



Communicatieplan Transitie

Versie 11 - maart 2026

Vastgesteld door het bestuur d.d. 26 maart 2026

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
1.1	Samenhang van dit plan met het transitieplan en het implementatieplan.....	3
1.2	Korte beschrijving van de veranderingen van de regeling.....	4
2.	Doelgroepen.....	6
2.1	Beschrijving van de doelgroepen.....	6
2.2	Bijzondere doelgroepen.....	7
2.3	Verwachte impact per doelgroep	8
3.	Doelen.....	12
4.	Strategie en aanpak.....	15
5.	Maatregelen met oog op correcte informatie	29
6.	Metten resultaten, evaluatieplan en bijstellen plan	31

1. INLEIDING

Het communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan voor de nieuwe pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos (hierna PFWB). In dit document staat de uitgangssituatie voor de verschillende doelgroepen beschreven, de doelgroepen zelf, de doelen en de aanpak voor de communicatie rondom de transitie naar de nieuwe pensioenregeling van PFWB.

Het plan is gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de leidraad van de Pensioenfederatie, de leidraad van de AFM, de wensen van het bestuur en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen van PFWB.

Het communicatieplan is als volgt opgebouwd:

1. Inleiding: de aanleiding van het communicatieplan, beschrijving van de uitgangssituatie en verwachte impact van de transitie naar de nieuwe regeling op hoofdlijnen.
2. Doelgroepen (en verwachte impact van de transitie voor elke doelgroep)
3. Doelen
4. Strategie & aanpak:
 - de overall aanpak
 - de communicatiemomenten
 - de boodschappen
 - de kanalen die aansluiten op de doelgroepen
5. Evaluatie: monitoren uitvoering van het plan, meten effectiviteit en eventueel bijsturen.

Het communicatieplan is een dynamisch plan. Dat wil zeggen dat de aanpak is uitgewerkt op basis van de stand van zaken met betrekking tot regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op moment van opstellen van dit plan. We houden rekening met de mogelijkheid dat de (economische/politieke) omstandigheden, kenmerken van deelnemers en het algehele sentiment ten aanzien van pensioen kan veranderen. Mochten algemene ontwikkelingen (denk aan maatschappelijke, politieke, of economische ontwikkelingen) of ontwikkelingen bij groepen deelnemers aanleiding zijn om onderdelen van het plan te herzien, dan passen we het plan aan. Verder vullen we het plan de komende tijd verder in detail in.

1.1 Samenhang van dit plan met het transitieplan en het implementatieplan

Een compleet overzicht van alle keuzes en maatregelen staat in het transitieplan. In het transitieplan staan ook de afwegingen en onderbouwing van de verschillende keuzes. Ook staat in het transitieplan verwoord waarom sociale partners van mening zijn dat de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig is. Evenwichtig wil zeggen dat de overstap naar de nieuwe regeling geen onevenredig groot voor- of nadeel oplevert voor bepaalde groepen deelnemers.

In het implementatieplan staat hoe de nieuwe pensioenregeling wordt ingevoerd en hoe het fondsvermogen wordt verdeeld. Dit communicatieplan gaat in op het communiceren over pensioen tijdens de transitieperiode en de individuele gevolgen van de transitie.

Samenhang van dit plan met de strategie van het pensioenfonds en het communicatiebeleidsplan

De aanpak in dit plan sluit aan bij het communicatiebeleidsplan van PFWB.

Het plan sluit ook aan bij de overal strategie van het pensioenfonds. Het fonds heeft een aantal waarden die van belang zijn voor de communicatie.

- Dichtbij
- Transparant en duidelijk

- Activerend
- Efficiënt, eenvoudig en effectief

De waarden kunnen we doorvertalen naar de volgende uitgangspunten voor communicatie:

- we kiezen voor heldere en begrijpelijke communicatie. We stellen teksten op in lijn met het document 'Onze taal op Groen' van de Pensioenfederatie
- we bieden hulp en ondersteuning en we moedigen contact aan
- we houden rekening met verschillende doelgroepen en doen ons best voor elke doelgroep
- we kiezen voor een aanpak die eenvoudig uit te voeren is, kostenefficiënt en zo effectief mogelijk
- de inhoud is niet alleen feitelijk, we proberen mensen daadwerkelijk te betrekken bij hun pensioen

We zijn overtuigd van het belang van het toepassen van deze vijf uitgangspunten in alle vormen van communicatie.

Termen in dit plan

aanloop: de periode tot de transitiedatum

transitiedatum: de dag waarop de nieuwe regeling formeel gezien start (1 januari 2027)

transitieperiode: de periode vanaf de transitiedatum tot aan het moment waarop alle werkzaamheden met betrekking tot de transitie zijn afgerond.

1.2 Korte beschrijving van de veranderingen van de regeling

De planning is dat de huidige regeling op 1 januari 2027 wordt omgezet naar een flexibele premieregeling.

Momenteel heeft PFWB een middelloonregeling, in de vorm van een CDC-regeling. De inleg is een doorsneepremiepercentage van de pensioengrondslag. Dit percentage is voor iedereen gelijk en levert ook voor iedereen hetzelfde opbouwpercentage op. In de nieuwe regeling staan afspraken over de inleg centraal en zijn er geen afspraken meer zijn over de opbouw van pensioen. De hoogte van het uiteindelijke pensioen hangt af van de hoogte van de inleg, het aantal jaren dat de inleg wordt belegd en het rendement op de beleggingen. Deze systematiek brengt met zich mee dat de inleg van iemand die jong is zeer waarschijnlijk uiteindelijk meer pensioen oplevert dan de inleg van iemand die bijna met pensioen gaat.

Geordend naar thema zijn dit de veranderingen in de regeling:

1. Actieve deelnemers bouwen een kapitaal op voor pensioen
 - a. 23,66 % van de pensioengrondslag gaat naar het persoonlijk kapitaal.
 - b. Het kapitaal wordt belegd.
 - c. Het beleggen gebeurt via een life cycle.
2. Verwacht pensioen is een inschatting
 - a. Het pensioenfonds maakt een inschatting van het pensioen op basis van het opgebouwde kapitaal, verwachtingen voor de toekomst (op basis van de URM methodiek) en de kenmerken van de deelnemer (inkomen, leeftijd, etc.).
 - b. De inschatting van het pensioen gaat meer schommelen dan in de huidige regeling, zeker als de deelnemer nog jong is.
3. Nieuwe keuze: variabel of vast pensioen
 - a. De nieuwe pensioenregeling kent de keuze tussen een variabel of vast/stabiel pensioen. Deelnemers maken deze keuze op het moment dat zij hun pensioen laten ingaan.
 - b. Degenen die op het moment van de transitie al gepensioneerd zijn, ontvangen standaard een variabel pensioen. Zij kunnen echter in het jaar na de transitie kiezen voor een vast pensioen. Kiezen zij hiervoor, dan moeten zij een partij selecteren die dit vaste pensioen uitkeert. PFWB keert alleen een variabel pensioen uit. Maakt een gepensioneerde geen keuze, dan blijft de gepensioneerde een variabel pensioen ontvangen.

- c. De hoogte van de variabele uitkering wordt elk jaar vastgesteld en hangt af van het resultaat op het belegd vermogen, de rente, het projectierendement, de levensverwachting en het (profiel van) het aantal pensioengerechtigden in het collectief.
- 4. Nieuwe keuze: Wijze van beleggen
 - a. Actieve en gewezen deelnemers kunnen ervoor kiezen de inleg meer (vanaf 50 jaar) of minder risicovol te beleggen dan standaard voor hun leeftijd(scohort) gebeurt.
- 5. Partnerpensioen verandert
 - a. Tijdens dienstverband is een partnerpensioen verzekerd op risicobasis (28 % van het pensioengevend salaris).
 - b. Aanvullend is een partnerpensioen verzekerd, dat na het overlijden van de deelnemer gaat uitkeren en doorloopt tot de partner AOW ontvangt. Dit is een vast bedrag dat jaarlijks wordt geïndexeerd.
 - c. Er geldt een eerbiedigende werking voor het opgebouwde partnerpensioen in de huidige pensioenregeling.
 - d. Bij pensioneren wordt een deel van het opgebouwde kapitaal gebruikt om een partnerpensioen te financieren. Standaard is dit 70 % van het ouderdomspensioen. De (gewezen) deelnemer kan (samen met de partner) afwijken van deze standaard.
 - e. Na uitdiensttreding loopt het verzekerde partnerpensioen 3 maanden door. Daarna kan de gewezen deelnemer het partnerpensioen op vrijwillige basis blijven verzekeren.
- 6. Wezenpensioen verandert
 - a. Tijdens dienstverband op risicobasis (10 % van het pensioengevend salaris).
 - b. Er geldt een eerbiedigende werking voor het opgebouwde wezenpensioen.
 - c. Na uitdiensttreding loopt het verzekerde wezenpensioen 3 maanden door. Daarna kan de gewezen deelnemer het wezenpensioen op vrijwillige basis blijven verzekeren.
- 7. Doorsneesystematiek vervalt
 - a. Het pensioen dat de inleg oplevert hangt in de nieuwe regeling samen met de duur dat de inleg belegd kan worden.
 - b. Het afschaffen van de doorsneesystematiek is nadelig voor bepaalde deelnemers.
 - c. Als het financieel gezien mogelijk is, krijgt deze groep een compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek.
- 8. Het fondsvermogen wordt op de transitiedatum verdeeld.
 - a. Op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start, worden de opgebouwde pensioenen in de huidige regeling omgezet naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe pensioenregeling.
 - b. Iedereen krijgt een startkapitaal. De hoogte wordt als volgt bepaald: Op transitiedatum wordt het fondsvermogen verdeeld over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Witteveen+Bos. Sociale partners hebben het volgende afgesproken:
 Als de dekingsgraad op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start 110 % of meer is dan wordt:
 - Een deel gebruikt voor het wettelijk vereist eigen vermogen (MVEV) van het fonds en een reserve om operationele kosten op te vangen (Vereist Operationale Risico);
 - Een deel gebruikt om de waarde van het (opgebouwde) pensioen toe te kennen als startkapitaal.
 - Een deel wordt gebruikt als compensatie;
 - Het resterende deel wordt gebruikt om de startkapitalen (van alle doelgroepen) te verhogen.
 Hoeveel vermogen er verdeeld kan worden, hangt af van de financiële situatie op de transitiedatum. Is de dekingsgraad lager dan 110 %? Dan gaan sociale partners om tafel om opnieuw te kijken naar de verdeling van het fondsvermogen.

De premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid verandert niet. De totale inleg (bruto premie) verandert ook niet. Alle opgebouwde pensioenen worden omgezet naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe regeling.

2. DOELGROEPEN

Hierna volgt per doelgroep een beschrijving.

2.1 Beschrijving van de doelgroepen

Actieve deelnemers

Karakteristieken actieve deelnemers:

- Alle medewerkers die in dienst zijn bij Witteveen + Bos Raadgevende ingenieurs B.V.
- Er zijn ca. 1.300 actieve deelnemers.
- Een groot deel van de actieve deelnemers is hoog opgeleid. Een groep is echter ook lager opgeleid.
- Er zijn relatief veel jonge en oudere medewerkers. De 'middengroep' is verhoudingsgewijs klein. Bijna de helft van de medewerkers is 0-3 jaar in dienst.
- 11% van de actieve deelnemers zegt volledig afhankelijk te zijn van het pensioen van PFWB, 37% is voor een groot deel ervan afhankelijk
- Actieve deelnemers staan positief tegenover het pensioenfonds en pensioen. Het eigen pensioenfonds past bij het 'wij-gevoel' dat de medewerkers hebben. Een groot deel van de medewerkers is aandeelhouder van de onderneming en daarmee ook mede-eigenaar van het bedrijf. Deze medewerkers zijn (extra) betrokken bij de onderneming en mogelijk ook bij het pensioenfonds.
- Digitale communicatie is de norm; men is digitaal vaardig.
- Een klein aantal mensen bouwt premievrij pensioen op. Zij zijn 80% of meer arbeidsongeschikt. Zij worden door het fonds gezien als actieve deelnemers. Deze groep heeft afgezien van hun arbeidsongeschiktheid dezelfde kenmerken als actieve deelnemers.

Rol fonds is bij sommigen onduidelijk

Er leven bij deze groep misverstanden over pensioen en het pensioenfonds. Een belangrijk misverstand bij een deel van de medewerkers is dat men denkt dat PFWB een commerciële organisatie is, met een eigen belang.

Groeiend aantal vragen over de nieuwe regeling

Medewerkers van het pensioenfonds merken dat een groeiend aantal actieve deelnemers wil weten wat de nieuwe regeling voor hen gaat betekenen. Men vraagt zich af waarom veranderingen nodig zijn en men is bezorgd dat men erop achteruitgaat.

Weinig tot geen kennis van de principes achter pensioen

Het kennisniveau met betrekking tot de regeling en basisprincipes van pensioen is laag. Hoewel deze principes (in zo eenvoudig mogelijke taal) beschreven staan op de website, weten we dat deze pagina's weinig worden bezocht en er ook weinig vragen over worden gesteld. Mensen willen vooral weten: 'hoeveel pensioen krijg ik' en 'ga ik erop voor- of achteruit?'.

Risicobereidheid deelnemers

In 2022 heeft PFWB een risicobereidheidsonderzoek uit laten voeren onder alle doelgroepen. Het onderzoek leverde een hoge respons op. De belangrijkste variabele die voorspellend is voor de mate van risicobereidheid is leeftijd. Tegelijk is de risicobereidheid bij oudere deelnemers en gepensioneerden relatief hoog. Een relatief groot deel (in vergelijking met andere fondsen) accepteert schommelingen in het pensioen als daar gemiddeld genomen een hoger verwacht pensioen tegenover staat. Een deel wil dat hun (toekomstige) uitkering zo min mogelijk schommelt. Veel jongere deelnemers houden er al rekening mee dat zij ook elders pensioen gaan opbouwen.

Bronnen:

- risicopreferentieonderzoek (met benchmark);
- gesprekken met medewerkers, deels spontaan en deels georganiseerd;
- e-mails aan het pensioenfonds;
- enquête ondernemingsraad;
- mini-enquêtes in de nieuwsbrief van het pensioenfonds.

Gewezen deelnemers

Karakteristieken gewezen deelnemers:

- Er zijn ca. 1.000 gewezen deelnemers.
- Relatief veel gewezen deelnemers zijn academisch opgeleid.
- Hoewel relatief veel mensen na een aantal jaar uit dienst gaan, groeit de groep gewezen deelnemers niet snel, omdat de waarde van het opgebouwde pensioen vaak overgedragen wordt naar de nieuwe pensioenuitvoerder.
- Veel gewezen deelnemers zijn jong (<45 jaar)
- Gewezen deelnemers zijn doorgaans niet afhankelijk van het pensioen van PFWB.

Pensioengerechtigden

Karakteristieken pensioengerechtigden:

- Er zijn ca. 200 pensioengerechtigden, waarvan 150 gepensioneerd en 50 nabestaanden.
- De groep nabestaanden bestaat uit partners en kinderen. Een deel van de kinderen is minderjarig. De groep nabestaanden is vooral geïnteresseerd in de hoogte van het pensioen en (mogelijke) verhogingen in de toekomst.

2.2 Bijzondere doelgroepen

Starters in de periode voorafgaand aan de transitie

Deelnemers die in de loop van 2026 in dienst komen, ontvangen informatie over de huidige pensioenregeling. Zij gaan echter binnen afzienbare tijd pensioen opbouwen in een andere pensioenregeling. Een deel komt in dienst nádat de administratieve stand is opgenomen voor het verstrekken van de eerste berekening. Een heel klein deel komt in december 2026 in dienst en ontvangt de startbrief in januari 2027. In totaal komen er in 2026 naar verwachting circa 250 mensen in dienst. We vinden het belangrijk bij deze groepen de verwachtingen te managen. Mogelijk willen mensen in deze groepen het elders opgebouwde pensioen meenemen naar PFWB. Tijdens de aanloop naar de transitie en de transitieperiode kan het zijn dat waardeoverdracht niet mogelijk is. Waardeoverdracht is niet mogelijk als het ene pensioenfonds al over is naar de Wtp-regeling en het andere pensioenfonds nog niet. We moeten hierover duidelijk communiceren.

Mensen die zich oriënteren op hun pensioen en hun pensioen willen aanvragen in de periode voorafgaand en tijdens de transitieperiode

Jaarlijks gaan ongeveer 10 mensen met pensioen (medewerkers en voormalig medewerkers van Witteveen+Bos zijn gemiddeld jong). De verwachting is dat deze groep graag duidelijkheid wil over de uitkering in het eerste jaar die zij kunnen verwachten. We verwachten ook dat zij geholpen willen worden bij de keuze tussen een vast en variabel pensioen.

Deelnemers met een relatief laag inkomen

Een deel van het ondersteunend personeel heeft een relatief laag inkomen en bouwt daardoor weinig pensioen op. De naar verhouding hoge franchise draagt ook bij aan de lage opbouw. In de communicatie moeten we er aandacht voor hebben dat de opbouw weliswaar laag kan zijn, maar het belang van het pensioen misschien groot is voor deze groep. We moeten er ook rekening mee houden dat een deel van de medewerkers rond moet komen met een relatief klein inkomen.

Internationals

Onder 'internationals' verstaan we de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden die het Nederlands niet of niet goed machtig zijn. Het gaat om ca. 100 personen. Deze groep spreekt en schrijft Engels. In de communicatie moeten we ervoor zorgen dat zij ook toegang hebben tot een uitleg van de nieuwe regeling en informatie ontvangen in het Engels.

2.3 Verwachte impact per doelgroep

We beschrijven hieronder de (verwachte en mogelijke) gevolgen van de nieuwe regeling voor verschillende doelgroepen. De aanpak beschrijven we in hoofdstuk 4.

Bij de analyse hebben we gekeken naar de volgende kenmerken:

- status (actief deelnemers, gewezen deelnemers, nabestaande, gewezen partners, arbeidsongeschikt);
- leeftijd cq. cohort;
- fase tijdens opbouw (start, mid-career, richting pensioneren);
- dienstverband (voltijds, deeltijd);
- functiegroep (lagere versus hogere inkomens);
- status relatie (alleenstaand, samenwonend, gehuwd, gescheiden, geregistreerd partnerschap);
- mogelijke gebeurtenissen voorafgaand aan de transitie en tijdens de transitieperiode (meer/minder werken, uit dienst gaan, in dienst komen, parttime gaan werken, gaan pensioneren, trouwen en samenwonen, eindigen relatie, overlijden)

Uit deze analyse kwam een aantal groepen naar voren waarvoor de nieuwe regeling relatief veel impact heeft. We hebben de verschillende groepen opgenomen in de tabel hierna.

