

Stichting Pensioenfonds van
De Nederlandsche Bank NV



Communicatieplan nieuw pensioenstelsel



Inhoudsopgave

0.	Aanleiding	4
1.	Introductie	6
1.1.	Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank N.V.	6
1.2.	Financiële positie	6
1.3.	Maatschappelijk verantwoord beleggen	7
1.4.	Oude pensioenregeling	7
1.5.	Nieuwe pensioenregeling	7
1.6.	Wettelijk verplichte transitiecommunicatie	7
1.7.	Visie transitiecommunicatie	8
2.	Missie, visie, doelstellingen, strategie	10
2.1.	Missie	10
2.2.	Visie	10
2.3.	Doelstellingen	10
2.4.	Doelstellingen transitie naar nieuwe pensioenstelsel	11
3.	Speelveld	12
3.1.	Directe stakeholders	12
3.2.	Indirecte stakeholders	13
4.	Doelgroepen	15
4.1.	Deelnemers	15
4.2.	Persona's	16
4.3.	Bijzondere groepen	23
4.3.1.	Groepen zonder extra aanpassingen	23
4.3.2.	Groepen met extra aanpassingen	25
4.4.	Deelnemers in aantallen	28
5.	Communicatiestrategie	30
5.1.	Communicatiefases	30
5.2.	Communicatiestrategie	30
5.3.	Communicatieaanpak	31
6.	De regels voor pensioen	33
6.1.	Wat verandert er niet?	33
6.2.	Wat verandert er wel?	33
6.3.	Gemeenschappelijke impact veranderingen op deelnemers	35
6.4.	Impact veranderingen per persona	35
7.	Doelstellingen	37
7.1.	Hoofddoelstellingen	37
7.2.	Meetbare doelstellingen	37
8.	Communicatieboodschappen	40
8.1.	Segmentatie	40
8.2.	Gemeenschappelijke communicatieboodschappen per fase	40
8.3.	Communicatieboodschappen per persona per fase	41
8.4.	Communicatie bijzondere groepen	43
8.5.	Communicatie tijdens transitieperiode	44
9.	Communicatiemiddelen	46
9.1.	Bestaande middelenmix als basis	46
9.2.	Zoveel mogelijk digitaal, persoonlijk contact waar nodig en mogelijk	46
9.3.	Minder tekst, meer beeld	47
9.4.	Nieuwe middelen	47

9.5.	Roadmap	47
10.	Evaluatie	48
10.1.	Online surveys	48
10.2.	Deelnemerspanel	48
10.3.	In gesprek met deelnemers en de werkgever	48
10.4.	Overig	48
11.	Beheersmaatregelen	49
11.1.	Administratiesysteem	49
11.2.	Geautomatiseerde processen	49
11.3.	Datakwaliteit	49
11.4.	Communicatie-uitingen	50
11.5.	Contacten Pensioendesk	50
12.	Bijlage 1 Overzicht te communiceren bedragen	51
13.	Bijlage 2 Overzicht communicatiemiddelen persona's	53

0. Aanleiding

Sinds 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in Nederland van kracht. Alle Nederlandse pensioenfondsen moeten per 1 januari 2028 voldoen aan de nieuwe pensioenregels. Zo ook Stichting Pensioenfonds De Nederlandsche Bank (hierna: Pensioenfonds DNB/het pensioenfonds). Pensioenfonds DNB heeft de intentie per 1 juli 2026 over te stappen op de nieuwe pensioenregeling binnen de kaders van de nieuwe wet.

De transitie heeft gevolgen voor alle deelnemers van het pensioenfonds. Om de transitie goed te laten verlopen, is het belangrijk de deelnemers zowel vóór, tijdens en na de transitieperiode goed te informeren en mee te nemen in de veranderingen van de regels en de impact op hun persoonlijke situatie. Dit communicatieplan beschrijft hoe Pensioenfonds DNB dit doet.

Dit communicatieplan is een verplicht onderdeel van het implementatieplan en wordt getoetst door de AFM. In dit plan gaat het om de communicatie in de periode vanaf overeenstemming over de nieuwe regeling tot het moment dat de definitieve bedragen na het omzetten zijn gecommuniceerd en de vragen hierover zijn beantwoord. Dit betekent dat het plan een periode van medio 2024 tot medio 2026 behelst (uitgaande van het overstapmoment op 1 juli 2026).

De schrijfstijl en de woordkeuzes in dit document zijn conform de richtlijn 'Onze taal op groen' van de pensioenfederatie. In dat inspiratiedocument staat advies over het gebruik van specifieke woorden. Het doel van deze richtlijn is toegankelijke taal voor een zo breed mogelijk publiek. Om dit doel te bereiken, adviseert de Pensioenfederatie zo min mogelijk jargontaal te gebruiken. Denk hierbij aan woorden als 'pensioenstelsel', 'pensioenuitkering', 'pensioencontract', 'invaren' en 'solidariteitsreserve'. Hoewel deze richtlijn specifiek bedoeld is voor communicatie-uitingen aan de doelgroepen, hebben wij deze richtlijn al zoveel mogelijk geïmplementeerd in dit document.

Dit communicatieplan is mede ontwikkeld aan de hand van de Leidraad communicatieplan van de AFM.

Opbouw document

Hoofdstuk 1 is de introductie van dit communicatieplan. In hoofdstuk 2 staan de missie, visie, doelstellingen en strategie van Pensioenfonds DNB. Hoofdstuk 3 schetst het speelveld waarbinnen de transitie plaatsvindt.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op (de kenmerken van) de doelgroep van de transitiecommunicatie. Een deel van de communicatie is voor de hele doelgroep relevant. Denk hierbij aan algemene informatie over de regels voor pensioen die veranderen en over wat er op hoofdlijnen verandert. Sommige veranderingen zijn voor de ene groep relevanter dan voor de andere. Daarom delen wij de hele doelgroep op in persona's. Met een persona geef je de belangrijkste subdoelgroepen een gezicht, waardoor het makkelijker is om je in je doelgroep te verplaatsen en gerichte en per persona doeltreffende communicatie te ontwikkelen.

Vervolgens beschrijven wij in hoofdstuk 5 onze communicatiestrategie. Wij delen de periode van de transitiecommunicatie, die loopt van begin 2025 tot eind 2026, op in drie fases:

- 1) Bewust worden en oriënteren (snappen dat er iets verandert)
- 2) Verdiepen (inzicht in persoonlijke situatie)

3) Accepteren (goed gevoel bij definitieve nieuwe situatie)

Deze indeling stelt ons in staat om gedurende de transitie per fase en per persona specifieke communicatiedoelstellingen te stellen en daar boodschappen op te ontwikkelen.

Bijvoorbeeld:

'In de bewustwordingsfase willen wij dat pensioengerechtigden weten dat hun inkomen jaarlijks meebeweegt met de financiële markten.'

In hoofdstuk 6 beschrijven wij de veranderingen van de transitie zelf: wat verandert er wel en wat verandert er niet? Hier gaan wij ook in op de impact die verschillende veranderingen hebben op verschillende persona's. Immers, sommige veranderingen zijn slechts van toepassing op een deel van de doelgroep.

In hoofdstuk 7 worden de communicatiedoelstellingen zoals genoemd in hoofdstuk 1.1 verder uitgewerkt aan de hand van specifieke communicatiedoelstellingen in de vorm van Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) per fase. Deze delen wij op in gemeenschappelijke KPI's per fase voor de hele doelgroep en in specifieke KPI's per fase per persona.

In hoofdstuk 8 worden de specifieke communicatieboodschappen gedefinieerd aan de hand van de KPI's uit hoofdstuk 7. Ook worden deze gesegmenteerd naar verschillende aspecten van de communicatie. Enerzijds de gemeenschappelijke communicatieboodschappen per fase voor de hele doelgroep en in specifieke communicatieboodschappen per fase per persona voor de toekomst. Maar ook de bijzondere groepen binnen de transitie (zoals opgenomen in hoofdstuk 4).

In hoofdstuk 9 wordt een overzicht gegeven van de communicatiemiddelen die worden ingezet om de communicatieboodschappen over te brengen, beredeneerd vanuit de verwachte behoefte van de verschillende persona's.

Hoofdstuk 10 gaat over het meten van de doelstellingen. Hoofdstuk 11 gaat over de beheersmaatregelen.

De onderbouwing van gemaakte keuzes is als een aparte paragraaf toegevoegd aan het einde van de hoofdstukken 4 t/m 9.

Verantwoording

Bij het opstellen van het communicatieplan is rekening gehouden met de resultaten van de 2-jaarlijkse deelnemersonderzoeken (0-meting in 2016, 1-meting in 2018, 2-meting in 2020, 3 -meting in 2023) en het risicopreferentieonderzoek begin 2022. Bij alle onderzoeken zijn alle deelnemers aangeschreven.

Wij merken op dat dit communicatieplan een weergave is van de kennis die het pensioenfonds op dit moment heeft. In de komende periode kunnen door de ervaringen met de implementatie van de koplopers door AZL, maar ook door nieuwe richtlijnen van de AFM of guidances van de Pensioenfederatie nieuwe inzichten ontstaan. Het communicatieplan wordt hierop zo nodig aangepast.

1. Introductie

Met dit communicatieplan voor de transitiecommunicatie heeft Pensioenfonds DNB twee doelstellingen:

1. Inzicht bieden in het pensioen.
2. Bijdragen aan het vertrouwen in Pensioenfonds DNB.

In hoofdstuk 7 van dit communicatieplan gaan wij verder in op de communicatiedoelstellingen.

1.1. Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank N.V.

Stichting Pensioenfonds van de Nederlandsche Bank N.V. is een ondernemingspensioenfonds en voert de pensioenovereenkomsten uit die van toepassing zijn op de (oud)werknemers van DNB en de voormalige Stichting Pensioen- en Verzekeringskamer. Pensioenfonds DNB is opgericht in 1954.

Het bestuur van Pensioenfonds DNB bestaat in totaal uit 6 personen. Vier leden zijn vertegenwoordigers van werknemers, pensioengerechtigden en de werkgever. Daarnaast zijn twee onafhankelijke bestuursleden lid van het bestuur. Het bestuur werkt samen en neemt beslissingen waarin de evenwichtige belangenafweging voor alle stakeholders centraal staat.

Het bestuur legt aan het verantwoordingsorgaan verantwoording af over het beleid en hoe dit is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 8 leden en zij vertegenwoordigen de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever. De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Daarnaast is de raad van toezicht ook sparringpartner van het bestuur. De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke leden.

Pensioenfonds DNB vindt communicatie over pensioen belangrijk. Altijd al, maar nu nog meer. Want de transitie naar de nieuwe regels raakt alle deelnemers van het pensioenfonds. Om deelnemers in staat te stellen realistische verwachtingen te hebben en bewuste keuzes te kunnen maken, zijn begrijpelijke communicatie en het bieden van inzicht essentieel.

1.2. Financiële positie

De financiële positie van Pensioenfonds DNB is stabiel en goed. De beleidsdekkingsgraad is hoger dan de vereiste dekkingsgraad. Het pensioenfonds heeft de pensioenen nog nooit hoeven te verlagen. Pensioenfonds DNB kent een voorwaardelijk recht op toeslagverlening en heeft de ambitie om de pensioenen jaarlijks te verhogen. Dit houdt in dat de toeslagverlening afhankelijk is van de financiële gezondheid van het pensioenfonds. Ieder jaar wordt in juni berekend hoe hoog de eventuele toeslag wordt en neemt het bestuur hierover een besluit. Er is een achterstand in de toeslagverlening; niet elk jaar kon de toeslag worden toegekend volgens de ambitie van het pensioenfonds.

De cumulatieve achterstand van 2009 t/m 2024 is als volgt:

Groep	Achterstand
Toeslagachterstand gewezen deelnemers en pensioengerechtigden o.b.v. prijsindex	10,66%

Toeslagachterstand gewezen deelnemers en pensioengerechtigden o.b.v. loonindex	8,29%
Toeslagachterstand actieve deelnemers o.b.v. prijsindex	1,95%

1.3. Maatschappelijk verantwoord beleggen

Pensioenfonds DNB is van mening dat maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) belangrijk is voor het bewerkstelligen van een gezonde, goede en verantwoorde oude dag voor deelnemers. Daarbij staan de maatschappelijke gevolgen van het beleid centraal. Deze staan los van een mogelijk financieel voordeel uit maatschappelijk verantwoord beleggen. Het pensioenfonds heeft geen duurzame beleggingsdoelstelling.

Het beleid ten aanzien van maatschappelijk verantwoord beleggen is mede gebaseerd op periodiek onderzoek onder de deelnemers van het pensioenfonds. Daarnaast speelt ook de positieve houding van de sponsor (DNB) een rol bij het tot stand komen van ons MVB-beleid.

Meer informatie over hoe wij omgaan met maatschappelijk verantwoord beleggen is te vinden op <https://www.dnbpensioenfonds.nl/beleggingen>

1.4. Oude pensioenregeling

De oude (huidige) pensioenregeling van Pensioenfonds DNB is een uitkeringsovereenkomst; een middelloonregeling met een voorwaardelijke indexatie. Bij een middelloonregeling wordt een pensioen opgebouwd over het gemiddelde salaris door middel van een opbouwpercentage en een franchise waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. Het partnerpensioen en wezenpensioen zijn op risicobasis. Dit betekent dat deze verzekering stopt als de deelnemer uit dienst gaat, de relatie eindigt (voor de ex-partner) of bij pensionering. Nabestaanden kunnen ook recht hebben op een tijdelijk partnerpensioen. Pensioenfonds DNB voorziet ook in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid. Waarbij er geen premie meer betaald hoeft te worden bij arbeidsongeschiktheid.

1.5. Nieuwe pensioenregeling

Binnen de nieuwe regels voor pensioen hebben de sociale partners (werkgever en vakbonden) gekozen voor de solidaire premieregeling, waarbij de risico's collectief worden gedeeld. Een zogenaamde solidariteitsreserve is onderdeel van deze regeling. Sociale partners hebben de intentie uitgesproken om de eerder opgebouwde rechten in te varen. Het pensioenfonds streeft ernaar op 1 juli 2026 over te stappen op de nieuwe regeling voor alle deelnemers.

1.6. Wettelijk verplichte transitiecommunicatie

Er zijn vier wettelijk verplichte communicatiemomenten rondom de transitie:

1. Als het transitieplan gereed is, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog) (artikel 150d). De werkgever heeft een publieksvriendelijke samenvatting gemaakt voor drie verschillende doelgroepen: werknemers, ex-werknemers en pensioengerechtigden. Deze zijn naast het transitieplan op de website van ons pensioenfonds geplaatst.

