



# Communicatieplan

## Wet toekomst pensioenen

### *Bedrijfspensioenfonds Molenaars*

Versie 1.0 – april 2026

## Inhoud

1. Inleiding .....	4
1.1 Doel en scope van het communicatieplan .....	4
1.2 Sociale partners en werkgevers.....	5
1.3 Consistentie in de communicatie .....	6
2. Uitgangssituatie.....	8
2.1 De huidige pensioenregeling van MPF .....	8
2.2 De nieuwe pensioenregeling van MPF .....	8
2.3 Vergelijk oude en nieuwe pensioenregeling van MPF.....	9
2.4 Breder maatschappelijk kader .....	11
3. Strategische uitgangspunten voor de communicatie .....	14
3.1 Van strategisch beleidskader naar strategie .....	14
3.2 Uitgangspunten communicatie tijdens de transitie.....	14
4. Doelgroepen .....	21
4.1 Onderbouwing doelgroepensegmentatie .....	21
4.2 Primaire doelgroepen .....	22
4.3 Secundaire doelgroepen.....	29
5. Doelstellingen.....	41
5.1 Wat moeten de doelgroepen weten? .....	41
5.2 Doelstellingen .....	51
5.3 Onderbouwing.....	57
6. Uitwerking: Communicatiemomenten, boodschappen en middelen.....	58
6.1 Mijlpalen communicatie.....	58
6.2 Onderbouwing kanalen en middelen.....	64
7. Monitoring en evaluatie .....	65
7.1 Onderbouwing vormen van effectmeting .....	65
7.2 Tussentijdse evaluatie voortgang metingen .....	65
7.3 Evaluatie aan het einde van de transitieperiode.....	65

7.4 Monitoren risico's .....	66
8. Correctheid informatie .....	67
9. Risico's voor onze communicatie tijdens de overgangsfase .....	69
Bijlage 1: Communicatie fase 1 .....	73
Bijlage 2: Vragenlijst 0-meting .....	76
Bijlage 3: Uitwerking doelstellingen.....	84
Bijlage 4: Uitwerking boodschappen.....	89
Bijlage 5: Audittrail .....	99

## 1. Inleiding

Stichting Molenaarspensioenfonds (MPF) streeft ernaar op 1 januari 2027 over te gaan naar de nieuwe pensioenregeling op basis van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Deze transitie raakt alle deelnemers: actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden, arbeidsongeschikten en ex-partners. In dit plan beschrijven we hoe we alle deelnemers meenemen in de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. In dit communicatieplan gaan we in op de onderdelen van de pensioenregeling die veranderen, maar ook op over de onderdelen die niet veranderen.

De keuzes die sociale partners over de nieuwe pensioenregeling hebben gemaakt, zijn vastgelegd in het transitieplan en het addendum bij het transitieplan. Hoe en wanneer de wijzigingen plaatsvinden, staat beschreven in het implementatieplan. Het communicatieplan Wtp staat op zichzelf én is onderdeel van het implementatieplan Wtp. De planning van de communicatieactiviteiten in het kader van de Wtp is afgestemd op de mijlpalen in het implementatieplan.

### 1.1 Doel en scope van het communicatieplan

Het communicatieplan Wtp biedt handvatten om tijdig en gestructureerd na te denken over de communicatie die nodig is om – in eerste plaats – alle deelnemers te informeren over de voor hen relevante gevolgen van de transitie. In dit communicatieplan Wtp beschrijven we de doelgroepen en hoe we doelgroepen gaan informeren over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. En welke doelen we daarbij willen halen. Zo moet de communicatie effectief zijn en passen bij onze deelnemers. Het uiteindelijke doel is dat de deelnemers inzicht hebben in de gevolgen van de transitie voor hun persoonlijke situatie. Daarnaast willen we vertrouwen creëren dat MPF de transitie goed en evenwichtig laat verlopen.

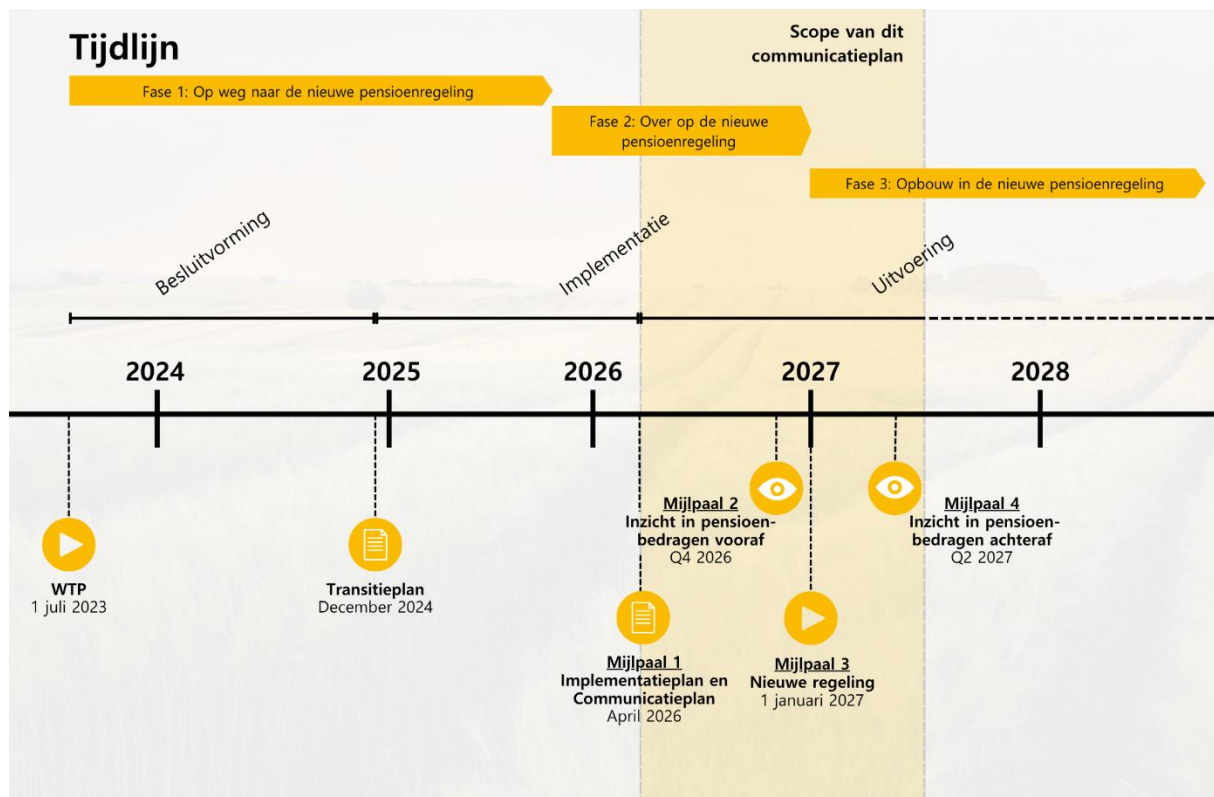
Tot en met 2027 – het jaar waarin het MPF overgaat op de nieuwe regels – onderscheiden we drie fasen in onze communicatie. Dit zijn:

1. de fase waarin de besluiten over de nieuwe regeling worden genomen (fase 1);
2. de fase waarin de nieuwe regeling wordt geïmplementeerd (fase 2);
3. de fase vanaf de introductie van de nieuwe regeling (fase 3).

In hoofdstuk 3 gaan we verder op deze fasen in.

Dit communicatieplan gaat over de communicatie met onze deelnemers tijdens de overgang naar de Wtp (fase 2) en de communicatie in de eerste maanden na de introductie van de nieuwe regeling (fase 3). Deze periode loopt vanaf het moment van indienen van het communicatieplan

bij de AFM tot en met zes maanden na de daadwerkelijke overgang, en beslaat dus de periode van (medio) april 2026 tot 1 juli 2027.



Om deelnemers tijdig en geleidelijk mee te nemen in het veranderingsproces, informeren we hen ook over de stappen die al eerder zijn gezet, de wijzigingen op hoofdlijnen en de noodzaak en wenselijkheid van de veranderingen. Het transitieplan en een verkorte weergave in begrijpelijke taal zijn beschikbaar en te downloaden op de website. Het implementatieplan en dit communicatieplan komen ook beschikbaar op de website.

Om zicht te bieden op de communicatie tijdens het gehele proces van de transitie, inclusief aanloop ernaartoe, staat in bijlage 1 een overzicht van de communicatie vóór de indiening van dit communicatieplan.

## 1.2 Sociale partners en werkgevers

Dit plan is vooral bedoeld voor de communicatie met de deelnemers. Werkgevers en sociale partners zijn een belangrijke schakel in de communicatie met de deelnemers. Het is dus van belang dat zij goed op de hoogte zijn van de wijzigingen in de pensioenregeling. Daarom besteden we in dit plan ook aandacht aan de communicatie met werkgevers en de sociale partners.

Daarnaast informeren wij werkgevers vooraf over wat we wanneer aan onze deelnemers gaan communiceren. Zo kunnen zij de vragen van hun werknemers (beter) beantwoorden.

Ook de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) communiceren over de afspraken die zij hebben gemaakt. Deze zijn vastgelegd in het transitieplan. De wijze van invoering van de transitie is beschreven in het implementatieplan. Door sociale partners waar nodig en gewenst te ondersteunen bij de communicatie naar deelnemers, zorgen we voor eenduidige boodschappen en zo voor consistentie in de communicatie over de transitie.

### **1.3 Consistentie in de communicatie**

#### **Voortbouwen op het communicatiebeleids- en het jaarplan**

Communicatie over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling staat niet op zichzelf. Deze communicatie vormt een geheel met de reguliere communicatie van het fonds. Dit communicatieplan Wtp sluit aan op de strategische uitgangspunten die in het communicatiebeleidsplan zijn verwoord. Hierop gaan we in hoofdstuk 3 verder in.

We kiezen er ook voor om de concrete uitwerking van de transitiecommunicatie-activiteiten in een jaar op te nemen in het reguliere communicatiejaarplan. Zo zorgen we dat de communicatie in het kader van de Wtp-transitie en de reguliere communicatie goed op elkaar aansluiten. Dit bevordert de herkenbaarheid van het fonds voor deelnemers.

#### **Aansluiting op reguliere communicatie**

We hebben oog voor deelnemers die tijdens de transitie een levensgebeurtenis doormaken en/ of een keuze (willen) maken. Dit kan bijvoorbeeld een deelnemer zijn die (bijna) met pensioen gaat, in dienst komt, of een relatie beëindigt. De communicatie met deze deelnemers moet duidelijk zijn over de gevolgen van de transitie voor een keuze, het pensioen en de levensgebeurtenis waar deze deelnemers doorheen gaan. In paragraaf 4.3.1 gaan we hier meer uitgebreid op in.

Behalve communicatie over eventuele levensgebeurtenissen, ontvangen deelnemers ook andere reguliere communicatie zoals het UPO. We moeten ervoor waken dat deelnemers teveel informatie ontvangen in korte tijd. Het is dus belangrijk de verschillende communicatiestromen – de reguliere communicatie én de transitiecommunicatie – goed op elkaar af te stemmen en indien mogelijk samen te voegen.

#### **Relatie met het implementatieplan Wtp**

Bron voor het implementatieplan Wtp is het transitieplan dat de sociale partners hebben opgesteld, waarin de gemaakte afspraken vastliggen. Hoe en wanneer (de voorbereidingen op) die

wijzigingen plaatsvinden, omschrijven we in het implementatieplan Wtp. Dit communicatieplan Wtp is onderdeel van het implementatieplan. Het communicatieplan is ook zelfstandig te lezen. De planning van de diverse communicatie-uitingen hangt samen met de mijlpalen die zijn opgenomen in het implementatieplan Wtp.

***Levend document** Dit communicatieplan is een levend document en wordt ieder kwartaal geëvalueerd en – wanneer nodig – geactualiseerd. Als de overgang naar de nieuwe pensioenregeling anders loopt dan verwacht, of als er op enige wijze relevante ontwikkelingen en inzichten zijn, dan passen we het communicatieplan hierop aan. In hoofdstuk 9 spelen we in op de risico's die zich mogelijk voor kunnen doen voorafgaand, tijdens en na de transitie. De beheersmaatregelen zijn gericht op het voorkomen en/of verkleinen van zowel de kans op, als de impact van de risico's.*

## 2. Uitgangssituatie

MPF regelt de pensioenen voor alle werknemers en oud-werknemers in de graanbewerkende en -verwerkende industrie. Het fonds is sinds 2003 een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, met eind 2025 130 aangesloten werkgevers, 3.452 actieve deelnemers, 5.923 gewezen deelnemers en 2.767 pensioengerechtigden.

### 2.1 De huidige pensioenregeling van MPF

De huidige pensioenregeling van MPF is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling met een pensioenleeftijd van 68 jaar en een opbouwpercentage van 1,64%. Het maximum pensioengevend salaris is het maximum WIA-loon (€ 79.409 in 2026). De pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst en bestaat uit ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen. Daarnaast is geregeld dat de pensioenopbouw (gedeeltelijk) doorloopt als iemand (gedeeltelijk) ziek en/of arbeidsongeschikt wordt. Het partnerpensioen is op opbouwbasis. Dit betekent dat bij uitdiensttreding het partnerpensioen dat tot dan toe is opgebouwd, blijft staan. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot 18 jaar, en bij studerende kinderen tot 27 jaar.

Voor werknemers met een inkomen boven het maximum WIA-loon kunnen werkgevers een excedentregeling bij het fonds treffen die geldt voor alle medewerkers met een inkomen boven het maximum WIA-loon (tot aan het fiscaal maximaal pensioengevend salaris). Er zijn twee soorten excedentregelingen; middelloon en premie. Een excedentregeling wordt vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenfonds.

De sociale partners vertegenwoordigen de belangen van de werkgevers en de werknemers. De werkgeversorganisatie Nevedi vertegenwoordigt de werkgevers. De werknemers worden vertegenwoordigd door de vakbondsorganisaties FNV en CNV.

### 2.2 De nieuwe pensioenregeling van MPF

MPF is voornemens per 1 januari 2027 over te gaan op de nieuwe pensioenregeling. De sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premierregeling (SPR) met de daarbij horende variabele uitkering. Ze hebben voor deze regeling gekozen omdat hierin de nadruk ligt op stabielere uitkeringen en het delen van de risico's. Daarnaast maakte MPF de keuze om de opgebouwde pensioenen mee te nemen naar de nieuwe regeling (invaren).

Het partnerpensioen wordt op risicobasis geregeld. De hoogte wordt 15% van het parttime pensioengevend salaris. Daarnaast is er op risicobasis een tijdelijk partnerpensioen tot de AOW-datum van € 5.000 bij overlijden voor de AOW-datum.

Het wezenpensioen wordt ook op risicobasis geregeld. De hoogte wordt 20% van het parttime pensioengevend salaris, en voor dubbele ('volle') wezen 40%. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees, onafhankelijk van studie of inkomen van de wees.

Het pensioen beweegt straks meer mee met de economie dan deelnemers nu gewend zijn. Gaat het economisch goed? Dan stijgt het pensioen sneller dan nu. Gaat het minder goed, dan kan het pensioen eerder dalen. De hoogte van de pensioenuitkering wordt jaarlijks aangepast. Er is een solidariteitsreserve om de grote schommelingen op te vangen, daarnaast worden de resultaten gespreid over een periode van drie jaar.

### 2.3 Vergelijk oude en nieuwe pensioenregeling van MPF

In onderstaande tabel worden de huidige en nieuwe regeling van MPF met elkaar vergeleken.

Onderdelen pensioenregeling	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Type regeling	Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling	Solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	Geen ondergrens	
Premie	30,4% van de pensioengrondslag, werkgevers 2/3 deel en werknemers 1/3 deel. Sociale partners bepalen premie bij nieuwe cao.	
Pensioengevend salaris	Twaalf maal het vaste maandsalaris of dertien maal het vaste vier-wekelijkse salaris, vermeerderd met toeslagen voor zover van toepassing. Het maximum pensioengevend salaris is het maximum uitkeringsloon van de WIA (€ 79.409 in 2026).	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris (maximaal gelijk aan het maximum pensioengevend salaris) minus franchise, gecorrigeerd voor de parttimegraad.	
Franchise	Het bestuur verhoogt de franchise jaarlijks procentueel met de maatstaf voor het toeslagpercentage. In 2026 is de franchise € 19.172.	
<b>Persoonlijk pensioenvermogen</b>		
Ingangsdatum pensioen	Eerste dag van de maand waarin (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt	
Opbouw/dekking	Opbouw 1,64% van pensioengrondslag per jaar	Persoonlijk pensioenvermogen bestemd voor ouderdoms- en als gewenst partnerpensioen
Keuzemogelijkheid bij ingang OP	Uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen, vervroegen, hoog-laag, deeltijdpensioen	

<b>Uitkering</b>	Vaste uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	Variabele uitkering die één keer per jaar in hoogte wordt aangepast.
<b>Uitkeringsduur</b>	Levenslang	
<b>Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum</b>		
<b>Ingangsdatum</b>	1 <sup>e</sup> dag van de maand na overlijden deelnemer	
<b>Opbouw/dekking</b>	Overlijden tijdens dienstverband: Partnerpensioen is 70% van haalbaar ouderdompensioen. Overlijden na uit dienst treden: Partnerpensioen is 70% van opgebouwd ouderdompensioen.	(LPP) 15% van het parttime pensioengevend salaris. Risicobasis: tijdelijk partnerpensioen (TPP) € 5.000 + levenslang partnerpensioen
<b>Einde deelname</b>	Opgebouwd partnerpensioen blijft behouden.	Verplichte risicodekking tijdens WW/ZW en in overige gevallen 3 maanden.
<b>Keuzemogelijkheden</b>	Geen	Keuze voor voortzetting van de dekking, risicopremie via uitruil ten laste van het persoonlijk pensioenvermogen. Onbeperkt tot aan afkoopgrens.
<b>Uitkering</b>	Vaste uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	TPP vaste uitkering + LLP variabele uitkering.
<b>Uitkeringsduur</b>	Levenslang	TPP tot AOW-datum, LPP levenslang
<b>Wezenpensioen</b>	<b>Huidige pensioenregeling</b>	<b>Nieuwe pensioenregeling</b>
<b>Ingangsdatum</b>	1 <sup>e</sup> dag van de maand na overlijden deelnemer	
<b>Opbouw/dekking</b>	Overlijden tijdens dienstverband: wezenpensioen is 11% van haalbaar ouderdompensioen. Overlijden na uit dienst treden: wezenpensioen is 11% van opgebouwd ouderdompensioen.	20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris op risicobasis verzekerd. Dubbele ('volle') wees: 40%.
<b>Einde deelname</b>	Opgebouwd wezenpensioen blijft behouden.	Verplichte uitloopdekking tijdens WW/ZW en in overige gevallen drie maanden.
<b>Uitkering</b>	Vaste uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	Variabele uitkering
<b>Uitkeringsduur</b>	Tot 18 jaar met mogelijke verlenging tot 27 jaar bij het volgen van een studie.	Voor iedere wees tot 25 jaar, ongeacht studie of inkomen.
<b>Excedentregeling</b>		
<b>Excedentregeling middelloon</b>	Deelnemer bouwt in de excedentregeling aanvullend pensioen	Het tot 1-1-2027 opgebouwde pensioen wordt ingevaren bij overgang naar de

	op boven het maximum pensioengevend salaris van de (reguliere) pensioenregeling, volgens de voorwaarden van de reguliere regeling.	nieuwe solidaire pensioenregeling, en komt bij het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. In de nieuwe SPR komt dezelfde premie-inleg als in de basisregeling en hetzelfde pensioengevende salaris als in de huidige pensioenregeling. Werkgevers kunnen (binnen de SPR) voor al hun werknemers regelen dat er opbouw plaatsvindt boven het maximum WIA-inkomen, tot aan het fiscaal maximaal pensioengevend salaris.
<b>Excedentregeling premieovereenkomst</b>	Deelnemer bouwt in de excedentregeling aanvullend pensioen op boven het maximum pensioengevend salaris van de (reguliere) pensioenregeling, aan de hand van de ingelegde premie, die afhankelijk is van de leeftijd van de deelnemer.	
<b>Premievrijstelling bij ziekte</b>		
<b>Dekking</b>	Voortzetting premiebetaling voor rekening MPF als werknemer tijdens ziekte niet of minder kan werken.	
<b>Duur</b>	Vanaf 53 weken ziekte van werknemer tot en met ingang WIA.	
<b>Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid</b>		
<b>Dekking</b>	Premievrije voortzetting tijdens arbeidsongeschiktheid.	
<b>Hoogte dekking</b>	Werknemer: afhankelijk van uitkeringspercentage WIA/WAO.	
<b>Duur</b>	Vanaf ingang WIA (104 weken ziekte) zolang de werknemer een WIA-uitkering ontvangt.	