	Beschrijving impact
Actieve deelnemers	
Algemeen	Kapitaal voor pensioen De pensioenpremie van de actieve deelnemer komt terecht in een persoonlijke pensioenpot. De huidige pensioenen wordt meegenomen in de nieuwe pensioenregeling ('invaren'). Standaard wordt dit kapitaal zo belegd dat het risico past bij de leeftijd van de deelnemer. De deelnemer kan ervoor kiezen het kapitaal minder of meer risicovol te beleggen dan standaard voor zijn of haar leeftijd. Actieve deelnemers die willen afwijken van het standaard risicoprofiel (meer of minder risico nemen dat standaard gebeurt voor hun leeftijd) moeten dit kenbaar maken. Verwacht pensioen gaat meer schommelen Deelnemers zien voortaan een schatting van hun verwachte pensioen. Die berekening baseren we op het kapitaal dat ze al hebben opgebouwd en het kapitaal dat ze naar verwachting nog gaan opbouwen. Bij een jonge deelnemer kan deze inschatting (flink) schommelen. Hoe ouder de deelnemer wordt, hoe minder risico we nemen met de beleggingen. Daardoor schommelt de inschatting van het pensioen steeds minder. Compensatie afschaffen doorsneesystematiek Actieve deelnemers ondervinden – afhankelijk van hun leeftijd – meer of minder nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze systematiek houdt in dat iedereen in een jaar evenveel pensioen opbouwt

	op basis van een bepaalde inleg, ongeacht de leeftijd. In de nieuwe regeling is de relatie tussen de inleg en het uiteindelijke pensioen dat een deelnemer ontvangt mede afhankelijk van het aantal jaar dat de inleg voor deze deelnemer belegd kan worden. De zogeheten 'middengroep' (ca. 45-55 jaar) heeft het meeste last van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Zij moeten nog een aantal jaar pensioen opbouwen. Naar verwachting levert de toekomstige inleg in de nieuwe regeling minder pensioen op dan in de huidige regeling. De inleg kan niet meer lang worden belegd. De oudste groep deelnemers merkt er weer minder van, omdat zij het grootste deel van hun pensioen al hebben opgebouwd. Bepaalde leeftijdsgroepen krijgen een compensatie, als de dekkingsgraad op de transitiedatum voldoende is. Als een compensatie mogelijk is, wordt deze in één keer gegeven (uitsluitend aan actieve deelnemers). Nabestaandenpensioen Deelnemers die op de transitiedatum een nabestaandenpensioen hebben opgebouwd, houden recht op het bedrag dat was opgebouwd. In de nieuwe regeling wordt nabestaandenpensioen geborgd met een verzekering (het opgebouwde nabestaandenpensioen wordt omgezet). De nieuwe opzet van het partnerpensioen betekent dat een deelnemer drie bedragen te zien krijgt: het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor pensioneren (op basis van het huidige opgebouwde partnerpensioen en het salaris), de jaarlijkse aanvulling tot de achtergebleven partner AOW krijgt en een inschatting van het partnerpensioen bij overlijden na pensioneren. Het laatste bedrag is afhankelijk van de hoogte van het persoonlijk kapitaal en de inkoopfactoren voor het partnerpensioen op het moment van pensioneren van de deelnemer. Het wezenpensioen wordt in de huidige pensioenregeling al uitgekeerd tot de wees 25 jaar is. Ook voor het opgebouwde wezenpensioen geldt dat de wees recht blijft houden op dit bedrag (als verzekerd bedrag). In de nieuwe pensioenregeling is er geen wezenpensioen meer na pensioneren.
Nieuw in dienst	Wie kort voor de transitie start met het opbouwen van pensioen, krijgt in korte tijd veel informatie. De werknemer krijgt eerst (verplicht) een gedetailleerde uitleg over de inhoud van de huidige regeling en daarna een (verplichte) uitleg van de verschillen tussen de huidige en nieuwe regeling. Dit kan verwarrend zijn. Een (heel kleine) groep die start voor de transitie ontvangt de startbrief na de transitie. Een iets grotere groep ontvangt geen eerste berekening van het pensioen, maar alleen een tweede berekening. Nieuwe deelnemers die waardeoverdracht overwegen, moeten mogelijk een tijd wachten voor de waardeoverdracht kan worden uitgevoerd. Rondom de transities is waardeoverdracht niet mogelijk. Dit heeft geen gevolgen voor de hoogte van de compensatie.
Actieve deelnemers zonder partner	Op dit moment betaalt een deelnemer zonder partner ook (onzichtbaar) mee aan het nabestaandenpensioen. In de nieuwe regeling wordt dit

	zichtbaar door onttrekking van risicopremie. De premie voor de verzekering van het partnerpensioen bij overlijden voor pensionering is echter laag. Mogelijk moeten we wel uitleggen waarom deze premie ook ingehouden wordt bij alleenstaande deelnemers.
Bijna gepensioneerd	Bijna gepensioneerd krijgen een belangrijke en nieuwe keuze erbij: de keuze tussen een vast en variabel pensioen. Deelnemers die een voorkeur hebben voor een vast pensioen, kunnen dit inkopen bij een verzekeraar of een pensioenfonds waar zij nog een pensioen hebben staan en dat deze keuze aanbiedt. Kiezen zij voor een vast of stabiel pensioen, dan vertrekken zij bij PFWB. Bijna gepensioneerd moeten: - Voldoende informatie ontvangen over de keuze en het verwachte variabele pensioen - Tijdig informatie ontvangen om een passende keuze te kunnen maken. De keuze mag uiterlijk 1 jaar na transitiedatum worden gemaakt. Maakt een bijna gepensioneerd (nog) geen keuze, dan ontvangt de deelnemer een variabel pensioen.
Gewezen deelnemers	
Algemeen	Gewezen deelnemers krijgen te maken met een aantal veranderingen: - De gewezen deelnemer krijgt een kapitaal voor pensioen. Hij of zij kan kiezen hoe dit kapitaal wordt belegd (zie actieve deelnemers). - De inschatting van hun pensioen gaat meer schommelen dan nu het geval is, zeker als de gewezen deelnemer nog jong is; Gewezen deelnemers die waardeoverdracht overwegen, kunnen deze overdracht naar verwachting een tijd lang niet laten uitvoeren. Pensioenfonds in de transitiefase, kunnen niet meewerken aan een waardeoverdracht.
Bijna gepensioneerd	Bijna gepensioneerd gewezen deelnemers krijgen een belangrijke en nieuwe keuze erbij: de (definitieve) keuze tussen een vast en variabel pensioen. Zie actieve deelnemers voor de beschrijving van de impact.
Pensioengerechtigden	
Gepensioneerd	Ook gepensioneerd kunnen een keuze maken tussen een vast en een variabel pensioen. De gepensioneerd die kiezen voor een vast pensioen ontvangen dit pensioen niet van PFWB, maar van een verzekeraar of een pensioenfonds dat een vast pensioen uitkeert en waar zij een pensioen van (gaan) ontvangen. De keuze voor een vast pensioen betekent dus een overstap naar een andere uitvoerder. Gepensioneerd moeten: - Voldoende informatie ontvangen over de keuze en het verwachte variabele pensioen - Tijdig informatie ontvangen om een passende keuze te kunnen maken. De keuze mag uiterlijk 1 jaar na transitiedatum worden gemaakt. Zolang een gepensioneerd geen keuze maakt, ontvangt hij of zij een variabel pensioen. De gepensioneerd die niet kiezen of die voor een variabel pensioen kiezen, blijven bij PFWB. Hun pensioen wordt elk jaar opnieuw berekend.
Nabestaande	Hiervoor geldt hetzelfde als voor de gepensioneerd.

	Zij kunnen echter geen keuze maken tussen een vast of variabel pensioen. Nabestaanden die op het moment van de transitie een uitkering ontvangen van PFWB ontvangen een variabel pensioen. Zij volgen de keuzes van hun partner of ouder.
Gewezen partners	
Algemeen	De groep gewezen partners is een diverse groep: - Een groep ontvangt al een verevend pensioen en beschouwen we als pensioengerechtigd. - Een groep heeft gekozen voor conversie en beschouwen we als 'gewezen deelnemer'. - Een groep heeft (samen met de ex-partner) gekozen voor een verevend pensioen en heeft recht op een bijzonder partnerpensioen. Zij ontvangen nog geen pensioen. Voor deze groep geldt dat zij niet zelfstandig keuzes kunnen maken over de wijze van beleggen, een vast of variabel pensioen en de ingangsdatum van het pensioen. Zij volgen de keuzes van de ex-partner.

Juiste verwachtingen met betrekking tot het verschil tussen voor en na

Het is niet mogelijk op voorhand precies aan te geven wat het verschil gaat zijn in termen van euro's tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling. De oude regeling stopt en er worden geen besluiten meer genomen m.b.t. verhogen of verlagen van pensioenen in de oude regeling. Daardoor is geen precies vergelijk mogelijk. Deelnemers ontvangen alleen een overzicht met een vergelijking van de verwachte pensioenen kort voor en na de transitiedatum.

Een ander aandachtspunt is de focus op nominale bedragen in de huidige regeling. Doordat het nominale pensioen in een premieregeling anders berekend wordt, vallen de bedragen hoger uit dan in een uitkeringsovereenkomst. Het reële pensioen is beter vergelijkbaar, omdat het in beide regelingen op dezelfde manier wordt berekend.

Eerste berekening is gebaseerd op een verwachte verdeling van het fondsvermogen

Hoewel de verschillen tussen de eerste berekening (voorafgaand aan de transitie) en de tweede berekening (na de transitie) naar verwachting klein zijn, moeten we bij de eerste berekening voorzichtig zijn. We weten vooraf niet precies wat de dekkinggraad op de transitiedatum zal zijn en dus ook niet hoe het totale fondsvermogen verdeeld gaat worden. Dit is een aandachtspunt voor de communicatie.