2. Als het implementatieplan is ingediend bij De Nederlandsche Bank, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog) (artikel 150i). Dit communicatieplan is daar onderdeel van (maar kan ook als zelfstandig document worden gepubliceerd). Een samenvatting publiceren mag ook.
3. Voorafgaand aan de datum van overgang van de nieuwe regeling (Q2 2026) krijgen alle deelnemers een eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling (artikel 150e). In bijlage 1 staat het overzicht van de (verplichte) bedragen die we minimaal tonen op dit overzicht. Daarnaast bevat het overzicht de volgende gegevens:
 - De persoonsgegevens van de actieve deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner, arbeidsongeschikte of pensioengerechtigde.
 - De naam en het contactadres van de uitvoerder.
 - De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
 - Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
 - De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
 - Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg).
4. Na de datum van overgang naar de nieuwe regeling krijgen deelnemers een tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling (artikel 150e). De onderdelen van de tweede berekening zijn gelijk aan de eerste. Aanvullend bevat de tweede berekening een uitleg van het verschil tussen de bedragen in de eerste en tweede berekening. Waarschijnlijk is dit een samenvatting met een verwijzing naar meer uitleg online.

1.7. Visie transitiecommunicatie

Pensioenfonds DNB neemt alle deelnemers mee in de transitieperiode. Wij doen dit door voortdurend te communiceren via uiteenlopende kanalen. Alles wat het pensioenfonds doet en laat, heeft effect op beeldvorming, overtuigingen en emoties die bij mensen leven. Dit betekent dat communicatie een wezenlijk onderdeel is bij het maken van het beleid. Communicatie is dus geen sluitstuk, waarbij zaken worden uitgelegd of verantwoord in een aantal middelen, maar een belangrijk onderdeel van de totale dienstverlening. Dit transitiecommunicatieplan bestaat dan ook naast ons huidige beleid zoals uitgewerkt in ons communicatiebeleidsplan 2022-2024. Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgt het pensioenfonds de basisregels: stel de deelnemer centraal, maak pensioen persoonlijk, houd het eenvoudig.

De pensioensector staat voor een enorme transitie. Binnen de sector zijn door pensioenuitvoerders en grote pensioenfondsen initiatieven gestart om gezamenlijk op te trekken als het over communicatie over de nieuwe regels voor pensioen gaat. Zo werkt de sector aan de uitvoering van een gezamenlijke strategie voor heldere communicatie over de nieuwe regels voor pensioen. Het pensioenfonds maakt gebruik van de standaards die door AZL worden ontwikkeld en voldoen aan wet- en regelgeving. Dit is ook kostenefficiënt.

Wij communiceren eenvoudig, eerlijk en empathisch over pensioen. Zo denken wij de boodschap het beste over te brengen op onze deelnemers. Daarnaast volgt Pensioenfonds

DNB de leidraad 'Onze taal op groen', die ervoor zorgt dat in de communicatie zoveel mogelijk duidelijke, herkenbare en eenvoudige taal gebruikt wordt.

2. Missie, visie, doelstellingen, strategie

2.1. Missie

Het pensioenfonds voert de pensioenovereenkomsten uit die de werkgever (DNB) heeft afgesloten met haar (ex werknemers). De uitvoering van de overeenkomst dient correct, persoonlijk, maatschappelijk verantwoord en (kosten)efficiënt te worden gedaan. Het pensioenfonds wil een betrouwbare partner voor de deelnemers zijn, die ernaar streeft de financiële ambities van sociale partners nu en in de toekomst waar te maken.

2.2. Visie

De toekomst van het pensioenlandschap is vanwege de komende pensioenstelselwijziging onzeker. Zeker is echter dat het streven naar een goed pensioen onverminderd belangrijk blijft voor de deelnemers. Pensioenfonds DNB wil daarom klaar zijn voor de toekomst, ongeacht hoe het pensioenlandschap zich gaat ontwikkelen. Dat betekent dat het pensioenfonds een professioneel, efficiënt en wendbaar pensioenfonds wil zijn dat in staat is om snel in te spelen op veranderingen. Daarnaast handelt het pensioenfonds tijdig om de belangen van de deelnemers op de lange termijn te waarborgen.

Pensioenfonds DNB streeft naar een financiële opzet die aansluit bij de risicopreferentie van de deelnemers en de doelstellingen van sociale partners. Een bijdrage leveren aan een positieve maatschappelijke impact is essentieel voor het vertrouwen in het pensioenfonds. Pensioenfonds DNB voert daarom een transparant, verantwoord en duurzaam beleggingsbeleid.

Pensioenfonds DNB ondersteunt en begeleidt de deelnemers op individueel niveau op de essentiële momenten bij het maken van de juiste keuzes. Pensioenfonds DNB communiceert aansprekend en persoonlijk over risico's, opgebouwde kapitalen en koopkracht van deelnemers en over de toekomst van het pensioenfonds. Pensioenfonds DNB luistert naar de deelnemers en gaat zo goed mogelijk om met eventuele klachten van deelnemers.

2.3. Doelstellingen

Pensioenfonds DNB streeft de volgende doelstellingen na:

- Verantwoorde vermogensopbouw
- Stabiele uitkeringen als het tegengit
- Streven naar een (nominaal) stijgende uitkering
- Bewaken van kosten en streven naar kostenefficiëntie met behoud van kwaliteit
- Beheerste bedrijfsvoering en betrouwbare reputatie
- Draagvlak onder deelnemers
- Maatschappelijk verantwoord beleggen

Strategie

- Om onze missie, visie en doelstelling te kunnen uitvoeren en hoge kwaliteit te leveren, volgen we het door ons uitgezette beleid, hanteren we de normen voor goed pensioenfondsbestuur en werken we goed samen met de werkgevers, de vakbonden, de Belangenvereniging Pensioengerechtigden en Gewezen Deelnemers De Nederlandsche Bank NV (BP), het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht. Uitvoerende partijen en dienstverleners worden zorgvuldig uitgekozen en regelmatig

geëvalueerd. Het pensioenfonds laat het belang van de deelnemers leidend zijn bij het handelen.

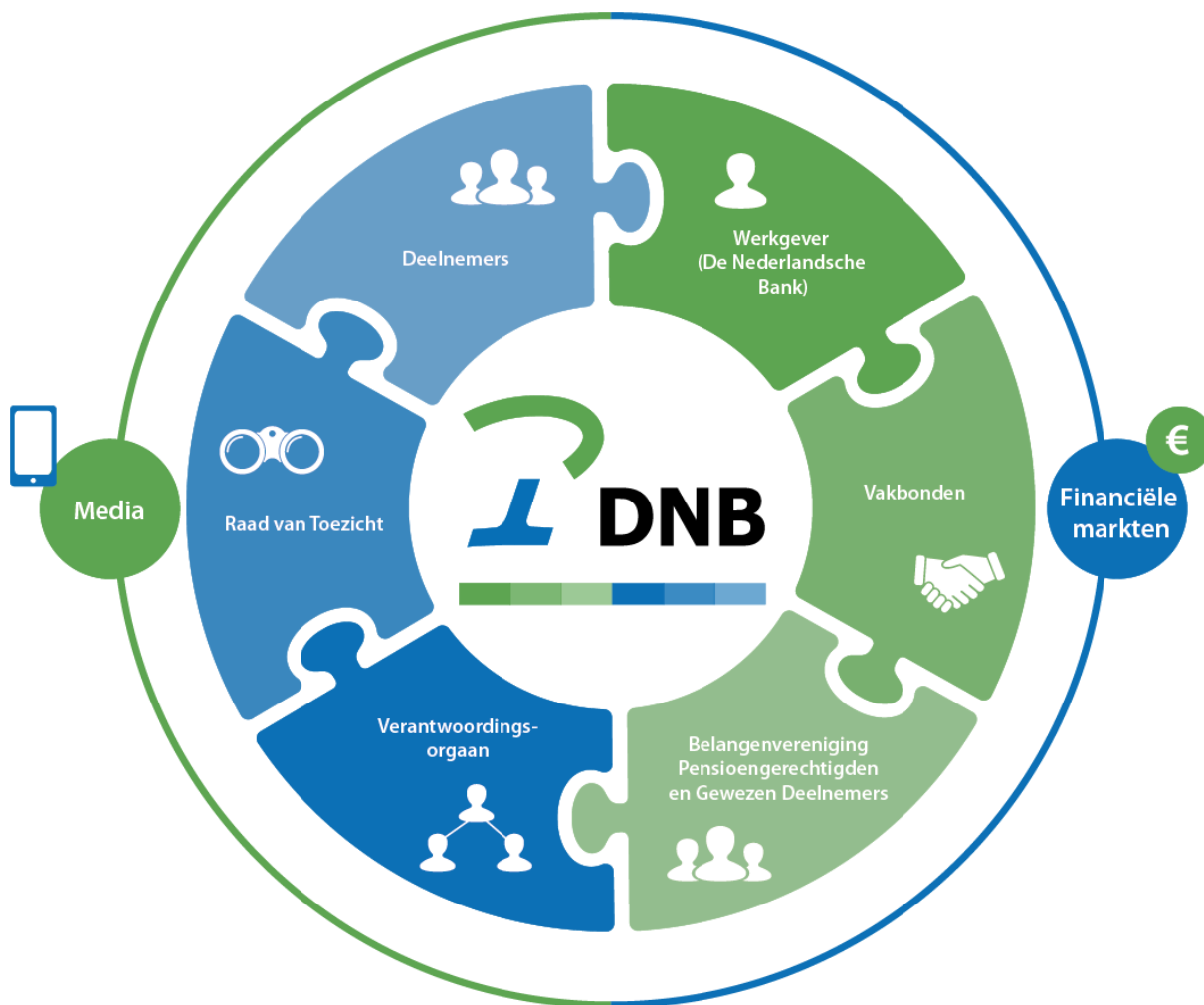
- Tevens zijn er verdere stappen gezet in het MVB-beleid teneinde de beleggingen verder in lijn te brengen met het Parijs akkoord en het Klimaatakkoord.
- De communicatie richting de deelnemers zal in toenemende mate digitaal zijn, aansluitend bij de tijdgeest.

2.4. Doelstellingen transitie naar nieuwe pensioenstelsel

- Positieve transitie-effecten: De transitie-effecten dienen in beginsel voor alle leeftijden per deelnemersgroep positief te zijn. Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn.
- (Verwachte) uitkeringen ten minste gelijk: Nominale ingegane en verwachte uitkeringen blijven ten minste gelijk na transitie. Er zijn geen verlagingen direct op het transitiemoment. Verschillen in de effecten op de uitkeringen tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn.
- Gevulde en evenwichtige werking solidariteitsreserve: De solidariteitsreserve is adequaat gevuld bij aanvang van de nieuwe regeling en de werking daarvan is evenwichtig.
- Minimaal de voorziening meegeven: Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.
- Risico op verlaging: Het risico op verlagingen van de uitkering is voor alle deelnemers niet significant hoger dan dit risico in het huidige pensioenstelsel.

3. Speelveld

De nieuwe regels voor pensioen gelden voor alle pensioenfonds in Nederland. In onderstaande afbeeldingen zijn de belangrijkste stakeholders rond de transitie van Pensioenfonds DNB naar het nieuwe pensioenstelsel in kaart gebracht.



3.1. Directe stakeholders

Werkgever

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die de werkgever en de vakbonden samen afspreken. De werkgever bepaalt dus samen met de vakbonden over de invulling van de nieuwe pensioenregeling. Pensioenfonds DNB sluit een uitvoeringsovereenkomst af met de werkgever voor uitvoering van de pensioenregeling. De werkgever is verantwoordelijk voor het transitieplan en het invaarverzoek.

Vakbonden

De vakbonden Vereniging van Werknemers DNB en de FNV maken namens de deelnemers, oud-deelnemers en pensioengerechtigden afspraken over de nieuwe pensioenregeling, maar ook de keuzes rondom het invaren.

Belangenvereniging Pensioengerechtigden en Gewezen Deelnemers DNB

De BP behartigt de belangen van haar leden. Dit zijn vooral pensioengerechtigden, maar ook ex-medewerkers met een uitgesteld pensioen. Ook actieve deelnemers kunnen als toekomstig pensioengerechtigden lid zijn. BP heeft een hoorrecht voorafgaande aan het definitief vaststellen van het transitieplan. Dit is uitgeoefend.

Pensioenfonds DNB

Pensioenfonds DNB voert de pensioenregeling uit die door de werkgever en vakbonden wordt afgesproken. Het pensioenfonds is betrokken bij de voorbereiding van de besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling. Pensioenfonds DNB besluit op enig moment of zij de nieuwe pensioenregeling wel of niet kunnen accepteren en uitvoeren. Dit is de opdrachtaanvaarding en besluit over de evenwichtigheid van het invaarverzoek.

Verantwoordingsorgaan

Het bestuur legt aan het verantwoordingsorgaan verantwoording af over het gevoerde beleid en de uitvoering daarvan. Het verantwoordingsorgaan heeft adviesrechten. In het kader van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling is dit adviesrecht op het invaarverzoek, het communicatieplan en de uitvoeringsovereenkomst.

Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken bij het pensioenfonds, waaronder een evenwichtige belangenbehartiging. De raad van toezicht fungeert als sparringpartner voor het bestuur. In het kader van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling moeten zij het invaarverzoek goedkeuren.

Deelnemers

Met 'deelnemers' bedoelen we alle deelnemers van het pensioenfonds. De deelnemer is waar het pensioenfonds het allemaal voor doet. Pensioenfonds DNB wil de deelnemers zo goed mogelijk meenemen in de transitie.

3.2. Indirecte stakeholders

Overheid

De overheid bepaalt de wetgeving. De kans bestaat dat wetgeving door wijzigingen in de kamer nog wordt aangepast. De overheid wil pensioenfondsen ook ondersteunen in communicatie en bewustwording en zorgt voor een publiekscampagne over het nieuwe pensioenstelsel.

Media

Het gaat in de media steeds vaker over de nieuwe regels voor pensioen. De verwachting is dat dit de komende jaren zal toenemen, wanneer de daadwerkelijke transitie zal plaatsvinden. Zeker op televisie worden mogelijke negatieve gevolgen sterk neergezet. De nadruk ligt hierbij veelal op de onzekerheid die de nieuwe regels voor pensioen met zich meebrengen en dat er meer 'gegoekt' zou worden met de pensioeninleg. Termen als 'casinopensioen' vormen een risico voor het draagvlak van de nieuwe regels. Media kunnen een grote rol spelen in de publieke opinie. Het pensioenfonds zal niet actief de media opzoeken en vooral luisteren naar de eigen deelnemers.

Financiële markten

Bij de nieuwe regels voor pensioen speelt de ontwikkeling van de financiële markten een grote rol. Gaat het goed met de beleggingen, dan stijgen de pensioenen eerder. Gaat het slecht, dan kunnen de pensioenen ook eerder dalen. Deelnemers hebben op individueel

niveau invloed geen op deze ontwikkeling. Het feit dat de ontwikkeling van de financiële markten toch zo bepalend is, kan leiden tot een gevoel van onzekerheid en machteloosheid bij deelnemers. Dit blijkt onder andere uit ontwikkelingen op andere gebieden, zoals bijvoorbeeld de huizenmarkt, de energieprijzen en de inflatie. Hier is veel maatschappelijke onrust ontstaan. Dit kan ook gebeuren wanneer economische laagconjunctuur de pensioenen van mensen negatief beïnvloedt. Om dit soort negatieve effecten op te vangen hebben de sociale partners gekozen voor een collectieve regeling met een solidariteitsreserve.