## 2.4 Breder maatschappelijk kader

In het kader van de transitie naar de Wtp hebben we te maken met de volgende maatschappelijke uitdagingen en kansen:

- De Wtp is de meest ingrijpende pensioenhervorming tot nu toe voor dit fonds. Het collectieve pensioenvermogen wordt omgezet in individuele pensioenvermogens van deelnemers. De focus op redelijke gegarandeerde aanspraken verschuift naar een focus op een persoonlijk pensioenvermogen. Dit persoonlijk pensioenvermogen gaat meer meebewegen met de economie. Voor deelnemers betekent dit meer onzekerheid over de hoogte van hun pensioen. Ze krijgen te maken met een uitkering die jaarlijks kan worden aangepast (variabele uitkering) Om ongerustheid en onzekerheid weg te nemen bij de deelnemers en ze zoveel mogelijk houvast te geven, zullen we hier [open en realistisch over communiceren](#).
- De hervorming biedt ook [kansen](#): pensioen wordt persoonlijker en duidelijker. Het is nu voor veel mensen niet duidelijk hoeveel ze betalen voor hun pensioen en hoeveel ze opbouwen.

Met de nieuwe regels bouwt iedereen kapitaal op via een premiereregeling. In deze regeling staat vast hoeveel premie de deelnemer en de werkgever betalen. De deelnemer krijgt inzicht in zijn persoonlijk pensioenvermogen. Omdat ze meer inzicht hebben in wat ze betalen voor hun pensioen én in het pensioenvermogen dat ze opbouwen kan dat ervoor zorgen dat deelnemers geïnteresseerder raken in hun pensioen en zich meer betrokken voelen bij het pensioenfonds. Tegelijkertijd past realisme: uit de Publieksmonitor Pensioenen van het ministerie van SZW van eind 2025 blijkt dat er over 2025 weinig noemenswaardige verschuivingen zijn in het gedrag van Nederlanders in de mate waarin ze met pensioen bezig zijn, al is het percentage mensen dat zich in de afgelopen zes maanden met pensioen heeft beziggehouden relatief hoog. Ook blijkt dat steeds meer mensen weten dat ze wat kunnen veranderen aan hun pensioen.

- **De doelgroepen zijn zeer divers.** De transitie geldt voor alle deelnemers van het fonds: actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden, arbeidsongeschikte deelnemers en ex-partners. Daarnaast worden ook nabestaanden met een (bijzonder) partnerpensioen of wezenpensioen geraakt. Omdat de gevolgen van de transitie niet voor iedere doelgroep gelijk zijn, is het belangrijk de boodschap per doelgroep af te stemmen. Zie hoofdstuk 4 voor de doelgroepsegmentatie.
- Deelnemers zijn vooral geïnteresseerd in de vraag wat de transitie voor **hen persoonlijk betekent**. We kunnen hen echter pas vlak voor de overgang op 1 januari 2027, op persoonlijk niveau een inzicht (verwachting) geven. Enkele maanden na de overgang zien deelnemers pas wat de overgang daadwerkelijk heeft betekend. Ook dit kan bijdragen aan een gevoel van onzekerheid bij deelnemers.
- Onze deelnemers zijn tot nu toe nog beperkt via e-mail bereikbaar omdat we beperkt beschikken over hun e-mailadressen. Zolang dit nog het geval is, vindt communicatie veelal op papier plaats. Dit heeft invloed op **de manier waarop we onze communicatiekanalen inzetten**. Het kanaal 'post' blijft het belangrijkste kanaal, zolang we beperkt beschikken over de e-mailadressen.
- Het **pensioenbewustzijn van onze deelnemers in het algemeen is laag**. Pas op latere leeftijd, naarmate deelnemers de pensioenrichtleeftijd naderen, neemt de interesse in pensioen toe en zelfs dan zijn de deelnemers van ons fonds lastig te activeren. Dit blijkt onder andere uit een pilot waarbij deelnemers die bijna met pensioen gaan, werden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Hier kwam weinig respons op. Ook hebben weinig gewezen deelnemers en pensioengerechtigden gevolg gegeven aan de oproep om gebruik te maken van hun 'hoorrecht'. Een gebrek aan kennis van en interesse in het huidige pensioenstelsel vormt een uitdaging bij het overbrengen van de gevolgen van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Door het kennisniveau van onze deelnemers vooraf te meten, stemmen we

de communicatie op deze 0-meting af. Vervolgmetingen stellen ons in staat te meten in hoeverre onze communicatie-inzet effectief is, met andere woorden: bijdraagt aan het bereiken van onze doelstellingen zoals deze in hoofdstuk 6 staan vermeld.

### 3. Strategische uitgangspunten voor de communicatie

#### 3.1 Van strategisch beleidskader naar strategie

De communicatie over de transitie bouwt voort op de strategische uitgangspunten van het fonds. Het beleidskader van MPF is vastgelegd in het communicatiebeleidsplan 2022-2026.

De fondsvisie beschrijft hoe het pensioenfonds zijn rol wil vervullen en geeft antwoord op de vraag: Wie willen we zijn? De visie van MPF is:

*"Onze deelnemers nu en in de toekomst op een transparante wijze een voorspelbaar pensioen bieden"*

Dit vertaalt zich in de missie: *"Op een verstandige en verantwoordelijke wijze, door optimaal beheer en toezicht de verplichtingen aan haar deelnemers waarmaken."*

Het MPF heeft ook een communicatieambitie. Deze luidt: *"Het Molenaarspensioenfonds wil transparant en interactief communiceren met de doelgroepen. Het Molenaarspensioenfonds wil van doelgroepen weten hoe zij geïnformeerd willen worden en inspelen op die behoefte."*

#### 3.2 Uitgangspunten communicatie tijdens de transitie

Met de communicatie tijdens de transitie wil MPF bereiken dat:

- Deelnemers vertrouwen hebben in de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- Deelnemers vertrouwen hebben in de inhoud en het proces naar de nieuwe pensioenregeling.
- Deelnemers vertrouwen hebben in MPF.
- Deelnemers weten waar ze terecht kunnen voor informatie over de nieuwe pensioenregeling.
- Deelnemers inzicht hebben in wat de transitie voor hen persoonlijk betekent.

In de communicatie over de transitie zijn de volgende uitgangspunten leidend:

1. De deelnemer staat centraal.
2. De communicatie is gefaseerd.
3. De communicatie is gedoseerd en gelaagd.
4. We sluiten aan bij de initiatieven in de markt.
5. We communiceren het liefst zo veel mogelijk digitaal.
6. We communiceren in eenvoudige, aantrekkelijke en begrijpelijke taal.
7. We gebruiken ook de kanalen van de werkgevers- en werknemersorganisaties om te communiceren en af te stemmen met onze deelnemers.

### 3.2.1 De deelnemers staan centraal

In de communicatie zijn de deelnemers het uitgangspunt. Het fonds streeft hierbij naar maximale transparantie. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de beleving van de groepen deelnemers en in welke pensioensituatie of levensfase zij zich bevinden. De communicatie is zo relevant en persoonlijk mogelijk en geeft antwoord op vragen als: waarom is een nieuwe pensioenregeling belangrijk voor mij? Wat betekent dit voor mij? Wat kan ik zelf doen?

Waar dit meerwaarde biedt, is de communicatie gesegmenteerd en aangepast aan specifieke doelgroepen. Zie hiervoor hoofdstuk 4, doelgroepen. Als een deelnemer een levensgebeurtenis meemaakt die invloed heeft op het pensioen, dan integreren we informatie over het nieuwe pensioen in de reguliere communicatie.

#### **We monitoren welke vragen aan ons worden gesteld**

Onze deelnemers stellen tot nu toe weinig vragen over de nieuwe pensioenregeling. De vragen die we krijgen, gaan vooral over de situatie dat iemand (bijna) met pensioen gaat, of al met pensioen is. Deze deelnemers willen graag weten wat er gaat gebeuren met hun pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Bij jongeren lijkt de overgang naar de nieuwe pensioenregeling veel minder te leven. We blijven monitoren welke vragen aan ons worden gesteld via onze klantenservice. Relevante inzichten die we opdoen, nemen we mee in de aanscherping van onze communicatie.

#### **We meten de kennis van deelnemers vooraf en tijdens de transitie**

In het najaar van 2024 is een 0-meting uitgevoerd. Daarvoor is een vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst staat in bijlage 2. De resultaten van de 0-meting gebruiken we om onze communicatiedoelen te bepalen ten aanzien van het gewenste kennisniveau van onze deelnemers (kennisdoelen), om conclusies te trekken over welke middelen en kanalen voor onze doelgroep het meest effectief lijken, en om te constateren hoeveel vertrouwen de deelnemers hebben in het fonds en de nieuwe pensioenregeling.

Met de vragenlijst hebben we in de 0-meting onder 11.641 deelnemers (per post) uitgevraagd wat ze weten over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Hiervan heeft 6,88% de vragenlijst volledig ingevuld. Uit de gegeven antwoorden kunnen we de volgende belangrijkste conclusies trekken:

- Bijna 80% heeft de brief over de wijziging van de regeling gelezen en ongeveer 70% daarvan geeft aan dat ze hierdoor beter begrijpen wat er gaat wijzigen. De themapagina op de website en de nieuwsflitsen worden minder goed gelezen. Een persoonlijke brief (of mail) lijkt dus het beste middel om de deelnemers echt te bereiken.

- Over het algemeen worden er weinig vragen gesteld over pensioen aan de klantenservice en/of de werkgever. Als deelnemers iets willen weten over hun (nieuwe) pensioen kijken ze het vaakst op mijnpensioenoverzicht.nl, dan in de mijn omgeving van het fonds en dan op de algemene website. Gepensioneerden kijken echter vaker in de mijnomgeving van het fonds dan op mijnpensioenoverzicht.nl.
- Ongeveer 75% heeft voldoende tot (heel) veel vertrouwen in het pensioenfonds. Dit lijkt dus een goede vertrouwenspositie.
- Ongeveer 58% heeft voldoende tot (heel) veel vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling van MPF. Op dit punt is er dus nog werk aan de winkel.

In hoofdstuk 5 worden de resultaten van de 0-meting ingevuld en worden op basis hiervan ambities voor de doelen gesteld.

### **We houden oog voor de publieke opinie en de invloed daarop van media en politiek**

De media en de politiek beïnvloeden de publieke opinie en hebben invloed op hoe deelnemers de overgang naar de nieuwe pensioenregeling ervaren. Dat vereist dat wij in de communicatie flexibel zijn en snel kunnen reageren op deze dynamische omgeving. Steeds vaker is de Wtp een onderwerp in de media. Uit de Publieksmonitor blijkt dat een groot deel van de Nederlanders via de media iets gehoord of gezien heeft over de aanstaande wijzigingen. In de media worden mogelijke negatieve gevolgen sterk neergezet. Er zijn twee kleine groepen van voor- en tegenstanders die zich laten horen via de sociale media. De grote middengroep is stil en heeft waarschijnlijk een neutrale afwachende houding.

### **Publieksmonitor SZW**

De Publieksmonitor over 2025 laat zien dat het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel per kwartaal wat fluctueert, maar over het geheel stabiel blijft. Onder gepensioneerden en financieel hoog geletterden is het vertrouwen stelselmatig hoger dan onder andere groepen. Ook hebben deze groepen relatief meer kennis over pensioen. In de groepen van 55-minners en financieel gemiddeld geletterden fluctueert het vertrouwen het sterkst.

De kennis van het brede publiek over de basiskenmerken van het pensioen verandert in de tijd niet wezenlijk. Ook de mate waarin Nederlanders zich actief bezighouden met pensioen, zoals het aantal deelnemers dat bekijkt hoe zijn pensioen ervoor staat en de brieven/e-mails van het eigen pensioenfonds opent, is stabiel.

Meer Nederlanders geven aan dat hun pensioen is aangepast naar het nieuwe stelsel, wat logisch lijkt gezien het grotere aantal pensioenuitvoerders dat per 1 januari 2026 een nieuwe pensioenregeling heeft gekregen. Het eigen pensioenfonds is volgens de Q4-meting uit 2025 de belangrijkste bron van informatie over de nieuwe regels voor pensioen (het nieuwe stelsel).

### **Pro forma bezwaarmaker heeft een reactie ontvangen op bezwaar**

Tot nu toe heeft één deelnemer van het fonds pro forma bezwaar gemaakt tegen het omzetten van zijn huidige pensioen naar de nieuwe pensioenregeling. Wij hebben deze deelnemer per brief laten weten dat de sociale partners het besluit tot invaren nemen en dat individueel bezwaar op dit moment niet mogelijk is.

### **3.2.2 De communicatie verloopt gefaseerd**

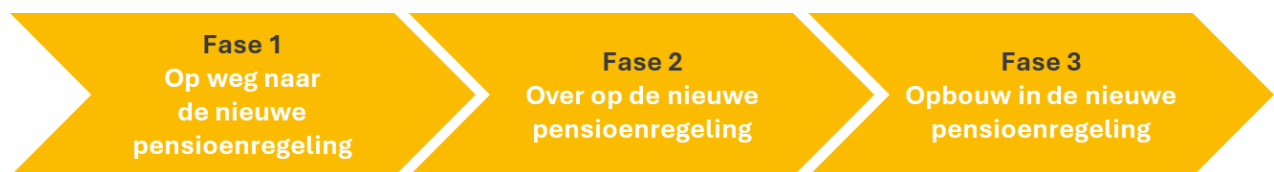
De communicatie verloopt van algemeen naar specifiek: van het verstrekken van algemene informatie naar uiteindelijk op persoonlijk niveau inzicht geven in de gevolgen van de transitie.

Tot en met 2027 onderscheiden we drie fasen in onze communicatie:

Fase 1: Tot en met maart 2026: Op weg naar de nieuwe pensioenregeling.

Fase 2: Vanaf (medio) april 2026 tot en met december 2026: Over op de nieuwe pensioenregeling.

Fase 3: Vanaf januari 2027: Opbouw in de nieuwe pensioenregeling.



#### **Fase 1: op weg naar de nieuwe pensioenregeling**

In de beginfase was de informatie algemeen met als doel deelnemers te informeren over nut en noodzaak van een nieuwe pensioenregeling en het proces van besluitvorming over de nieuwe regeling. Naarmate de besluitvorming verder vorderde, informeerden we alle deelnemers over de veranderingen in de regeling. Daarnaast maakten we inzichtelijk wat hetzelfde blijft. Via nieuwsbrieven, een aparte landingspagina op onze website en per brief namen we de deelnemer mee in het besluitvormingsproces, de betrokken partijen en de aanstaande veranderingen.

Deze communicatie valt buiten de scope van dit communicatieplan Wtp. De manier waarop deze communicatie heeft plaatsgevonden tot aan de start van dit communicatieplan Wtp, is opgenomen in bijlage 1.

#### **Fase 2: over op de nieuwe pensioenregeling**

Dit communicatieplan Wtp betreft onder meer de communicatie met deelnemers tijdens fase 2: de fase waarin MPF de nieuwe pensioenregeling implementeert. Deze fase loopt vanaf het moment

van indienen van het plan bij de AFM tot de transitie. Dus van (medio) april 2026 tot en met 31 december 2026.

Aan het begin van deze fase blijft het creëren van draagvlak centraal staan. We blijven aandacht geven aan nut en noodzaak voor de veranderingen. We leggen uit dat de besluiten zorgvuldig en in gezamenlijkheid zijn genomen door vertegenwoordigers van werkgevers en graanbewerkende en -verwerkende industrie. We lichten toe hoe evenwichtigheid leidend is geweest in de besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling. We geven aandacht aan de manier waarop belanghebbenden zijn betrokken: het risicopreferentie onderzoek (RPO) onder onze deelnemers, de achterbanraadpleging van de werkgeversorganisatie Nevedi en de werknemersorganisaties FNV en CNV en het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan. Zo kan de communicatie bijdragen aan het creëren van vertrouwen en draagvlak voor de verandering.

We informeren de deelnemer over het proces van de transitie. We beschrijven wanneer en hoe we de deelnemer meenemen in de wijziging van de pensioenregeling per 1 januari 2027. We vertellen op welke punten de pensioenregeling gaat wijzigen, dat wordt ingevaren en welke afspraken zijn gemaakt over compensatie. We beschrijven wat hetzelfde blijft en we communiceren open over de voor- en nadelen en de risico's van de nieuwe pensioenregeling.

Gedurende deze fase wordt de communicatie persoonlijker. We nemen de deelnemer mee in de individuele gevolgen van de wijzigingen en het invaren van de opgebouwde pensioenen in de nieuwe regeling, zodat zij realistische verwachtingen hebben van hun pensioen. Aan het einde van deze fase krijgen alle deelnemers op persoonlijk niveau een prognose van (inzicht in) de gevolgen van de transitie op hun pensioen.

Waar mogelijk bieden we de deelnemer handelingsperspectief. Dit kan zijn in de vorm van een doorverwijzing naar meer informatie op de website, de mogelijkheid om telefonisch contact op te nemen, de mijn-omgeving of de mogelijkheden voor keuzebegeleiding door MPF.

Naast de communicatie met deelnemers is ook de communicatie met werkgevers onderdeel van dit plan. Voor MPF zijn de aangesloten werkgevers een belangrijke schakel in de informatievoorziening aan de deelnemers. Als belanghebbende en betrokkene bij de pensioenregeling zijn de werkgevers een van de doelgroepen voor de communicatie. Daarnaast zijn de werkgevers ook een belangrijk, laagdrempelig communicatiekanaal voor hun werknemers. Het MPF benadert werkgevers actief met informatie over de (nieuwe) pensioenregeling. Ook werkt MPF samen met werkgeversorganisatie Nevedi.

### **Fase 3: opbouw in de nieuwe pensioenregeling**

Dit communicatieplan Wtp ziet ook op een deel van de communicatie in fase 3. Deze fase start op 1 januari 2027. Vanaf dan bouwt iedere deelnemer pensioen op in de nieuwe pensioenregeling, en zijn alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. De communicatie over de hoogte van het pensioen nadat de pensioenen zijn ingevaren en een eventueel beschikbaar fondsvermogen is verdeeld, valt ook in fase 3. Dit Communicatieplan Wtp is van toepassing tot 1 juli 2027 in deze derde fase. Vanaf 1 januari tot en met 30 juni is er sprake van zowel reguliere communicatie als communicatie die volgt uit dit Communicatieplan Wtp. Vanaf 1 juli 2027 valt alle communicatie onder de reguliere communicatie van het fonds over de nieuwe pensioenregeling.