IJkmomenten

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

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

Komt het scenario in beeld dat sociale partners om tafel gaan om te spreken over de verdeling van het fondsvermogen (als de dekkinggraad op transitiedatum onder de 110 % ligt), dan passen we dit plan aan. Komt het boven een bepaalde dekkinggraad, dan moet ook opnieuw gekeken worden naar de afspraken. Het fondsvermogen kan dan met de gemaakte afspraken namelijk niet evenwichtig verdeeld worden. Ook dan wordt het communicatieplan aangepast.

We evalueren de uitgangspunten en aanpak in dit plan in ieder geval acht maanden voor de start/transitiedatum. We voeren deze toets op dat moment uit, omdat we dan nog tijd hebben om de teksten op de eerste berekening aan te passen.

In november 2026 doen we deze toets voor een tweede keer, kort voor de transitie. We kunnen op dat moment nog de communicatie direct na de transitie aanpassen.

Teksten op de website werken we voortdurend bij als daar aanleiding voor is.

3. DOELEN

Doelgroep	Doelen (Meetmoment Q3 2027)																				
Actieve deelnemers																					
Algemeen	Inzicht in de eigen situatie % (per leeftijd hieronder) actieve deelnemers is het eens met de stelling: 'Ik heb een indruk van het pensioen dat ik kan verwachten in de nieuwe regeling' <table> <tr> <td><50 jaar</td><td>75 %</td></tr> <tr> <td>50 + jaar</td><td>85 %</td></tr> </table> Deze percentages zijn gebaseerd op het aantal deelnemers dat het overzicht bekijkt bij andere pensioenfondsen. Kennis van pensioen - basisboodschap % actieve deelnemers dat denkt dat het verwachte pensioen een gegarandeerd bedrag is: <table> <tr> <td><50 jaar</td><td>20 %</td></tr> <tr> <td>50 + jaar</td><td>10 %</td></tr> </table> Oordeel over wijze waarop men is geïnformeerd Meetmoment Q3 2027 (na transitie, na definitieve berekening) % (per leeftijd hieronder) actieve deelnemers is het eens met de stelling: 'Pensioenfonds Witteveen+Bos heeft mij op begrijpelijke wijze geïnformeerd over mijn pensioen in de oude en nieuwe regeling' <table> <tr> <td><50 jaar</td><td>70 %</td></tr> <tr> <td>50+ jaar</td><td>80 %</td></tr> </table> 'Pensioenfonds Witteveen + Bos is open en transparant over wat er in de regeling is veranderd en wat het voor mij betekent.' <table> <tr> <td><50 jaar</td><td>70 %</td></tr> <tr> <td>50+ jaar</td><td>70 %</td></tr> </table> 'Ik begrijp de (samenvatting van) het overzicht (verstuurd in 2027) dat ik van Pensioenfonds Witteveen+Bos heb ontvangen' <table> <tr> <td><50 jaar</td><td>60 %</td></tr> <tr> <td>50 jaar</td><td>65 %</td></tr> </table> Beeld van het pensioenfonds % dat weet dat het pensioenfonds een non-profitorganisatie is.	<50 jaar	75 %	50 + jaar	85 %	<50 jaar	20 %	50 + jaar	10 %	<50 jaar	70 %	50+ jaar	80 %	<50 jaar	70 %	50+ jaar	70 %	<50 jaar	60 %	50 jaar	65 %
<50 jaar	75 %																				
50 + jaar	85 %																				
<50 jaar	20 %																				
50 + jaar	10 %																				
<50 jaar	70 %																				
50+ jaar	80 %																				
<50 jaar	70 %																				
50+ jaar	70 %																				
<50 jaar	60 %																				
50 jaar	65 %																				

	<50 jaar 60 % 50+ jaar 70 % Gedrag Verwacht pensioen bekeken in voorgaande 12 maanden (zelfrapportage) <50 jaar 50 % 50+ jaar 85 % Deze doelen zijn gebaseerd op de resultaten bij andere pensioenfondsen. Gekeken of verwacht pensioen voldoende is (zelfrapportage) "Ik heb een keer in de afgelopen 12 maanden gekeken of mijn verwachte pensioen genoeg is om van rond te komen" <50 jaar 50 % 50+ jaar 70 % Het streven is dat het aantal mensen dat probeert in te schatten of het verwachte pensioen voldoende is om van rond te komen, niet afneemt.
Nieuw in dienst / Middengroep / Actieve deelnemers zonder partner / Internationals	We formuleren geen specifieke doelen voor deze doelgroep, omdat de doelen voor de doelgroep actieven ook voor deze doelgroep gelden. Verder zijn de subgroepen relatief klein, waardoor het moeilijk is kwantitatieve doelen te stellen. Deze groep krijgt wel extra aandacht, zodat er geen verwarring ontstaat.
Gewezen deelnemers	
	Relatief veel gewezen deelnemers hebben (zeer) korte dienstverbanden. Het aantal gewezen deelnemers met langere dienstverbanden (>15 jaar) is te klein voor een eigen kwantitatief doel en het meten van de resultaten. Gewezen deelnemers volgen dezelfde doelen in de communicatie als actieve deelnemers.
Pensioengerechtigden	
Gepensioneerden*	% (zie hieronder) dat tevreden is over de wijze waarop het pensioenfonds hen heeft begeleid bij de keuze tussen een vast en variabel pensioen. 70 % Gemiddeld cijfer voor de ondersteuning door PFWB bij het maken van de keuze (op schaal 1-10). 7,5 Deze doelen zijn een inschatting van het percentage dat redelijkerwijs haalbaar is. % (zie hieronder) van de gepensioneerden is het eens met de stelling: 'Pensioenfonds Witteveen + Bos heeft mij op begrijpelijke wijze geïnformeerd over mijn pensioen in de oude en nieuwe regeling" 85 % 'Pensioenfonds Witteveen + Bos is open en transparant over wat er in de regeling is veranderd en wat het voor mij betekent." 75 %

	'Ik begrijp de berekening van mijn pensioen in de nieuwe regeling (verstuurd in 2027) dat ik van Pensioenfonds Witteveen + Bos heb ontvangen.' 70 % Deze drie doelen zijn afgeleid van resultaten uit eerder onderzoek, ook bij andere pensioenfonds en sectorbreed.
Nabestaanden	Deze groep ontvangt grotendeels dezelfde communicatie als de gepensioneerden. We beschouwen de uitkomsten bij de gepensioneerde deelnemers als richtinggevend voor de nabestaanden. De groep nabestaande partners is gemiddeld op leeftijd en willen we liever niet belasten met een onderzoek. Het aantal nabestaanden (inclusief de wezen) is daarnaast te klein voor kwantitatief onderzoek.
Arbeidsongeschikte deelnemers	De groep deels arbeidsongeschikte deelnemers loopt mee met het onderzoek voor actieve deelnemers. De groep volledig arbeidsongeschikte deelnemers valt onder de groep pensioengerechtigden. We beschouwen de uitkomsten bij de actieve deelnemers en gepensioneerde deelnemers als richtinggevend voor de groep volledig arbeidsongeschikte deelnemers.
Gewezen partners (ex-partners)	
Ex-partners	Standaard hebben alle ex-partners recht op het bijzonder partnerpensioen dat is opgebouwd tot het eind van de relatie. Het recht op dit pensioen blijft staan. Daarnaast hebben ex-partners mogelijk recht op een verevend of geconverteerd pensioen. De ex-partner ontvangt dan grotendeels dezelfde communicatie als de gewezen deelnemers. We beschouwen de uitkomsten bij de actieve deelnemers als richtinggevend voor de gewezen partners en gewezen partners. Een reden om deze groep niet actief te bevragen is dat de relatie met het pensioenfonds mogelijk gevoelig ligt, omdat het om een deel van het pensioen van de ex-partner (=deelnemer) gaat.

Onderbouwing van de gekozen doelen:

- We kiezen voor focus en een beperkt aantal doelen waar we gericht aan gaan werken. Daarbij richten we ons op de kern. We attenderen mensen op meer informatie over de inhoud van de regeling en een uitleg van de veranderingen. We vertalen dit echter niet naar doelen. Deze informatie bieden we op begrijpelijke wijze aan en maken we goed vindbaar.
- Slechts een beperkt aantal deelnemers heeft interesse in het proces en de achterliggende motieven. Daarom hebben we geen doelen opgenomen m.b.t. kennis van keuzes van de stuurgroep of het bestuur.
- We vinden het belangrijk dat men ook na de transitie het pensioenfonds nog steeds als 'eigen' ziet en voor de deelnemers. Daarom is een kennisdoel opgenomen waarmee we toetsen in hoeverre men het fonds ziet als een commerciële organisatie.

4. STRATEGIE EN AANPAK

We zetten in op eenvoud en relevantie. We houden rekening met de diversiteit binnen de verschillende doelgroepen. We houden rekening met het feit dat een groot deel van onze doelgroepen weinig tot geen kennis van pensioen heeft of beperkte interesse heeft in het onderwerp pensioen. We combineren persoonlijk contact, met compacte informatie op schrift. Voor een gedetailleerde uitleg verwijzen we naar de website. Verder volgen we voor de reguliere communicatie het beleid dat beschreven staat in het communicatiebeleidsplan.

Algemene uitgangspunten:

We zijn correct

We voldoen aan wet- en regelgeving. De prognoses voor en na de transitie bevatten de volgende gegevens:

- De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen.
- De opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst. Voor de informatie over de hoogte met wijziging van de pensioenovereenkomst is rekening gehouden met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
- Voor zover de informatie betrekking heeft op het reglementair te bereiken ouderdomspensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen voor gewezen deelnemers, wordt deze informatie tevens weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.
- De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
- De naam en het contactadres van de uitvoerder.
- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
- De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de peildatum.
- Een samenvatting van een uitleg van de verschillen in bedragen tussen de huidige/oude regeling en de nieuwe regeling en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg (eerste prognose).
- Een samenvatting van een uitleg van de verschillen in bedragen tussen de eerste en tweede berekening en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg (tweede berekening).
- Informatie over de compensatie (inclusief wijze van financieren en uitkeren).

