen voorzien van betrouwbare en accurate informatie over het nieuwe pensioen. Zo krijgt iedereen een goed beeld van wat ze kunnen verwachten.

### 9.3. Aanvullende beheersmaatregelen

Naast controles en validaties hebben we specifieke beheersmaatregelen ingesteld om de correctheid van communicatie te borgen:

- Incidentmanagement: bij geconstateerde afwijkingen in de communicatie of administratie wordt direct een onderzoek gestart. Dit omvat een root cause-analyse en een correctieve actie voor alle mogelijk getroffen deelnemers.
- Feedbackmechanismen: we faciliteren kanalen waarmee deelnemers onjuistheden kunnen melden. Dit helpt ons om fouten snel te identificeren en op te lossen.

Met deze aanpak zorgen we ervoor dat onze deelnemers tijdens de transitie naar het nieuwe pensioens kunnen rekenen op duidelijke, betrouwbare en correcte informatie.

#### Verantwoording van de keuzes

- De informatie die onze deelnemers van ons krijgen moet **correct** zijn (Pensioenwet Artikel 48).
- We gebruiken zoveel mogelijk de al bestaande werkprocessen en controles. Die zijn gedegen en uitgebreid getest. Het is efficiënter om hier gebruik van te maken dan iets volledig nieuws in te richten.
- Specifiek voor de transitiecommunicatie richten we een stroom in voor incidentmanagement en feedbackmechanismen. Op die manier kunnen we sneller identificeren dat het gaat om een incident of feedback over de transitiecommunicatie. Waardoor we ook sneller eventuele aanpassingen kunnen implementeren.

## Bijlage 1: voorbeelden segmentatie

1



Beste mevrouw Homan,

Jouw pensioenregeling gaat veranderen. Vanaf 1 januari 2027 ga je pensioen opbouwen via een flexibele premieregeling. Je blijft gewoon pensioen opbouwen via je werkgever. En je krijgt zelf meer invloed op de uitkomsten van je pensioen.

[Log in en check je nieuwe pensioen](#)

### Jouw nieuwe pensioen in het kort

- Je gaat premie inleggen in een persoonlijke pensioenpot.
- Je kiest zelf een beleggingsprofiel.
- Het partnerpensioen wordt een verzekering.
- Je opgebouwde partnerpensioen blijft van jou.

[Alles weten? Check de video](#)



### Al je pensioen bij elkaar op MPO.nl

Geen idee wat je pensioenverwachting is? Kijk dan eens op [mijnpensioenoverzicht.nl](#). Hier vind je het pensioen dat je bij ons, maar ook bij andere. Samen met je AOW.

[Alles weten? Ga naar \[mijnpensioenoverzicht.nl\]\(#\)](#)

2



Beste mevrouw Homan,

Jouw pensioenregeling gaat veranderen. Blijf je nog even werken? Dan bouw je de komende jaren pensioen op via een solidaire premieregeling. Dat gaat gewoon via je werkgever zoals je gewend bent. Wil je je pensioen eerder laten ingaan? Dat kan nog steeds. Wij helpen je graag.

[Log in en check je nieuwe pensioen](#)

### Jouw nieuwe pensioen

- Je gaat premie inleggen in een persoonlijke pensioenpot. De nieuwe regeling heet de solidaire premieregeling.
- Je werkgever legt de komende jaren extra premie voor jou in. Zodat het nieuwe pensioen ook voor jou goed uitpakt.
- Als je straks je pensioen aanvraagt hou je dezelfde keuzes.
- Pensioenen gaan straks meer bewegen. We kunnen de pensioenen sneller verhogen en verlagen. We kunnen je pensioen niet ineens heel erg verlagen. Daarvoor hebben we een reserve.
- Je krijgt in oktober een berekening voor ons. Zo krijg je een beeld van je pensioen in de oude en nieuwe situatie.

[Alles weten? Check de video](#)



### Voorbeeld 1

- Actieve deelnemer (A), 30 jaar
- Van middelloon naar flexibel
- Voorkeur digitaal
- Partnerpensioen wordt risicobasis

Informatie is kort en krachtig in laag 1. Verwijzing naar laag 2 voor extra informatie. Afbeeldingen die aansluiten bij de leeftijdsgroep van de deelnemer.

### Voorbeeld 2

- Actieve deelnemer (A), 66 jaar
- Van middelloon naar solidair
- Voorkeur digitaal.
- Partnerpensioen was al risicobasis.

Nadert pensioenleeftijd. Geruststellen dat je nog steeds je pensioen kunt laten ingaan wanneer je wil. Ook tijdens de transitie. Meer informatie in laag 1.



## Bijlage 2: communicatie aanloopfase

2024			
Maand	Communicatieactiviteit	Doelgroep	Segmentatie
Januari	Animatie: het nieuwe pensioen bij PGB <i>Via website, socials en nieuwsbrieven</i>	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
Maart	Themapagina's website aangepast	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
	PGB Beeld artikel: misverstanden (1) <i>Fysiek magazine en digitaal magazine – editie gepensioneerden</i>	B	- Hoofddoelgroep
	PGB Beeld artikel: misverstanden (2) <i>Fysiek magazine en digitaal magazine – editie actieve deelnemers</i>	A	- Hoofddoelgroep
Juli	Quiz: online kennistest nieuwe pensioen <i>Via online banners, socials, nieuwsbrieven en werkgevers</i>	Iedereen (en versie ENG)	- Nvt (generieke informatie)
September	Tijdlijn: stappen naar het nieuwe pensioen op de website	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
November	PGB Beeld artikelen <i>Digitaal magazine</i>	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)