In hoofdstuk 9 zijn de belangrijkste risico's voor de communicatie (in fasen 2 en 3) waarop dit communicatieplan ziet in kaart gebracht met de bijbehorende mitigerende beheersmaatregelen.

#### **3.2.3 We communiceren gedoseerd en in lagen**

Uit onderzoek en ervaring blijkt dat deelnemers pensioen in het algemeen, en dus ook de nieuwe pensioenregeling, als ingewikkeld ervaren. Dat is zeker het geval als deelnemers te veel informatie ontvangen. In dat geval bestaat het gevaar dat ze door de bomen het bos niet meer zien. En vervolgens een brief of mail van het pensioenfonds ongeopend laten. Het gevaar is dat ze zich pas in de wijzigingen in hun pensioen verdiepen vlak voordat ze met pensioen gaan. Wij willen de deelnemer juist al veel eerder informeren, en aanzetten tot actie op het moment waarop dat relevant is. Hierbij focussen we op de belangrijkste zaken die de deelnemer zou moeten weten over zijn nieuwe pensioenregeling. Dit pleit ervoor om goed te kijken naar welke informatie op welk moment wordt aangeboden. Daarom doseren we onze boodschappen, zodat we de deelnemer op het juiste moment kunnen activeren.

Ook communiceren we in lagen, waarbij elke volgende laag uitgebreidere informatie bevat. We houden rekening met de diversiteit binnen onze doelgroepen, en passen onze informatie daarop aan. Een deelnemer die bijvoorbeeld alleen de hoofdlijnen wil weten, leest dan alleen de hoofdlijnen van de communicatie. Dit is laag 1: deze laag bevat de kernboodschappen en het handelingsperspectief voor de deelnemers. Deelnemers die meer willen weten, kunnen in laag 2 aanvullende informatie vinden, die een verdieping biedt op de informatie in laag 1. De fondsdocumenten die als achtergrondinformatie of bron fungeren, zijn opgenomen in laag 3. Zo kan de deelnemer op het gewenste detailniveau worden meegenomen in de veranderingen.

### **3.2.4 We sluiten aan bij initiatieven in de markt**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is de initiator van een aantal initiatieven om het brede publiek te bereiken als het over pensioen gaat. Ook de Pensioenfederatie heeft zich bij deze initiatieven aangesloten. Wij volgen de gepubliceerde onderzoeken, discussies en papers, en sluiten in onze communicatie zo veel mogelijk aan op of verwijzen naar de volgende initiatieven:

- De richtlijn “eenvoudige taal”: dit is een begrippenlijst van de werkgroep met deze zelfde naam, die het gebruik van eenvoudige taal in de pensioensector stimuleert. Daar waar mogelijk volgen we de voorgestelde begrippen, tenzij we van mening zijn dat een andere omschrijving beter aansluit bij de deelnemers van MPF.
- De campagne van SZW ([www.pensioenduidelijkheid.nl](http://www.pensioenduidelijkheid.nl)): dit is een campagne voor het brede publiek, met een aantal doelen:
  - misverstanden over pensioen wegnemen;
  - benadrukken dat pensioen in Nederland goed geregeld is en blijft;
  - Nederlanders activeren om te kijken naar hun pensioen.

### **3.2.5 We communiceren het liefst digitaal**

Onze deelnemers zijn tot nu toe nog beperkt via e-mail bereikbaar omdat we niet beschikken over hun e-mailadressen. Wel maken we gebruik van de Berichtenbox van de overheid. Eind 2024 zijn acties opgezet om (gewezen) deelnemers en gepensioneerden te motiveren om in te loggen op het portaal en hier hun e-mailadres achter te laten. Dit heeft geleid tot een toename van het aantal beschikbare e-mailadressen (956). In 2025 zijn meer acties opgezet om e-mailadressen te verzamelen. Het voordeel van digitale communicatie is dat deze gelaagd wordt aangeboden en daardoor ook toegankelijker is.

### **3.2.6 We communiceren in eenvoudige, aantrekkelijke en begrijpelijke taal**

Om de informatie voor iedereen toegankelijk te maken, communiceren we in begrijpelijke taal met concrete voorbeelden. Het MPF hanteert heldere taal, waarbij een duidelijke structuur en taalniveau B1 de uitgangspunten zijn.

## 4. Doelgroepen

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de segmentatie van de doelgroepen die we binnen MPF onderkennen. De segmentatie geeft richting aan de doelstellingen voor de communicatie, de inzet van de communicatiemiddelen en de boodschappen.

### 4.1 Onderbouwing doelgroepensegmentatie

Een essentiële voorwaarde voor effectieve communicatie over de nieuwe pensioenregeling is de aansluiting bij de kennis en informatiebehoefte van de deelnemer. De gegevens die zijn gebruikt voor de doelgroepensegmentatie, de kenmerken en de informatiebehoeften zijn ontleend aan:

- Gegevens uit de administratie die Appel Pensioenuitvoering voor MPF voert: status en leeftijd.
- Het Risicopreferentie onderzoek (RPO) dat in juni 2022 heeft plaatsgevonden.
- 0-meting in het najaar van 2024.
- Overige gegevens:
  - De vragen die per mail en telefonisch worden gesteld aan de medewerkers van Appel;
  - De klachten volgens de klachtenprocedure.
- Ervaringen van de medewerkers van het bestuursbureau, de uitvoeringsorganisatie Appel Pensioenuitvoering, en van de bestuursleden.
- Algemene inzichten en onderzoeken uit de pensioensector.

De doelgroepensegmentatie in dit communicatieplan Wtp sluit aan bij de segmentatie in ons (reguliere) communicatiebeleid.

We onderscheiden primaire doelgroepen op basis van status en leeftijd en daarnaast onderscheiden we groepen die tijdens de transitie speciale aandacht nodig hebben. Dit noemen we secundaire doelgroepen.

Per ultimo 2025 is de samenstelling van de doelgroepen van MPF als volgt:

<b>Werkgevers</b>	<b>130</b>
<b>Actieve deelnemers</b>	
Premiebetalend	3.330
Arbeidsongeschikt	122
<b>Totaal actief</b>	<b>3.452</b>
<b>Gewezen deelnemers (inactief)</b>	<b>5.923</b>
<b>Totaal deelnemers</b>	<b>9.375</b>
<b>Pensioengerechtigden</b>	
Ouderdompensioen	2.016
Nabestaandenpensioen	714
Wezenpensioen	37
<b>Totaal pensioengerechtigden</b>	<b>2.767</b>

## 4.2 Primaire doelgroepen

We segmenteren onze primaire doelgroepen op status en leeftijd.

- Op basis van de **status\*** van de deelnemer in de pensioenregeling:
  - Actieve deelnemers
  - Arbeidsongeschikte deelnemers
  - Gewezen deelnemers
  - Pensioengerechtigden die ouderdomspensioen ontvangen
  - Overige pensioen- en aanspraakgerechtigden bestaand uit:
    - Partners die partnerpensioen ontvangen
    - Wezen die wezenpensioen ontvangen
    - Ex-partners die bijzonder partnerpensioen ontvangen
    - Ex-partners die aanspraak hebben op:
      - Verevend ouderdomspensioen
      - Bijzonder partnerpensioen
      - Ouderdomspensioen na conversie

\*Het is mogelijk dat iemand meerdere statussen heeft. Iemand kan bijvoorbeeld deels pensioen opbouwen en pensioen ontvangen (deeltijdpensioen). Daarnaast kan iemand ook tegelijkertijd deelnemer en (ex-) partner zijn. In dat geval ontvangt iemand dus communicatie die voor de verschillende doelgroepen bestemd is. Dit kan verwarrend zijn. Daarom is het belangrijk dat duidelijk is voor welke doelgroep de communicatie bestemd is én dat de boodschappen op elkaar zijn afgestemd.

- De **leeftijd** van de deelnemer:

Uit ervaring weten we dat hoe dichterbij de pensioendatum komt, hoe meer interesse iemand heeft voor pensioen. In onze reguliere communicatie onderscheiden we drie leeftijdscohorten voor actieve en gewezen deelnemers. We onderscheiden deelnemers:

  - tot 40 jaar;
  - vanaf 40 tot 58 jaar;
  - vanaf 58 jaar.

Per communicatiemoment bepalen we of – aanvullend op de segmentatie op status – segmentatie op leeftijd wenselijk is. Bijvoorbeeld omdat onze klantenservice specifieke vragen binnenkrijgt van een of meerdere leeftijdsgroepen. Of omdat uit het implementatieplan volgt dat een boodschap alleen voor bepaalde leeftijdsgroepen geldt (zoals compensatie voor actieve deelnemers vanaf 43 jaar voor het afschaffen van de doorsneesystematiek).

#### 4.2.1 Actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikte deelnemers)

Deze groep kunnen we opdelen in drie subdoelgroepen op basis van leeftijd:

- Actieve deelnemers tot 40 jaar
- Actieve deelnemers van 40 tot 58 jaar
- Actieve deelnemers van 58 tot 68 jaar

Doelgroep/ kenmerken	Actieve deelnemers tot 40 jaar	Actieve deelnemers van 40 tot 58 jaar	Actieve deelnemers vanaf 58 jaar
<b>Kennis</b>	<p>Uit de 0-meting blijkt dat 71% van deze groep de brief over de nieuwe regeling heeft gelezen en 59% van de lezers begrijpt hierdoor beter hoe de regeling verandert. De kennis over specifieke wijzigingen ligt tussen de 36 en 43%. Dit is dus nog wat minder bekend.</p> <p>- Uit de Publieksmonitor van SZW komt naar voren dat dat twee op de drie mensen weet dat het pensioen in Nederland gaat veranderen. Onder oudere deelnemers is dit aantal hoger dan onder jongere deelnemers.</p>	<p>Uit de 0-meting blijkt dat 67% van deze groep de brief over de nieuwe regeling heeft gelezen en 73% van de lezers begrijpt hierdoor beter hoe de regeling verandert. De kennis over specifieke wijzigingen ligt tussen de 36 en 45%. Dit is dus nog wat minder bekend.</p> <p>- Uit de Publieksmonitor van SZW volgt dat mensen naarmate ze ouder worden, zich meer gaan interesseren voor pensioen, en hun kennis van de pensioenregeling en de eigen pensioensituatie toeneemt.</p>	<p>Uit de 0-meting blijkt dat 79% van deze groep de brief over de nieuwe regeling heeft gelezen en 72% van de lezers begrijpt hierdoor beter hoe de regeling verandert. De kennis over specifieke wijzigingen ligt tussen de 40 en 54%. Dit is dus nog wat minder bekend, maar duidelijk is dat deze groep beter op de hoogte is over de aanstaande wijzigingen.</p> <p>- Uit de Publieksmonitor van SZW komt naar voren dat oudere deelnemers meer kennis hebben over pensioen en de veranderingen.</p>
<b>Houding</b>	<p>In deze levensfase maken mensen voor het eerst kennis met pensioen. De interesse hiervoor is laag. Pensioenopbouw is voor deze groep niet iets waar</p>	<p>Deze groep is gericht op werken en nog niet echt met pensioen bezig. Bij bepaalde life-events kan pensioen ineens wel interessant worden, bijvoorbeeld bij</p>	<p>De interesse in pensioen begint bij deze groep toe te nemen. Hoe dichter bij de pensioenleeftijd, hoe actiever betrokken. Mensen in de directe</p>

Doelgroep/ kenmerken	Actieve deelnemers tot 40 jaar	Actieve deelnemers van 40 tot 58 jaar	Actieve deelnemers vanaf 58 jaar
	<p>ze mee bezig zijn: mijn werkgever regelt het óf ik zie het later wel. Bij bepaalde life-events kan pensioen ineens wel interessant worden.</p> <p>- Uit de 0-meting blijkt dat 71% van deze groep voldoende vertrouwen heeft in het fonds. Het vertrouwen in de nieuwe regeling is iets lager en ligt op 63%.</p> <p>- Uit de 0-meting blijkt ook meer dan de helft de communicatie duidelijk (55%), transparant (60% en zorgvuldig (65) vindt.</p>	<p>scheiding, overlijden in naaste omgeving, nieuwe baan.</p> <p>- Uit de 0-meting komt naar voren dat 59% van deze groep voldoende vertrouwen heeft in het fonds. Het vertrouwen in de nieuwe regeling is maar 42%.</p> <p>- Uit de 0-meting blijkt ook meer dan de helft de communicatie duidelijk (54%), transparant (56% en zorgvuldig (56%) vindt.</p>	<p>omgeving gaan (binnenkort) met pensioen. Deelnemers zien dat er voorafgaand aan het pensioen een aantal keuzes mogelijk zijn.</p> <p>- Uit de 0-meting komt naar voren dat 66% van deze groep voldoende vertrouwen heeft in het. Het vertrouwen in de nieuwe regeling is 50%.</p> <p>- Uit de 0-meting blijkt ook meer dan de helft de communicatie duidelijk (51%), transparant (55% en zorgvuldig (53%) vindt.</p>
<b>Gedrag</b>	<p>Uit de 0-meting blijkt dat het afgelopen jaar:</p> <p>- 32% van deze doelgroep minimaal één keer de website heeft bezocht</p> <p>-50% minimaal één keer is ingelogd in de mijnomgeving</p> <p>-55% minimaal één keer is ingelogd op mijnpensioenoverzicht.nl</p> <p>-13% heeft vragen gesteld aan MPF</p> <p>-11% heeft vragen gesteld aan de werkgever</p>	<p>Uit de 0-meting blijkt dat het afgelopen jaar:</p> <p>- 28% van deze doelgroep minimaal één keer de website heeft bezocht</p> <p>-40% minimaal één keer is ingelogd in de mijnomgeving</p> <p>-48% minimaal één keer is ingelogd op mijnpensioenoverzicht.nl</p> <p>-9% heeft vragen gesteld aan MPF</p> <p>-3% heeft vragen gesteld aan de werkgever</p>	<p>Uit de 0-meting blijkt dat het afgelopen jaar:</p> <p>- 67% van deze doelgroep minimaal één keer de website heeft bezocht</p> <p>-75% minimaal één keer is ingelogd in de mijnomgeving</p> <p>-80% minimaal één keer is ingelogd op mijnpensioenoverzicht.nl</p> <p>-8% heeft vragen gesteld aan MPF</p> <p>-19% heeft vragen gesteld aan de werkgever</p>

Doelgroep/ kenmerken	Actieve deelnemers tot 40 jaar	Actieve deelnemers van 40 tot 58 jaar	Actieve deelnemers vanaf 58 jaar
			Uit deze resultaten volgt duidelijk dat deze leeftijdsgroep het meest bezig is met pensioen.
<b>Informatie- behoefte Algemeen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoeveel pensioen heb ik straks?</li> <li>• Is dit meer of minder dan in de huidige regeling?</li> <li>• Wat verandert er en wat blijft hetzelfde?</li> <li>• Wat betekenen de veranderingen voor mij persoonlijk?</li> <li>• Hoe zeker is mijn pensioen?</li> <li>• Ga ik erop achteruit?</li> <li>• Wat kan ik zelf doen voor een goed pensioen?</li> </ul> <p>Aanvullend voor arbeidsongeschikte deelnemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ga ik ook pensioen opbouwen in de nieuwe regeling?</li> <li>• Gaat mijn opgebouwde pensioen ook over naar de nieuwe regeling?</li> <li>• Wat verandert er wel/niet voor mij omdat ik arbeidsongeschikt ben?</li> </ul>		
<b>Informatie- behoefte specifiek voor de leeftijdscate- gorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is er straks nog pensioen voor mij?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is er straks nog pensioen voor mij?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer moet ik in actie komen voor mijn pensioen?</li> <li>• Welke keuzes heb ik voor mijn pensioen?</li> <li>• Wanneer kan ik met pensioen?</li> <li>• Kan ik in de nieuwe regeling ook eerder stoppen?</li> <li>• Kan ik beter voor of na de overgang met pensioen gaan?</li> </ul>

#### 4.2.2 Gewezen deelnemers

Deze groep kan ook worden opgedeeld in drie leeftijdscategorieën:

- Gewezen deelnemers tot 40 jaar
- Gewezen deelnemers van 40 tot 58 jaar
- Gewezen deelnemers van 58 tot 68 jaar

Voor de gewezen deelnemers in de betreffende leeftijdscategorieën gelden voor een groot deel dezelfde kenmerken en behoeftes als voor de actieve deelnemers. Ze hebben ook ongeveer dezelfde kennis.

Een belangrijk verschil met de actieve deelnemers is dat gewezen deelnemers over het algemeen minder betrokken zijn bij het fonds omdat zij niet meer werkzaam zijn in de sector en dus ook geen pensioen meer opbouwen bij MPF. Dit blijkt ook uit de resultaten van de 0-meting.

Naarmate het pensioen dat ze hebben opgebouwd lager is, is de binding en interesse in MPF lager. Deelnemers met een aanspraak onder de afkoopgrens zijn waarschijnlijk binnen afzienbare tijd grotendeels verdwenen uit de administratie vanwege de mogelijkheid van automatische waardeoverdracht.

Uit de 0-meting blijkt dat de gewezen deelnemers van MPF de afgelopen 12 maanden ongeveer hetzelfde gedrag vertonen als de actieve deelnemers. Zij hebben ongeveer even vaak:

- De website bezocht
- Ingelogd in de mijn omgeving en/of mijnpensioenoverzicht
- Vragen gesteld aan de klantenservice van MPF

#### 4.2.2. Pensioengerechtigden ouderdomspensioen (OP)

Dit betreft de groep die ouderdomspensioen ontvangt van MPF. Deelnemers kunnen hun pensioen laten ingaan vanaf 5 jaar voor de AOW-datum.

Doelgroep	Pensioengerechtigden (OP)
<b>Kenmerken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kennis:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De pensioengerechtigden zijn over het algemeen iets beter op de hoogte van hun pensioenregeling dan actieve en gewezen deelnemers.</li> <li>- Uit de Publieksmonitor van SZW komt naar voren dat de bekendheid met de nieuwe regels voor deze groep het hoogst is. Dit blijkt ook uit de 0-meting.</li> </ul> </li> <li>• <b>Houding:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hebben een sterkere binding met het pensioenfonds, met name als het MPF-pensioen het enige of grootste pensioen is dat ze krijgen.</li> <li>- Uit de Publieksmonitor van SZW komt naar voren dat deze groep het meeste vertrouwen heeft in de nieuwe regeling. Uit de 0-meting voor MPF geldt juist dat deze groep iets minder vertrouwen in de nieuwe regeling heeft dan de actieve deelnemers. Dit kan te maken hebben met de onzekerheid die ze voelen over de veranderingen die hun</li> </ul> </li> </ul>

	<p>pensioenuitkering kunnen beïnvloeden. Voor MPF geldt dat 60% van deze groep voldoende tot heel veel vertrouwen heeft in de nieuwe regeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maakt zich vooral zorgen over de stabiliteit van de uitkering.</li> <li>- Uit de 0-meting blijkt dat zij over het algemeen voldoende tot heel veel vertrouwen hebben in het pensioenfonds (80%).</li> <li>- Ze vinden de communicatie van het pensioenfonds over het algemeen zorgvuldig, transparant en duidelijk.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gedrag:</b></li> <li>- 56% van deze doelgroep heeft minimaal één keer ingelogd in de Mijn-omgeving en 45% van deze doelgroep heeft in het afgelopen jaar minimaal één keer de website bezocht. Dit is iets vaker dan de mensen die nog niet met pensioen zijn.</li> <li>- Slechts 8% van deze doelgroep heeft het afgelopen jaar minimaal één keer vragen gesteld aan de klantenservice van MPF.</li> </ul>
<b>Informatiebehoefte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verandert de hoogte van mijn pensioen in de nieuwe pensioenregeling?</li> <li>• Gelden de nieuwe regels ook voor mijn ingegane pensioen?</li> <li>• Het pensioen kan sneller omhoog en omlaag gaan. Wat betekent dit voor mijn pensioen?</li> <li>• Hoe vaak verandert de hoogte van mijn uitkering?</li> <li>• Krijg ik nog levenslang pensioen?</li> <li>• Kan mijn pensioenpot leeg raken?</li> <li>• Wat is er geregeld voor mijn partner als ik overlijdt?</li> </ul>

#### 4.2.4 Partners die partnerpensioen ontvangen

Deze groep ontvangt partnerpensioen omdat een deelnemer of pensioengerechtigde is overleden. Ze ontvangen dit partnerpensioen zolang ze leven.