4. Doelgroepen

In de communicatie over de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen stellen wij de deelnemers centraal. Deze doelgroep valt uiteen in verschillende subdoelgroepen. Denk hierbij aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers, maar ook aan arbeidsongeschikten en nabestaanden.

4.1. Deelnemers

Actieve deelnemers van Pensioenfonds DNB zijn werkzaam bij DNB. De groep actieve deelnemers bestaat uit (per 1 december 2024) ongeveer 2.460 mensen. Het pensioenfonds kent ongeveer 2.300 gewezen deelnemers. Zij hebben in het verleden bij DNB gewerkt en het opgebouwde pensioen bij Pensioenfonds DNB laten staan.

Pensioengerechtigden ontvangen pensioen omdat ze in het verleden bij DNB hebben gewerkt, of ontvangen nabestaandenpensioen, omdat hun overleden partner werkzaam was bij DNB. Dit betreft (per 1 december 2024) ongeveer 1.670 uitkeringsgerechtigden. Onderdeel daarvan zijn wezen jonger dan 21 (of 27 als zij nog studierend zijn 27 jaar) jaar waarbij een ouder die werkzaam was in de branche is overleden.

Pensioenfonds DNB kent (per jaareinde 2024) 70 arbeidsongeschikten. 67¹ hiervan bouwen premievrij pensioen op en 59 ontvangen een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Verder kent het pensioenfonds (per 1 december 2024) ongeveer 2.400 deelnemers die vroeger bij DNB hebben gewerkt en bij de uitdiensttreding hun pensioen bij het pensioenfonds hebben laten staan.

Werknemers bij DNB zijn gemiddeld hoog opgeleid. De salarissen bij DNB zijn over het algemeen vrij hoog. Hierdoor zijn de pensioenen ook relatief hoog. Het is meer dan een aanvulling op de AOW.

De uitgangssituatie voor wat betreft kennis, houding en gedrag van de deelnemers, baseren we op het laatste deelnemersonderzoek van maart 2023. In het eerste kwartaal van 2025 wordt een nieuw deelnemersonderzoek gedaan, met daarin ook een nulmeting op de kennis van het nieuwe pensioenstelsel.

Kennis

In het deelnemersonderzoek maart 2023 (3-meting) zijn nog geen vragen gesteld over het kennisniveau van de deelnemers. We weten via de werkgever dat het kennisniveau ten aanzien van pensioen onder de deelnemers van Pensioenfonds DNB wisselend is. Sommige werknemers zijn extreem deskundig, omdat zij ook beroepsmatig met pensioen bezig zijn. Maar er zijn ook werknemers waarbij dat niet geldt. Werknemers bij DNB zijn over het algemeen universitair opgeleid en hebben een bovenmatige interesse voor financiële zaken. Dit betekent echter niet dat het vanzelfsprekend is dat werknemers bij DNB kennis hebben over pensioenen. De klantenservice van de uitvoeringsorganisatie AZL merkt wel dat deelnemers van Pensioenfonds DNB bovengemiddeld intelligente en diepgaande vragen stellen over hun pensioen. Het beeld bestaat dat deelnemers echt goed willen weten en begrijpen hoe het zit.

Houding

¹ Checken waarom dit verschillend is.

Het vertrouwen in Pensioenfonds DNB is hoog. Gemiddeld hebben ruim negen van de 10 deelnemers (actief, pensioengerechtigd, gewezen deelnemers) vertrouwen in het pensioenfonds. Het algemeen oordeel over Pensioenfonds DNB wordt uitgedrukt met een rapportcijfer 8. Actieven geven een significant lager cijfer (7,7) dan pensioengerechtigden (8,1). Vooral de steekwoorden betrouwbaar, zorgvuldig, deskundig, degelijk en betrokken worden passend gevonden bij het pensioenfonds. De communicatie van Pensioenfonds DNB wordt in het algemeen door actieven beoordeeld met een 7,5, door pensioengerechtigden met een 7,7 en door gewezen deelnemers met een 7,6.

Gedrag

Hieronder staan het overzicht van gebruikers van het deelnemersportaal Mijn Pensioencijfers: Scores in 2024 van actieve gebruikers en aantal sessies

Q1 2024 : 3.269 en 3.586

Q2 2024 : 2.361 en 2.669

Q3 2024 : 2.527 en 2.814

Q4 2024 : 4.215 en 4.661

In 2024 zijn 31 persoonlijke pensioengesprekken geweest met een gemiddeld cijfer 7,5.

Het aantal deelnemers aan de deelnemersbijeenkomst in oktober 2024 was ongeveer 130.

4.2. Persona's

Een deel van de communicatie over het nieuwe pensioenstelsel is voor iedereen hetzelfde. Denk hierbij bijvoorbeeld aan informatie over: waarom komen er nieuwe regels? Hoe ziet de tijdlijn eruit? Wat verandert er wel en niet? Maar sommige veranderingen zijn voor de ene groep relevanter dan voor de anderen. Bovendien hebben verschillende typen deelnemers verschillende zorgen en behoeften over de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen.

Om voor alle deelnemers in hun communicatiebehoeftes te kunnen voorzien, hebben wij deze gedefinieerd in de vorm van persona's. Met een persona geef je de belangrijkste subdoelgroepen een gezicht, waardoor het makkelijker is om je in de desbetreffende doelgroep te verplaatsen en gerichte en per persona doeltreffende communicatie te ontwikkelen.

Voor elke persona hebben wij een korte omschrijving gemaakt. Vervolgens hebben wij gedefinieerd welke zorgen en voordelen deze persona heeft en ziet over pensioenen in het algemeen, de transitie of de nieuwe pensioenregeling.

Ook hebben wij zogenaamde 'jobs to be done' opgesteld. Deze omschrijven wat de gewenste eindsituatie is van de persona. Dit is het doel waarvoor onze communicatie het middel moet zijn. Tot slot hebben wij onze ambities in kennis, houding en gedrag opgesteld: wat willen we dat deze persona na de pensioentransitie weet en doet met betrekking tot zijn of haar pensioen?

De persona's dienen als basis voor de rest van ons communicatieplan. We hebben zes persona's opgesteld:

Persona 1: actieve deelnemer 18-30 jaar

Persona 2: actieve deelnemer 31-55 jaar

Persona 3: actieve deelnemer 56-67 jaar

Persona 4: pensioengerechtigde

Persona 5: gewezen deelnemer

Persona 6: nabestaande

Onderstaande data zijn van 1 december 2024.

Aantallen per persona ¹	Aantal	procentueel
Persona 1: actieve deelnemer 18 t/m30 jaar	361	5.58%
Persona 2: actieve deelnemer 31 t/m 55 jaar	1.537	23.77%
Persona 3: actieve deelnemer 56 t/m-67 jaar	559	8.64%
Persona 4: pensioengerechtigde	1.615	24.97%
Persona 5: gewezen deelnemer	2.395	37.03%
Persona 6: nabestaande (partnerpensioen (PP) en wezenpensioen (WZP))	366	5.67%

Aantallen per persona	Profiel digitaal met emailadres	Profiel digitaal zonder emailadres, postverzending	Profiel post met emailadres, postverzending	Profiel post zonder emailadres, postverzending	Geen profiel met emailadres, postverzending	Geen profiel zonder emailadres, postverzending
Persona 1	268	87	6	0	0	0
Persona 2	1240	232	62	3	0	0
Persona 3	472	30	54	3	0	0
Persona 4	971	32	298	294	5	15
Persona 5	1756	448	121	42	2	26
Persona 6						
PP	156	6	67	99	5	12
WZP	6	4	0	1	2	8
Totaal	4707	829	541	342	7	41

¹ De arbeidsongeschikten zijn opgenomen in de persona's.

Persona 1: 18-30 jaar

Bas, 30 jaar	'Of er later nog pensioen voor mij is, moet ik nog maar eens zien'
	Bas heeft net zijn studie bedrijfskunde afgerond aan de Universiteit van Amsterdam en is begonnen aan zijn eerste baan bij DNB. Bas is vrijgezel en woont nog in een studentenhuus. Hij kijkt uit naar een eigen appartement. Hij wil carrière gaan maken. Bas weet dat hij via zijn werkgever pensioen opbouwt. Hij heeft zich nog niet verdiept in de details. Pensioen is nog ver weg. Hij vraagt zich of er tegen de tijd dat hij met pensioen gaat nog wel geld voor hem is.
<i>Pains</i> Als ik later met pensioen ga is er niets meer. Ouderen maken het pensioengeld op. Mijn pensioen is nog ver weg, wat moet ik er nu mee?	<i>Gains</i> Interessant dat ik al een persoonlijk pensioenvermogen heb. Beleggen is een interessant thema.
<i>Ambities in kennis, houding en gedrag</i> Weet dat hij in het nieuwe pensioenstelsel een persoonlijk pensioenvermogen krijgt (en dat het dus geen garantie meer is) en dat dit kan schommelen. Weet dat zijn pensioen meer risicovol belegd wordt omdat hij jong is, maar dat geeft kans op een hoger rendement en daardoor later meer pensioen. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	<i>Jobs to be done</i> Ik heb mijn persoonlijke pensioenvermogen bekeken. Ik weet dat ik mijn persoonlijk pensioenvermogen kan meenemen naar mijn volgende werkgever.

Persona 2: 31-55 jaar

Ellen, 47 jaar	'Ik heb in de media gehoord dat het nieuwe pensioenstelsel voor mijn leeftijdsgroep nadelig kan uitpakken. Ik maak me daar zorgen over.'
	Ellen heeft een gezin en werkt 4 dagen in de week bij DNB. Ze bouwt al een tijd pensioen op en heeft wel eens gekeken hoeveel dat is. Ze heeft een druk leven met het gezin, werk, sport en sociale activiteiten.
<i>Pains</i> Ik heb in de media gehoord dat het nieuwe pensioenstelsel voor mijn leeftijdsgroep nadelig kan uitpakken. Het is oneerlijk als mijn pensioen omlaag gaat.	<i>Gains</i> Ik kan goed volgen wat er met mijn persoonlijk pensioenvermogen gebeurt. Ik word (gedeeltelijk) gecompenseerd voor het wijzigen van de premiemethodiek.

Wat is er geregeld voor mijn nabestaanden als ik overlijd? Ik heb eigenlijk geen tijd om hiermee bezig te zijn en me hier druk om te maken.	
<i>Ambities in kennis, houding en gedrag</i> Weet wat het nieuwe persoonlijk pensioenvermogen inhoudt en dat dit kan schommelen. Weet hoe pensioen voor nabestaanden geregeld is in de nieuwe regeling. Weet dat er compensatie bestaat voor mensen die eventueel 'benadeeld' worden. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Logt in en bekijkt hoeveel pensioen zij heeft opgebouwd en kan verwachten op pensioenleeftijd 68 jaar.	<i>Jobs to be done</i> Ik weet wat er verandert. Ik weet hoeveel pensioen ik heb opgebouwd. Ik ben er gerust in dat ik niet benadeeld word in het nieuwe pensioenstelsel. Ik ben er gerust op dat er nog steeds een nabestaandenpensioen geregeld is in het nieuwe pensioenstelsel.

Persona 3: 56-67 jaar

Martin, 63 jaar	'Ik heb mijn hele werkende leven ingelegd. Nu is het ineens onzeker hoeveel pensioen ik krijg.'
	Martin woont samen met Peter en werkt fulltime bij DNB. Hij bereidt zich voor op zijn pensioen en maakt zich zorgen om de onzekerheid die het nieuwe pensioenstelsel meebrengt. Hij vraagt zich af of het uitmaakt of hij in het oude of nieuwe pensioenstelsel met pensioen gaat en of dat voor- en nadelen heeft.
<i>Pains</i> Ik heb mijn hele werkende leven ingelegd. Het is nu ineens onzeker hoeveel pensioen ik krijg. Als mijn pensioen daalt, is er dan nog wel genoeg tijd om het te laten stijgen? Ik weet niet of ik iets moet doen en wat de gevolgen van bepaalde keuzes zijn. Maakt het uit of ik vóór of ná transitiedatum met pensioen ga? Weet hoe pensioen voor nabestaanden geregeld is in de nieuwe regeling.	<i>Gains</i> Ik kan goed volgen wat er met mijn persoonlijk pensioenvermogen gebeurt en hoeveel pensioen ik daarvoor kan krijgen. Hoe ouder je wordt, hoe minder beleggingsrisico er voor mij wordt genomen. Ik ben er gerust op dat er nog steeds een nabestaandenpensioen geregeld is in het nieuwe pensioenstelsel.
<i>Ambities in kennis, houding en gedrag</i> Weet wat het nieuwe persoonlijk pensioenvermogen inhoudt en dat het kan schommelen. Weet hoe pensioen voor nabestaanden geregeld is in de nieuwe regeling. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Denkt na over zijn financiële situatie na het pensioen. Logt in en bekijkt hoeveel pensioen hij kan verwachten en welke keuzemogelijkheden er zijn.	<i>Jobs to be done</i> Ik weet welke keuzes ik heb op welke momenten voor mijn pensioen en wat de gevolgen daarvan zijn voor mijn pensioen. Ik weet hoeveel pensioen ik ongeveer kan verwachten op mijn pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Ik weet wat ik moet doen om mijn pensioen goed te regelen.

Persona 4: pensioengerechtigde

Ans, 70 jaar	'Er wordt gegokt met geld dat ik al heb betaald en waar ik recht op heb.'
	Ans heeft haar hele leven pensioen opgebouwd en is nu met pensioen. Ze geniet van het leven en heeft samen met haar man (ook gepensioneerd) voldoende inkomen voor haar levensstijl. Ze wil risico en onzekerheid minimaliseren.
<i>Pains</i> Als mijn pensioen nu daalt, is er in mijn leven geen tijd meer om het te laten stijgen. Er wordt gegokt met geld dat ik al heb betaald en waar ik recht op heb. Wat gebeurt er als mijn persoonlijk pensioenvermogen op is? Schommelingen hebben direct invloed op mijn inkomen.	<i>Gains</i> Als de financiële situatie goed is, gaat mijn pensioen eerder omhoog.
<i>Ambities in kennis, houding en gedrag</i> Weet dat haar uitkering kan schommelen (en dat de mate waarin dat gebeurt beperkt is) en weet waardoor dat komt. Weet dat er een solidariteitsreserve is om tegenslagen op te vangen en dat het pensioen nog steeds levenslang is. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Logt in en bekijkt hoeveel pensioen ze krijgt.	<i>Jobs to be done</i> Ik wil kunnen blijven leven zoals nu. Ik krijg in ieder geval levenslang een uitkering.