We zijn praktisch

Gezien de omvang van het fonds, kiezen we voor een praktische aanpak en zetten we tegelijk de puntjes op de i als het gaat om duidelijke en eenvoudige communicatie. Op de eigen website leggen we duidelijk uit wat de nieuwe regeling inhoudt en welke keuzes iemand heeft. Tot de MijnOmgeving beschikbaar is, verwijzen we naar mijnpensioenoverzicht.nl als we een deelnemer oproepen om persoonlijke bedragen te bekijken (naast de prognoses voor de transitie en het periodieke pensioenoverzicht). We onderzoeken de inzet van aanvullende middelen, zoals tools van FinRust voor de actieve en gewezen deelnemers.

We communiceren algemene informatie digitaal en persoonlijke informatie schriftelijk

Algemene informatie verstrekken we digitaal als we de beschikking hebben over een e-mailadres. Vanaf het 2^e kwartaal van 2026 biedt het pensioenfonds een MijnOmgeving aan. We introduceren deze MijnOmgeving bij deelnemers en kunnen persoonlijke documenten beschikbaar stellen in een persoonlijk dossier.

Verder zoeken we zoveel mogelijk persoonlijk contact, via bijeenkomsten, roadshows en maandelijkse spreekuren. We maken ook gebruik van kanalen van de werkgever Witteveen+Bos om actieve deelnemers te bereiken, zoals de informatie als iemand nieuw in dienst komt en het intranet.

We volgen onze algemene uitgangspunten voor effectieve communicatie

Daarnaast hanteren we de volgende algemene uitgangspunten voor effectieve communicatie over pensioen:

- We nemen 'Onze Taal op Groen' als leidraad voor alle teksten.
- We focussen primair op de (verwachte) uitkering. Dit doen we omdat (gewezen) deelnemers vooral geïnteresseerd zijn in hoeveel pensioen zij kunnen verwachten.
- We communiceren de hoogte van het opgebouwde en te verwachten kapitaal in het Uniform Pensioenoverzicht. Daar staat ook hoe het kapitaal zich in de voorgaande periode heeft ontwikkeld.
- We maken duidelijk dat de bedragen die we communiceren het (verwachte) pensioen is, op moment dat de berekening is gemaakt (en nog kan/gaat veranderen).
- We stimuleren actief gedrag: inloggen op mijnpensioenoverzicht.nl en Pensioenchecker, bezoeken van bijeenkomsten, stellen van vragen.
- We bieden informatie in het Nederlands en Engels aan.

Hieronder lichten we een aantal extra uitgangspunten toe met oog op de transitie:

De prognoses: de eerste berekening en de berekening van het pensioen na de transitie

De peildatum van de eerste berekening is 1 september 2026. Hiervoor is gekozen, omdat deze datum redelijk dicht bij de transitiedatum ligt (en daardoor een realistischere inschatting van het pensioen in de nieuwe pensioenregeling mogelijk is dan wanneer de peildatum vroeger in het jaar zou liggen) en zoveel mogelijk mensen een eerste berekening kunnen ontvangen.

We combineren de tweede berekening en het UPO in 2027 en verstrekken dat jaar zo snel mogelijk een transitie UPO (hierna TUPO). Gebruik van het TUPO is wenselijk, omdat dit de pensioenuitvoeringsorganisatie ontlast en de belanghebbenden minder documenten met min of meer dezelfde informatie ontvangen. We kunnen zo meer aandacht geven aan context en maatwerkinformatie.

Aanpak om deelnemers erop te attenderen dat wijzigingen in de privé of werksituatie van invloed zijn op de berekening en de compensatie (afh. van status en hoogte salaris).

In de eerste berekening geven we duidelijk aan dat de berekening is gebaseerd op de stand van zaken op 1 september. We wijzen de ontvanger erop dat wijzigingen na die datum niet zijn verwerkt in de berekening. Als een deelnemer wil weten wat een bepaalde wijziging betekent voor het pensioen en de verwachte compensatie, kan hij of zij contact opnemen met het pensioenfonds. Een medewerker kan uitleggen welke effect de wijziging heeft op het pensioen en de verwachte compensatie. We hebben op verschillende manieren aandacht voor de gevolgen van bepaalde keuzes, zoals uitdiensttreding, parttime werken en onbetaald verlof. Onder andere aan de hand van een aantal maatmensen. De compensatie en de verwachte gevolgen van bepaalde keuzes staan op de website, zijn uitgebreid aan bod gekomen in een nieuwsbrief en zijn expliciet benoemd tijdens bijeenkomsten.

Aanpak als we weten dat er een verschil ontstaat tussen de eerste en tweede berekening, anders dan door externe factoren

Bij een aantal mensen zullen één of meer kenmerken (privé of werkgerelateerd) die van belang zijn voor de uitkomsten van de berekening veranderen tussen de eerste en de tweede berekening. Daarom doen we voor we de tweede berekening verstrekken een check op deze kenmerken. Mochten we ten aanzien van één van deze kenmerken een verschil zien, dan nemen we een tekst op die duidelijk maakt dat veranderingen in de persoonlijke of werksituatie ook zorgen voor een verschil tussen de eerste en tweede berekening. Het streven is dit zo persoonlijk mogelijk te doen. Verder bieden we een uitleg aan die zoveel mogelijk het verschil tussen bedragen verklaart. We kunnen niet het precieze verschil in euro's uitleggen, maar wel de factoren benoemen die voor een

verschil zorgen en wat het effect is van elke factor. We verwachten met deze aanpak een groot deel van het verschil te kunnen verklaren. Een volledig persoonlijke verklaring (met alle factoren die van toepassing zijn voor een persoon) is niet mogelijk. Daarvoor zijn de mogelijke veranderingen en de mogelijke impact van deze veranderingen in combinatie met de externe factoren te divers. We leggen online meer in detail uit wat voor een verschil tussen de eerste en tweede berekening kan zorgen.

We geven veel aandacht aan de nieuwe keuzes

Een belangrijke nieuwe keuze is de keuze tussen een vast en variabel pensioen. We segmenteren in onze aanpak tussen de groepen die de keuze nog niet hoeven te maken (de actieve en gewezen deelnemers) en de gepensioneerden. Nabestaanden hoeven deze keuze niet te maken.

Verder krijgen alle actieve en gewezen deelnemers de mogelijkheid meer of minder risicovol te laten beleggen dan standaard gebeurt voor hun leeftijd. In principe proberen we iedere (gewezen) deelnemer actief na te laten denken over de vraag of zij bij de standaard manier van beleggen willen blijven of af willen wijken van deze standaard.

We onderscheiden bij de communicatie over deze nieuwe keuzes twee soorten communicatie:

- Een grote eenmalige actie, waarbij we de (bijna-)gepensioneerden uitleggen wat de keuze inhoudt. Alle pensioengerechtigden kunnen tot 1 jaar na transitiedatum kenbaar maken dat zij een vast pensioen willen ontvangen en een partij kiezen die het pensioen gaat uitkeren.
- Daarnaast richten we de reguliere communicatie over de keuze zo in dat iedereen die te maken krijgt met de keuze zich kan voorbereiden en de keuze kan maken als hij of zij het pensioen ingaat.

Deze twee soorten communicatie zetten we tegelijk op.

We zorgen ervoor dat we toegankelijk zijn: een benaderbaar pensioenfonds

We willen nog nadrukkelijker het ondernemingspensioenfonds als eigen neerzetten. Juist tijdens de overstap naar de nieuwe regeling. Dat betekent dat we uitdragen dat iedereen altijd vragen kan stellen, dat we organiseren dat mensen langs kunnen komen voor een persoonlijk gesprek en we duidelijk communiceren dat het fonds geen eigen belang heeft.

Plannen en aanvragen pensioen loopt 'gewoon' door

Tot de transitiedatum krijgt een (gewezen) deelnemer een verwacht pensioen te zien op basis van de huidige pensioenregeling. We gaan ervan uit dat het pensioen in de nieuwe regeling gelijk of hoger is. Zodra de mogelijkheid in beeld komt dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling lager gaat uitvallen, passen we de communicatie aan.

Deze aanpak sluit aan bij de mogelijkheid de keuze tussen een vast en variabel pensioen uiterlijk één jaar na transitiedatum te maken. Een (bijna-)gepensioneerde hoeft dus niet direct de keuze te maken.

Naar verwachting kan een geïnteresseerde deelnemer vanaf maart 2027 bedragen die van toepassing zijn voor de nieuwe pensioenregeling (het variabele pensioen) online bekijken. Ook worden de bedragen die bij de nieuwe pensioenregeling horen vanaf dan opgenomen in de brieven waarmee we (gewezen) deelnemers attenderen op de mogelijkheid het pensioen aan te vragen. Deze bedragen sluiten aan bij de beleggingswijze die een (gewezen) deelnemer heeft gekozen (of de standaard als een deelnemer geen actieve keuze heeft gemaakt). Bijna-gepensioneerden en recent gepensioneerden kunnen op basis van deze bedragen vervolgens de keuze tussen een vast en variabel pensioen gaan maken.

Deelnemers kunnen het pensioen gedurende de hele transitieperiode blijven aanvragen zoals gebruikelijk. Mocht er een periode zijn dat het pensioen langer dan normaal vooraf moet worden aangevraagd, dan zullen we dit tijdig aangeven in de brieven en op de website.