Doelgroep	(ex-) Partners die partnerpensioen ontvangen
<b>Kenmerken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kennis:</b></li> <li>- Zijn niet zo goed op de hoogte van de pensioenregeling, omdat ze niet actief deel hebben genomen en niet de reguliere pensioencommunicatie hebben ontvangen.</li> <li>• <b>Houding:</b></li> <li>- Partners hebben meestal geen directe relatie met de sector en het pensioenfonds en zijn daarom minder betrokken bij MPF.</li> <li>- Vaak zijn ze iets minder afhankelijk van het MPF-pensioen omdat ze ook andere inkomstenbronnen hebben.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gedrag:</b></li> <li>- Partners van deelnemers zijn minder geïnteresseerd in de pensioenregeling. Zolang zij hun uitkering blijven ontvangen is het goed.</li> </ul>
<b>Informatiebehoefte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat verandert er aan mijn uitkering in de nieuwe pensioenregeling?</li> <li>• Het pensioen kan sneller omhoog en omlaag gaan. Wat betekent dit voor mijn pensioen?</li> <li>• Hoe vaak verandert de hoogte van mijn uitkering?</li> <li>• Krijg ik nog levenslang pensioen?</li> <li>• Kan mijn pensioenpot leeg raken?</li> </ul>

#### 4.2.5 Wezen die wezenpensioen ontvangen

Deze groep ontvangt wezenpensioen omdat een ouder die (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde was in de regeling van MPF is overleden. In de huidige regeling ontvangen ze dit wezenpensioen tot hun 18<sup>e</sup> of zolang ze studeren of arbeidsongeschikt zijn tot hun 27<sup>e</sup>.

Doelgroep	Wezen die wezenpensioen ontvangen
<b>Kenmerken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kennis:</b></li> <li>- Zijn meestal niet goed op de hoogte van de pensioenregeling, omdat ze nog jong zijn en niet actief deel hebben genomen.</li> <li>• <b>Houding:</b></li> <li>- Wezen hebben meestal geen directe relatie met de sector en het pensioenfonds en zijn daarom minder betrokken bij MPF.</li> <li>- Wezen hebben meestal vanwege hun leeftijd geen interesse in pensioen.</li> <li>• <b>Gedrag:</b></li> <li>- Wezen zijn meestal niet geïnteresseerd in de pensioenregeling en vinden het vooral belangrijk dat ze hun uitkering blijven ontvangen.</li> </ul>
<b>Informatiebehoefte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat verandert er aan mijn uitkering in de nieuwe pensioenregeling?</li> <li>• Hoe vaak verandert de hoogte van mijn uitkering?</li> <li>• Tot welke leeftijd en onder welke voorwaarden krijg ik nog wezenpensioen?</li> </ul>

#### 4.2.6 Ex-partners met aanspraak op verevend ouderdomspensioen en/of bijzonder partnerpensioen

Deze groep had ooit een relatie met een deelnemer of pensioengerechtigde van MPF. Toen de relatie is beëindigd, kregen ze een aanspraak op bijzonder partnerpensioen (BPP) en/of bijzonder

ouderdomspensioen (BOP). Het BPP wordt uitgekeerd aan de ex-partner als de deelnemer of pensioengerechtigde overlijdt. Het BOP wordt uitgekeerd aan de ex-partner als de deelnemer met pensioen gaat.

Doelgroep	Ex-partners met aanspraak op BPP en/of BOP
<b>Kenmerken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kennis:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn meestal niet goed op de hoogte van de pensioenregeling omdat ze niet actief deel hebben genomen en niet de reguliere pensioencommunicatie hebben ontvangen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Houding:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ex-partners hebben meestal geen directe relatie met de sector en het pensioenfonds en zijn daarom minder betrokken bij MPF.</li> <li>- Ex-partners weten vaak niet dat ze recht hebben op een bijzonder partnerpensioen en wat dat inhoudt.</li> </ul> </li> <li>• <b>Gedrag:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ex-partners zijn meestal niet geïnteresseerd in de pensioenregeling.</li> <li>• Ex-partners met aanspraak op BPP worden meer geïnteresseerd als de ex-partner overlijdt omdat ze dan een uitkering gaan ontvangen.</li> <li>• Ex-partners met aanspraak op BOP worden meer geïnteresseerd als de (gewezen) deelnemer richting de pensioenleeftijd gaat omdat dit betekent dat hun BOP ook ingaat.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Informatiebehoefte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geldt de nieuwe regeling ook voor mijn aanspraak op BPP en/of BOP?</li> <li>• Wat verandert er aan mijn aanspraak op BPP in de nieuwe pensioenregeling?</li> <li>• Wat verandert er aan mijn aanspraak op BOP in de nieuwe pensioenregeling?</li> <li>• Hoe vaak verandert de hoogte van mijn uitkering?</li> </ul>

### 4.3 Secundaire doelgroepen

De status binnen de pensioenregeling en de leeftijd van deelnemers zijn de belangrijkste kenmerken voor de segmentatie. Daarnaast houden we tijdens de transitie rekening met bepaalde groepen die bijzondere aandacht nodig hebben.

#### 4.3.1 Deelnemers die te maken krijgen met een levensgebeurtenis

We besteden aandacht aan deelnemers die tijdens de transitiefase te maken krijgen met een levensgebeurtenis. Afhankelijk van de gebeurtenis kan hun status in de pensioenregeling veranderen.

Deze deelnemers ontvangen naast de communicatie die hoort bij de levensgebeurtenis ook communicatie over de overgang naar de nieuwe regeling. Het is belangrijk dat we ervoor zorgen dat de boodschappen op elkaar aansluiten. We doen dit door aan de huidige procesbrieven – brieven die onderdeel zijn van het proces dat volgt bij een levensgebeurtenis – extra informatie toe te voegen.

De volgende levensgebeurtenissen kunnen zich voordoen:

Levensgebeurtenis	
<p><b>In dienst komen</b></p>	<p>Deelnemers die net voor de overgangdatum starten met pensioen opbouwen bij MPF, bouwen maar kort pensioen op in de oude regeling.</p> <p>Deelnemers die tussen 1 juli 2026 en 1 januari 2027 pensioen gaan opbouwen bij MPF ontvangen in de startbrief een extra boodschap met de melding dat de regeling verandert per 1 januari 2027.</p> <p>De strekking van deze extra boodschap kan zijn: "U bouwt nog even pensioen op in de huidige pensioenregeling van MPF. Op 1 januari 2027 gaat onze nieuw pensioenregeling in. Het pensioen dat u tot die tijd opbouwt, zetten we per 1 januari 2027 om naar de nieuwe pensioenregeling. U leest meer over de nieuwe pensioenregeling van MPF op &lt;verwijzing naar website&gt;."</p> <p>Ook op de website dient deze boodschap te worden opgenomen bij de informatie voor deelnemers die in dienst komen.</p> <p>Deelnemers die tussen 1 december en 31 december 2026 starten met pensioen opbouwen bij MPF zitten niet bij de verzending van het voorlopig transitieoverzicht (eerste berekening, mijlpaal 2). Gezien de geringe pensioenopbouw in 1 maand heeft dit voor hen niet veel impact. Zij zitten wel bij de verzending van het definitieve transitieoverzicht (tweede berekening, mijlpaal 4).</p> <p>Deelnemers (vanaf 43 jaar) die vlak na 1 januari 2027 in dienst komen en starten met pensioenopbouw bij MPF moeten zich ervan bewust zijn dat de overstap naar de nieuwe regeling – en dus verdeling van compensatie – een feit is en ze voor het laatste niet in aanmerking komen.</p>
<p><b>Uit dienst gaan</b></p>	<p>We krijgen een uitdienstmelding meestal pas een tijdje na de uitdiensttredingsdatum door. Voor de informatie die een deelnemer die uit dienst gaat ontvangt, is het belangrijk of hij of zij voor of na de overgangdatum uit dienst is gegaan omdat de inhoud van de</p>

	<p>communicatie voor en na overgang niet hetzelfde is. Zo is de uitdiensttredingsdatum ook van belang voor het nabestaandenpensioen.</p> <p>Deelnemers krijgen een compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek als ze op het moment van invaren in dienst zijn bij een aangesloten werkgever en pensioen opbouwen in de regeling van MPF. Deelnemers (vanaf 43 jaar) die net voor de overgangdatum uit dienst gaan, krijgen geen compensatie en dienen dit vooraf te weten. In diverse communicatie – zoals in de brief bij het UPO, de informatie op de website over uit dienst gaan, in een bericht op de website en in nieuwsbrieven, en in de stopbrief – vermelden we dit via een extra boodschap. Hierbij is belangrijk te melden dat deelnemers checken of ze in een eventuele nieuwe regeling (nog wel) aanspraak maken op compensatie of dat al sprake is geweest van een transitie moment.</p>
<p><b>Met pensioen gaan</b></p>	<p>Standaard schrijven we (gewezen) deelnemers die bijna met pensioen gaan, 6 maanden voor de AOW-datum en als dat later is 6 maanden voor de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Dit betekent dat we vanaf 1 juli 2026 de (gewezen) deelnemers aanschrijven die vanaf 1 januari 2027 de AOW-leeftijd/ 68-jarige leeftijd bereiken.</p> <p>Deelnemers die we vanaf 1 juli 2026 aanschrijven, ontvangen een aanvullende boodschap waarin uitleg wordt gegeven over de regeling die gaat wijzigen en wat de gevolgen zijn voor hun pensioen. De strekking van deze boodschap kan zijn: "Op 1 januari 2027 wijzigt de pensioenregeling van MPF. Dit heeft gevolgen voor uw pensioen, maar u kunt uw pensioen wel gewoon aanvragen. U krijgt het eerste jaar ongeveer de bedragen die in de brief staan. De bedragen kunnen iets anders worden. Hierover krijgt u in maart 2027 bericht. Daarna berekenen wij de hoogte van uw pensioen elk jaar opnieuw. Omdat we blijven beleggen voor uw pensioen, is de hoogte van uw pensioen niet elk jaar hetzelfde. Dat geldt zowel voor uw pensioen als het pensioen voor uw partner. We hebben afspraken gemaakt om schommelingen zoveel mogelijk op te vangen, zodat uw pensioen zo veel mogelijk gelijk blijft."</p> <p>Het kan ook zo zijn dat deelnemers overwegen om hun pensioen eerder in te laten gaan. In de gevallen waarbij de ingangsdatum ligt</p>

	<p>na 1 januari 2027, maar de berekening voor 1 januari 2027 wordt gemaakt wordt extra uitleg gegeven.</p> <p>Met de planner die op de mijn-omgeving van de website staat kunnen berekeningen worden gemaakt. Hier plaatsen we ook de boodschappen over de verandering van de pensioenregeling. Ook bij de (algemene) informatie op de website over met pensioen gaan dienen deze boodschappen te worden opgenomen. Daarbij vermelden we ook dat keuzes die in de huidige (oude) pensioenregeling worden gemaakt, in de nieuwe pensioenregeling worden gerespecteerd.</p> <p>MPF gaat niet zover dat het deelnemers die (vlak) voor de transitiedatum met pensioen willen gaan, adviseert daarmee te wachten tot na 1 januari 2027. Het is niet aan het fonds om een bewuste keuze daartoe van een deelnemer te ontraden. Wel maakt het fonds heel expliciet dat de keuze van de deelnemer ertoe leidt dat deze compensatie misloopt en het pensioen dan lager is dan bij pensionering na de transitie.</p>
<b>Scheiden</b>	<p>Deelnemers en hun ex-partners die van 1 juli 2026 tot 1 januari 2027 doorgeven dat hun relatie is beëindigd, ontvangen in de brief met informatie hierover een aanvullende boodschap. Hiermee wordt uitgelegd dat de regeling gaat wijzigen per 1 januari 2027 en dat het pensioenbedrag daardoor niet meer elk jaar precies hetzelfde is omdat de pensioenvermogens worden belegd en daardoor meebewegen met de economie. Ook leggen we uit dat we afspraken hebben gemaakt om pensioenen zo min mogelijk te laten schommelen.</p> <p>De strekking van de boodschap kan worden: "U bent voor 1 januari 2027 gescheiden. Het ouderdomspensioen en het (bijzonder) partnerpensioen vallen straks onder de nieuwe pensioenregeling. Een belangrijke verandering in de nieuwe regeling is dat uw pensioen straks niet meer ieder jaar precies hetzelfde is omdat het pensioen meebeweegt met de economie. Houd er rekening mee dat de bedragen in de brief en bijlagen niet voor altijd vaststaan. We hebben afspraken gemaakt om pensioenen zo min mogelijk te laten schommelen.</p> <p>Ook op de website dient de relevante informatie over de overgang te worden opgenomen bij de informatie over scheiding en pensioen.</p>

<p><b>(Meer of minder) arbeidsongeschikt worden</b></p>	<p>Deelnemers die premievrij pensioen (gaan) opbouwen vanwege hun arbeidsongeschiktheid ontvangen een brief als er een wijziging is. De overgang naar de nieuwe regeling heeft verder geen invloed op de inhoud van de brief. Op de website bij de informatie over arbeidsongeschiktheid dient dit voor de overgang expliciet benoemd te worden.</p>
<p><b>Overlijden</b></p>	<p>Overlijdt de deelnemer voor de overgang? Dan gelden de aanspraken voor het partnerpensioen uit de huidige (oude) pensioenregeling. Het pensioen wordt na de overgang variabel en kan jaarlijks veranderen. Voor de wezen die een wezenpensioen gaan ontvangen communiceren we over verandering naar de vaste eindleeftijd van 25 jaar.</p> <p>Nabestaanden die we vanaf 1 juli 2026 tot en met 31 december 2026 aanschrijven, ontvangen in de brief met informatie een aanvullende boodschap met uitleg over de hoogte van het nabestaandenpensioen en het bedrag dat elk jaar kan schommelen.</p> <p>De strekking van deze boodschap kan zijn: "U kunt nabestaandenpensioen aanvragen. Op 1 januari 2027 wijzigt de pensioenregeling van MPF. Dit heeft gevolgen voor uw partnerpensioen/ wezenpensioen. U krijgt het eerste jaar ongeveer de bedragen die in de brief staan. De bedragen kunnen iets anders worden. Hierover krijgt u in maart 2027 bericht. Daarna berekenen wij de hoogte van uw pensioen elk jaar opnieuw. De hoogte van uw pensioen is niet elk jaar hetzelfde omdat het gaat meebewegen met de economie. We hebben afspraken gemaakt om schommelingen zoveel mogelijk op te vangen, zodat uw pensioen zo veel mogelijk gelijk blijft."</p> <p>Voor de daadwerkelijke overgang geven we deelnemers inzicht in de oude en nieuwe pensioenbedragen. Hierin kan een nabestaande zien dat de hoogte van het partnerpensioen en wezenpensioen voor en na de overgang anders zijn.</p> <p>Ook op de website dient de relevante informatie over de overgang te worden opgenomen bij de informatie over overlijden.</p>
<p><b>Meer/minder werken</b></p>	<p>We krijgen een melding meestal pas later door. Voor de informatie die een deelnemer ontvangt, is het belangrijk of hij of zij voor of na de overgangdatum meer of minder is gaan werken.</p>
<p><b>Inkomende waardeoverdracht</b></p>	<p>Wil de deelnemer waardeoverdracht aanvragen? Dan kan de hoogte van het individuele pensioenvermogen voor of na de overgang</p>

	<p>verschillen. Daarnaast leggen we het proces waardeoverdracht tijdelijk stil als de andere pensioenuitvoerder na 1 januari 2027 gaat invaren. Waardeoverdracht is pas weer mogelijk als beide regelingen over zijn naar de nieuwe regels of als de oude regeling niet over gaat naar het nieuwe stelsel.</p> <p>Met een aparte boodschap in de start- en stopbrief en in de informatie over waardeoverdracht op de website leggen we uit dat waardeoverdracht pas weer mogelijk is als zowel de oude als de nieuwe regeling over zijn naar de nieuwe regels omdat we tijdens de overgangperiode geen waardeoverdracht uitvoeren.</p>
<b>Uitgaande waardeoverdracht</b>	<p>We leggen het proces uitgaande waardeoverdracht tijdelijk stil tijdens de overgangperiode. We plaatsen hierover een boodschap op de website. Mensen die een uitgaande waardeoverdracht aanvragen ontvangen persoonlijk informatie.</p>
<b>Uitgaande waardeoverdracht klein pensioen</b>	<p>Tijdens het proces 'Waardeoverdracht klein pensioen' versturen we geen aanvullende boodschap. De deelnemer ontvangt vanuit de pensioenuitvoerder waar hij/zij op dat moment pensioen opbouwt, informatie over de nieuwe regels voor pensioen.</p>
<b>Afkoop pensioen</b>	<p>Als een deelnemer pensioen wil afkopen, kan de hoogte van het bedrag voor of na de overgang verschillen.</p> <p>Deelnemers die we tijdens de overgangperiode aanschrijven, ontvangen hierover een extra boodschap in de brief met informatie. Daarbij verwijzen we ook naar de themapagina op de website.</p>
<b>Wijziging uitkering</b>	<p>Ontvangt de deelnemer pensioen? En wordt de uitkering tussen 1 juli 2026 en 31 december 2026 aangepast? Dan geldt de nieuwe uitkering voor een beperkte periode. Vanaf 1 januari 2027 wordt de uitkering variabel.</p> <p>Er zijn verschillende redenen waarom een lopende uitkering wordt aangepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op pensioendatum heeft de deelnemer gekozen voor een tijdelijk hoger ouderdomspensioen. Deze periode stopt.</li> <li>- De deelnemer heeft gekozen voor deeltijdpensioen en gaat nu volledig met pensioen.</li> </ul> <p>Deelnemers die we tussen 1 juli 2026 en 31 december 2026 aanschrijven, ontvangen een aanvullende boodschap in de brief met informatie. De strekking hiervan kan zijn: 'Op 1 januari 2027 krijgen wij een nieuwe pensioenregeling in. Het eerste jaar krijgt u (ongeveer) het pensioenbedrag dat in onze brief staat. Na het eerste jaar kan uw</p>

	pensioen elk jaar anders zijn omdat het meebeweegt met de economie. We hebben afspraken gemaakt om grote schommelingen op te vangen, zodat uw pensioen zoveel mogelijk gelijk blijft.'
--	--

#### **4.3.1.1 Begeleiding bij keuzes rond transitiedatum**

In het verlengde van de communicatie die in de bovenstaande tabel is benoemd bij levensgebeurtenissen kan aanvullende communicatie nodig zijn om deelnemers adequaat te begeleiden bij het maken van keuzes. Het moet deelnemers die (mogelijk) rond de transitiedatum keuzes (willen) maken, of zich oriënteren op het maken van keuzes, steeds duidelijk zijn welke impact de transitie heeft op de betreffende keuze.