Persona 5: gewezen deelnemer

Arnoud	'Moet ik mijn pensioen nu toch nog overdragen naar mijn nieuwe werkgever?'
	Arnoud werkte in het verleden enkele jaren bij DNB. Hij werkt inmiddels bij een nieuwe werkgever en bouwt daar pensioen op. Hij heeft zijn pensioen bij Pensioenfonds DNB laten staan.
<i>Pains</i> Ik snap het niet meer; mijn huidige pensioenuitvoerder geeft mij andere informatie / legt het nieuwe pensioenstelsel anders uit Schommelingen in pensioen kunnen bij elk pensioenfonds anders zijn.	<i>Gains</i> Ik kan zelf kiezen of ik mijn pensioen meenemen of laat staan (uit dienst na 1 januari 2015) Hoe ouder je wordt, hoe minder risico we nemen met de beleggingen.
<i>Ambities in kennis, houding en gedrag</i> Weet dat hij pensioen heeft opgebouwd bij Pensioenfonds DNB. Weet hoe hij het opgebouwde pensioen van Pensioenfonds DNB kan meenemen naar de huidige pensioenuitvoerder Weet wat het nieuwe persoonlijk pensioenvermogen inhoudt en dat het kan schommelen.	<i>Jobs to be done</i> Ik weet of het voor mij aantrekkelijk is om het pensioen naar mijn persoonlijk pensioenvermogen bij mijn huidige werkgever over te brengen. Ik weet hoe ik dat pensioen naar mijn persoonlijk pensioenvermogen bij mijn huidige werkgevers kan overbrengen.

Persona 6: nabestaande

Petra, 45 jaar	'Verandert mijn partnerpensioen'
	De partner van Petra werkte bij DNB en is op 40-jarige leeftijd overleden. Sindsdien ontvangt Petra een partnerpensioen.
<i>Pains</i> Als mijn pensioen nu daalt, is er in mijn leven geen tijd meer om het te laten stijgen. Wat gebeurt er als mijn persoonlijk pensioenvermogen op is? Schommelingen hebben direct invloed op mijn inkomen.	<i>Gains</i> Als de financiële situatie goed is, gaat mijn pensioen eerder omhoog.
<i>Ambities in kennis, houding en gedrag</i> Weet dat haar uitkering kan schommelen (en dat de mate waarin dat gebeurt beperkt is) en weet waardoor dat komt. Weet dat er een solidariteitsreserve is om tegenslagen op te vangen en dat het pensioen nog steeds levenslang is. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Logt in en bekijkt hoeveel pensioen ze krijgt.	<i>Jobs to be done</i> Ik wil kunnen blijven leven zoals nu. Ik krijg in ieder geval levenslang een uitkering.

4.3. Bijzondere groepen

4.3.1. Groepen zonder extra aanpassingen

Het pensioenfonds heeft in de communicatie over de nieuwe regels voor pensioen aandacht voor de volgende bijzondere groepen. Hierin zijn geen andere aanpassingen in de pensioenen dan die voor andere deelnemers, maar vragen wel extra aandacht in de communicatie:

Arbeidsongeschikten (circa 70 deelnemers)

Arbeidsongeschikte deelnemers bouwen als deelnemer nog pensioen op. Zij zullen alle communicatie moeten ontvangen die actieve deelnemers ook ontvangen, omdat ook voor hen de pensioenregeling wordt aangepast naar een solidaire premieregeling. In de meeste gevallen zijn zij echter geen werknemer meer. Zij zullen daarnaast ook communicatie moeten ontvangen als zij bij ons pensioenfonds een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen.

Belangrijkste boodschappen:

- U bouwt pensioen bij ons op. Dit gebeurt (gedeeltelijk) premievrij omdat u (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent. In het nieuwe pensioenstelsel blijft u recht houden op premievrije opbouw. Dat gebeurt in het nieuwe pensioenstelsel via een persoonlijk pensioenvermogen. Hiervoor hoeft, net als nu geen premie te worden betaald. Voor het persoonlijk pensioenvermogen gelden dezelfde regels als voor deelnemers die nog werken en pensioen opbouwen bij ons pensioenfonds. Dit geldt ook voor de keuzeopties als u met pensioen gaat.
- U ontvangt van ons een arbeidsongeschiktheidspensioen. U behoudt dit pensioen. Uw pensioen kan wel gaan schommelen door de ontwikkelingen van de beleggingen. Gaat het goed, dan wordt uw pensioen sneller hoger. Maar gaat het slecht, dan kan uw pensioen ook sneller omlaag gaan dan nu het geval is. Wel zijn er verschillende maatregelen die er voor zorgen dat de kans op een daling van uw pensioen niet groot is.
- Uw nabestaanden hebben nog steeds recht op een nabestaandenpensioen. Als u overlijdt voordat uw met pensioen gaat dan krijgt uw partner een partnerpensioen van 35% van uw inkomen waarop uw pensioenopbouw is gebaseerd. Ook krijgt uw partner een tijdelijk partnerpensioen tot hij/zij zelf de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Als u overlijdt voor de pensioendatum dan krijgen uw kinderen (tot 25 jaar) een wezenpensioen van 20% van uw inkomen waarop uw pensioenopbouw is gebaseerd.

Wezen (21 lopende uitkeringen)

Het pensioenfonds kent deelnemers met ingegaan wezenpensioen. Van deze groep loopt de uitkering door tot 25 (zoals voor iedereen) en tot 27 (voor studerende – deze rechten worden gerespecteerd -). De toets op studeren vindt alleen nog plaats op 25-jarige-leeftijd.

Belangrijkste boodschap

De uitkering loopt door tot 25 jaar en bij studeren tot 27 jaar.

Gewezen partners (circa 50 deelnemers)

Een gewezen partner is de partner van een (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde waarmee het huwelijk, het geregistreerde partnerschap of de samenleving inmiddels is geëindigd. Ook voor gewezen partners geldt dat hun pensioenaanspraken worden omgezet in persoonlijk pensioenvermogen. Als zij al een pensioen ontvangen wordt dit pensioen net als bij alle andere pensioengerechtigden omgezet in een pensioen waarin zij met meer schommelingen te maken krijgen.

De belangrijkste boodschappen zijn vergelijkbaar met die van gewezen deelnemers als het om pensioenaanspraken gaat en met pensioengerechtigden als zij al pensioen ontvangen.

Overige bijzondere groepen – life events:

Ook zijn er bijzondere groepen die extra aandacht vragen, vanwege hun leeftijd of een (aankomend) life event rond de transitiedatum. Dit betreft de volgende groepen:

- Deelnemers 10 jaar voor de AOW-leeftijd op 1 juli 2026
- Belangrijke boodschap voor actieve deelnemers die eerder met pensioen willen (voordat de nieuwe regels zijn ingevoerd):
- Er is de mogelijkheid dat u compensatie misloopt omdat deze alleen wordt toegewezen aan actieve deelnemers .
- Deelnemers die vlak voor of vlak na de transitiedatum met pensioen (willen) gaan
- Deelnemers die vlak voor de transitiedatum in dienst komen en nog geen informatie hierover hebben ontvangen.
- Deelnemers die tijdens de transitieperiode een waardeoverdracht van of naar het pensioenfonds willen uitvoeren.

- Deelnemers die een scheiding doorgeven.
- Nabestaanden van deelnemers die vlak voor of na de transitiedatum overlijden.

Aan deze deelnemers zal in de lijst van vragen en antwoorden voor en tijdens de transitie van het oude pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel extra aandacht besteed worden.

4.3.2. Groepen met extra aanpassingen

Er zijn subgroepen met rechten uit overgangsregelingen. Het pensioenfonds heeft hier (voorgenomen) besluiten overgenomen, die nog afgestemd worden met sociale partners. We bekijken wat de impact is en of aanvullende communicatie nodig is.

Deelnemers die nog recht hebben op prepensioen / tijdelijk ouderdomspensioen

In het verleden zijn er deelnemers geweest die bezwaar hebben gemaakt tegen het omzetten van prepensioen en tijdelijk ouderdomspensioen in ouderdomspensioen. Voor deelnemers die al met prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen zijn als straks het nieuwe pensioenstelsel ingaat, loopt dit pensioen gewoon door. Voor deelnemers die nog niet met pensioen zijn wordt dit pensioen omgezet in ouderdomspensioen. Zij kunnen (indien hun situatie dit toelaat) hun prepensioen/tijdelijke ouderdomspensioen in laten gaan voor transitiedatum, als ze niet willen dat dit wordt omgezet naar levenslang ouderdomspensioen.

Belangrijkste boodschappen:

- Voor pensioengerechtigden waarin het prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen al is ingegaan (circa 90 deelnemers):
U ontvangt van ons een prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen. U behoudt dit pensioen. Uw pensioen gaat wel meer schommelen door de ontwikkelingen van de beleggingen van het pensioenfonds. Gaat het goed, dan wordt uw pensioen sneller verhoogd. Maar gaat het slecht, dan kan uw pensioen ook sneller omlaag gaan dan nu het geval is. Wel zijn er verschillende maatregelen die er voor zorgen dat de kans op een daling van uw pensioen niet groot is.

Voor deelnemers die nog recht hebben op prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen en dit pensioen nog niet is ingegaan zijn er de volgende groepen (met leeftijd vlak voor transitiedatum):

- Deelnemers ouder dan 60 jaar met recht op prepensioen kunnen hiervan de uitkering aanvragen (circa 70 deelnemers);
- Deelnemers met recht op tijdelijk ouderdomspensioen kunnen hiervan de uitkering aanvragen (ook jonger dan 60) (circa 15 deelnemers (waarvan 9 jonger dan 60 jaar));

Belangrijkste boodschap:

U heeft nog recht op prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen. Dit pensioen wordt bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel omgezet en opgenomen in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdomspensioen. U heeft vervolgens wel de mogelijkheid om dit ouderdomspensioen eerder in te laten gaan en daarbij ook te kiezen voor een deeltijdpensioen of eerst een hoger en later lager pensioen (of andersom). U kunt er echter ook voor kiezen om uw prepensioen/tijdelijke ouderdomspensioen in te laten gaan voor (transitiedatum), zodat uw prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen al is gestart voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en uw prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen niet wordt omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen voor uw ouderdomspensioen.

De overige deelnemers met recht op prepensioen hebben geen keuze, de voorziening hiervoor zal worden omgezet naar het persoonlijk pensioenvermogen (circa 80 deelnemers).

:
Belangrijkste boodschap:

U heeft nog recht op prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen. Dit pensioen wordt bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel omgezet en opgenomen in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdomspensioen. U heeft vervolgens wel de mogelijkheid om dit ouderdomspensioen eerder in te laten gaan en daarbij ook te kiezen voor een deeltijds pensioen of eerst een hoger en later lager pensioen (of andersom).

Oud-PVK met onvoorwaardelijke indexatie (circa 80 deelnemers)

De groep oud-PVK betreft een kleine groep inactieve deelnemers die nog een onvoorwaardelijke toeslagtoezegging op basis van de cao loonstijging hebben. DNB probeert om de huidige toezegging van de oud-PVK groep onder te brengen bij een verzekeraar. Op dit moment loopt hiervoor een aanbestedingsproces. Als de opdracht is aanbesteed kan DNB een formeel verzoek tot collectieve waardeoverdracht indienen bij Pensioenfonds DNB. De oud-PVK groep heeft bij een collectieve waardeoverdracht individueel de mogelijkheid om bezwaar te maken. De deelnemers die bezwaar maken blijven bij Pensioenfonds DNB en varen op reguliere wijze in.

Als de aanbesteding onverhoopt niet lukt of de collectieve waardeoverdracht in zijn geheel niet door kan gaan, dan blijven de deelnemers van de deze groep allemaal bij Pensioenfonds DNB en varen zij mee in. In het nieuwe pensioenstelsel wordt niet meer op gelijke wijze geïndexeerd en is er ook geen alternatief mogelijk. De transitie (inclusief invaren) moet dan in zijn totaliteit evenwichtig zijn. In deze situatie stelt DNB daarom aan deze groep een eenmalige vergoeding beschikbaar die afhangt van de financiële positie van Pensioenfonds DNB op transitiedatum. De vergoeding compenseert het vervallen van de financiële verplichting van DNB om de toeslag van Pensioenfonds DNB aan te vullen als deze ontoereikend is.

Belangrijkste boodschap:

Dit is afhankelijk van de vraag of er een collectieve waardeoverdracht naar een verzekeraar kan plaatsvinden. Als dat het geval is zullen deelnemers ook een individueel bezwaarrecht hebben en moeten zij daarover informatie ontvangen. Indien geen collectieve waardeoverdracht naar een verzekeraar plaatsvindt zal goede informatie moeten worden gegeven over de compensatie die deze deelnemers dan ontvangen.

Wezen (4.500 deelnemers met opgebouwd recht)

Het pensioenfonds kent deelnemers met opgebouwde aanspraken wezenpensioen (tot 1 januari 2020) . Van deze groep worden de rechten aangetast als uitkering zou stoppen bij 25 in plaats van 27 (voor studerende).

Het pensioenfonds is nog in overleg met AZL om dit op te lossen. Het pensioenfonds overweegt om in het uiterste geval alle bestaande aanspraken van latente wezen door te laten lopen tot de eindleeftijd van 27 jaar (zonder toets op studeren).

Belangrijkste boodschap

De uitkering loopt (afhankelijk van de oplossing) door tot 25 jaar, waarbij rekening is gehouden met studeren tot 27 jaar.

Deelnemers met opgebouwd partnerpensioen die bezwaar hebben gemaakt

Per 1 januari 2020 zijn de uitgestelde partnerpensioenen en het daaraan gekoppelde wezenpensioen (uitkerend bij overlijden ná de pensioenrichtleeftijd) geconverteerd naar direct ingaand partnerpensioen en het daaraan gekoppelde wezenpensioen (ook uitkerend bij overlijden vóór de pensioenrichtleeftijd). Deelnemers die bezwaar hebben gemaakt hebben nog aanspraak op een ingaand partnerpensioen afhankelijk van hun pensioenleeftijd. Zij

hebben daarbij in huidige situatie overigens géén dekking bij overlijden vóór 65/67/68 (en in het nieuwe pensioenstelsel ook niet). Als zij ook bezwaar hebben gemaakt tegen omzetting van prepensioen/tijdelijk ouderdomspensioen naar ouderdomspensioen, dan is er een uitgesteld partnerpensioen mogelijk vanaf 65 of 67 jaar.

Bij het invaren zal de voorziening van uitgesteld partnerpensioen (65/67/68 jaar) worden toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Dit gebeurt collectief actuariael neutraal. De deelnemer ontvangt de volledige waarde van dit uitgesteld partnerpensioen als extra vermogen in zijn persoonlijke pensioenvermogen. Naar verwachting hebben deelnemers destijds bewust gekozen om deze omzetting niet te doen, bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van een partner of dat de partner zelf een inkomen heeft.

Mocht een deelnemer ná invaren overlijden tussen de betreffende leeftijd (65/67/68 jaar) en zijn of haar pensioendatum (als deze later ligt dan 65/67/68), dan ontvangt een eventuele partner geen levenslang partnerpensioen uit deze partnerpensioenaanspraak.