Het variabele pensioen zal na de transitie anders uitvallen dan het pensioen in de huidige regeling, door de kenmerken van de regeling (wijze van beleggen, opvangen van schommelingen in de economie) en door de verdeling van het fondsvermogen. Het is zeer belangrijk aandacht te hebben voor de doelgroep pensioengerechtigden en de onzekerheid die de transitie en de keuze tussen een vast en variabel pensioen met zich meebrengt. Zoals het er nu naar uitziet is de dekkinggraad voldoende hoog om voor een positief verschil te zorgen tussen de uitkering in de huidige regeling en de eerste variabele uitkering in de nieuwe pensioenregeling. We monitoren in aanloop naar de transitie uiteraard hoe de dekkinggraad zich ontwikkelt.

Een pensioengerechtigde krijgt naar verwachting de eerste aangepaste (variabele) uitkering in februari 2027. Deze uitkering bevat ook de nabetaling voor januari 2027. In maart 2027 krijgt de pensioengerechtigde voor het eerst de uitkering die hij of zij de rest van het jaar ontvangt.

Aanpak als een deelnemer nieuw in dienst komt

De aanpak voor nieuwe deelnemers beslaat drie fasen:

Fase 1: Tot 1 september 2026

We passen de startbrief vanaf het eerste kwartaal in 2026 aan, zodat nieuwe deelnemers weten dat de pensioenregeling op korte termijn gaat veranderen.

Fase 2: Vanaf 1 september tot eind december 2026

De groep die wordt aangemeld na de peildatum voor de eerste berekening (1 september 2026), ontvangt geen eerste berekening. De inschatting is dat het om 40 tot 50 deelnemers gaat.

Deze groep ontvangt een startbrief, waarin we melden dat de regeling gaat veranderen en we helaas geen eerste prognose kunnen verstrekken. We attenderen de deelnemer op de informatie op de website, waar een aantal maatmensberekeningen staan voor de belangrijkste bedragen. We geven aan dat de deelnemer een berekening met de definitieve verdeling van het fondsvermogen + de verwachte invloed op het pensioen ontvangt in 2027. Aan de hand van deze berekening kan de deelnemer het verwachte pensioen in de oude regeling en de nieuwe regeling vergelijken. Bij deze groep laten we de uitleg van de verschillen tussen de eerste en tweede berekening weg.

Fase 3: Vanaf 1 januari 2027 tot ca. begin februari 2027

De pensioenuitvoeringsorganisatie verstuurt de startbrief binnen de wettelijke termijn, doorgaans ca. 1 maand nadat de nieuwe deelnemer is aangemeld. Deelnemers die na 15 november 2026 zijn aangemeld, ontvangen de startbrief waarschijnlijk in 2027, als de nieuwe pensioenregeling van kracht is. We informeren deze groep over de nieuwe pensioenregeling, mét de boodschap dat zij zijn gestart terwijl de oude pensioenregeling nog van kracht was. We wijzen deze groep erop dat zij een berekening gaan ontvangen van het verwachte pensioen in de oude en de nieuwe regeling. En we attenderen ze erop dat het (kleine) pensioen dat zij hebben opgebouwd in de oude pensioenregeling is omgezet naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Het verstrekken van informatie over de oude pensioenregeling zou verwarrend zijn en mogelijk tot misverstanden leiden.

Hierna beschrijven we per periode wat we doen. De wettelijk verplichte communicatie is aangegeven in rood.

Planning activiteiten

Moment	Actie	Doelgroep
Juni '24	Website Er is een speciaal onderdeel op de website ingericht met informatie over de nieuwe pensioenregeling: - Waarom een nieuwe regeling - De regeling op hoofdlijnen - Zo stappen we over - Stand van zaken Op dit onderdeel staan de (concept) afspraken van de sociale partners en een schets van het tijdsplan.	Website is openbaar toegankelijk
Okt '24	Nieuwsbrief - Een uitleg van het verwachte pensioen in de huidige en de nieuwe regeling - Uitleg: waarom levert de nieuwe regeling naar verwachting meer op? - Uitleg: Een compensatie als het kan - Managen verwachtingen: Hoe staan we ervoor? - Procesinformatie: Stand van zaken m.b.t. de nieuwe regeling - Praktische informatie + oproep tot gedrag: Er staat een nieuwe website, met een aantal pagina's over de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. De nieuwsbrief staat ook online	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Online: gewezen deelnemers
Nov '24	Nieuwe transitiedatum De transitiedatum is opgeschoven van 1 januari 2026 naar 1 januari 2027. De algemene informatie over de nieuwe pensioenregeling en het tijdsplan is bijgewerkt op de website. Daarnaast is een nieuwsbericht gemaakt.	Openbaar toegankelijk
Nov '24	Hoorrecht Via de website (nieuws) is kenbaar gemaakt dat pensioengerechtigden en gewezen deelnemers gebruik kunnen maken van het hoorrecht en op welke wijze zij dat kunnen doen.	Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers
Dec '24	Transitieplan Publicatie transitieplan + samenvatting (Nederlands en Engels) op de website van het pensioenfonds. Nieuwbericht op de website Informatie over de nieuwe pensioenregeling is bijgewerkt	Openbaar toegankelijk
Feb '25	Roadshows Bijeenkomsten op locatie, in samenwerking met de werkgever: - Basis van pensioen - Keuzes sociale partners, aan de hand van doel dat sociale partners voor ogen hebben.	Actieve deelnemers

	- Wat moet geregeld zijn met de nieuwe pensioenregeling? - Waarmee moet je rekening houden? - Wat zijn de verwachtingen? 2 bijeenkomsten zijn online: - Voor medewerkers in het buitenland - Voor medewerkers die de informatie graag in het Engels willen krijgen	
April '25	Nieuwsbrief - Nieuwe transitiedatum - Uitleg keuze vast variabel pensioen - Uitleg keuze wijze van beleggen - Stand van zaken m.b.t. nieuwe pensioenregeling De nieuwsbrief staat ook online	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Online: gewezen deelnemers
Juni '25	Inloopspreekuur We organiseren een inloopspreekuur in Utrecht.	Actieve deelnemers
Juni '25	UPO Verzending van het UPO, met extra boodschappen: - Dit het pensioen dat u kunt verwachten volgens de huidige pensioenregeling - Er komt een nieuwe pensioenregeling. Naar verwachting vanaf 1 januari 2027. - We houden u op de hoogte.	Alle doelgroepen
Okt '25	Informatiesessie voor HR We informeren de HR-medewerkers en communicatie op hoofdlijnen over de veranderingen die gaan komen + waar zij meer informatie kunnen vinden.	Medewerkers HR
Nov '25	Inloopspreekuur We organiseren een inloopspreekuur in Den Haag.	Actieve deelnemers
Nov '25	Nieuwsbrief Uitgebreide aandacht voor de compensatie en de gevolgen van verschillende keuzes	Actieve deelnemers
Jan '26	Inloopspreekuur We organiseren een maandelijks inloopspreekuur in Deventer. Deelnemers van andere kantoren kunnen online 'inlopen'. We sluiten indien mogelijk aan bij de inloopsprekuren van de OR die zij organiseert op alle vestigingen.	Actieve deelnemers
Jan '26	Onderzoek We zetten onder de actieve deelnemers een online onderzoek uit voor het meten van de overall communicatiedoelen. Het onderzoek dient ook als nulmeting voor het Communicatieplan Transitie.	Actieve deelnemers
Jan '26	Website - Bijwerken website - Informatie over keuze beleggen. - Informatie over de keuze vast/variabel pensioen	Alle doelgroepen

	- Informatie over de compensatie, met voorbeeldberekeningen	
Jan '26	Startbrief Toevoegen tekstblok: - benoemen dat regeling gaat veranderen; - benoemen dat informatie betrekking geeft op huidige regeling, nog niet op nieuwe regeling. - Verwijzen naar de website voor meer informatie (maatmensen) Na peildatum 1e berekening: - Benoemen dat er een gedetailleerde berekening volgt nadat de nieuwe pensioenregeling is gestart	Deelnemers die in dienst komen tussen 1 januari 2026 en 15 november 2026
Feb '26	Bijeenkomsten/roadshow Meerdere bijeenkomsten, op verschillende locaties - uitleg nieuwe regeling op hoofdlijnen - Uitleg verwachte impact - Compensatie + voorwaarden - Uitleg keuze vast-variabel in detail - Uitleg keuze beleggen in detail - Hoe keuze maken? - Schets tijdspad - Ruimte voor vragen We gebruiken de vragen voor het aanpassen van de Q&A op de website van het pensioenfonds.	Actieve deelnemers Gepensioneerden
Feb '26	Implementatieplan en samenvatting communicatieplan transitie Deze plannen worden gepubliceerd op de website van het pensioenfonds.	Openbaar toegankelijk
Maart '26	Nieuwsbrief - Tijdspad met activiteiten - Benoemen wanneer je in aanmerking kan komen voor een compensatie (alleen actief dienstverband)	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers
Mrt '26	Leaflet We ontwikkelen een digitaal leaflet over de nieuwe regeling. Deze kan ook gebruikt worden tijdens deelnemerbijeenkomsten en gemaild worden als een deelnemer of gepensioneerde meer wil weten. - Aandacht voor nieuwe keuzes - Aandacht voor bijzondere doelgroepen Nederlands en Engels	Alle doelgroepen HR
Juni '26	Website We passen de informatie over het nabestaandenpensioen en de gevolgen van meer of minder werken aan. Deelnemers die overwegen meer of minder te gaan werken, kunnen zo tijdig de gevolgen zien van deze keuze.	Actieve deelnemers
Juni '26	Informatiesessie voor HR	Medewerkers HR