Dit betekent dat er op de website en in brieven (en e-mails) waar dit relevant is, informatie moet zijn waaruit duidelijk volgt dat als een deelnemer:

- zich oriënteert op het maken van een keuze aan de hand van de informatie over de pensioenregeling die geldt tot en met 31 december 2026, die informatie niet van toepassing is op het maken van de keuze in de pensioenregeling vanaf 1 januari 2027;
- in de periode tot en met 31 december 2026 een keuze maakt die ingaat na 1 januari 2027, de impact vanaf 1 januari 2027 anders kan zijn dan eventueel geschetste gevolgen van de keuze voor deze datum in de huidige ('oude') pensioenregeling;
- in 2026 een keuze maakt die ingaat voor 1 januari 2027, dit gevolgen kan hebben voor het pensioen van de deelnemer, en duidelijk wordt gemaakt welke gevolgen dit zijn. Denk aan situaties als het uit dienst of (eerder) met pensioen gaan vlak voor transitiedatum.

Waar het nodig is om deelnemer proactief te bereiken voor passende keuzebegeleiding, kan het fonds ook andere kanalen inzetten dan website, brief of e-mail (zoals een webinar, nieuwsbrief, werkgevers als informatiekanaal, persoonlijke pensioengesprekken). Het fonds kiest steeds de meest effectieve kanalen en middelen om boodschappen over te brengen en om deelnemers adequaat te begeleiden bij het maken van passende keuzes.

#### **4.3.1.2 Informatie voor werkgevers ter begeleiding van hun werknemers**

Werkgevers kunnen eerder dan het pensioenfonds op de hoogte zijn van levensgebeurtenissen en/ of bijbehorende (oriëntatie op) keuzes van hun werknemers. Het is daarom belangrijk dat werkgevers hun werknemers van informatie over de nieuwe pensioenregeling voorzien, en de mogelijke gevolgen van de overstap. Zij moeten met name bekend zijn met wat zij kunnen doen voor hun werknemers en hoe ze dat kunnen doen. Ook hiertoe vullen we onze reguliere communicatie (voor werkgevers) zoveel mogelijk aan met relevante extra boodschappen. Hierbij

sluiten we aan bij de informatie in de tabel over levensgebeurtenissen onder 4.3.1. Daaraan voegen we de voor werkgevers specifieke informatie toe uit de hierna volgende tabel.

Levensgebeurtenis	Wat moeten werkgevers weten
<b>In dienst komen</b>	<p>Werkgevers dienen zich ervan bewust te zijn dat ze nieuwe werknemers vooraf informeren over de nieuwe pensioenregeling van MPF per 1 januari 2027. Dit kan bijvoorbeeld in of bij de arbeidsovereenkomst die ze aangaan met nieuwe werknemers. De werknemers krijgen uiteraard welkomstinformatie bij de startbrief van MPF. Maar zeker nieuwe werknemers die vlak voor het transitiemoment in dienst komen, hebben die op het moment van transitie mogelijk nog niet ontvangen of nog geen tijd gehad die bewust te lezen.</p> <p>Het is belangrijk dat werkgevers zich ervan bewust zijn dat werknemers (vanaf 43 jaar) die net na 1 januari 2027 in dienst komen, geen compensatie kunnen krijgen van MPF. Zeker als ze bij hun vorige baan pensioen hebben opgebouwd bij een pensioenfonds dat nog geen overstap naar een nieuwe pensioenregeling heeft gemaakt, kan dat impact hebben op de hoogte van hun pensioen.</p>
<b>Uit dienst gaan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>elders gaan werken (eigen keuze)</b></li> <li>• <b>ontslag</b></li> <li>• <b>reorganisatie</b></li> </ul>	<p>Er kunnen verschillende omstandigheden zijn waaronder een werknemer bij een werkgever uit dienst gaat. Het kan gaan om een eigen keuze om elders te gaan werken, maar ook om ontslag en/ of een reorganisatie.</p> <p>In het algemeen is het belangrijk dat de werkgever zijn werknemers die voor 1 januari 2027 uit dienst gaan erop wijst dat dit consequenties heeft voor het bij MPF opgebouwde pensioen (het niet krijgen van compensatie). Daarbij is het belangrijk de werknemers (vanaf 43 jaar) er ook op te wijzen dat ze checken of ze bij een eventuele nieuwe werkgever te maken hebben met een nieuwe pensioenregeling (er dus al een transitie is geweest) en zij (ook) daar compensatie mislopen.</p> <p>Het is belangrijk dat MPF de werkgevers erop wijst dat als er sprake is van ontslag en/ of reorganisatie, er hierdoor extra nadeel voor de betreffende werknemer(s) ontstaat door het mislopen van mogelijke compensatie. Hierbij benadrukt het fonds dat het aan de werkgever en sociale partners om dit aan de werknemer(s) te laten weten en hierbij passend te ondersteunen.</p>
<b>Met pensioen gaan</b>	<p>Werknemers overleggen met hun werkgever over het moment waarop ze met pensioen gaan. Wil een werknemer (deels) met pensioen wil</p>

	voorafgaand aan de overstap, dan geldt ook dat een werkgever zijn werknemer erop dient te wijzen dat dit consequenties heeft voor het bij MPF opgebouwde pensioen (het niet krijgen van compensatie).
<b>Minder gaan werken</b>	Het in de voorgaande regel benoemde, geldt ook voor werknemers die voor het transitiemoment minder willen gaan werken.
<b>Waardeoverdracht</b>	Als een werkgever weet dat een werknemer overweegt waardeoverdracht aan te vragen, dan is het goed de werknemer erop te wijzen dat waardeoverdrachten tijdelijk kunnen zijn opgeschort.

### 4.3.2 Bijzondere doelgroepen op basis van historie fonds

Er is een aantal groepen waar in het verleden bijzondere afspraken mee zijn gemaakt. Zij moeten geïnformeerd worden over de eventuele gevolgen van de overgang naar de nieuwe regeling voor deze bijzondere afspraken.

#### 4.3.2.1 TOP-regeling

Er is een groep van 55 deelnemers die nog aanspraken heeft in de TOP-regeling. Deze aanspraken worden ingevaren. In het verleden heeft deze groep bezwaar gemaakt tegen het omzetten van de TOP-aanspraken. Tegen de overgang naar de nieuwe regeling kan geen bezwaar gemaakt worden. De betreffende deelnemers worden apart geïnformeerd dat de opgebouwde TOP-aanspraken ook overgaan naar de nieuwe regeling en dat hier geen bezwaar tegen kan worden gemaakt.

#### 4.3.2.2 Excedentregelingen

De huidige regeling kent twee verschillende excedentregelingen: excedentregeling middelloon en excedentregeling premie. Werkgevers kunnen hier op vrijwillige basis aan deelnemen. Als ze deelnemen dan geldt deze regeling voor alle werknemers die aan de voorwaarden voldoen. Opbouw vindt plaats vanaf het maximale pensioengevende salaris dat geldt in de basisregeling. Het maximum pensioengevend salaris is het maximum uitkeringsloon van de WIA (€ 75.864 in 2025).

Voor beide regelingen geldt dat ze niet meer mogelijk zijn onder de Wtp en dat ze gaan vervallen. De opbouw tot 1 januari 2027 wordt ingevaren in de nieuwe excedent-SPR-regeling die gaat gelden. De premie-inleg voor de nieuwe excedentregeling is gelijk aan de premie-inleg van de basisregeling. De premie is 30,4% van de pensioengrondslag. De werknemers betalen 10,13% en de werkgevers 20,27%.

De deelnemers aan de excedentregeling worden apart geïnformeerd dat de huidige excedentregeling stopt en dat de opgebouwde pensioenen meegaan naar de nieuwe excedentregeling.

#### 4.3.3 Deelnemers in een kwetsbare positie

Leeftijd en status zijn voor MPF de belangrijkste segmentatiekenmerken. Maar we hebben ook oog voor deelnemers in een **kwetsbare positie**. Bij iedere communicatie-uiting gaan we na welke deelnemers extra aandacht nodig hebben om zo optimaal mogelijk aan te sluiten bij hun specifieke behoefte. Deze deelnemers zitten naar verwachting in alle doelgroepen.

We onderscheiden de volgende kenmerken:

- **Digitale vaardigheid**

Hoewel we op dit moment nog niet beschikken over de e-mailadressen van onze deelnemers streven we er in de toekomst wel naar om zoveel mogelijk digitaal met de deelnemers te communiceren. We blijven hierbij ook oog houden voor de deelnemer die niet via digitale wijze wil of kan communiceren en houden rekening met de digitale voorkeur van de deelnemer. Deze doelgroep blijft belangrijke informatie via post ontvangen, en ook zorgen we ervoor dat we telefonisch bereikbaar zijn voor vragen van deelnemers.

- **Taal- en leesvaardigheid/ financiële geletterdheid**

Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 2,5 miljoen Nederlanders laaggeletterd zijn. Mensen zijn laaggeletterd als zij moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen. Ze kunnen wel lezen en schrijven, maar niet voldoende om goed mee te doen in de samenleving. Vaak is het zo dat laaggeletterden ook minder digitaal vaardig zijn. Ze kunnen wel overweg met internet, maar het liefste bellen ze als ze vragen hebben. Wij streven ernaar zoveel mogelijk te communiceren op B1-niveau. Door gelaagdheid in onze communicatie zorgen we ervoor dat de hoofdboodschap zo eenvoudig en duidelijk mogelijk is voor onze doelgroep. Daar waar nodig, kan in diepere lagen met meer technische informatie een nadere toelichting worden gegeven. Voor alle deelnemers, en met name ook voor laaggeletterde deelnemers, geldt dat we telefonisch goed bereikbaar moeten zijn, zodat zij hun vragen kunnen stellen. We zorgen ervoor dat het telefoonnummer altijd goed zichtbaar is in onze communicatie-uitingen.

#### 4.3.4 De werkgever als doelgroep en kanaal

Het communicatieplan Wtp is met name gericht op de communicatie met de deelnemers. Daarnaast vormen ook de verplicht en vrijwillig aangesloten werkgevers in de graanbe- en -verwerkende sector een doelgroep voor de communicatie over de transitie. Zij zijn niet alleen belanghebbenden bij de pensioenregeling en verrichten administratieve handelingen, maar hebben ook een rol als vraagbaak en informatieverstrekker ten behoeve van de medewerkers binnen hun organisatie. MPF faciliteert werkgevers en benadert hen actief met informatie over de

(nieuwe) pensioenregeling en met middelen waarmee zij antwoord kunnen geven op de veel gestelde vragen. Ook werkt MPF samen met de werkgeversorganisatie Nevedi. Nevedi wijst werkgevers ook op hun taak om informatie te geven over de (nieuwe) pensioenregeling.

MPF heeft voor werkgevers een toolkit beschikbaar met communicatiemiddelen (zowel over de huidige pensioenregeling als over de overstap naar de nieuwe pensioenregeling), zodat werkgevers deze kunnen gebruiken om hun werknemers goed te informeren.

Het is van belang dat de administratie van MPF up-to-date is op het moment van overgang. Daarom roepen we werkgevers en administratiekantoren in 2026 op om (terugwerkende kracht) mutaties zo snel mogelijk door te geven.

***Oproep aan werkgevers: geef wijzigingen op tijd door***

*Omdat het belangrijk is dat de mutaties zijn bijgewerkt voordat de regeling wordt omgezet en de huidige pensioenen overgaan naar de nieuwe regeling roepen we werkgevers in 2026 op om (terugwerkende) kracht mutaties zo snel mogelijk door te geven.*

Bij MPF waren eind 2025 130 werkgevers aangesloten. Van hen is het volgende bekend:

**Kennis**

- Een aantal werkgevers is verenigd via Nevedi. Bij Nevedi is pensioenkennis aanwezig, en de werkgeversorganisatie informeert de werkgevers goed.
- Kleine tot middelgrote werkgevers hebben over het algemeen weinig kennis van pensioen en laten dit vaak over aan de (externe) administrateur.
- Grote werkgevers (al dan niet met een eigen HR-afdeling) zijn soms beter op de hoogte van pensioen, of laten dit over aan een (externe) adviseur.

**Houding**

- Werkgevers hebben vertrouwen in het pensioenfonds en de sociale partners, en vertrouwen erop dat het pensioen goed is geregeld.

**Gedrag**

- Werkgevers vullen voor het pensioenfonds de rol in als eerste ambassadeur van de pensioenregeling richting hun werknemers.

#### **4.3.4.1. Vrijgestelde werkgevers**

De werkgevers die vrijgesteld zijn van deelname aan MPF, moeten ook informatie ontvangen over de gewijzigde regeling. Op het moment dat de regeling wordt aangepast dienen de vrijgestelde werkgevers de gelijkwaardigheid van hun (nieuwe) regeling opnieuw aan te tonen of kunnen zij ervoor kiezen om zich alsnog aan te sluiten bij MPF.

#### **4.3.4.2. Vrijwillig aangesloten werkgevers**

De werkgevers die nu vrijwillig aangesloten zijn kunnen kiezen om aangesloten te blijven of ergens anders een nieuwe regeling te sluiten die voldoet aan de nieuwe regels.

## 5. Doelstellingen

### 5.1 Wat moeten de doelgroepen weten?

Het startpunt van de communicatie is het krijgen van inzicht in de benodigde communicatie met deelnemers. Eerst brengen we in kaart wat de gevolgen zijn van de wijziging van de pensioenregeling voor de deelnemers.

In het implementatieplan staat welke gevolgen de wijziging van de pensioenregeling met zich meebrengt en wat de impact hiervan is. In dit communicatieplan vertalen we de wijzigingen naar de persoonlijke gevolgen ervan voor de verschillende groepen deelnemers. Vervolgens brengen we in kaart welke onderdelen gelijk blijven en voor welke deelnemers dit relevant is.

#### 5.1.1 Wat verandert?

In het implementatieplan staan alle wijzigingen van de pensioenregeling en de bijbehorende impact. In onze communicatie naar de deelnemers richten we ons op de wijzigingen die voor hen relevant zijn.

Er is sprake van een relevante wijziging als deze:

- de hoogte van het pensioen beïnvloedt;
- (misschien) om een actie van de deelnemer vraagt;
- de kern van de pensioenregeling raakt;
- bij deelnemers leeft, bijvoorbeeld omdat we er al vragen over hebben gekregen.

De wijzigingen in de pensioenregeling kunnen worden onderverdeeld in een aantal hoofdonderwerpen. Hieronder gaan we nader in op de relevante wijzigingen uit het implementatieplan. Daarbij lichten we toe welke gevolgen de wijziging heeft voor de communicatie met de betreffende doelgroep(en). De informatie wordt gelaagd aangeboden.

<b>Onderwerp 1: van uitkeringsregeling naar solidaire premieregeling</b>	
<b>Omschrijving wijziging 1:</b>	De deelnemer heeft niet langer meer een aanspraak op een uitkering, maar heeft nu de beschikking over een <b>persoonlijk pensioenvermogen</b>
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Inhoud boodschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieve deelnemers: het pensioenvermogen wordt opgebouwd op basis van een vaste premie van 30,4% van de pensioengrondslag.</li> <li>• Gewezen deelnemers: het ingevaren pensioenvermogen wordt doorbelegd.</li> <li>• Pensioengerechtigden: het pensioenvermogen dat nog niet tot uitkering is gekomen wordt doorbelegd.</li> </ul>
<b>Omschrijving wijziging 2:</b>	De pensioenregeling kent een <b>solidariteitsreserve (stabiliseren uitkeringen)</b>
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen, maar vooral voor de groepen met een middelbare leeftijd of hoger (vanaf ongeveer 40 jaar)
<b>Inhoud boodschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We hebben een solidariteitsreserve die we als buffer kunnen inzetten zodat de uitkeringen niet of minder dalen. In goede tijden vullen we deze reserve, en in mindere tijden kunnen we de reserve gebruiken om ervoor te zorgen dat de uitkeringen niet of minder dalen. (Door dit aspect van de regeling te benoemen, kunnen we mogelijke vrees bij de deelnemer wegnemen dat er in het geheel geen vangnet meer is in slechtere tijden.)</li> <li>• In goede tijden vullen we deze reserve, en in mindere tijden kunnen we de reserve gebruiken om ervoor te zorgen dat de uitkeringen niet of minder dalen. (Door dit aspect van de regeling te benoemen, kunnen we mogelijke vrees bij de deelnemer wegnemen dat er in het geheel geen vangnet meer is in slechtere tijden.)</li> <li>• De solidariteitsreserve zorgt ervoor dat de pensioenpot niet leeg raakt als iemand ouder wordt dan verwacht (micro-langlevensrisico).</li> <li>• Gepensioneerden die ouder worden dan verwacht krijgen een toevoeging aan hun persoonlijk pensioenvermogen. Overlijden mensen eerder dan waarmee rekening is gehouden, dan wordt het pensioenvermogen dat overblijft, toegevoegd aan de solidariteitsreserve.</li> <li>• De solidariteitsreserve wordt gebruikt voor de pensioengerechtigden als we met z'n allen langer leven dan verwacht (macro-langlevensrisico).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De solidariteitsreserve wordt gebruikt om negatieve vermogens te voorkomen.</li> <li>• De solidariteitsreserve wordt bij overgang gevuld met maximaal 5% van het fondsvermogen, als de financiële positie voldoende is, om het risico dat de uitkeringen verlaagd moeten worden zo veel mogelijk te beperken.</li> <li>• Alle deelnemers dragen jaarlijks bij aan de solidariteitsreserve via een bijdrage van 3% uit het overrendement.</li> <li>• Maximaal 25% van de solidariteitsreserve kan jaarlijks worden benut. Door een limiet te stellen wordt ervoor gezorgd dat er voldoende vermogen overblijft als het langere tijd financieel slechter gaat.</li> </ul>
<b>Omschrijving wijziging 3:</b>	De uitkering wijzigt van 'vast' naar variabel
<b>Doelgroep</b>	Pensioengerechtigden (OP, (B)PP en Wzp)
<b>Inhoud boodschap</b>	Een lopende uitkering kan na de overgang <u>jaarlijks</u> wijzigen. In onze communicatie besteden we uitgebreid aandacht hieraan, zodat de pensioengerechtigde niet voor een verrassing komt te staan.
<b>Omschrijving wijziging 4:</b>	De deelnemer krijgt inzicht in de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen
<b>Doelgroep</b>	Actieve deelnemers
<b>Inhoud boodschap</b>	De deelnemer kan veel beter zien hoeveel hij en de werkgever betalen voor het pensioen, hoe het persoonlijk pensioenvermogen toe- of afneemt en hoe de beleggingsresultaten worden verdeeld. Dit maakt het pensioen persoonlijker en inzichtelijker.

<b>Onderwerp 2: Beleggingsresultaat</b>	
<b>Omschrijving wijziging 1:</b>	Het pensioen gaat meer meebewegen met de ontwikkelingen op de financiële markten
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Inhoud boodschap</b>	Doordat het collectieve beleggingsresultaat direct wordt verwerkt in de individuele pensioenvermogens, beweegt het individuele vermogen mee met de economie.  In onze communicatie benadrukken we dat dit direct impact heeft op het pensioen (en daarmee de volatiliteit van het pensioen). We benoemen dat het fonds een pensioenuitkering één keer per jaar vaststelt en dat de deelnemer vooraf bericht krijgt wanneer de pensioenuitkering wordt aangepast.

	We laten ook weten dat er een solidariteitsreserve is om de grote schommelingen in de pensioenuitkering op te vangen, en dat daarnaast de resultaten van beleggingen worden gespreid over een periode van drie jaar.
<b>Omschrijving wijziging 2:</b>	Toedeling van het beleggingsresultaat vindt plaats op basis van leeftijdscohorten
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Inhoud boodschap</b>	In onze communicatie benadrukken we de <b>collectiviteit</b> : we beleggen het totale pensioenvermogen van ons fonds voor iedereen op dezelfde manier. We spreken vooraf af volgens welke regels de rendementen iedere maand worden verdeeld over de leeftijdscohorten.