Belangrijkste boodschap, hierin zijn twee groepen te onderscheiden:

- Circa 90 gewezen deelnemers, hier is bij het pensioenfonds geen dekking meer in voorkomende gevallen. Deze deelnemers kunnen eventueel zelfstandig een overlijdensrisicoverzekering afsluiten bij een externe partij;
- Circa 75 actieve deelnemers hebben wel recht op de 35% risicodekking conform de nieuwe pensioenregeling, die na de wettelijke uitloop van 6 maanden na uitdiensttreding vrijwillig en voor eigen rekening kan worden voortgezet (na de wettelijk verplichte voortzetting van deze risicodekking). Daarnaast is het voor deze deelnemers mogelijk om eventueel zelfstandig een overlijdensrisicoverzekering af te sluiten bij een externe partij.

Deelnemers/pensioengerechtigden met recht op een slotuitkering

Voor een groep (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden is destijds de betaling omgezet van kwartaal naar maandbetalingen. Voor deze groep is een overgangsbepaling opgenomen waarbij de maandbetaling na overlijden wordt aangevuld via een slotuitkering:

- Bij overlijden in 1e maand van kwartaal: 2 maanden slotuitkering
- Bij overlijden in 2e maand van kwartaal: 1 maand slotuitkering
- Bij overlijden in 3e maand van kwartaal: géén slotuitkering

Gemiddeld is er naar verwachting sprake van 1 maand slotuitkering. Het eventueel partnerpensioen dat ingaat na overlijden binnen het betreffende kwartaal wordt gesaldeerd met de slotuitkering van het ouderdomspensioen.

AZL heeft aangegeven deze slotuitkeringen niet meer te willen/kunnen uitkeren (is nu ook een handmatig proces).

Bij het invaren zal de gemiddelde slotuitkering (1 maand) worden toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. In de uitvoering zal daarvoor bij de hele betreffende groep pensioengerechtigden (ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen) en gewezen deelnemers een leeftijdsafhankelijke opslag worden toegepast.

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de deelnemer géén partnerpensioen verzekerd heeft, omdat nog niet bekend is of, en zo ja welke hoogte, er sprake is van een partnerpensioen op het moment van overlijden.

Belangrijkste boodschap

Deze toekenning leidt voor de uitkerenden direct tot een hogere pensioenuitkering.

4.4. Deelnemers in aantallen

De volgende aantallen geven een indruk van de deelnemers, verdeeld naar status, leeftijd, geslacht. De cijfers zijn afkomstig uit de pensioenadministratie.

Om het communicatiebeleid af te stemmen op de doelgroep, zijn de belangrijkste kenmerken van de doelgroepen geanalyseerd. Na het overzicht volgen de belangrijkste conclusies. Data per 22 november 2024.

Status	Aantal
Actieven	2.457
Arbeidsongeschikten	68
Gewezen deelnemers	2.395
Pensioengerechtigden, waarvan	1.615
*Ouderdomspensioen	1.248
*Partnerpensioen	344
*Wezenpensioen	23
Gewezen partners (met uitkering)	57
Totaal	6,592

Bijzondere groepen	Aantal
Arbeidsongeschikten	68
*Geheel arbeidsongeschikt	51
*Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	17
Niet opgevraagde pensioenen, waarvan (per maart 2025)	4
*Ouderdomspensioen (waarvan 1 volstrekt onvindbaar)	3
*Partnerpensioen	1

Groepen die rond de transitiedatum te maken krijgen met een life-event	Aantal
Actieve deelnemers van 64+	95
Actieve deelnemers dat tussen 1 juli 2025 en tot en met 1 juli 2026 met pensioen gaan	17
Aantal gewezen deelnemers dat tussen 1 juli 2025 en tot en met 1 juli 2026 met pensioen gaan	30

Waarom maken we deze keuzes?

We vinden het belangrijk om de communicatie over de nieuwe pensioenregeling zo goed mogelijk bij onze deelnemers te laten aansluiten. Door de persoonlijke relevantie te verhogen, hebben we meer kans dat de boodschap aankomt.

Daarom beschrijven we onze deelnemers in cijfers, op basis van kennis, houding en gedrag en hebben we persona's gemaakt. Deze persona's hebben we gemaakt om onszelf nog beter in te leven in onze deelnemers en welke impact de transitie kan hebben. Afhankelijk van de status of leeftijdsfase van een deelnemer, zal deze andere ambities of zorgen hebben in relatie tot de transitie. Door deze in kaart te brengen, kunnen we de boodschappen daar goed op afstemmen.

Bij het samenstellen van de persona's hebben we gekeken naar de verschillende effecten van de transitie. Als er weinig verschil is in effect, hebben we deze groep niet verder uitgesplit. Daarom kiezen we bijvoorbeeld voor de persona 'pensioengerechtigden', waaronder wij ontvangers van ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen verstaan. De impact van de transitie voor iedereen die een uitkering ontvangt is ongeveer gelijk. We benoemen de wezen wel als bijzondere groep, omdat de eindleeftijd hier verandert.

We kiezen er ook voor om de gewezen deelnemers als één groep neer te zetten, ook al komen hier allerlei verschillende leeftijden voor. We vinden het belangrijk om onze gewezen deelnemers op hoofdlijnen te informeren over onze nieuwe regeling.

5. Communicatiestrategie

Het pensioenstelsel in Nederland verandert. Voor een pensioenuitvoerder is dat een grote verandering. Maar voor een deelnemer blijft er ook veel hetzelfde. De basis wordt niet wezenlijk anders: deelnemers blijven pensioen opbouwen via hun werkgever en daar premie voor betalen. Als je met pensioen gaat, krijg je een pensioen zolang je leeft. Natuurlijk leggen we uit wat er gaat veranderen, maar we focussen ook zeker op wat blijft.

In de transitiecommunicatie segmenteren we niet alleen op basis van doelgroep, maar ook op basis van fase in de communicatie. Elke fase vraagt om een ander type communicatie en heeft een ander doel. Wij zien in de transitiecommunicatie drie fases. Deze fases hebben we gekoppeld aan een tijdvak, zodat de laatste fase afloopt aan het eind van de transitiecommunicatie.

5.1. Communicatiefases

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

Deelnemers weten dat er iets verandert. We vergroten de digitale bereikbaarheid en maken deelnemers alert dat er veranderingen in de nieuwe regels van pensioen aankomen. Daarbij geven we in deze eerste fase al basisinformatie over deze veranderingen, zodat de deelnemers hier al een eerste beeld bij hebben. Denk bijvoorbeeld aan: er komt een nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2026. Je hebt dan geen aanspraak meer, maar een persoonlijk pensioenvermogen. Het pensioen gaat meer meebewegen met de financiële markten. Maar ook: dit verandert er niet.

Fase 2: Verdiepen (t/m Q2-2026)

In de tweede fase bieden we inzicht in wat er voor deelnemers verandert. We gaan dieper in op de veranderingen. Denk bijvoorbeeld aan uitleg over het nabestaandenpensioen, de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. In deze fase krijgen de deelnemers ook de eerste berekening van hun verwachte pensioen in de nieuwe regeling (de prognose) en geven we uitleg over wat een deelnemer precies wel en niet kan en zien vanaf 1 juli 2026. We geven uitleg over de naderende transitieperiode en managen de verwachtingen hierover. De transitieperiode beslaat ongeveer 2 maanden na de invaardatum. De meeste administratieve processen zijn dan tijdelijk niet mogelijk en worden later verwerkt. Primaire processen (zoals ingang partnerpensioen na een overlijden) gaan uiteraard wel door en worden in deze periode handmatig verwerkt. We nemen onrust weg door transparant te zijn over wat we wel en niet doen. Bijvoorbeeld: als een deelnemer overlijdt tijdens deze transitieperiode, zorgen wij dat de nabestaanden toch gewoon een uitkering krijgen.

Fase 3 : Accepteren (t/m Q2 2027)

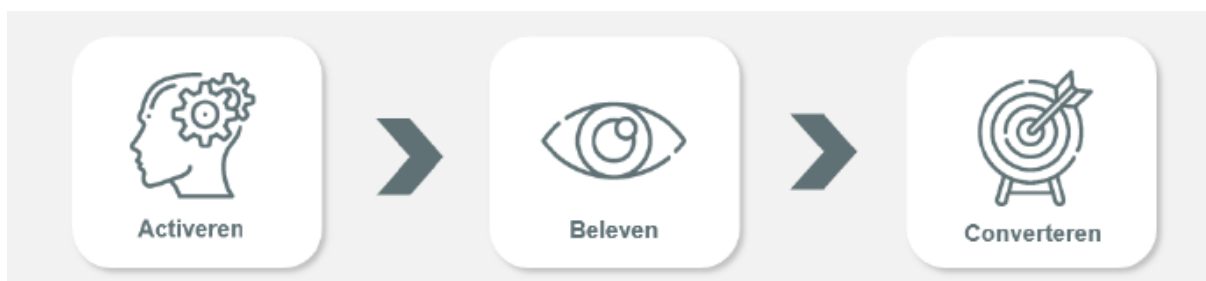
Deelnemers krijgen enkele maanden na de invaardatum de tweede berekening van hun verwachte pensioen in de nieuwe regeling (de definitieve bedragen). Het verwachte pensioen blijft een inschatting. Zo zetten we dat ook neer. Want het persoonlijk pensioenvermogen gaat schommelen en een uitkering kan ook schommelen. In de nieuwe pensioenregeling is er geen sprake meer van een 'definitief bedrag' of 'een definitieve uitkering'. We streven ernaar dat deelnemers in deze fase inloggen en de tweede inschatting van hun verwacht pensioen bekijken.

5.2. Communicatiestrategie

In de transitiecommunicatie blijven we de kernelementen uit de reguliere communicatiestrategie aanhouden: activeren, beleven, converteren. In onze communicatie laten we steeds drie elementen op elkaar grijpen en elkaar versterken:

- **Activeren:** deelnemers in beweging krijgen. We geven deelnemers de juiste impuls of trigger om in actie te komen.
- **Beleven:** deelnemers een goede band laten ervaren met Pensioenfonds DNB. We geven deelnemers op het juiste moment en in de juiste setting, de beste ervaring waardoor ze vertrouwen hebben in het pensioenfonds en de drempel lager wordt om een volgende actie te ondernemen.
- **Converteren:** de deelnemers de juiste acties laten uitvoeren. We geven deelnemers de mogelijkheid de juiste actie te doen en deze effectief te voltooien.

Door deze elementen niet los van elkaar te zien, maar als één geheel met onderlinge wisselwerking, werken we aan communicatie die deelnemers in beweging zet.



5.3. Communicatieaanpak

Relevant en begrijpelijk

Pensioenfonds DNB zorgt voor relevante en begrijpelijke communicatie. Met relevant bedoelen we: interessant voor de ontvanger. We bieden informatie gelaagd aan en passen segmentatie toe waar dat nodig is. In dit plan komt dit verder tot uitwerking door de specificatie van doelen en boodschappen naar persona's. Met begrijpelijk bedoelen we dat we schrijven op taalniveau B2.

Persoonlijk en toegankelijk

Pensioen is abstract. Daarom kiest Pensioenfonds DNB voor een persoonlijke benadering. In de communicatie zet Pensioenfonds DNB vertrouwde gezichten in, bijvoorbeeld door persoonlijke verhalen van deelnemers en bestuursleden in de vorm van interviews, filmpjes, bijeenkomsten, deelnemersbijeenkomsten en blogs. Het pensioenfonds vindt het belangrijk om met deelnemers in gesprek te zijn. Bijvoorbeeld op bijeenkomsten of via het deelnemerspanel.

Doorlopend meten, dialoog en feedback

Pensioenfonds DNB spant zich in om de continue dialoog aan te gaan met de deelnemers. Communicatiemiddelen worden voor verzending voorgelegd aan het deelnemerspanel. We monitoren de statistieken van de website en de online verzendingen. We plannen bijeenkomsten met deelnemers om hun mening te horen en ideeën op te halen. Zie voor een verdere uitwerking hiervan hoofdstuk 11: evaluatie.

Digitaal waar mogelijk

Pensioenfonds DNB is een digitaal pensioenfonds. We communiceren digitaal waar dat mogelijk is. In de pensioenadministratie ligt het communicatieprofiel van de deelnemer vast. Voor deelnemers staat de optie voor digitale communicatie daarom standaard aangevinkt in

het deelnemersportaal. Als deelnemers informatie toch op papier willen ontvangen, kunnen ze dat aangeven in het deelnemersportaal. Pensioenfonds DNB blijft inzetten op het verzamelen van privé e-mailadressen om de digitale bereikbaarheid verder te vergroten.

Soms is persoonlijk contact wenselijk en mogelijk. Pensioenfonds DNB maakt die afweging zorgvuldig.

Overzicht digitale bereikbaarheid Pensioenfonds DNB (stand per 1 december 2024):

Aantallen per persona	Profiel digitaal met emailadres	Profiel digitaal zonder emailadres, postverzending	Profiel post met emailadres, postverzending	Profiel post zonder emailadres, postverzending	Geen profiel met emailadres, postverzending	Geen profiel zonder emailadres, postverzending
Persona 1	268	87	6	0	0	0
Persona 2	1240	232	62	3	0	0
Persona 3	472	30	54	3	0	0
Persona 4	971	32	298	294	5	15
Persona 5	1756	448	121	42	2	26
Persona 6	196	9	85	103	13	14
Totaal	4903	838	626	445	20	55

Waarom maken we deze keuzes?

We vinden het belangrijk om realistische doelen te stellen voor de transitiecommunicatie, deze te meten en hierop te kunnen bijsturen. Daarom knippen we de transitieperiode op in drie fases. In elke fase zien we een ander doel van de communicatie. Door de fases te benoemen en de doelstellingen te koppelen aan deze fases, worden deze concreter en meer behapbaar. We meten niet op het einde of onze doelstellingen zijn behaald, maar meten na elke fase of we op koers lopen.

Verder vinden we het belangrijk om aan te sluiten bij de communicatiestrategie uit ons communicatiebeleidsplan, zoals beschreven onder 5.2. We geloven in deze aanpak en het sluit aan bij wat deelnemers van ons gewend zijn.

We kiezen voor digitaal waar mogelijk omdat dat past bij deze tijd, veel van onze deelnemers daar zelf ook de voorkeur aan geven en omdat het kosten bespaart. Deelnemers die dat wensen kunnen communicatie per post ontvangen. Er blijven twee momenten in het jaar waarbij we álle deelnemers per post aanschrijven, namelijk met de Pensioenkrant.

6. De regels voor pensioen

Het oude pensioenstelsel kende een aantal kwetsbaarheden. Zo werden er toezeggingen over de toekomstige pensioenuitkeringen gedaan die niet altijd konden worden waargemaakt. Denk bijvoorbeeld aan het niet-indexeren of het moeten doorvoeren van verlagingen. Dat kon het vertrouwen in ons pensioenstelsel verminderen.

Doordat pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel persoonlijker en transparanter worden gemaakt, komen we tegemoet aan een brede maatschappelijke wens en wordt pensioen voor iedereen inzichtelijker.