	- uitleg nieuwe regeling + principe pensioen op hoofdlijnen; - uitleg partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling (inclusief de gevolgen van meer en minder werken) - uitleggen nieuwe keuzes (wijze van beleggen, keuze vast/variabel pensioen); - gewenste acties als iemand in dienst komt, pensioen overweegt, scheiding. - Uitleg compensatie + voorwaarden	
Juni '26	Inloopspreekuur We organiseren een inloopspreekuur in Amsterdam.	Actieve deelnemers
Juni '26	Uniform pensioenoverzicht Inzicht in eigen situatie Naast wettelijk verplichte informatie: - Dit het pensioen dat u kunt verwachten volgens de huidige pensioenregeling - Er komt een nieuwe pensioenregeling. Naar verwachting vanaf 1 januari 2027. - U ontvangt in oktober een eerste voorlopige berekening van uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Dit geeft een indruk.	Alle doelgroepen
Okt '26	Nieuwsbrief special We verzenden een nieuwsbrief die volledig gewijd is aan de eerste berekening van het pensioen in de nieuwe regeling. We hebben in de nieuwsbrief voor actieve en gewezen deelnemers ook aandacht voor het partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling. We maken twee versies: - voor de actieve deelnemers en gewezen deelnemers - voor de pensioengerechtigden	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers Gepensioneerden en nabestaanden
Okt/Nov '26	Eerste berekening van het pensioen Actieve deelnemers krijgen voorafgaand aan de transitie een prognose van het verwachte pensioen in de huidige regeling en het verwachte pensioen in de nieuwe regeling (deze toelichting geldt ook voor de doelgroepen hierna). - De nieuwe regeling start 1/1/2027 - Dit is alvast een eerste indruk van je pensioen in de nieuwe regeling. - In de nieuwe pensioenregeling bouw je met de inleg en de opbrengst van de beleggingen een kapitaal op voor pensioen. - Je krijgt als we eenmaal zijn overgestapt opnieuw een berekening. Je ziet dan ook het kapitaal waarmee je bent gestart.	Actieve deelnemers

	- De inschatting van het pensioen gaat in de nieuwe regeling meer schommelen dan nu. - Het is dus goed om je pensioen te volgen, zo zie je in welke richting het zich ontwikkelt. - We hebben deze berekening gemaakt op basis van de stand in onze administratie op 1 augustus 2026. Als er na nog iets is veranderd in je situatie, is dat niet verwerkt in deze berekening. - Als er in de tussentijd iets veranderd is en je graag wilt weten wat de impact daarvan is, kun je altijd contact opnemen met ons. - Kijk op de website voor meer informatie en een toelichting op deze berekening. 60+ We attenderen deze groep erop dat de berekening mogelijk niet aansluit bij andere berekeningen die iemand heeft opgevraagd of voorkeuren die iemand heeft doorgegeven. Peildatum van de eerste berekening is 1/8/2026 Rekendatum is 1/1/2027 (geldt ook voor de doelgroepen hierna)	
Okt/Nov '26	Eerste berekening van het pensioen - De nieuwe regeling start 1/1/2027 - Dit is alvast een eerste indruk van je pensioen in de nieuwe regeling. - In de nieuwe pensioenregeling is er een kapitaal voor pensioen. We beleggen dit kapitaal. Zo groeit het verder aan. - Je krijgt als we eenmaal zijn overgestapt opnieuw een berekening. Je ziet dan ook het kapitaal waarmee je bent gestart. - De inschatting van het pensioen gaat in de nieuwe regeling meer schommelen dan nu. - Het is dus goed om je pensioen te volgen, zo zie je in welke richting het zich ontwikkelt. - Kijk op de website voor meer informatie en een toelichting op deze berekening. 60+ We attenderen deze groep erop dat de berekening mogelijk niet aansluit bij andere berekeningen die iemand heeft opgevraagd of voorkeuren die iemand heeft doorgegeven.	Gewezen deelnemers
Okt/Nov '26	Eerste berekening van het pensioen - De nieuwe regeling start 1/1/2027 - Dit is alvast een eerste indruk van uw pensioen in de nieuwe regeling.	Pensioengerechtigden

	- De berekening is gebaseerd op een variabel pensioen. - Dat betekent dat elk jaar de hoogte van uw pensioen wordt aangepast. - Uitleg waar de hoogte van afhangt. - Verwachting voor de toekomst op basis van situatie op 1 januari 2027 (duidelijk maken dat het om een inschatting op dit moment gaat en deze inschatting bijgewerkt wordt). - Uitleg keuze tussen een vast en variabel pensioen + proces - U ontvangt als we eenmaal zijn overgestapt opnieuw een berekening. - Kijk op de website voor meer informatie en een toelichting op deze berekening.	
Okt/Nov '26	Eerste berekening van het pensioen - De nieuwe regeling start 1/1/2027 - Dit is alvast een eerste indruk van uw pensioen in de nieuwe regeling. - U ontvangt na de overstap opnieuw een berekening. Afhankelijk van de keuzes zijn gemaakt bij het uit elkaar gaan, passen we de boodschap aan.	Gewezen partners
Okt/Nov '26	Online bijeenkomsten We organiseren online sessies voor verschillende subgroepen: - Gepensioneerden en bijna gepensioneerden - Nabestaanden - Internationals (Engels) Passend bij elke doelgroep, komen de volgende onderwerpen aan de orde: Uitleg basis van pensioen Uitleg kenmerken van de nieuwe regeling Uitleg kenmerken variabel pensioen Uitleg van de verwachte impact van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling Uitleg keuzes (passend bij doelgroep) Uitleg tijdspad (passend bij doelgroep) We gebruiken eerdere reacties en vragen voor het programma van deze bijeenkomsten.	Diverse doelgroepen
Dec '26	Onderzoek We voeren online onderzoek uit onder actieve deelnemers en gepensioneerden, om te leren van de ervaringen tot dan toe.	Actieve deelnemers Gepensioneerden
Jan '27	Website - Aanpassen website met nieuwe kerncijfers	Alle belanghebbenden

	- Updaten informatie over huidige en nieuwe regeling - Maatmensen met voorbeeldberekening op basis van (voorlopige) dekkingsgraad op 1 januari 2027.	
Jan '27	Bericht: Nieuwe regeling is gestart Specificatie - Informatie over de hoogte van het pensioen in januari - Aankondigen dat de aangepaste uitkering een maand later volgt (inclusief een nabetaling - als van toepassing) - Informatie over nieuwe regeling - Informatie over de keuze vast-variabel pensioen - Uitleg over het tijdspad voor deze keuze - Indicatie van verschil 'nieuwe' uitkering met de eerste berekening (op basis van de dekkingsgraad op 1 januari 2027) toelichting + verwijzing naar meer gedetailleerde uitleg online.	Pensioengerechtigden
Jan/Feb 2027	Bericht: Nieuwe regeling is gestart Startinformatie - Wettelijk verplichte informatie over de nieuwe pensioenregeling (art 21 PW) - Indicatie verschil met eerste berekening (op basis van dekkingsgraad op 1 januari 2027) - Verwijzen naar maatmensen online - Aankondigen uitgebreide berekening - Praktische informatie met betrekking tot processen, plannen en aanvragen pensioen.	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers
Feb 2027	Bericht: Eerste uitkering volgens de nieuwe regeling Specificatie - Informatie over de hoogte van het pensioen in februari. - Uitleg dat het om een variabel pensioen gaat - Uitleg dat het bedrag inclusief een nabetaling over januari is (als van toepassing) - Informatie over de keuze vast-variabel pensioen - Uitleg over het tijdspad - toelichting + verwijzing naar meer gedetailleerde uitleg online.	Pensioengerechtigden
Juni 2027	Uniform Pensioenoverzicht + tweede berekening van het pensioen Verstrekken berekening verwachte pensioen in de nieuwe regeling en het verwachte pensioen als de	Actieve deelnemers

	regeling niet aangepast zou zijn. (deze toelichting geldt ook voor de andere doelgroepen). Alle wettelijk verplichte informatie + - Dit is uw verwachte pensioen na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling - U ziet ook het verwachte pensioen als we niet zouden zijn overgestapt. - Het pensioen dat u had opgebouwd op 31/12/2026 is omgezet naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe pensioenregeling - U ziet in dit overzicht het kapitaal waarmee u bent gestart. - Dit kapitaal groeit verder aan door de inleg en de opbrengst van de beleggingen. - We houden rekening met hoe u wilt dat we het geld beleggen. + verwijzing naar website voor meer uitleg over deze keuze - Verwijzing naar website voor meer gedetailleerde uitleg van de verschillen met de eerste berekening. Uitleg keuze + tijdspad - Attenderen op de mogelijkheid om vragen te stellen aan pensioenfondsen + hoe - Uitleg: hoe offertes opvragen voor vast pensioen - Stappen als iemand kiest voor vast of variabel pensioen Peildatum voor berekening pensioen in nieuwe pensioenregeling en oude pensioenregeling: 1/1/2027 (of zoveel als mogelijk kenmerken deelnemer op 1/1/2027).	
Juni 2027	Uniform Pensioenoverzicht + tweede berekening van het pensioen Wettelijk verplichte informatie + - Dit is uw verwachte pensioen na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling - U ziet ook het verwachte pensioen als we niet zouden zijn overgestapt. - Het pensioen dat u had opgebouwd op 31/12/2026 is omgezet naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe pensioenregeling - U ziet in dit overzicht het kapitaal waarmee u bent gestart. Dit kapitaal groeit verder aan door de opbrengst van de	Gewezen deelnemers