<b>Onderwerp 3: Invaren</b>	
<b>Omschrijving wijziging 1:</b>	Alle opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen gaan mee naar de nieuwe pensioenregeling.
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen, met speciale aandacht voor de mensen met TOP aanspraken en mensen in de excedentregelingen
<b>Inhoud boodschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We leggen in onze communicatie uit dat door het invaren de nieuwe pensioenregels ook voor de al opgebouwde pensioenen en ingegane uitkeringen gaan gelden.</li> <li>• Aan de 55 mensen met een opgebouwd tijdelijk ouderdomspensioen leggen we uit dat deze pensioenen ook worden toegevoegd aan hun persoonlijk pensioenvermogen en dat hier geen bezwaar tegen kan worden gemaakt.</li> <li>• Aan de (gewezen) deelnemers aan de twee excedentregelingen leggen we uit dat de opgebouwde waarde wordt ingevaren in de nieuwe excedentregeling en we leggen uit hoe de nieuwe excedentregeling eruit gaat zien.</li> </ul>

<b>Onderwerp 4: Compensatie afschaffen doorsneesystematiek</b>	
<b>Omschrijving wijziging 1:</b>	Door de afschaffing van de doorsneesystematiek krijgt een bepaalde groep recht op compensatie
<b>Doelgroep</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensatiegroep (actieve deelnemers van een bepaalde leeftijdsgroep).</li> <li>• Ook tekstueel uitleggen aan andere doelgroepen dat ze geen compensatie ontvangen.</li> </ul>

<p><b>Inhoud boodschap</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We leggen uit dat in de oude regeling iedere deelnemer dezelfde (doorsnee) premie betaalt voor dezelfde pensioenopbouw, maar dat de pensioenopbouw van jongere deelnemers goedkoper is omdat de premie langer kan renderen. De jongere deelnemer betaalt daarom eigenlijk te veel en subsidieert de pensioenopbouw van de oudere deelnemer. Als de jongere deelnemer ouder wordt, profiteert deze ook weer van deze doorsneesystematiek.</li> <li>• We leggen uit dat in het nieuwe stelsel voor iedereen dezelfde premie wordt betaald die in het individuele pensioenvermogen wordt gestort. De doorsneesystematiek van de oude regeling vervalt en dus ook het subsidiëren van jong naar oud. Actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die in de oude regeling hebben bijgedragen aan de opbouw van de oudere deelnemers gaan deze subsidie zelf niet meer ontvangen door de overgang. Om deze nadelige effecten op te vangen is er compensatie voor deze groep.</li> <li>• Het omslagpunt tussen subsidiëren en gesubsidieerd worden, ligt ongeveer op 43 jaar.</li> <li>• De compensatie is ongeveer 3,7% van het fondsvermogen als de financiële situatie goed genoeg is (invaardekkingsgraad van 125%). Ook melden wat er gebeurt als de financiële situatie niet goed genoeg is.</li> <li>• Actieve deelnemers tussen 43 en 67 jaar krijgen compensatie. Dit is een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag.</li> <li>• De compensatie wordt betaald uit het fondsvermogen.</li> <li>• De compensatie is er alleen voor de mensen die nog in dienst zijn en pensioen opbouwen op moment van overgang.</li> <li>• Deelnemers die recht hebben op compensatie krijgen uitleg en laten we zien hoeveel compensatie ze krijgen. Deelnemers die hierop geen recht hebben, krijgen hierover tekstuele uitleg.</li> </ul>
--------------------------------	--

<b>Onderwerp 5: Partnerpensioen</b>	
<p><b>Omschrijving wijziging 1:</b></p>	<p>Het partnerpensioen gaat veranderen.</p>
<p><b>Doelgroep</b></p>	<p>Alle doelgroepen</p>
<p><b>Inhoud boodschap</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In onze communicatie wijzen we de deelnemer en zijn (gewezen) partner erop dat het partnerpensioen er anders uit gaat zien dan in de huidige regeling. We benadrukken dat het van belang is om de wijzigingen goed door te nemen, zodat de partner niet voor verrassingen komt te staan bij het overlijden van de deelnemer.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We leggen uit dat het partnerpensioen van opbouw naar risicoverzekering gaat en dat risico betekent dat de dekking vervalt als iemand uit dienst gaat. We vertellen ook over de verplichte uitloopdekking tijdens WW/ZW en in de overige gevallen 3 maanden.</li> <li>• We leggen uit dat het partnerpensioen 15% wordt van het (parttime) salaris en niet meer afhankelijk is van het te bereiken pensioen. En dat het ook niet meer uitmaakt hoe lang iemand in dienst is.</li> <li>• We leggen uit dat er daarnaast ook een dekking van € 5.000 aan tijdelijk partnerpensioen tot de AOW-datum komt zolang iemand nog actief pensioen opbouwt in de MPF-regeling.</li> <li>• We leggen uit dat het opgebouwde partnerpensioen in het persoonlijke pensioenvermogen terecht komt en wat dit dan concreet betekent voor de partner</li> <li>• We leggen ook uit wat er gebeurt met de partnerpensioenen die al worden uitgekeerd.</li> </ul>
--	--

Onderwerp 6: Wezenpensioen	
<b>Omschrijving wijziging 1:</b>	Het wezenpensioen gaat veranderen
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Inhoud boodschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In onze communicatie wijzen we de deelnemer erop dat het wezenpensioen er anders uit gaat zien dan in de huidige regeling.</li> <li>• We leggen uit dat het wezenpensioen 20% wordt van het (parttime) salaris en niet meer afhankelijk is van het te bereiken pensioen. En dat het ook niet meer uitmaakt hoe lang iemand in dienst is.</li> <li>• We leggen uit dat het wezenpensioen op risicobasis is/wordt. En we vertellen over de verplichte uitloopdekking tijdens WW/ZW en in de overige gevallen 3 maanden.</li> <li>• We leggen uit dat de eindleeftijd van 18, en als studerend 27, naar 25 jaar gaat en dat het daarbij niet van belang is of iemand studeert.</li> <li>• We leggen ook uit wat er gebeurt met de wezenpensioenen die al worden uitgekeerd.</li> </ul>

### 5.1.2 Wat blijft hetzelfde

Niet alle onderdelen van de regeling veranderen. Een aantal onderdelen blijft hetzelfde. We vinden het belangrijk om daar in onze communicatie aandacht aan te besteden. Het gaat om de volgende onderdelen:

- De deelnemer blijft pensioen opbouwen via een bij MPF aangesloten werkgever.
- De totale premie blijft in beginsel 30,4% van de pensioengrondslag en de werknemer blijft 10,13% van de pensioengrondslag zelf betalen.
- De pensioenrichtleeftijd blijft 68 jaar.
- De deelnemer ontvangt vanaf het moment dat hij/ zij met pensioen gaat levenslang een uitkering.
- Er blijft een pensioen voor de eventuele partner en/of kinderen van de deelnemer.
- We blijven risico's met elkaar delen.
- Er is geen verandering in de pensioenkeuzes die een deelnemer kan maken op het moment dat hij met pensioen gaat (vervroegen, uitstel, hoog/laag, deeltijdpensioen).
- Vanaf het moment dat een deelnemer 53 weken ziek is, is de voortzetting van de premiebetaling voor rekening van MPF als de werknemer tijdens ziekte niet, of minder kan werken.
- Vanaf ingang WIA (104 weken ziek) en zo lang een deelnemer arbeidsongeschikt is, blijft hij premievrij pensioen opbouwen.

### 5.1.3 Wettelijk vereiste communicatie

De Wet toekomst pensioenen verplicht pensioenuitvoerders tot de volgende vier communicatiemomenten:

1. Als het transitieplan klaar is.
2. Als het Implementatieplan en communicatieplan zijn ingediend.
3. Vlak voor de transitiedatum (uiterlijk één maand ervoor) krijgen alle deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners een prognose van het verwachte nieuwe pensioen (het voorlopige transitieoverzicht c.q. de eerste berekening).
4. Wanneer de omzetting is afgerond (idealiter binnen drie en uiterlijk binnen zes maanden erna) krijgen alle deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners een definitieve (tweede) berekening. Dit kan nadat de definitieve uitgangspunten, zoals de dekkingsgraad zijn vastgesteld. Verschillen tussen de eerste en de tweede berekening dienen te worden toegelicht.

In de tabel hierna brengen we in kaart welke pensioenbedragen en overige gegevens voor welke deelnemersgroepen relevant zijn. MPF communiceert de pensioenbedragen in de eerste en

tweede berekening via een persoonlijke brief. Dit zijn de mijlpalen 2 en 4 zoals nader uitgewerkt in hoofdstuk 6 van dit plan.

	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers	Pensioen-gerechtigden OP	Overige pensioen- en aanspraak-gerechtigden	Compensatie-groep
Voor de overgang: Een prognose van het reglementair opgebouwd en te bereiken pensioen: <ul style="list-style-type: none"> <li>volgens de huidige regeling</li> <li>volgens de nieuwe regeling**</li> </ul>	✓ OP in 3 scenario's*				
Na de overgang: Een definitieve berekening van het reglementair opgebouwd en te bereiken pensioen: <ul style="list-style-type: none"> <li>volgens de huidige regeling</li> <li>volgens de nieuwe regeling**</li> </ul>	✓ OP in 3 scenario's*				
Voor overgang: Een prognose van de opgebouwde pensioenaanspraken: <ul style="list-style-type: none"> <li>volgens de huidige regeling</li> <li>volgens de nieuwe regeling**</li> </ul>		✓ OP in 3 scenario's*		✓ Gewezen partners	
Na overgang: Een definitieve berekening van de opgebouwde pensioenaanspraken: <ul style="list-style-type: none"> <li>volgens de huidige regeling</li> <li>volgens de nieuwe regeling**</li> </ul>		✓ OP in 3 scenario's*		✓ Gewezen partners	
Voor overgang: Een prognose van het pensioenrecht:			✓	✓	

	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers	Pensioen-gerechtigden OP	Overige pensioen- en aanspraak-gerechtigden	Compensatie-groep
<ul style="list-style-type: none"> <li>volgens de huidige regeling</li> <li>volgens de nieuwe regeling**</li> </ul>					
Na overgang: Een definitieve berekening van het pensioenrecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>volgens de huidige regeling</li> <li>volgens de nieuwe regeling**</li> </ul>			✓	✓	
De mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken pensioen zich na ingang van het pensioen kan ontwikkelen, in 3 scenario's	✓				
De mate waarin het verwacht scenario voor de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen pensioen zich na ingang van het pensioen kan ontwikkelen, in 3 scenario's		✓			
Compensatie <ul style="list-style-type: none"> <li>wat en hoeveel wordt gecompenseerd</li> <li>hoe wordt de compensatie gefinancierd</li> </ul>	Alleen tekstueel	Alleen tekstueel	Alleen tekstueel	Alleen tekstueel	✓
Overige gegevens <ul style="list-style-type: none"> <li>Persoonsgegevens van de deelnemer</li> <li>Naam en contactadres van de uitvoerder</li> <li>Peildatum van de informatie</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	✓

	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers	Pensioen-gerechtigden OP	Overige pensioen- en aanspraak-gerechtigden	Compensatie-groep
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het karakter van de huidige en de nieuwe pensioenregeling</li> <li>• Pensioensoorten voor en na de transitiedatum</li> <li>• Hoogte van de dekking van het partnerpensioen voor en na de transitiedatum en onderscheid in opbouw- en risicobasis</li> <li>• Korte uitleg over de verschillen in bedragen voor en na de transitiedatum met verwijzing naar uitgebreide uitleg</li> <li>• De mogelijkheid tot het stellen van vragen aan de uitvoerder, de interne klachtenprocedure van de uitvoerder en een verwijzing naar het pensioenregister.</li> </ul>					
Opgebouwde partner- en wezenpensioen***	✓	✓	✓	✓	

\* *pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario*

\*\* *inclusief de gevolgen van invaren*

\*\*\* *niet wettelijk verplicht, maar wel logisch om te vermelden*

Naast de oude en nieuwe pensioenbedragen verstrekken we ook de volgende informatie aan de deelnemers:

Artikel	Informatie
Artikel 46a, lid 1 onder a, Besluit uitvoering pensioenwet	De persoonsgegevens

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

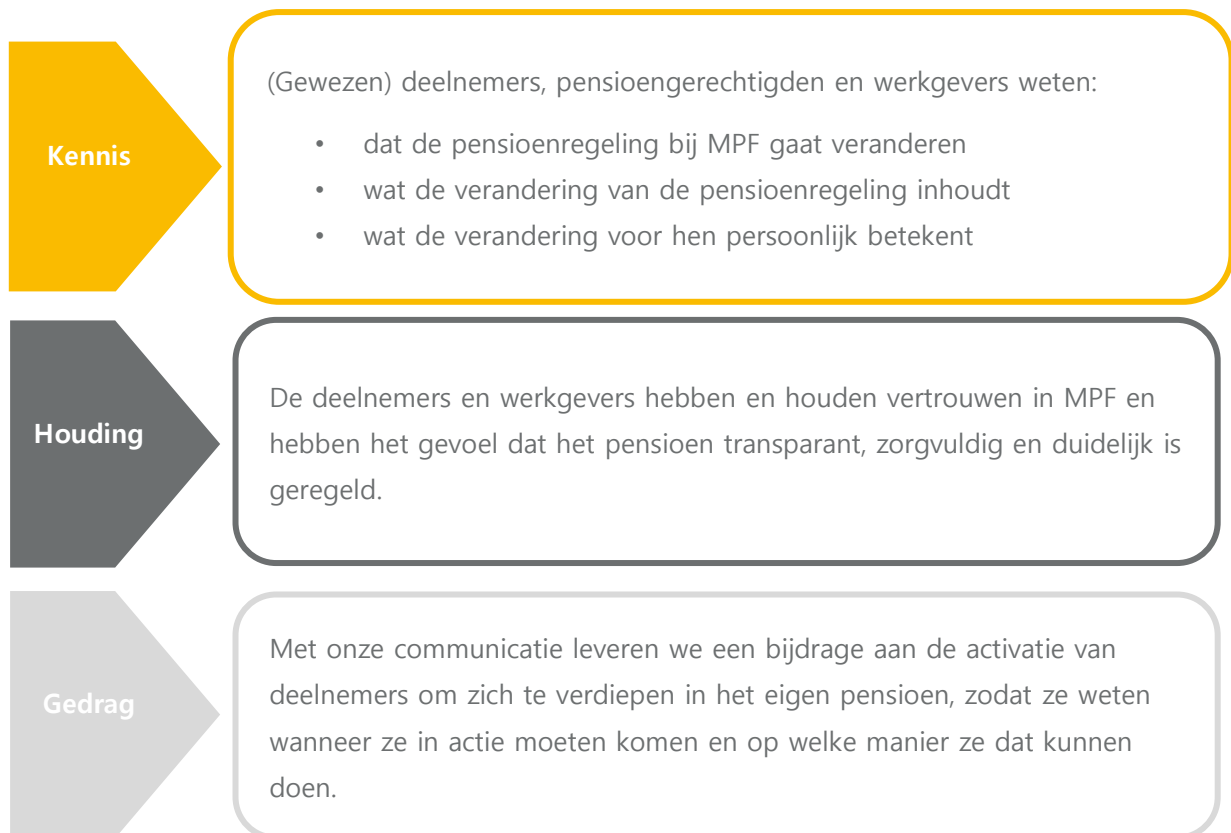
## 5.2 Doelstellingen

In deze paragraaf beschrijven we de specifieke communicatiedoelen die MPF wil bereiken met de Wtp-communicatie. Deze doelen sluiten aan op de kernwaarden en communicatiedoelen zoals deze zijn geformuleerd in het communicatiebeleidsplan van MPF.

MPF heeft twee hoofddoelstellingen voor de Wtp-communicatie:

1. Vertrouwen behouden in het fonds en vertrouwen creëren voor het nieuwe stelsel.  
 Het is belangrijk dat de deelnemers van MPF vertrouwen houden in MPF en erop vertrouwen dat MPF de transitie eerlijk en evenwichtig uitvoert.
2. Inzicht bieden.  
 MPF wil niet alleen informeren, maar ook inzicht bieden in de nieuwe pensioenregeling en de wijzigingen die deze met zich meebrengt voor de deelnemers.

Om deze doelstellingen te bereiken, zijn er drie categorieën met subdoelstellingen geformuleerd onderverdeeld in kennis, houding en gedrag:



De doelstellingen worden in dit hoofdstuk uitgewerkt en beschreven. In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de doelstellingen. Hierbij zijn de resultaten van de 0-meting verwerkt en zijn de ambities ingevuld.

### 5.2.1 Kennisdoelstellingen

**(gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers weten:**

- dat de pensioenregeling bij MPF gaat veranderen en wanneer
- wat de verandering van de pensioenregeling op hoofdlijnen inhoudt
- wat de verandering voor hen persoonlijk betekent

Doelstelling 1	X% van de doelgroep weet dat de pensioenregeling van MPF verandert.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het van belang dat iedere belanghebbende ervan is doordrongen dat de pensioenregeling verandert.

Doelstelling 2	X% van de doelgroep weet dat het pensioen meer gaat meebewegen met de economie, en dat de hoogte van het pensioen niet meer 'vaststaat'.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF wil de deelnemer hier tijdig op wijzen, zodat de deelnemer hier – als dat gewenst is – zelf aanvullende actie op kan ondernemen.

Doelstelling 3	X% van de pensioengerechtigden weet dat de hoogte van het pensioen jaarlijks wordt vastgesteld.
Doelgroep	pensioengerechtigden
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de pensioengerechtigde zich hier goed van bewust is. Dit is namelijk direct van invloed op de koopkracht van de pensioengerechtigde.

Doelstelling 4	X% van de doelgroep weet dat in de nieuwe regeling: <ul style="list-style-type: none"> <li>• geld opzij wordt gezet om tegenvallers samen op te vangen (solidariteitsreserve)</li> <li>• de reserve in goede tijden wordt gevuld</li> <li>• in slechte tijden de reserve wordt gebruikt om ervoor te zorgen dat uitkeringen niet of minder dalen</li> </ul>
Doelgroep	deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden OP
Toelichting	MPF wil dat de deelnemers weten dat in de nieuwe regeling de risico's ook samen worden gedeeld.

Doelstelling 5	X% van de doelgroep weet dat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• er afspraken zijn gemaakt over compensatie;</li> <li>• het doel van de compensatie is het beperken van achteruitgang bij invaren;</li> <li>• de compensatie voorwaardelijk is, namelijk afhankelijk van de financiële situatie van MPF;</li> <li>• de hoogte van de compensatie afhangt van de beschikbare middelen van het fonds op het moment van omzetten.</li> </ul>
Doelgroep	Compensatiegroep specifiek en overige doelgroepen algemeen
Toelichting	MPF vindt het van belang dat de belanghebbenden in deze doelgroep weten wat er (extra) voor hen geregeld is. Zo wordt onduidelijkheid en onrust voorkomen, en weet men wat de gevolgen zijn voor het pensioen. Het is daarnaast ook goed dat alle andere groepen ook weten van de compensatieregeling.

Doelstelling 6	X% van de doelgroep weet dat het pensioen dat zij tot 1 januari 2027 hebben opgebouwd op 1 januari 2027 wordt omgezet naar de nieuwe pensioenregeling en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat mensen weten dat het opgebouwde pensioen ook wordt opgenomen in de nieuwe pensioenregeling.

Doelstelling 7	X% van de doelgroep weet dat er in de nieuwe regeling nog steeds pensioen is voor hun nabestaanden na hun overlijden, maar dat de regels hiervoor veranderen.
Doelgroep	deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat mensen weten dat er nog steeds partner- en wezenpensioen is geregeld in de nieuwe regeling. Daarnaast is het ook belangrijk om te weten dat de regels veranderen en wat de nieuwe regels zijn.