Het oude pensioenstelsel sloot bovendien niet meer goed aan op de veranderde arbeidsmarkt. In de kern gaat het erom dat werknemers niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever werken. Of ze gaan als zelfstandige aan de slag. In het nieuwe pensioenstelsel bouw je voortaan op elke leeftijd evenveel pensioen op.

In het oude pensioenstelsel was bovendien veel 'uniform' geregeld. In het nieuwe pensioenstelsel is meer maatwerk mogelijk en kunnen risico's beter worden toebedeeld aan wie ze kunnen en willen dragen.

6.1. Wat verandert er niet?

De nieuwe regels voor pensioen brengen veranderingen met zich mee, maar er blijft ook veel hetzelfde:

- Werknemers blijven via hun werkgever pensioen opbouwen bij Pensioenfonds DNB.
- Het pensioen via de werkgever blijft een aanvulling op de AOW.
- De pensioenuitkering blijft levenslang (de hoogte wordt jaarlijks vastgesteld).
- Er blijft sprake van een collectief beleggingsbeleid. Het bestuur van het pensioenfonds stelt dit beleid vast.
- Er blijven keuzemogelijkheden in de pensioenregeling beschikbaar. Werknemers kunnen straks bijvoorbeeld nog steeds eerder met pensioen.
- Wie arbeidsongeschikt is en hierdoor niet meer kan werken, blijft pensioen opbouwen. De werknemer en werkgever betalen geen premie meer. Wie gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt en nog werkzaam is bij de werkgever, blijft voor dat deel pensioen opbouwen en premie betalen. Voor het arbeidsongeschikte deel bouwen zij ook pensioen op, maar daar wordt geen premie meer voor betaald.
- In het nieuwe pensioenstelsel is het nabestaandenpensioen op risicobasis. In de huidige pensioenregeling van Pensioenfonds DNB is dit ook al zo. De systematiek verandert dus niet.

6.2. Wat verandert er wel?

Van aanspraak naar persoonlijk en transparant pensioen

Bij de nieuwe regels voor pensioen komt de pensioenpremie van iedere deelnemer terecht in ieders persoonlijke pensioenvermogen. Het geld uit het persoonlijk pensioenvermogen wordt gebruikt voor een levenslang pensioen wanneer de deelnemer met pensioen gaat, waarvan de hoogte jaarlijks wordt aangepast.

Hoogte pensioen beweegt mee met de financiële markten

In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van het pensioen af van de schommelingen in de financiële markten. De pensioeninleg wordt collectief belegd. Als het goed gaat met de economie en de beleggingsresultaten stijgen, dan groeit het verwachte pensioen. Maar de persoonlijke pensioenvermogens worden lager als het economisch slechter gaat en de

beleggingsresultaten dalen. Het pensioen wordt dus beweeglijker. Hoe dichterbij je je pensioen komt, hoe minder het verwachte pensioen zal bewegen, omdat het beleggingsrisico wordt afgebouwd naarmate je dichterbij de pensioenrichtleeftijd komt. Dit verkleint het risico dat het pensioen van pensioengerechtigden beweegt.

Voor pensioengerechtigden geldt dat bij het bijstellen van de hoogte van het pensioen (verlagingen en verhogingen), schommelingen worden gespreid over een periode van drie jaren.

Solidariteitsreserve

Pensioenfonds DNB streeft ernaar de pensioenen van pensioengerechtigden zo weinig mogelijk te laten dalen. De solidariteitsreserve is hier een instrument voor. Met de solidariteitsreserve kunnen we bijvoorbeeld tegenvallende beleggingsresultaten opvangen. Het pensioenfonds streeft ernaar om de pensioenen van pensioengerechtigden niet naar beneden te hoeven bijstellen.

Verdeling beleggingsrisico's

Bij de nieuwe regels voor pensioen kan het pensioenfonds bij het beleggen van de premies meer rekening houden met leeftijdsverschillen tussen groepen deelnemers. Zo kunnen jongeren meer risico's nemen dan ouderen, omdat zij nog verder van hun pensioenrichtleeftijd af zijn en nog jarenlang premies kunnen inleggen. Ouderen hebben minder mogelijkheden om tegenvallers op te vangen en daarom meer behoefte aan zekerheid. Voor hen wordt daarom minder risico genomen.

Verruiming partnerbegrip

De Wet toekomst pensioenen geeft een nieuwe definitie van het partnerbegrip. Iemand waarmee een deelnemer een gezamenlijke huishouding heeft, kan worden aangemeld als partner. Bij de oude regels kon dit alleen wanneer een deelnemer getrouwd was, een geregistreerd partnerschap had gesloten of samenwoont met een samenlevingsovereenkomst.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen blijft op risicobasis. De hoogte van de uitkering wordt in de nieuwe regeling een percentage van het salaris van de deelnemer op het moment dat deze overlijdt. Het in het verleden reeds opgebouwd partnerpensioen gaat mee over. Waarschijnlijk komt dit terecht in een apart persoonlijk pensioenvermogen.

Wezenpensioen

Pensioenfonds DNB zorgt nu voor een wezenpensioen tot 21 jaar of tot 27 jaar als de wees studeert. In de nieuwe regeling komt er een vaste eindleeftijd van 25 jaar. Waarschijnlijk komt er een overgangsregeling voor de wezen die voor de transitiedatum al pensioen ontvangen. Het jaarlijks wezenpensioen is voor ieder kind 20% van het jaarlijks partnerpensioen.

Eenmalige uitkering¹

In de toekomst mogen pensioengerechtigden mogelijk eenmalig een bedrag van maximaal tien procent van hun persoonlijk pensioenvermogen opnemen. Het resterende levenslange pensioen daarna wordt dan wel lager. Hier komt aparte wetgeving voor. Pensioenfonds DNB neemt dit mee in de transitiecommunicatie voor de nieuwe regels voor pensioen.

Compensatieregeling

¹ Voorlopig uitgesteld naar 1 juli 2026

Bij een doorsneesystematiek zijn de waarde van de pensioenopbouw en de waarde van de premie die voor die opbouw wordt ingelegd, niet met elkaar in overeenstemming. De pensioenopbouw van oudere deelnemers wordt deels bekostigd met de premies die voor jonge deelnemers worden ingelegd. Dat is niet bezwaarlijk zolang de pensioenopbouw van een deelnemer gedurende zijn of haar loopbaan voortdurend binnen een doorsneesystematiek plaatsvindt. In het nieuwe premiesysteem betaalt iedere deelnemer een leeftijdsonafhankelijke premie voor de pensioenopbouw.

Door deze verandering ontstaat er bij de overgang naar de nieuwe regels een nadeel voor de leeftijdsgroepen in het midden van hun carrière. Het gaat specifiek om deelnemers tussen de 27 tot en met 67 jaar. Zij hebben namelijk in het verleden minder gehad dan wat hoort bij jongeren bij de nieuwe regels, maar verliezen ook de extra opbouw die zij de komende jaren zouden hebben gehad bij de oude regels om dat te compenseren. Afhankelijk van de leeftijd kan dit verschillende effecten hebben. Sociale partners hebben voor deze groep een compensatieregeling afgesproken.

6.3. Gemeenschappelijke impact veranderingen op deelnemers

Zoals hierboven beschreven zorgen de nieuwe regels voor pensioen voor veranderingen van deelnemers van Pensioenfonds DNB. Veel veranderingen gelden voor alle deelnemers:

- Van aanspraak naar persoonlijke pensioenvermogen.
- Pensioenen en opgebouwde kapitalen zullen meebewegen met de economie.
- Het wordt normaal dat het pensioen fluctueert.
- Compensatieregeling bij achteruitgang ten opzichte van de oude situatie (vanaf 27 tot en met 67 jaar)
- De manier waarop het nabestaandenpensioen wordt geregeld.
- Solidariteitsreserve om grote schommelingen in de hoogte van de pensioenen op te vangen.

6.4. Impact veranderingen per persona

Naast het feit dat er dingen veranderen bij de nieuwe regels voor pensioen die op de hele doelgroep impact hebben, is het zo dat niet elke verandering evenveel impact heeft op elke persona. Daarom specificeren wij hieronder welke veranderingen specifiek impact hebben op een bepaalde persona.

Actieve deelnemer 18-30 jaar	- Voor deze groep wordt het meeste beleggingsrisico genomen, omdat er de meeste tijd is om eventuele tegenvallende resultaten te herstellen.
Actieve deelnemer 31-55 jaar	- Hoe ouder je wordt (vanaf circa 50 jaar daalt dit geleidelijk), hoe minder beleggingsrisico wordt genomen, omdat er steeds minder tijd is om eventuele tegenvallende resultaten te herstellen. - Bij deze groep is de grootste kans dat hun verwachte pensioen daalt bij de nieuwe regels voor pensioen. - Compensatieregeling is bij deze groep het meest relevant.
Actieve deelnemer 56-67 jaar	- Voor deze groep wordt het meest behouden belegd, omdat er de minste tijd is om eventuele tegenvallende resultaten te herstellen. - Komen voor de keuze om in één keer maximaal 10% van hun totale pensioen op te nemen. - Deze groep moet keuzes maken voor hun leven na hun pensioenrichtleeftijd, met de nieuwe regels in gedachten.
Pensioengerechtigde	- Beweging van de financiële markten zien zij jaarlijks terug in hun inkomen. - Er komt waarschijnlijk een overgangsregeling voor wezen die voor de transitiedatum al pensioen ontvangen.

Gewezen deelnemer	- Keuze maken om het opgebouwde pensioen te laten staan of mee te nemen naar de nieuwe werkgever.
Nabestaande	- Verandert de hoogte van het nabestaandenpensioen.

7. Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen die we met onze transitiecommunicatie willen bereiken bij de doelgroepen. Door deze vooraf scherp en meetbaar te formuleren, kunnen we tussentijds en achteraf goed evalueren of wij deze doelen hebben bereikt.

7.1. Hoofddoelstellingen

Met dit communicatieplan voor de transitiecommunicatie heeft Pensioenfonds DNB twee hoofddoelstellingen:

1. Inzicht bieden in het pensioen
2. Bijdragen aan vertrouwen in Pensioenfonds DNB

Inzicht bieden

Pensioenfonds DNB wil de deelnemers stimuleren om hun pensioen te volgen. Het pensioenfonds helpt ze daarbij door op twee momenten (zie hoofdstuk 1.6) actief een inschatting van het nieuwe pensioen te verstrekken. We willen de deelnemers activeren om deze inschattingen te bekijken. En ook na het ontvangen van de tweede inschatting het pensioen te blijven volgen. Want het pensioen gaat meer bewegen en het blijft een inschatting. De belangrijkste actie voor de deelnemers is daarom: volg je pensioen, bekijk de inschatting.

Bij het tonen van de inschatting stellen we niet het persoonlijk pensioenvermogen centraal, maar de verwachte uitkering. We leggen bewust niet te veel nadruk op het kapitaal. Want een deelnemer kan daar niet veel mee. Het zegt niet direct iets over de uitkering die de deelnemer krijgt.¹ Het pensioenfonds wenst dat deelnemers in ieder geval inzicht hebben in zowel de (verwachte) uitkering en het opgebouwd persoonlijk pensioenvermogen.

Bijdragen aan vertrouwen

Pensioenfonds DNB wil graag dat deelnemers een goed gevoel hebben bij de informatie die ze hebben ontvangen over de transitie. We willen graag dat deelnemers de informatie duidelijk vinden, dat ze zich goed geïnformeerd voelen. We willen ook graag uitdragen dat in de besluitvorming met alle doelgroepen rekening is gehouden (door werkgever en vakbonden). We leggen uit voor welke groepen een compensatieregeling van toepassing is en hoe dit precies werkt.

7.2. Meetbare doelstellingen

Alle onderstaande communicatiedoelstellingen staan in dienst van het bereiken van de twee hoofddoelstellingen: inzicht bieden en bijdragen aan vertrouwen. Om de doelstellingen meetbaar te maken, hebben wij deze geformuleerd in de vorm van KPI's. Sommige KPI's gelden voor alle doelgroepen. Die staan in het eerste overzicht. Daarna volgt een overzicht van doelstellingen voor specifieke doelgroepen.

¹ Het pensioenfonds volgt de ontwikkelingen in de markt en bij AZL

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Actieven	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	50% van de actieve deelnemers weet op 1 januari 2025 dat Pensioenfonds DNB per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt.	60% van de actieve deelnemers weet op 1 juli 2026 dat Pensioenfonds DNB per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 30% van de actieve deelnemers heeft op 1 juli 2026 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de 1 ^e prognose bekeken).	75% van de actieve deelnemers weet op 30 juni 2027 dat Pensioenfonds DNB sinds 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling heeft. 50% van de actieve deelnemers heeft op 30 juni 2027 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de 2 ^e prognose bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	60% van de actieve deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 januari 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	70% van de actieve deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 juli 2026 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de actieve deelnemers die weten dat we zijn overgaan, voelt zich op 30 juni 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Pensioengerechtigden (incl. nabestaanden)	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	60% van de pensioengerechtigden weet op 1 januari 2025 dat Pensioenfonds DNB per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt.	75% van de pensioengerechtigden weet op 1 juli 2026 dat Pensioenfonds DNB per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 70% van de pensioengerechtigden heeft op 1 juli 2025 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de 1 ^e prognose bekeken).	80% van de pensioengerechtigden weet op 30 juni 2027 dat Pensioenfonds DNB sinds 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling heeft. 80% van de pensioengerechtigden heeft op 30 juni 2027 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de 2 ^e prognose bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	60% van de pensioengerechtigden die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 januari 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de pensioengerechtigden die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 juli 2026 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de pensioengerechtigden die weten dat we zijn overgegaan, voelt zich op 30 juni 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Gewezen deelnemers	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	30% van de gewezen deelnemers weet op 1 januari 2025 dat Pensioenfonds DNB per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt.	40% van de gewezen deelnemers weet op 1 juli 2026 dat Pensioenfonds DNB per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 25% van de gewezen deelnemers heeft op 1 juli 2025 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de 1 ^e prognose bekeken).	50% van de gewezen deelnemers weet op 30 juni 2027 dat Pensioenfonds DNB sinds 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling heeft. 40% van de gewezen deelnemers heeft op 30 juni 2027 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de 2 ^e prognose bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	40% van de gewezen deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 januari 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	50% van de gewezen deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 juli 2026 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de gewezen deelnemers die weten dat we zijn overgegaan, voelt zich op 30 juni 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

Waarom maken we deze keuzes?

We kiezen voor twee hoofddoelstellingen die wij belangrijk vinden in deze transitiefase. We maken het zo concreet en meetbaar mogelijk. We zien de transitiefase als een tijdelijke fase waarbij we focussen op wat er verandert en inzicht bieden in de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Vanaf de overgang naar de nieuwe regeling, maken we een nieuw regulier communicatiebeleidsplan en jaarplan. Dan werken we weer aan de meer algemene doelen zoals het verhogen van het pensioenbewustzijn en het inzicht in de eigen pensioensituatie.