	beleggingen. We houden rekening met hoe u wilt dat we het geld beleggen. - We houden rekening met hoe u wilt dat we het geld beleggen. + verwijzing naar website voor meer uitleg over deze keuze - Verwijzing naar website voor meer gedetailleerde uitleg van de verschillen met de eerste berekening. Uitleg keuze + tijdspad - Attenderen op de mogelijkheid om vragen te stellen aan pensioenfondsen + hoe - Uitleg: hoe offertes opvragen voor vast pensioen - Stappen als iemand kiest voor vast of variabel pensioen Peildatum voor berekening pensioen in nieuwe pensioenregeling en oude pensioenregeling: 1/1/2027 (of zoveel als mogelijk kenmerken deelnemer op 1/1/2027).	
Juni 2027	Uniform Pensioenoverzicht + tweede berekening van het pensioen Wettelijk verplichte informatie + - Dit is uw pensioen na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling - U ziet ook het verwachte pensioen als we niet zouden zijn overgestapt. - Het pensioen in de nieuwe pensioenregeling is een variabel pensioen. - Dit betekent dat we elk jaar de hoogte van uw pensioen vaststellen. Het pensioen kan hoger, maar ook lager uitvallen. - We spreiden eventuele verhogingen en verlagingen. Zo voorkomen we grote schommelingen in uw pensioen. - Gepensioneerd: U kunt tot 1 januari 2028 laten weten of u een vast pensioen wilt ontvangen + uitleg keuze + proces. - Verwijzing naar website voor meer gedetailleerde uitleg van de verschillen met de eerste berekening. - Attenderen op de mogelijkheid om vragen te stellen aan pensioenfondsen + hoe - Stappen als iemand kiest voor vast of variabel pensioen	Pensioengerechtigden
Juni 2027	Uniform Pensioenoverzicht + tweede berekening van het pensioen	Gewezen partners

	Wettelijk verplichte informatie + - Dit is uw pensioen na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling - U ziet ook het verwachte pensioen als we niet zouden zijn overgestapt. - Het pensioen in de nieuwe pensioenregeling is een variabel pensioen. - Dit betekent dat we elk jaar de hoogte van uw pensioen vaststellen. Het pensioen kan hoger, maar ook lager uitvallen. - We spreiden eventuele verhogingen en verlagingen. Zo voorkomen we grote schommelingen in uw pensioen. - Verwijzing naar website voor meer gedetailleerde uitleg van de verschillen met de eerste berekening.	
Nov '27	Herinnering: deadline voor keuze variabel / vast pensioen - Uitleg keuze - Uitleg default (variabel pensioen) - Uitleg tijdspad: uiterste termijn voor doorgeven keuze vast pensioen - Uitleg consequenties van géén keuze maken Alle pensioengerechtigden die aangeven een vast pensioen te willen ontvangen, informeren we op maat.	Pensioengerechtigden die geen actieve keuze hebben gemaakt
Nov/dec '27	Onderzoek Inzicht in kennis, houding en overtuigingen en gedrag We gebruiken de resultaten om te toetsen in hoeverre we de doelen bereiken die we gesteld hebben in dit plan + als input voor vervolgg communicatie door het pensioenfonds.	Actieve deelnemers Gepensioneerden
Eén maand voor aanpassing van de uitkering	Opgave van het pensioen in 2028 Alle pensioengerechtigden ontvangen één maand voor de aanpassing van de uitkering een opgave van het pensioen na de aanpassing.	Pensioengerechtigden
Jan/Feb '28	Specificatie 2028 - overzicht variabel pensioen 2028 - toelichting + verwijzing naar meer gedetailleerde uitleg. We streven ernaar om de groepen die wél en geen actieve keuze hebben gemaakt op maat een toelichting te geven bij het variabele pensioen.	Pensioengerechtigden - Groep met actieve keuze - Groep die geen keuze heeft gemaakt

5. MAATREGELEN MET OOG OP CORRECTE INFORMATIE

Belangrijk is dat alle informatie over pensioen, het proces en het pensioenfonds zowel in de oude als in de nieuwe situatie correct is. Er zijn verschillende manieren waarop Pensioenfonds W+B toetst of de inhoud van de communicatie correct is en voldoet aan de gestelde eisen. Door de volgende maatregelen te nemen zorgen we ervoor dat de communicatie inhoudelijk juist is en de bedragen correct berekend zijn.

Datakwaliteitscontroles voor het omzetten van de pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling

We sluiten aan bij het Kader Datakwaliteit opgesteld door DNB en de Pensioenfederatie. Het is belangrijk dat tijdens de transitie correcties van pensioenaanspraken en -rechten zoveel mogelijk voorkomen worden. Voor de transitie heeft DION Pensioen Services (hierna: DION) de administratie opgeschoond¹ en ervoor gezorgd dat de communicatie aansluit op de administratie. De werkgever Witteveen+Bos geeft tijdig (voor de transitie) mutaties door.

Aan de hand van de diverse beheersmaatregelen wordt getracht fouten op te sporen en voor de transitie op te lossen. Deze aanpak staat beschreven in het implementatieplan, in hoofdstuk 4 'Data en datakwaliteit'.

Vlak voor de transitie wordt een mutatiestop ingevoerd om de gegevens te bevriezen. Op basis van deze stand wordt de transitie uitgevoerd binnen het administratiepakket, zodat tussentijdse datatransfers worden vermeden. De (nog uit te voeren) mutaties bewaard worden en na invaren alsnog worden verwerkt. Voor, tijdens en na het transitieproces worden back-ups gemaakt om de dataveiligheid te waarborgen.

We controleren steekproefsgewijs het UPO

Het UPO wordt automatisch gegenereerd. PFWB controleert in aangemaakte brieven steekproefsgewijs of de gegevens en bedragen op het UPO overeenkomen met gegevens in de administratie van DION Pensioen Services. Als er afwijkingen zijn, wordt uitgezocht wat de oorzaak is en alle UPO's gecontroleerd die geraakt zouden kunnen worden bekeken.

Digital Twin-methodiek DION

DION maakt gebruik van de Digital Twin-technologie van Lumera, waarbij de oude en nieuwe regelingen tegelijkertijd worden uitgevoerd. Hierdoor ontstaat een volwaardige operationele weergave van de pensioenuitvoering binnen de nieuwe regeling, waarmee niet alleen getest wordt maar ook bewustwording, controle en voorbereiding op implementatie worden gerealiseerd. De werkelijke implementatie kan vervolgens stap voor stap worden uitgevoerd; dit maakt het overzichtelijker en vermindert de risico's en kosten.

URM-berekeningen

DION maakt de URM berekeningen volgens Nederlandse wetgeving. Hiervoor zal DION een partij inschakelen om dat voor hen te doen. Onze sleutelfunctiehouder actuariel controleert de berekeningen.

¹ PFWB is op 1-1-2026 overgestapt naar DION. Bij deze overgang is vastgesteld dat de data bij DION primo 2026 op KDE-niveau een op een aansluiten op de data van Appel Pensioenuitvoering ultimo 2025. Omdat de 'get clean' fase al in 2025 bij Appel Pensioenuitvoering is gerealiseerd, is bij DION alleen sprake van de 'stay clean' fase voor datakwaliteit.

Communicatie over correcties

We hanteren een vorderings- en herzieningsbeleid. Wij voeren onze pensioenregeling zo zorgvuldig mogelijk uit. Toch kan het gebeuren dat een pensioenaanspraak of 'uitkering moet worden aangepast. Hiervoor hebben wij een beleid opgesteld, dat raadpleegbaar is op onze website. Op deze manier is het voor alle deelnemers helder onder welke voorwaarden het pensioen al dan niet wordt aangepast. 65 Wij willen correcties van pensioenen zoveel mogelijk voorkomen tijdens de transitie. Mochten er tijdens de transitie alsnog correcties vereist zijn, dan informeren wij de deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde hierover conform ons correctie- en herzieningsbeleid.

6. METEN RESULTATEN, EVALUATIEPLAN EN BIJSTELLEN PLAN

PFWB gaat op verschillende manieren na wat de kennis, houding en gedrag bij deelnemers en pensioengerechtigden is en de wat reactie op de communicatie is.

We zetten in Q4 2026 en Q4 2027 een online onderzoek uit onder actieve deelnemers, gepensioneerden en gewezen deelnemers. We gebruiken de resultaten van dit onderzoek om te evalueren in hoeverre de doelen zijn behaald. We gebruiken de inzichten die we opdoen via dit onderzoek voor de communicatie over de nieuwe regeling waaronder de reguliere procescommunicatie. In het onderzoek nemen we een aantal open vragen op, zodat we ook indrukken en meningen ophalen waar we zelf niet naar vragen. We denken zo een breder beeld te kunnen vormen van de kennis en de overtuigingen van onze deelnemers en pensioengerechtigden.

Als uit het onderzoek blijkt dat we de doelen niet gehaald hebben, dan gaan we na wat de mogelijke oorzaken zijn van de dalende lijn. Mogelijk was het doel te ambitieus gesteld. Concluderen we echter dat er verbetering mogelijk is in de communicatie, dan ondernemen we hoe dan ook actie. Denk aan de inzet van persoonlijk contact met bepaalde groepen deelnemers en een intensievere vorm van begeleiding bij het maken van keuzes. Zo nodig voeren we extra onderzoek uit. Denk aan gesprekken met medewerkers of gepensioneerden.

Tot die tijd houden we op verschillende manieren een vinger aan de pols:

- we toetsen uitingen bij de klankbordgroep;
- we volgen vragen en berichten die binnenkomen bij medewerkers van het pensioenfonds;
- we vragen de administrateur bij te houden welke vragen er leven en welke reacties zij ontvangen;
- we voeren gesprekken met werknemers op de werkvloer;
- we noteren vragen en reacties tijdens webinars en fysieke bijeenkomsten.