Doelstelling 8	X% van de deelnemers weet welke dingen gelijk blijven in de nieuwe regeling. Ze weten dat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De premie die zij en hun werkgever betalen gelijk blijft</li> <li>• Het pensioen na ingang wordt uitgekeerd zolang iemand leeft</li> <li>• De pensioenleeftijd 68 jaar blijft</li> <li>• De keuzes die bij ingang van pensioen gemaakt kunnen worden niet wijzigen</li> <li>• De pensioenopbouw nog steeds doorloopt als iemand ziek of arbeidsongeschikt wordt.</li> </ul>
Doelgroep	Deelnemers
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat mensen ook weten dat niet alles verandert en dat ze ook weten wat er niet verandert.

Doelstelling 9	X% van degenen die in de afgelopen 12 maanden de website hebben bezocht, vindt dat de informatie die daarop te vinden is heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF streeft ernaar de informatie op de website zo transparant en duidelijk mogelijk weer te geven. Door de relevante informatie op toegankelijke wijze beschikbaar te stellen, kan de belanghebbende zelf kiezen hoe en wanneer hij deze informatie tot zich neemt.

Doelstelling 10	X% van degenen die de brief van juni 2024 heeft gelezen, vindt dat de informatie die daarin staat heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling.
Doelgroep	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
Toelichting	MPF streeft ernaar de informatie die wordt verstrekt zo transparant en duidelijk mogelijk weer te geven. Door een persoonlijke brief in eenvoudige taal (B1) te sturen naar alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden weet MPF zeker dat de belanghebbenden de mogelijkheid hebben om de informatie tot zich te nemen.

Doelstelling 11	X% van degenen die de nieuwsflitsen 2024 hebben gelezen, vindt dat de informatie die daarin staat, heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling.
Doelgroep	Actieve deelnemers en pensioengerechtigden
Toelichting	MPF streeft ernaar de informatie die wordt verstrekt zo transparant en duidelijk mogelijk weer te geven. Door de informatie ook op te nemen in de nieuwsflitsen worden nog meer belanghebbenden bereikt.

## 5.2.2 Houdingdoelstellingen

**De deelnemers en werkgevers hebben nog steeds vertrouwen in MPF en hebben het gevoel dat het transparant, zorgvuldig en duidelijk is geregeld.**

Doelstelling 12	X% van de doelgroep vindt dat MPF transparant, zorgvuldig en duidelijk communiceert tijdens en na de transitie.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de belanghebbenden de aangeboden informatie begrijpen. Transparante en duidelijke communicatie draagt bij aan het vertrouwen in het transitieproces.

Doelstelling 13	X% van de doelgroep heeft voldoende of (heel) veel vertrouwen in MPF
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de belanghebbenden vertrouwen hebben in MPF.

Doelstelling 14	X% van de doelgroep heeft voldoende of (heel) veel vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling van MPF
-----------------	---

Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de belanghebbenden vertrouwen hebben in de nieuwe regeling van MPF.

### 5.2.3 Gedragsdoelstellingen

Met onze communicatie leveren we een bijdrage aan de activatie van deelnemers om zich te verdiepen in het eigen pensioen, zodat ze weten wanneer ze in actie moeten komen en op welke manier ze dat kunnen doen.

Doelstelling 15	X% heeft de informatie over het omgezette pensioenvermogen bekeken.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de deelnemer minimaal één keer zijn nieuwe pensioen heeft bekeken.

Doelstelling 16	X% heeft in het afgelopen jaar minimaal 1x hun pensioeninformatie bekeken via Mijn MPF
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de informatie die (gelaagd) wordt aangeboden, ook daadwerkelijk wordt bekeken. Met die informatie kan nog meer context worden gegeven aan de boodschap.

Doelstelling 17	X% heeft in het afgelopen jaar minimaal 1x hun pensioeninformatie bekeken op <a href="http://www.mijnpensioenoverzicht.nl">www.mijnpensioenoverzicht.nl</a>
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat de informatie die (gelaagd) wordt aangeboden, ook daadwerkelijk wordt bekeken. Met die informatie kan nog meer context worden gegeven aan de boodschap.

Doelstelling 18	X% van de belanghebbenden heeft het afgelopen jaar gebeld of gemaïld met de klantenservice van MPF om meer over zijn pensioen te weten te komen.
Doelgroep	Alle doelgroepen
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat belanghebbenden weten dat ze bij de klantenservice terecht kunnen met vragen over hun pensioen.

Doelstelling 19	X% van de actieve deelnemers heeft het afgelopen jaar contact gezocht met hun werkgever om meer over zijn pensioen te weten te komen.
Doelgroep	Actieve deelnemers
Toelichting	MPF vindt het belangrijk dat belanghebbenden weten dat ze bij hun werkgever terecht kunnen met vragen over hun pensioen.

### 5.3 Onderbouwing

In dit hoofdstuk hebben we de doelstellingen van onze communicatie tijdens de transitie geformuleerd. Per gesegmenteerde doelgroep hebben we daar percentages aan gekoppeld. Dit is ons ambitieniveau. Deze ambitie hebben we op de volgende manier bepaald:

- We hebben in het najaar van 2024 een 0-meting uitgevoerd. De resultaten van die 0-meting vormen een belangrijk startpunt voor de geformuleerde ambitie. Tijdens de transitieperiode herhalen we deze meting periodiek (zie ook het onderdeel "Monitoring en evaluatie"). Zo kunnen we de voortgang van de realisatie van deze doelstelling monitoren. Daar waar nodig scherpen we onze communicatie aan om de doelstelling te behalen.
- We hebben een voorzichtige inschatting van onze ambitie gemaakt, omdat we weten dat pensioencommunicatie niet dé oplossing is. Pensioencommunicatie kan bijdragen aan een beter begrip, maar dat kan maar tot een bepaalde mate. Er zijn meer (externe) factoren die van invloed zijn op het realiseren van vertrouwen in de pensioenregeling. Voorbeelden hiervan zijn de politieke ontwikkelingen, de publieke opinie, economische omstandigheden en de motivatie van de deelnemer zelf. MPF heeft geen of beperkte invloed op deze factoren.

## 6. Uitwerking: Communicatiemomenten, boodschappen en middelen

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de concrete communicatiemomenten en boodschappen die we willen uitdragen. We starten met een hoofdlijnenplanning, en werken de afzonderlijke mijlpalen nader uit. Daarbij geven we aan wat de hoofdboodschap van deze mijlpaal is, en werken we deze in drie lagen nader uit. Ook schetsen we de achtergrond van de boodschap. Ten slotte leggen we de koppeling met de verschillende doelstellingen die we met onze communicatie willen realiseren. Deze doelstellingen zijn in onderstaand overzicht alleen genummerd. De nummering correspondeert met de nummering in hoofdstuk 5.

Niet alle mijlpalen zijn in deze fase tot in detail omschreven. Het communicatieplan is een levend document. Ook de planning zal in de loop der tijd verder worden aangevuld, mede op basis van de inzichten die we gedurende de transitieperiode verkrijgen. Aanvullingen op deze planning zullen in een volgende versie van dit communicatieplan worden verwerkt.

De reguliere pensioencommunicatie gaat ook gewoon door tijdens deze transitiefase. We nemen de in dit hoofdstuk gedefinieerde communicatiemomenten ook op in de reguliere communicatiejaarkalender. Hiermee borgen we dat de inhoud van de Wtp-specifieke communicatie en de reguliere pensioencommunicatie op elkaar blijven aansluiten.

### UPO in het jaar van de overgang

Het UPO dat in het eerste jaar na transitie wordt verzonden heeft onze speciale aandacht. In dit UPO, dat we in 2027 verzenden, geven we inzicht in de pensioenopbouw over 2026, terwijl we in diezelfde periode de deelnemers ook inzicht geven in de pensioenbedragen in de nieuwe regeling (mijlpaal 4). Dit kan verwarrend zijn voor deelnemers. Daarom sluiten we dit zo goed mogelijk op elkaar aan. Met onze pensioenuitvoerder Appel besluiten we of we gebruikmaken van het TUPO-format van de Pensioenfederatie waarbij het mogelijk is de communicatiemomenten te combineren. (Doen we dat, dan kijken de formats van het overzicht vooraf bij mijlpaal 2 en het overzicht achteraf bij mijlpaal 4 echter van elkaar af. We beoordelen nog wat wenselijk is.)

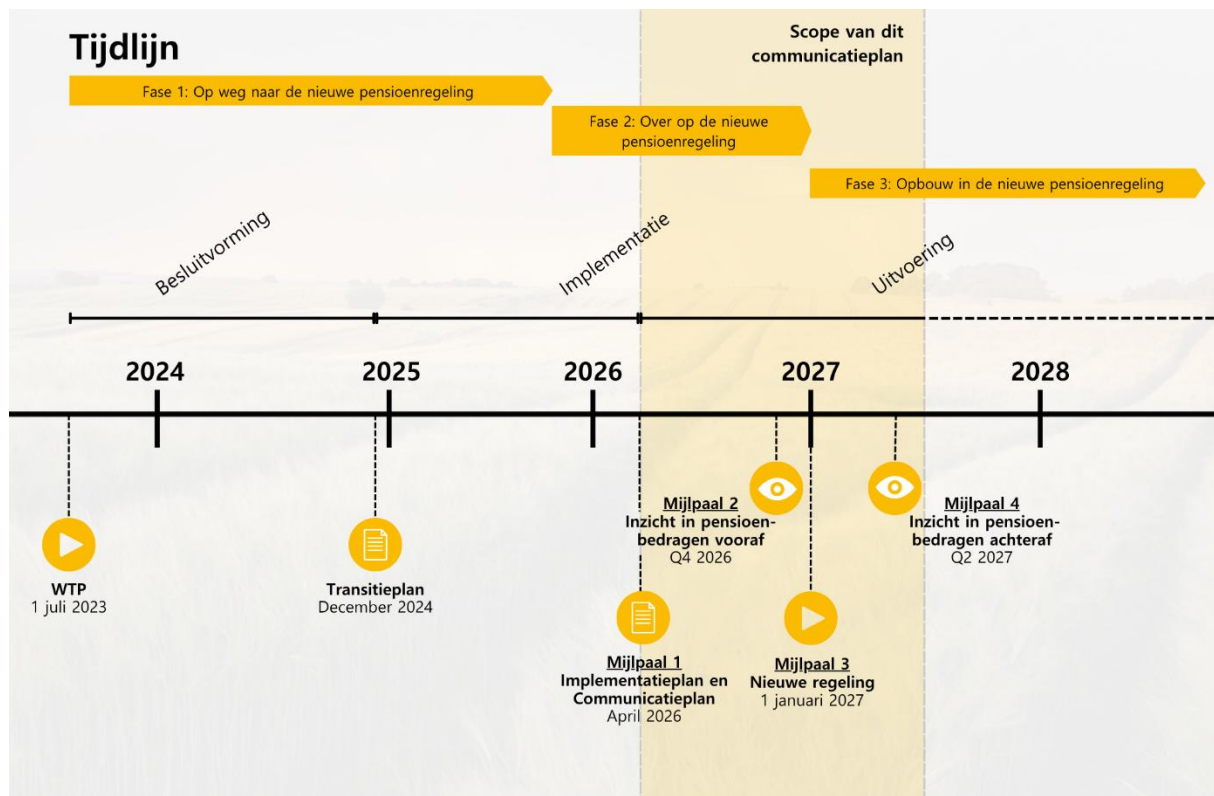
### 6.1 Mijlpalen communicatie

De overgangsfase bestaat uit 4 belangrijke mijlpalen (zie de afbeelding op de volgende pagina):

1. Mijlpaal 1: Q2 2026: Implementatie- en communicatieplan ingediend bij DNB en AFM
2. Mijlpaal 2: Q4 2026: Inzicht in pensioenbedragen vooraf (prognose)
3. Mijlpaal 3: 1-1-2027: Start nieuwe pensioenregeling
4. Mijlpaal 4: Q2 2027: Inzicht in de pensioenbedragen achteraf

Tussen mijlpaal 1 en 2 geven we een procesupdate waarin we deelnemers informeren over de stand van zaken en wat ze wanneer kunnen verwachten. Wij willen dat deelnemers het gevoel

hebben dat ze altijd met zijn vragen bij ons terecht kunnen. Daarom blijven we ook na mijlpaal 4 nog enige tijd communiceren dat er altijd contact met ons kan worden opgenomen als er iets onduidelijk is over de overstap naar de nieuwe pensioenregeling.



Q2 2026	Q4 2026
Mijlpaal 1: implementatie en communicatieplan ingediend: nieuwsbericht website	Mijlpaal 2: Inzicht in de pensioenbedragen vooraf: voorlopig persoonlijk overzicht
Digitale nieuwsbrief werkgevers	Webinars werkgevers en deelnemers
Fysieke nieuwsbrief deelnemers en gepensioneerden	Fysieke nieuwsbrief deelnemers en gepensioneerden
	Website aanpassen aan nieuwe regeling

Q1 2027	Q2 2027
Mijlpaal 3: 1-1-2027 start nieuwe regeling: Nieuwsbericht website	Mijlpaal 4: inzicht in de pensioenbedragen achteraf: definitief persoonlijk overzicht
	Digitale nieuwsbrief werkgevers
	Fysieke nieuwsbrief deelnemers en gepensioneerden
	Verkort jaarverslag

In het vervolg van dit hoofdstuk beschrijven we per mijlpaal wat globaal de boodschap is, voor welke doelgroep die geldt, welke kanalen en middelen worden gebruikt en aan welke doelstellingen ze zijn gekoppeld. In bijlage 4 is een uitwerking opgenomen waar de boodschappen verder worden uitgewerkt. Ook zijn daar specifieke boodschappen voor subgroepen deelnemers opgenomen.

### 6.1.1 Mijlpaal 1

Mijlpaal	Het implementatie- en communicatieplan zijn ingediend bij DNB en AFM
<b>Datum</b>	Q2 2026
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Boodschap</b>	De pensioenregeling van MPF gaat veranderen. We hebben nu de plannen ingediend en gaan verder met de voorbereidingen.
<b>Laag 1</b>	U bouwt pensioen op, hebt pensioen opgebouwd bij MPF of ontvangt pensioen van MPF. Dit pensioen gaat op 1 januari 2027 veranderen. We zijn druk bezig met alle voorbereidingen.
<b>Laag 2</b>	De verandering raakt iedereen. Niet alleen deelnemers die nu pensioen opbouwen, maar ook deelnemers die vroeger pensioen opbouwden en iedereen die al een pensioen ontvangt van MPF.  (We nemen deelnemers mee in onderdelen van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij kunnen we nog geen persoonlijk inzicht bieden, maar we kunnen wel in woorden uitleggen wat de gevolgen zijn. Ook informeren we deelnemers op welke momenten ze welke informatie van ons krijgen.)
<b>Laag 3</b>	We geven een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen en hoe deze met elkaar samenhangen.
<b>Achtergrond</b>	We zijn wettelijk verplicht om deelnemers te informeren zodra het implementatie- en communicatieplan zijn ingediend, en om het implementatieplan op onze website beschikbaar te stellen. We nemen de deelnemers mee op de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe en wanneer ze na indienen van het plan worden geïnformeerd</li> <li>• Wat de belangrijkste boodschappen zijn</li> <li>• We geven inzicht in de belangrijkste verschillen tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling</li> </ul>
<b>Kanalen en middelen</b>	We informeren deelnemers via de <a href="#">reguliere fysieke pensioenflits</a> waarin wordt verwezen naar een <a href="#">nieuwsbericht</a> op de website. Ook actualiseren we de informatie op onze <a href="#">speciale landingspagina over de nieuwe regels</a> . We betrekken de <a href="#">werkgevers</a> in de communicatie, zodat zij hun werknemers attenderen op de berichtgeving.

<b>Koppeling doelstellingen</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 en 14.
---------------------------------	--

### 6.1.2 Mijlpaal 2

<b>Mijlpaal</b>	<b>Inzicht in pensioenbedragen vooraf (prognose)</b>
<b>Datum</b>	Q4 2026
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Boodschap</b>	We hebben een inschatting van uw verwachte pensioen in de oude en de nieuwe pensioenregeling. Bekijk het overzicht en als u vragen heeft dan zijn wij er voor u.
<b>Laag 1</b>	Dit is uw verwachte pensioen in de oude en de nieuwe regeling. We tonen alleen de bedragen. Hier kunt u terecht met vragen.
<b>Laag 2</b>	We leggen uit waar het verschil in de bedragen vandaan komt, vanuit de verschillende perspectieven: oude en nieuwe regeling, opgebouwd en te bereiken pensioen, de diverse scenario's en – indien van toepassing – de compensatie.
<b>Laag 3</b>	We geven een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen.
<b>Achtergrond</b>	<p>We moeten verschillende bedragen in verschillende scenario's op verschillende momenten tonen, dit maakt de boodschap complex. We nemen de deelnemer gelaagd mee in zijn nieuwe pensioen aan de hand van prognosebedragen: wat betekenen de wijzigingen voor de individuele deelnemer (voor en na)? We benadrukken dat hier sprake is van schattingen om onrealistische verwachtingen te voorkomen.</p> <p>We geven aan waardoor (scenario)bedragen in de nieuwe pensioenregeling kunnen verschillen van de getoonde bedragen in de oude pensioenregeling. We lichten ook toe wat het verschil is tussen de scenariobedragen waarin wel en waarin niet wordt rekening gehouden met prijsstijgingen. En dat het niet zeker is dat pensioenen meegroeien met prijsstijgingen.</p> <p>Waar nodig nemen we een extra toelichting op voor leeftijdsgroepen waarbij prognoses van pensioen in de nieuwe pensioenregeling boven de vooraf bepaalde bandbreedtes komen. Omdat we zo realistisch mogelijke verwachtingen willen wekken, kan er doelgroepspecifieke toelichting nodig zijn om bij uitkomsten van scenariobedragen de juiste verwachtingen te wekken.</p> <p>We houden hiermee rekening en werken de informatie tijdig uit.</p> <p>Als er (groepen) deelnemers zijn die er naar verwachting op achteruit gaan, dan besteden we hieraan speciale aandacht in de toelichting op de bedragen.</p>

	Aan ontvangers van pensioen laten we weten wanneer ze hun nieuwe pensioenuitkering voor het eerst gaan ontvangen (we informeren hen uiterlijk één maand vooraf).
<b>Kanalen en middelen</b>	We informeren deelnemers via een <b>persoonlijke fysieke brief of digitale brief via Mijn MPF</b> en waar nodig of mogelijk via onze <b>speciale landingspagina</b> . We organiseren <b>online deelnemersbijeenkomsten</b> waarin we de deelnemers uitleg geven over de bedragen die op het overzicht staan. We wijzen de deelnemer op onze <b>telefonische helpdesk</b> waar ze terecht kunnen als ze vragen hebben. We betrekken de <b>werkgevers</b> in de communicatie, zodat zij hun werknemers kunnen helpen met vragen.
<b>Koppeling doelstellingen</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 en 15