We formuleren concrete doelen per fase om de meetbaarheid te vergroten. Door tussentijds te meten, weten we of we op koers lopen en hebben we de mogelijkheid om bij te stellen. De percentages van de KPI's zijn gebaseerd op de inschatting van het huidige kennis- en interesseniveau van onze deelnemers en hun huidige houding ten aanzien van ons pensioenfonds. Onze ambities voor actieven en gepensioneerden zijn hoger dan voor de gewezen deelnemers, omdat we bij de gewezen deelnemers de meeste afstand van het pensioenfonds verwachten.

We kiezen voor een aantal kerndoelstellingen. De detailuitwerking hiervan komt terug bij de boodschappen. Voor het inzicht zetten we in op kennis (heeft inzicht in) en gedrag (bekijkt inschatting pensioen). Voor het bijdragen aan vertrouwen zetten we in op de houding (heeft een goed gevoel).

8. Communicatieboodschappen

In de voorgaande hoofdstukken hebben we de veranderingen in de regels voor pensioen beschreven, met daaropvolgend de impact van deze veranderingen op de hele doelgroep en op de verschillende doelgroepen specifiek. Vervolgens hebben wij op basis hiervan voor elke fase meetbare communicatiedoelstellingen (KPI's) per doelgroep gedefinieerd.

In dit hoofdstuk vertalen wij deze KPI's naar communicatieboodschappen per fase. We delen deze op in gemeenschappelijke boodschappen en in specifieke communicatieboodschappen per persona.

8.1. Segmentatie

Wij proberen deelnemers met de (hoofd) boodschappen te bereiken langs de volgende vier lijnen:

- (Proces)informatie over de transitie en de nieuwe pensioenregeling algemeen, zie de uitwerking in paragraaf 8.2. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de website, de pensioenkrant, de digitale nieuwsbrief en algemene nieuwsberichten;
- Inhoudelijke informatie over de nieuwe pensioenregeling via de indeling in persona's zoals opgenomen in paragraaf 4.2 en de uitwerking in paragraaf 8.3. Hierbij wordt zoveel mogelijk gestuurd naar de website, waar de persona's worden toegelicht en uitgewerkt;
- Inhoudelijke informatie voor de bijzondere groepen, zoals opgenomen in paragraaf 4.3 wordt per onderwerp verder uitgewerkt in persoonlijke brieven. Hiervoor is een tijdschema opgesteld. Zie paragraaf 8.4. Tevens zal zoveel mogelijk informatie voor deze groepen via Q&A op de website worden opgenomen;
- Inhoudelijke informatie voor de groepen met life-events tijdens de transitieperiode, zoals opgenomen in paragraaf 8.5. Hiervoor zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van de standaard inrichting van AZL, die dit voor alle klanten in moet richten.

Voor een overzicht van middelen per persona zie bijlage 2.

8.2. Gemeenschappelijke communicatieboodschappen per fase

In onderstaande tabel staan de generieke boodschappen voor de actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Doel:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting pensioen.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting pensioen.
Boodschappen:	Per 1 juli 2026 krijgt Pensioenfonds DNB een nieuwe pensioenregeling.	Dit blijft hetzelfde.	Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Actieven Pensioenge- rechtigden Gewezen deelnemers	Dit is waarom er een nieuwe regeling komt. Zo komt de nieuwe regeling tot stand. We zorgen ook in de nieuwe regeling voor een goed pensioen voor u. We houden met alle deelnemers zo goed mogelijk rekening. Geef uw e-mailadres door. Zo ziet de tijdlijn eruit. Hier kunt u terecht met vragen.	Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijk pensioenvermogen. Het pensioen gaat meer meebewegen met de financiële markten. Dit is de inschatting van uw pensioen in de nieuwe regeling. Er komt een transitieperiode aan. Dit kunt u tijdens deze periode van ons verwachten. Blijf uw pensioen goed volgen, kijk hoe u ervoor staat. Hier kunt u terecht met vragen.	Dit zijn de definitieve bedragen van uw pensioen in de nieuwe regeling. Het verschil tussen de 1^e inschatting van uw pensioen en de 2^e komt hierdoor. Dit kunt u van ons verwachten tijdens de transitie periode en dit is de tijdlijn. Blijf uw pensioen goed volgen, kijk hoe u ervoor staat.

8.3. Communicatieboodschappen per persona per fase

Naast de generieke boodschappen, zijn er aanvullend specifieke boodschappen voor de verschillende persona's. De aanvullende boodschappen staan in onderstaand overzicht.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
<i>Doel:</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i> <i>Bekijkt inschatting pensioen.</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i> <i>Bekijkt inschatting pensioen.</i>
Bas (30), actieve deelnemer, 18-30 jaar		Gaat u uit dienst? Dit is belangrijk om te weten (waardeoverdracht). We beleggen (nog steeds) collectief. Maar bij de nieuwe regels voor pensioen, kunnen we bij de beleggingen meer rekening houden met de verschillen	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
<i>Doel:</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i> <i>Bekijkt inschatting pensioen.</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i> <i>Bekijkt inschatting pensioen.</i>
		tussen groepen deelnemers. Voor jonge deelnemers nemen we meer risico dan voor ouderen.	
Ellen (47), actieve deelnemer, 31-55 jaar		U wordt (gedeeltelijk) gecompenseerd voor het wijzigen van de premiemethodiek. Dit verandert er voor het nabestaandenpensioen.	
Martin (63), actieve deelnemer, 56-67 jaar	U kunt in de nieuwe regeling nog steeds keuzes maken voor uw pensioen. De standaard pensioenleeftijd wordt / blijft 68 jaar.	U kunt in de nieuwe regeling nog steeds keuzes maken voor uw pensioen en dit zijn de gevolgen van die keuzes voor uw pensioen. Gaat u dit jaar met pensioen? Dit is belangrijk. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe pensioenregeling. We beleggen (nog steeds) collectief. Maar bij de nieuwe regels voor pensioen, kunnen we bij de beleggingen meer rekening houden met de verschillen tussen groepen deelnemers. Voor oudere deelnemers nemen we minder risico dan voor jongere deelnemers.	
Ans (70), pensioenge rechtigd	Uw pensioen(inkomen) verandert jaarlijks. U blijft levenslang pensioen ontvangen.	Uw pensioen(inkomen) verandert jaarlijks. U blijft levenslang pensioen ontvangen.	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
<i>Doel:</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i> <i>Bekijkt inschatting pensioen.</i>	<i>Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.</i> <i>Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.</i> <i>Bekijkt inschatting pensioen.</i>
		We proberen schommelingen in uw pensioen te beperken. Zo werkt de buffer/solidariteitsreserve. Voor wezen: er komt een overgangsregeling. Bekijk online de hoogte van uw pensioen.	
Arnoud, gewezen deelnemer	U hebt pensioen staan bij Pensioenfonds DNB. U kunt uw pensioen van Pensioenfonds DNB overzetten naar uw huidige pensioenfonds of verzekeraar (waardeoverdracht). U kunt het ook bij ons laten staan. Bekijk of waardeoverdracht voor u zinvol is. Vergelijk onze pensioenregeling met uw nieuwe pensioenregeling.	U kunt uw pensioen van Pensioenfonds DNB overzetten naar uw huidige pensioenfonds of verzekeraar. U kunt het ook bij ons laten staan. We beleggen (nog steeds) collectief. Maar bij de nieuwe regels voor pensioen, kunnen we bij de beleggingen meer rekening houden met de verschillen tussen groepen deelnemers. Voor jonge deelnemers nemen we meer risico nemen dan voor ouderen. Bekijk online hoeveel pensioen u hebt staan.	

8.4. Communicatie bijzondere groepen

Onderstaand een overzicht gemaakt van de bijzondere groepen met de boodschap die voor hen relevant is en het moment van communiceren van deze boodschap via een brief.

Doelgroep	Boodschap	Timing
Arbeidsongeschikten	Geen aanpassingen anders dan anderen	Q1 2026
Gewezen partners	Geen aanpassingen anders dan anderen	Q1 2026
Wezen in uitkering	Geen aanpassingen anders dan anderen.	Q1 2026
Uitkerende prepensioen en tijdelijk ouderdomspensioen	Geen aanpassingen anders dan anderen	Q1 2026
Latent prepensioen en tijdelijk ouderdomspensioen	Keuzeoptie. Pensioen wordt omgezet (niet allen kunnen omzetten). Keuzeoptie toelichten. Personen kunnen nog pensioen opnemen. Sommige personen kunnen geen pensioen opnemen en volgen de wettelijke route.	Q3 2025, herhaling Q1 2026
Oud PVK	CWO wordt voorbereid Mogelijkheid om bezwaar te maken	Intro Q3 2025 CWO traject Q4 2025
Bezwaarmakers direct ingaand partnerpensioen.	Melden omzetting en mogelijkheden aanvullende overlijdensrisicoverzekering, voor actieven aanvullend lopende risicoverzekering	Q1 2026
Latente wezen	Melden behoud recht op uitkering tot 27 (bij studeren)	Q1 2026
Ex-deelnemers met recht op slotuitkering	Melden aanpassing en toevoeging op persoonlijk pensioenvermogen	Q1 2026

8.5. Communicatie tijdens transitieperiode

De transitieperiode kent op hoofdlijnen de volgende stappen:

- In de maanden voor de datum van invaren worden de invaarberekeningen gemaakt. Bij de datum van invaren van 1 juli 2026 wordt een peildatum gehanteerd voor het maken van de berekeningen. Dat is (naar verwachting) 31 december 2025. Dat betekent dat mutaties na die datum niet opgenomen worden in de invaarberekeningen. Bij het opstellen van de invaarbrief, waarin de berekende bedragen worden opgenomen (zie bij bijlage 1) dient dit duidelijk aangegeven te worden.
Voor de uitkerenden wordt een duidelijk proces geschetst hoe de uitkeringen in de eerste maanden na het invaren eruit gaan zien.
- De belangrijkste periode is de periode dat AZL geen mutaties verwerkt, maar deze opspaat totdat de administratie is overgezet van het huidige (Compas) naar het nieuwe systeem (Festina Finance). Deze periode beslaat ongeveer 2 maanden. De website is dan ook buiten werking en deelnemers hebben dan geen inzage in hun pensioencijfers en ook de pensioenplanner is buiten werking.
Vooral voor deelnemers die te maken hebben met een life-event moet op de website

en bij de klantenservice goed geïnformeerd hoe en wanneer zij inzage krijgen in de gevolgen hiervan worden op welk moment de communicatie hierover verwacht mag worden.

Life events met belangrijke directe financiële impact (ingang nabestaandenpensioen bij overlijden) krijgen prioriteit en lopen altijd door.

- Na het invaren worden eindcontroles uitgevoerd en worden de definitieve getallen vastgesteld. De gevolgen hiervan (eventuele bijstellingen) moeten transparant gecommuniceerd worden.

AZL ontwikkelt voor de transitieperiode standaard communicatie, omdat deze voor alle klanten van toepassing is en moet aansluiten bij de werkwijze van AZL.

Waarom maken we deze keuzes?

We plotten de boodschappen op de doelstellingen, zodat we goed in beeld houden welke boodschappen we inzetten om aan de doelen te werken. Sommige boodschappen zijn voor alle deelnemers van belang, andere boodschappen zijn aanvullend nodig voor specifieke groepen deelnemers. Daarom maken we onderscheid tussen generieke boodschappen en boodschappen per fase. We maken boodschappen zo concreet mogelijk en passend bij de betreffende doelgroepen. Ook kijken we specifiek naar de transitieperiode, omdat deze weer specifieke kenmerken heeft die gevolgen hebben voor alle deelnemers.

De boodschappen werken we verder uit in een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten gedurende de drie communicatiefases.

9. Communicatiemiddelen

In de vorige hoofdstukken beschreven we de doelgroepen, de communicatiestrategie, de doelstellingen en de boodschappen die we aan de verschillende doelgroepen willen overbrengen om ze goed mee te nemen in de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. In dit hoofdstuk gaan we in op de communicatiemiddelen die we willen inzetten om die boodschappen bij doelgroepen onder de aandacht te brengen.

9.1. Bestaande middelenmix als basis

De bestaande middelenmix van Pensioenfonds DNB is de basis van de middelenmix die we inzetten in de transitiecommunicatie;

- De website vormt een centraal middelpunt. Hierin wordt een speciaal onderdeel ingericht voor de (transitie) naar de nieuwe pensioenregeling.
- Vanuit de website kunnen deelnemers inloggen in Mijn Pensioen, hun persoonlijke digitale omgeving. In Mijn Pensioen bevindt zich ook de Pensioenplanner, de online tool om berekeningen te maken voor hun pensioen. Na de transitieperiode gaat een nieuw deelnemersportaal live. Dit sluit aan bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.
- We sturen e-mailservices (een kort bericht per e-mail met een doorlink naar de website) bij nieuws actualiteiten.
- In het voor- en najaar ontvangen alle deelnemers die we digitaal kunnen bereiken een digitale nieuwsbrief.
- In de zomer en winter bereiken we alle deelnemers met een pensioenkrant. Alle deelnemers ontvangen deze pensioenkrant per post.
- Vier keer per jaar schrijft een bestuurslid of een lid van een ander gremium een blog.
- Jaarlijks organiseren we een (online) deelnemersbijeenkomst.
- Twee keer per jaar organiseren we een online bijeenkomst over een specifiek onderwerp, waarbij we alleen deelnemers uitnodigen voor wie dat onderwerp van belang is.
- Met animaties lichten we ingewikkelde onderwerpen toe

Deze middelenmix keert ook terug als basis voor de transitiecommunicatie.

9.2. Zoveel mogelijk digitaal, persoonlijk contact waar nodig en mogelijk

Het pensioenfonds wil graag over zoveel mogelijk e-mailadressen van zijn deelnemers beschikken. Dat zorgt ervoor dat we ze snel en tegen relatief lage kosten kunnen informeren over de transitie. In 2024 en 2025 organiseren we acties om de digitale bereikbaarheid te vergroten en digitaal als voorkeurskanaal te stimuleren.

Ook de communicatie van de persoonlijke bedragen in de oude regeling en in de nieuwe regeling, gaat bij voorkeur zoveel mogelijk digitaal. Via een online omgeving nemen we de deelnemers mee in wat de transitie voor hen persoonlijk betekent. Voor deelnemers die we digitaal niet kunnen bereiken, zorgen we natuurlijk voor een brief.

Ook het persoonlijke kanaal laten we niet onderbelicht. Pensioenfonds DNB staat dicht bij de werkgever en bij de deelnemers. Daar willen we zo mogelijk gebruik van maken. We zoeken de samenwerking met de werkgever. Voor het informeren van actieve deelnemers organiseren we eventueel bijeenkomsten bij de werkgever op locatie. We kunnen ons

voorstellen dat ook pensioengerechtigden behoefte hebben aan bijeenkomsten (fysiek dan wel digitaal). Ook daar geven we zo mogelijk gehoor aan.

Onze klantenservice is ook een belangrijk onderdeel van het persoonlijk contact. Onze pensioenuitvoerder zorgt ervoor dat de medewerkers beschikken over voldoende basiskennis. Waar nodig zorgen we voor een aanvullende Q&A (bijvoorbeeld voor specifieke vragen over onze pensioenregeling).