2025

Maand	Communicatieactiviteit	Doelgroep	Segmentatie
Februari	Themapagina's website aangepast	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
Maart	PGB Beeld spread   <i>Fysiek magazine en digitaal magazine</i>	A, B	- Hoofddoelgroep (A en B)
Mei	Video: partnerpensioen in het nieuwe pensioen	A, B, C	- Nvt (generieke informatie)
Juni	Blog: Wat betekenen de nieuwe regels voor pensioen voor partnerpensioen?	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
Juli	Video: de solidaire premiereregeling	Iedereen met SPR	- Iedereen met een SPR
	Video: de flexibele premiereregeling	Iedereen met FPR	- Iedereen met een FPR
September	Video: Meebewegen in het nieuwe pensioen	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
	Blog: vragen over pensioenen die meebewegen met de economie	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
	Website: veelgestelde vragen over het nieuwe pensioen	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
Oktober	Website: Afspraken per sector of werkgever (SPR/FPR en invaren J/N)	Iedereen	- Hoofddoelgroep (A, B en C)
	Blog: Kan ik zelf kiezen of mijn pensioen overgaat naar het nieuwe pensioen?	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
November	Blog: Krijg ik met de nieuwe regels een hoger pensioen?	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
December	Video: Beleggen in het nieuwe pensioen	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)
	Blog: Beleggen in het nieuwe pensioen	Iedereen	- Nvt (generieke informatie)

## Bijlage 3: werkgevers en sectoren

Pensioenfonds PGB voert pensioenregelingen uit voor zeven verplichte sectoren. Ook zijn er werkgevers uit negen andere werkgebieden bij ons aangesloten. Een overzicht van het aantal werkgevers in de sectoren en werkgebieden staan hieronder.

Sectoren verplichtstelling	Aantal werkgevers in de sector	Actieve deelnemers
Grafimedia en Reprografie	1085	18.931
Agrarische en Voedselvoorzieningshandel	907	24.966
Reisbranche	643	7.424
Groothandel Bloemen en Planten	543	7.703
Kartonnage- en Flexibele verpakkingenbedrijf	129	6.092
Verf- en Drukinktindustrie	66	1.958
Zeevisserij	20	629

Werkgebieden vrijwillige aansluiting	Aantal werkgevers	Actieve deelnemers
Uitgeverijbedrijf	104	8.476
Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie	122	6.091
Chemische en Farmaceutische industrie	74	9.027
Procesindustrie	68	10.506
(Technische) Groothandel	58	4.598
Dienstverlening	71	8.655
Papierindustrie	30	2.699
Maritieme aannemerij	12	5.343
Informatie- en communicatie industrie	6	280

Kartonnage- en Flexibele verpakkingenbedrijf besloot om de nieuwe pensioenregeling ergens onder te brengen waar een flexibele regeling met risicodelingsreserve mogelijk is. Dit is bij ons niet mogelijk.

De deelnemers via deze sector sluiten we uit van de transitiecommunicatie. Zij worden via een apart explematietraject geïnformeerd over de overgang naar de nieuwe pensioenuitvoerder. De overgang naar het nieuwe pensioen zal daar onderdeel van zijn.

De pensioenen van de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel namen wij in 2021 collectief over. Bij deze overgang is door Pensioenfonds PGB en Bpf AVH (in liquidatie) een verlaging vastgesteld van 16,76%. Deze verlaging wordt gespreid over 10 jaar. De laatste verlagingen worden samengevoegd tot 1 laatste verlaging bij de overgang naar het nieuwe pensioen. De deelnemers voor wie dat geldt informeren wij hierover in de transitiecommunicatie.











## Bijlage 4: resultaten 0-meting





# Detail respondententen

## Type deelnemers

## Responspercentages

			Uitgevraagd	Respons
Actieven		 27%	<b>32.123</b>	<b>4.035</b>
		 20%		
Gepensioneerden		 27%	<b>32.404</b>	<b>10.110</b>
		 50%		
Slapers		 46%	<b>54.261</b>	<b>6.188</b>
		 30%		
Totaal		 17%	<b>118.788</b>	<b>20.333</b>

-  De percentages in de **groene** balk hebben betrekking op de aantallen onder totaal respons.
-  De percentages in de **oranje** balk hebben betrekking op de aantallen onder uitgevraagd.

## Bijlage 5: Inhoud van het (voorlopige) transitieoverzicht

Deelnemers krijgen voor het eerst bedragen te zien in overzicht 1. Dit overzicht krijgen ze een paar maanden voor de transitiedatum. Even na de transitiedatum krijgen ze een tweede overzicht met de echte startbedragen van hun nieuwe pensioen. Al bij het eerste overzicht staan we stil bij de mogelijke verschillen in de bedragen op overzichten. En ook bij het verschil tussen het oude en nieuwe pensioen. Naast de boodschappen over de bedragen (zie 7.5, pagina 36 en 37) worden in ieder geval ook de volgende onderwerpen opgenomen in het (voorlopige) transitieoverzicht.

Inhoud van het voorlopig transitieoverzicht:

- Persoonsgegevens van de deelnemer
- Naam en contactadres van het pensioenfonds
- Peildatum waarop de informatie is gebaseerd (30 juni 2026)
- Beschrijving van het karakter van de pensioenovereenkomst vóór en na de peildatum
- Soorten pensioen vóór en na de peildatum, met uitleg over partnerpensioen
- Hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen vóór en na de peildatum
- Toelichting op verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreidere uitleg)
- Informatie voor het stellen van vragen en de klachtenprocedure
- Verwijzing naar mijnpensioenoverzicht.nl
- Duidelijke melding dat de deelnemer na de overstap naar de nieuwe regeling een definitief transitieoverzicht ontvangt en dat de bedragen die daarin genoemd staan kunnen afwijken van de bedragen die getoond worden in het voorlopig transitieoverzicht.