9.3. Minder tekst, meer beeld

We hebben de ambitie om onze communicatie meer visueel te maken. Ook in de communicatie over de nieuwe regeling zetten we waar mogelijk meer beeld in en minder tekst. We denken in ieder geval aan een infographic en aan animaties.

9.4. Nieuwe middelen

Pensioenfonds DNB is in beperkte mate actief op het digitale platform LinkedIn.

9.5. Roadmap

We maken gebruik van een roadmap. Daarin maken we concreet welke middelen we voor welke doelgroep op welk moment inzetten. En welke boodschap we daarmee onder de aandacht brengen. In dit overzicht vermelden we ook de resultaten zodat we inzichtelijk hebben welke middelen en boodschappen bijdragen aan de doelstellingen. Zo kunnen we sturen in de communicatie en hebben we alle acties in één overzicht bij elkaar. De roadmap wordt regelmatig bijgewerkt en afgestemd tussen de portefeuillehouder, het bestuursbureau en AZL.

Waarom maken we deze keuzes?

Uit onze laatste deelnemerstevredenheidsonderzoeken blijkt dat deelnemers de huidige middelenmix van ons pensioenfonds waarderen. Daarom sluiten we daar in de basis bij aan. Continuïteit aanhouden in de middelenmix (ook op basis van uitkomsten onderzoek). We vinden het belangrijk om twee keer per jaar fysieke communicatie op de mat te hebben liggen in de vorm van de Pensioenkrant. Onze deelnemers zijn in het algemeen zeer digitaal vaardig. Digitaal communiceren past bij deze tijd en spaart kosten. Daarom zetten we in op het vergroten van de beschikbare privé e-mailadressen en is digitaal ons voorkeurskanaal.

Het persoonlijke kanaal vinden we ook belangrijk. Als ondernemingspensioenfonds staan we relatief dicht bij onze deelnemers. We willen benaderbaar zijn en ons gezicht laten zien. Dat doen we onder andere door online en/of fysieke bijeenkomsten.

10. Evaluatie

Pensioenfonds DNB verzamelt informatie over het behalen van de vooraf vastgestelde doelstellingen. Door de KPI's te meten, krijgen we waardevolle inzichten om de communicatie en de doelstellingen eventueel bij te sturen. Voor de meting en evaluatie van de transitiecommunicatie kiezen we voor een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek.

We halen na elke fase van de transitiecommunicatie data op om de KPI's van die fases te kunnen meten. Fase 1 van de communicatie (bewust worden en oriënteren) is al begonnen en duurt tot 1 januari 2025. Dit is het eerste echte meetmoment. Het tweede meetmoment is na 1 juli 2026, wanneer fase 2 (verdiepen) is afgerond. Het derde meetmoment is na 30 juni 2027, als fase 3 (accepteren) is afgerond.

10.1. Online surveys

In Q1-2025, Q1-2026 en Q3-2027 gaat een online survey uit om de KPI's van de desbetreffende fases te meten. Aangezien we ervoor kiezen om in opeenvolgende fases dezelfde KPI's met een ambitieuzer resultaat te hanteren, meten we op deze manier kwantitatief en feitelijk de voortgang.

10.2. Deelnemerspanel

Pensioenfonds DNB beschikt over een actief deelnemerspanel. Het panel is beschikbaar om mee te denken over communicatievraagstukken, om uitingen te reviewen en/of zaken aan voor te leggen. Ook in de communicatie over de nieuwe regels maken we gebruik van het panel. We toetsen of boodschappen helder zijn en of we ons doel met de middelen bereiken.

10.3. In gesprek met deelnemers en de werkgever

Pensioenfonds DNB staat dicht bij de deelnemers en de werkgever. De lijnen zijn kort. Het pensioenfonds kan het contact met de werkgever inzetten voor afstemming en toetsing van communicatiemiddelen. Andersom kan ook; als de werkgever signalen opvangt op de werkvloer, worden die doorgegeven aan het pensioenfonds.

Pensioenfonds DNB organiseert deelnemersbijeenkomsten op locatie. Dit zijn mooie momenten om feedback op te halen van deelnemers.

10.4. Overig

Daarnaast verzamelt Pensioenfonds DNB doorlopend statistieken en feedback om de communicatie verder te verbeteren. Die lijn zetten we door in de transitiecommunicatie. Denk hierbij aan:

- Monitoren van klikpercentages op de website
- Monitoren statistieken digitale nieuwsbrieven in de mail (openingen en doorkliks)
- Beschikbare (privé)e-mailadressen in het kader van de digitale bereikbaarheid
- Inzicht in veelgestelde vragen bij de klantenservice en doorsluiting Q&A op de website
- Interactie meten met beschikbare feedbacktool in zijbalk website
- Inzet van duimpjes bij digitale verzendingen
- Bereik en interactie op social media (specifiek LinkedIn) meten

11. Beheersmaatregelen

In de transitiecommunicatie informeren we deelnemers over de oude situatie en de verwachte nieuwe situatie. Belangrijk is dat deze informatie correct is. Dit borgen wij op verschillende manieren. Het pensioenfonds heeft mede hiervoor een RSA Transitie nieuwe pensioenregeling uitgevoerd, waarvan de weergave is opgenomen in het implementatieplan (die na indiening van het invaarverzoek op de website wordt geplaatst). In deze RSA zijn communicatierisico's opgenomen inclusief beheersmaatregelen.

11.1. Administratiesysteem

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

11.2. Geautomatiseerde processen

Voor de uitvoering van de administratie wordt gebruik gemaakt van Festina Finance. Festina Finance volgt hierbij de Nederlandse wetgeving. AZL hanteert een produktmodel om de nieuwe pensioenregeling te administreren met een aantal keuzemodules. Het pensioenreglement zal hierop aansluiten, zodat geen maatwerk nodig is. Ook handmatige verwerkingen worden waar mogelijk vermeden. De programmatuur die de URM-berekeningen verzorgt, is bij het inregelen uitvoerig getest. Bij de oplevering is nogmaals getest op correcte berekeningen. Het proces is geautomatiseerd ingeregeld zodat alle data uit de administratie wordt overgenomen. Schaduwberekeningen worden gemaakt.

11.3. Datakwaliteit

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

Voor invaren dient datakwaliteit te worden vastgesteld aan de hand van het kader datakwaliteit opgesteld door DNB en de Pensioenfederatie. Het pensioenfonds volgt dit kader. In het invaardossier is een risicoanalyse door het pensioenfonds alsmede een data analyse uitgevoerd. Het invaardossier wordt getoetst door een externe auditor.

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

11.4. Communicatie-uitingen

Het pensioenfonds zorgt voor een inhoudelijke en juridische toets van de bovenwettelijke communicatie-uitingen.

AZL levert ook generieke communicatie aan ons pensioenfonds. Denk hierbij aan generieke aanpassingen van websiteteksten. Hierbij vindt er een inhoudelijke review plaats binnen AZL door een senior bestuursadviseur.

De op basis van het geselecteerde adresbestand samengestelde brieven worden steekproefsgewijs gecheckt door de interne accountmanager van ons pensioenfonds aan de hand van de gegevens die in de administratie staan. Zo wordt de kans op datalekken en fouten geminimaliseerd. Van de verzendingen wordt ISAE 3000 evidence vastgelegd.

11.5. Contacten Pensioendesk

We voeren de transitie zo evenwichtig mogelijk uit en we informeren deelnemers zo goed mogelijk. Als een deelnemer desondanks ontevreden is, dan hebben we een klachtenbeleid en een klachtenregeling.

Naast het risico van incorrecte informatie is een ander risico dat de klantenservice overvraagd wordt door deelnemers, bijvoorbeeld omdat ze de aangeboden communicatie niet begrijpen of omdat ze zich zorgen maken over hun pensioen. AZL zal de klantenservice hiervoor opschalen.

Medewerkers van de klantenservice worden door middel van opleiding specifiek voorbereid op vragen rondom de transitie.

12. Bijlage 1 | Overzicht te communiceren bedragen

Deelnemers

De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst, (inclusief compensatie) zonder invaren, en op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
4. een optimistisch scenario.

De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie), en met invaren, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

Gewezen deelnemers

De hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario het opgebouwde ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken met wijziging van de pensioenovereenkomst, zonder invaren, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario het opgebouwde ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van

- a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
4. een optimistisch scenario.

De hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken wijziging van de pensioenovereenkomst met invaren op basis van

- 1. een pessimistisch scenario,
- 2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario het opgebouwde ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
- 3. een optimistisch scenario.

Pensioengerechtigden

De hoogte van het pensioenrecht zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, op basis van

- 1. een pessimistisch scenario,
- 2. een verwacht scenario en
- 3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het pensioenrecht met wijziging van de pensioenovereenkomst, zonder invaren, op basis van

- 1. een pessimistisch scenario
- 2. een verwacht scenario en
- 3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het pensioenrecht met wijziging van de pensioenovereenkomst met invaren op basis van

- 1. een pessimistisch scenario,
- 2. een verwacht scenario en
- 3. een optimistisch scenario.

Het gaat dan om 18 bedragen per persoon. Naast deze wettelijk voorgeschreven bedragen is het logisch om ook de volgende bedragen te verstrekken bij invaren:

- 1. Het opgebouwde partnerpensioen
- 2. Het opgebouwde wezenpensioen.

Het totaal aantal bedragen komt daarmee op 20 per persoon.

13. Bijlage 2 | Overzicht communicatiemiddelen persona's

Persona	Boodschap en middel	Timing
Persona 1: werknemer 18-30 jaar	Digitale nieuwsbrief Wat te verwachten in nieuwe regeling. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er? Link per persona naar website	Q1 2025 (maart)
	E-mailservice Wat te verwachten in nieuwe regeling: Link per persona naar website Microsite is live met boodschappen per persona: zie boodschappen Wtp communicatieplan Website → verdieping (continue sturen naar website)	Q2 2025 (mei)
	Pensioenkrant Procesinformatie (werkwijzen)	Q2 2025 (eind juni)
	Digitale nieuwsbrief	Q3 2025 (begin september)
	Pensioenkrant Planning 2026 Procesinformatie (werkwijzen)	Q4 2025 (december)
	Transitie E-mailservice Concretiseren invaren: wat betekent dat precies? Animatie laten zien Wat is de nieuwe wereld en hoe komen we daar?	Q1 2026
	Invaarbrieven Brief/e-mailservice: Kernboodschappen Wat gebeurt er op moment van invaren: - Er verandert weinig - Er wordt meer risico genomen - Kapitaal kan fluctueren - Te verwachten pensioenuitkomsten kunnen fluctueren	Q2 2026

	- Wanneer gaat de transitieperiode in en wat betekent dit voor jou? E-mailservice/brief Transitieperiode en wat betekent dat?	
Persona 2: werknemer 31-55 jaar	Digitale nieuwsbrief Wat te verwachten in nieuwe regeling. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er? Link per persona naar website	Q1 2025 (maart)
	E-mailservice Wat te verwachten in nieuwe regeling: Link per persona naar website Microsite is live met boodschappen per persona	Q2 2025 (mei)
	Pensioenkrant Procesinformatie (werkwijzen)	Q2 2025 (eind juni)
	Digitale nieuwsbrief	Q3 2025 (begin september)
	Pensioenkrant Planning 2026 Procesinformatie (werkwijzen)	Q4 2025 (december)
	Transitie E-mailservice Concretiseren invaren: wat betekent dat precies? Animatie laten zien Wat gebeurt er op moment van invaren: - Er verandert weinig - Er wordt meer risico genomen - Kapitaal kan fluctueren - Te verwachten pensioenuitkomsten kunnen fluctueren Wanneer gaat de transitieperiode in en wat betekent dit voor jou?	Q1 2026
	Invaarbrieven	Q2 2026

Persona 3: werknemer 56-67 jaar	Digitale nieuwsbrief Wat te verwachten in nieuwe regeling. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er? - Link per persona naar website	Q1 2025 (maart)
	E-mailservice Wat te verwachten in nieuwe regeling: Link per persona naar website Microsite is live met boodschappen per persona	Q2 2025 (mei)
	Pensioenkrant Procesinformatie (werkwijzen)	Q2 2025 (eind juni)
	Pensioenkrant Planning 2026 Procesinformatie (werkwijzen)	Q4 2025 (december)
	Transitie E-mailservice/brief Kernboodschappen: - Welke keuzes kan deelnemer maken? - Steeds minder risicovol beleggen	Q1 2026 concretiseren invaren (wat betekent dat precies)
	Invaarbrief	Q2 2026
Persona 4: pensioengerechtigde	Digitale nieuwsbrief Wat te verwachten in nieuwe regeling. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er? Link per persona naar website	Q1 2025 (maart)
	E-mailservice Wat te verwachten in nieuwe regeling: Link per persona naar website Microsite is live met boodschappen per persona	Q2 2025 (mei)
	Pensioenkrant Procesinformatie (werkwijzen)	Q2 2025 (eind juni)
	Pensioenkrant Planning 2026 Procesinformatie (werkwijzen)	Q4 2025 (december)
	Transitie E-mailservice/brief Kernboodschappen: - Weinig risico wordt genomen - Solidariteitsreserve - Verhoging en verlagingen worden gespreid over 3 jaar	Q1 2026 concretiseren invaren (wat betekent dat precies)

	(kom je iets tekort; dan is er de solidariteitsreserve)	
	Invaarbrieven	Q2 2026
Persona 5: ex-werknemer	Digitale nieuwsbrief Wat te verwachten in nieuwe regeling. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er? - Link per persona naar website	Q1 2025 (maart)
	E-mailservice Wat te verwachten in nieuwe regeling: Link per persona naar website Microsite is live met boodschappen per persona	Q2 2025 (mei)
	Pensioenkrant Procesinformatie (werkwijzen)	Q2 2025 (eind juni)
	Pensioenkrant Planning 2026 Procesinformatie (werkwijzen)	Q4 2025 (december)
	Transitie E-mailservice/brief Kernboodschappen: - Waardeoverdracht (wel/of niet). Moet worden gedaan voor transitiedatum.	Q1 2026
	Invaarbrieven	Q2 2026
Persona 6: nabestaande	Digitale nieuwsbrief Wat te verwachten in nieuwe regeling. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er? - Link per persona naar website	Q1 2025 (maart)
	E-mailservice Wat te verwachten in nieuwe regeling: Link per persona naar website Microsite is live met boodschappen per persona	Q2 2025 (mei)
	Pensioenkrant Procesinformatie (werkwijzen)	Q2 2025 (eind juni)
	Pensioenkrant Planning 2026 Procesinformatie (werkwijzen)	Q4 2025 (december)
	Transitie E-mailservice/brief Kernboodschappen: - Jonge nabestaande, veel beleggingsrisico (tot 55)	Q1 2026 verdieping regeling

	- Ook de solidariteitsreserve	
	Invaarbrief	Q2 2026

Stichting Pensioenfonds van
De Nederlandsche Bank NV