### 6.1.3 Mijlpaal 3

<b>Mijlpaal</b>	<b>Start nieuwe pensioenregeling</b>
<b>Datum</b>	1 januari 2027
<b>Doelgroep</b>	Alle doelgroepen
<b>Boodschap</b>	De nieuwe pensioenregeling is vandaag ingegaan.
<b>Laag 1</b>	Vanaf nu neemt u deel in de nieuwe pensioenregeling.
<b>Laag 2</b>	We leggen de belangrijkste wijzigingen nog een keer helder uit, zonder op persoonlijke gevolgen in te gaan.
<b>Laag 3</b>	We geven een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen.
<b>Achtergrond</b>	De nieuwe pensioenregeling start nu. Dit grijpen we als moment aan om de deelnemer nogmaals bewust te maken van het feit dat de pensioenregeling nu echt wijzigt en wat dit voor de deelnemer persoonlijk betekent. We communiceren we niet uitgebreid maar maken we vooral gebruik van (verwijzingen naar) de informatie die al in een eerder stadium is gedeeld. Vanaf dit moment start ook de reguliere pensioencommunicatie over de nieuwe pensioenregeling.
<b>Kanalen en middelen</b>	We informeren de deelnemer via een <b>digitaal nieuwsbericht</b> . Via het nieuwsbericht verwijzen we door naar onze <b>speciale landingspagina</b> . Eventueel kunnen we ook nog een fysieke mailing doen aan de mensen zonder mailadres.
<b>Koppeling doelstellingen</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 en 14

#### 6.1.4 Mijlpaal 4

Mijlpaal	Inzicht in pensioenbedragen achteraf
Datum	Q2 2027
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	Uw pensioen in de oude en de nieuwe regeling is bekend. Bekijk het overzicht en als u vragen heeft dan zijn wij er voor u.
Laag 1	Dit is uw werkelijke pensioen in de oude en de nieuwe regeling. We tonen alleen de bedragen die zijn gebaseerd op het definitieve pensioenvermogen.
Laag 2	We leggen uit waar het verschil in de bedragen vandaan komt, vanuit de verschillende perspectieven: oude en nieuwe regeling, opgebouwd en te bereiken pensioen, de diverse scenario's en – indien van toepassing – de compensatie. Als er verschillen zijn tussen de bedragen zoals gecommuniceerd bij mijlpaal 2 ten opzichte van de bedragen in deze mijlpaal 4, leggen we uit waar deze verschillen door worden veroorzaakt.
Laag 3	We geven een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen.
Achtergrond	<p>We moeten verschillende bedragen in verschillende scenario's op verschillende momenten tonen, dit maakt de boodschap heel complex. We nemen de deelnemer gelaagd mee in zijn nieuwe pensioen aan de hand van het definitieve pensioenvermogen: wat betekenen de wijzigingen voor de individuele deelnemer (voor en na)?</p> <p>We geven aan waardoor (scenario)bedragen in de nieuwe pensioenregeling verschillen van de getoonde bedragen in de oude pensioenregeling.</p> <p>We lichten ook toe wat het verschil is tussen de scenariobedragen waarin wel en waarin niet wordt rekening gehouden met prijsstijgingen. En dat het niet zeker is dat pensioenen meegroeien met prijsstijgingen.</p> <p>Waar nodig nemen we een extra toelichting op voor leeftijdsgroepen waarbij prognoses van pensioen in de nieuwe pensioenregeling boven de vooraf bepaalde bandbreedtes komen. Omdat we zo realistisch mogelijke verwachtingen willen wekken, kan er doelgroepspecifieke toelichting nodig zijn om bij uitkomsten van scenariobedragen de juiste verwachtingen te wekken.</p> <p>We houden hiermee rekening en werken de informatie tijdig uit.</p> <p>Als er (groepen) deelnemers zijn die erop achteruit zijn gaan, dan besteden we hieraan speciale aandacht in de toelichting op de bedragen.</p>
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via een <a href="#">persoonlijke fysieke brief of digitale brief via Mijn MPF</a> en waar nodig of mogelijk via onze <a href="#">speciale landingspagina</a> . We wijzen de deelnemer op onze <a href="#">telefonische helpdesk</a> waar ze terecht kunnen met vragen. We betrekken de <a href="#">werkgevers</a> in de communicatie, zodat zij hun werknemers kunnen helpen met vragen. We

	overwogen ook om nogmaals <b>online deelnemersbijeenkomsten</b> te organiseren waarin we toelichting geven als blijkt dat hier animo voor is.
<b>Koppeling doelstellingen</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 en 15

## 6.2 Onderbouwing kanalen en middelen

MPF heeft de beschikking over verschillende kanalen en middelen om de geformuleerde boodschappen uit te dragen. Het uitgangspunt is om zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande uitingen en kanalen, daar waar nodig aangevuld met nieuw te ontwikkelen “specials”. Bij dit laatste kan bijvoorbeeld worden gedacht aan (online) deelnemersbijeenkomsten, speciale nieuwsbrieven, animaties. De reden dat MPF hiervoor kiest, is deels ingegeven vanuit kosten oogpunt, en deels vanuit bekendheid en gemak voor de deelnemer. Per boodschap beoordeelt MPF welk middel het beste kan worden ingezet. Dat kan ook betekenen dat middelen naast elkaar worden gebruikt, ter versterking van de boodschap.

MPF kan zich qua omvang en vermogen niet meten met de grote bedrijfstakpensioenfonds in Nederland. In termen van kosten per deelnemer moet MPF bij elke beleidsbeslissing een goede kosten-/batenafweging maken. Specifiek ten aanzien van communicatie betekent dit dat de synergie wordt gezocht met de reeds bestaande communicatie-uitingen en kanalen. Door gebruik te maken van hetgeen toch al wordt verstuurd en ontwikkeld, kan het fonds de kosten zoveel mogelijk beperken, zonder dat dit ten koste gaat van de effectiviteit van de boodschap. De deelnemer is al langer bekend met de gehanteerde middelen, en zal deze dan ook meteen herkennen.

Daar waar extra benadrukking van de boodschap is vereist (zoals bij het versturen van de persoonlijke prognosebedragen en definitieve bedragen) kunnen aanvullende, meer persoonlijke, middelen worden ingezet ter ondersteuning van de boodschap. Indien nodig, zal MPF ook andere partijen in de communicatie betrekken. MPF ziet de werkgever als ambassadeur van de pensioenregeling. Deze staat minder op afstand dan het pensioenfonds, en kan dan ook als eerste loket fungeren als de werknemer een vraag heeft over zijn pensioen. Daarnaast kan ook werkgeversorganisatie Nevedi hier een rol in spelen.

Door gebruik te maken van de bestaande communicatiekanalen en -middelen, wordt ook de onderlinge afstemming van de middelen geborgd. In de uitvoering van het bestaande reguliere communicatieplan wordt al rekening gehouden met de samenhang van de middelen. Zo vindt vanuit nieuwsbrieven regelmatig verwijzing plaats naar nadere informatie op de website. Door efficiënt met het informatieaanbod om te gaan, wordt een overkill aan informatie zo veel mogelijk voorkomen en blijft de consistentie van de boodschap behouden.

## 7. Monitoring en evaluatie

De basis voor de doelstellingen in dit Communicatieplan Wtp is de 0-meting die we het najaar van 2024 hebben uitgevoerd. De voortgang van de realisatie van de doelstellingen meten we op de volgende manieren:

- Via de vervolgmetingen waarin de vragen uit de 0-meting opnieuw worden gesteld.
- Eén keer per kwartaal aan de hand van rapportage van mailing-, web- en portaalstatistieken.
- Via de vragen die binnenkomen bij de medewerkers van Appel. De pensioenspecialisten die dagelijks in gesprek zijn met onze deelnemers vormen een belangrijke graadmeter voor de stemming onder de deelnemers.
- Inzichten uit de sector. Naast de monitoring van onze middelen en campagnes houden we via de Pensioenfederatie ook de veel gestelde vragen in de gaten die binnenkomen bij andere pensioenuitvoerders. Ook de uitkomsten van de Publieksmonitor Pensioen van het ministerie van SZW gebruiken we, op een meer generiek niveau, als input voor evaluatie.
- Ook halen we informatie op bij de werkgeversorganisatie Nevedi en de werkgevers.

### 7.1 Onderbouwing vormen van effectmeting

We willen de deelnemer niet te vaak met onderzoeken belasten. Uit eerdere ervaring weten we dat hoe vaker we een deelnemer benaderen, hoe lager de response uiteindelijk wordt. Daarom passen we dit gedoseerd toe en maken we gebruik van verschillende manieren van meten. De persoonlijke benadering via de vervolgmeting vullen we daarom aan met metingen die we zelf kunnen verrichten zonder dat we daarvoor de deelnemer hoeven te benaderen.

### 7.2 Tussentijdse evaluatie voortgang metingen

Regelmatig staat de communicatiecommissie van MPF stil bij de resultaten van de diverse tussentijdse metingen. We beoordelen de resultaten en inventariseren of we nog op de goede weg zijn om onze doelen te behalen. Als dat niet het geval is, bepalen we welke concrete acties aanvullend op dit communicatieplan nodig zijn om de doelen wel te behalen. Indien nodig wordt dit communicatieplan aangepast. Een conclusie kan ook zijn dat de doelen te ambitieus zijn en tussentijds moeten worden bijgesteld.

### 7.3 Evaluatie aan het einde van de transitieperiode

Aan het einde van de transitieperiode evalueren we dit gehele communicatieplan Wtp. Als we aan het einde van transitieperiode constateren dat we een of meer doelen niet hebben gerealiseerd,

bespreken we of, en zo ja, op welke wijze we deze in ons reguliere communicatiebeleids- en – jaarplan mee kunnen nemen.

#### **7.4 Monitoren risico's**

Het kan zijn dat de overgang naar de nieuwe regels anders verloopt dan verwacht. Dit kan invloed hebben op onze communicatie-uitingen. Het kan zijn dat we extra uitingen moeten inzetten of juist uitingen eerder of later inzetten. Ook kan het zijn dat we de boodschap van de uiting aan moeten passen.

## 8. Correctheid informatie

Een belangrijk doel van onze communicatie tijdens de transitiefase is dat deelnemers en werkgevers vertrouwen hebben in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van MPF. Een essentiële voorwaarde om dit vertrouwen waar te maken is de juistheid van de informatie die we communiceren. Dat geldt voor zowel de informatie over het huidige pensioenstelsel als de informatie over het nieuwe pensioenstelsel. In dit onderdeel beschrijven we de beheersmaatregelen die we nemen en hebben genomen om te zorgen voor een correcte inhoud van onze communicatie. Hierbij nemen we ook mee hoe we eventuele onjuiste informatie uit het verleden zoveel als mogelijk voor de overgang corrigeren.

### 8.1 Extra aandacht voor kwaliteit van data

Datakwaliteit is altijd belangrijk voor MPF. Een deelnemer moet het pensioen krijgen waarop hij recht heeft. Met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is datakwaliteit nóg belangrijker. Het fonds moet zeker weten dat alle deelnemers bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling, en de eenmalige omzetting van het pensioen in persoonlijke pensioenvermogens daarbij, het juiste pensioen krijgen. Deelnemers moeten daarop kunnen vertrouwen. In hoofdstuk 4 van het implementatieplan van MPF is (de omgang met) data en datakwaliteit beschreven.

#### **We schonen onze administratie op om TWK-correcties te voorkomen**

We sluiten aan bij het Normenkader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. We zorgen ervoor dat de data die we in onze systemen verwerken zo correct mogelijk zijn. Met onze uitvoeringsorganisatie Appel maakten we afspraken over de acties die ze in dit kader voor MPF uitvoeren.

Daarnaast roepen we werkgevers op om mutaties tijdig aan ons door te geven. Ook dit voorkomt zoveel mogelijk dat er mutaties met terugwerkende kracht nodig zijn.

#### **We streven een hoog niveau na van interne beheersing van bedrijfsprocessen**

Onze pensioenbeheerprocessen zijn uitbesteed aan Appel. Voor de huidige processen en voor de processen tijdens en na de transitie hebben we beheersmaatregelen. In hoofdstuk 3 van het implementatieplan zijn de gedefinieerde beheersmaatregelen beschreven en is benoemd hoe we de interne beheersing op een hoog niveau houden.

Belangrijk onderdeel is dat ook Appel gebruikmaakt van verschillende beheersmaatregelen die ervoor zorgen dat de informatie aansluit op de communicatie. Zo worden pensioenuitvoeringsprocessen binnen Appel veelal uitgevoerd aan de hand van zogeheten *workflows*. Deze workflows zijn zo ingericht dat het uitvoeren van verplichte controles wordt afgedwongen. Hierbij kan worden gedacht aan het vier-ogenprincipe op juistheid en volledigheid. Ook is er scheiding tussen behandelaar en controleur (en in sommige gevallen ook (eind)fiatteur) op basis van een vastgestelde functiescheidingstabel. Andere beheersmaatregelen zijn veelal toegespitst op specifieke situaties bij deelnemers en bewerkingen in de administratie.

### **Steekproefsgewijze controles op de juistheid van UPO's en controle van onze brieven**

Uitvoeringsorganisatie Appel toetst de UPO's en bijbehorende communicatie die het namens MPF verstuurt en beschikbaar stelt. Toetsing en controle vindt plaats op de inhoud van informatie, op de gegevens zoals bedragen uit de administratie en op doelgroepselecties. Dat gebeurt ten behoeve van communicatie voor en na de transitie.

Appel verstuurt ook diverse automatisch gegenereerde brieven die horen bij processen. Denk aan processen en bijbehorende communicatie rond levensgebeurtenissen zoals het versturen van startbrieven, stopbrieven, brieven bij scheiding/einde relatie en brieven bij overlijden. Met Appel zijn afspraken gemaakt over het controleren van de informatie in brieven die voorafgaand aan en na de transitie worden verstuurd.

### **We hanteren een correctie- en herzieningenbeleid**

Wij voeren onze pensioenregeling zo zorgvuldig mogelijk uit. Toch kan het gebeuren dat een pensioenaanspraak of -uitkering moet worden aangepast. Hiervoor hebben wij correctie- en herzieningsbeleid opgesteld, dat beschikbaar is op onze website onder 'Documenten'. Zo is het voor de deelnemer helder onder welke voorwaarden het pensioen al dan niet wordt aangepast.

## **8.2 Externe controle op interne beheersing**

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

## 9. Risico's voor onze communicatie tijdens de overgangsfase

We hebben risico's gedefinieerd voor onze communicatie tijdens de transitiefase en hebben bijbehorende mitigerende beheersmaatregelen benoemd. Deze zijn opgenomen in de tabel hierna.

Indien een in de tabel genoemde situatie zich voordoet, kunnen we besluiten om de aanpak van onze communicatie of de inhoud ervan aan te scherpen, zoals ook het anders inzetten van communicatie dan vooraf gepland. Welke beslissing we in welke situatie nemen, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval en kan niet altijd op voorhand worden aangegeven. Bij de start van de daadwerkelijke uitvoering van de communicatie rondom een bepaalde mijlpaal plannen we daarom altijd een evaluatiemoment om terug te blikken op de afgelopen periode en daar lessen uit te trekken. Ook maken we afspraken over hoe vaak risico's worden gemonitord.

Nr.	Risico	Beheersmaatregel
1	Uitstel van de transitiedatum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>We monitoren doorlopend de voortgang op de mijlpalenplanning en sturen tijdig bij.</li> <li>We houden rekening met een extra communicatiemoment waarin we de boodschap kunnen brengen dat we de transitiedatum uitstellen.</li> </ul>
2	Doordat belangrijke stappen in het proces naar de transitie (zoals besluitvorming of implementatie) niet volgens planning worden behaald, kunnen ook geplande communicatiemomenten niet worden gehaald.	<ul style="list-style-type: none"> <li>We stellen een realistische mijlpalenplanning op.</li> <li>We monitoren doorlopend de voortgang op de mijlpalenplanning en sturen waar nodig tijdig bij.</li> <li>We bereiden ons voor op eventuele extra boodschappen over het (niet) behalen van mijlpalen, waaronder 'we gaan op een later moment over naar de nieuwe pensioenregeling'.</li> </ul>
3	Verandering in economische omstandigheden waardoor afspraken over invaren of compensatie mogelijk worden beïnvloed.	We monitoren doorlopend de ontwikkeling in de omstandigheden om ons heen, en sturen tijdig bij als dit gevolgen heeft voor de inhoud van onze boodschap.
4	Vermindering van het draagvlak voor de transitie met als gevolg klachten, geschillen en rechtszaken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>We monitoren de response (signalen, vragen, klachten) die we krijgen n.a.v. de contactmomenten</li> </ul>

		<p>die we hebben met de deelnemers, onder meer via onze klantenservice.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We registreren en monitoren, aan de hand van de input van onze uitvoerder, de klachten en geschillen die binnenkomen. Aan de hand van die input houden we in de gaten of we onze boodschappen op onderdelen moeten aanpassen.</li> <li>• We benutten elk kwartaal de publieksmonitor van SZW.</li> </ul>
5	Het risico dat de wet- of regelgeving wordt aangepast, waardoor onze communicatie niet (meer) aansluit op deze nieuwe situatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We monitoren doorlopend de ontwikkelingen in de Eerste Kamer en Tweede Kamer. En passen het plan en onze communicatie aan als deadlines of andere zaken veranderen.</li> <li>• We monitoren ook nieuws van de Pensioenfederatie en van de AFM.</li> <li>• We stemmen af met andere pensioenuitvoerders en uitvoeringsorganisaties.</li> </ul>
6	Het risico dat er een groot verschil zit tussen de prognosebedragen voorafgaand aan de transitie en de definitieve bedragen achteraf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In onze communicatie benadrukken we op voorhand dat er verschillen kunnen zitten tussen de prognosebedragen en de definitieve bedragen.</li> <li>• We zijn realistisch in onze communicatie over mogelijk dalen van pensioenen bij economische tegenvallers.</li> <li>• In de communicatie van de definitieve bedragen nemen we extra uitleg op waarom er verschillen zijn.</li> <li>• Als de verschillen (te) groot zijn, dan kiezen we voor een persoonlijkere aanpak.</li> </ul>

7	<p>Het risico dat de communicatieboodschappen niet juist zijn, waardoor deelnemers verkeerde informatie ontvangen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor het opstellen van de communicatiemomenten volgen we per doelgroep de boodschappen die in hoofdstuk 6 staan beschreven. Deze boodschappen zijn juridisch afgestemd.</li> <li>• Net als dit communicatieplan worden de communicatiemomenten ter besluitvorming voorgelegd aan de communicatiecommissie.</li> <li>• Bij signalen van verkeerde informatie beoordelen we direct de verstrekte communicatie en stellen bij waar nodig. Deelnemers die verkeerde informatie kregen, sturen we een correctie.</li> </ul>
8	<p>Het risico dat de experts van de frontoffice te weinig kennis hebben over de nieuwe regels van pensioen, waardoor ze de vragen van deelnemers niet goed kunnen beantwoorden en/of klachten toenemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedurende de overgangperiode updatet Appel de kennisbank – die de experts kunnen raadplegen - continu.</li> <li>• Appel leidt de experts op met verschillende (verplichte) opleidingen over de nieuwe regels voor pensioen.</li> </ul>
9	<p>Een toename van het aantal contacten (al dan niet na een communicatiemoment) met de klantenservice kan leiden tot onvoldoende capaciteit voor een kwalitatief goede uitvoering van de dienstverlening.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We zorgen ervoor dat de informatie op onze website correct en actueel is. Zo kan een deelnemer hier altijd de nodige informatie opzoeken.</li> <li>• We zorgen dat we de communicatiemomenten afstemmen met de helpdesk zodat zij hier rekening mee kunnen houden in de bezetting.</li> <li>• Onze uitvoerder Appel zorgt voor extra (opgeleid) personeel.</li> </ul>
10	<p>Het risico dat de communicatiemomenten zorgen voor een zodanige toeloop naar de website, dat deze het niet aan kan.</p>	<p>Appel treft hiervoor met de leverancier passende maatregelen.</p>

11	Het risico dat leveranciers tijdens de geplande verzending niet kunnen leveren, waardoor de planning van de communicatiemomenten niet wordt gehaald.	Appel maakt met haar leveranciers afspraken over de benodigde capaciteit.
12	Het risico dat de deelnemers de communicatie niet begrijpen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We monitoren de response (signalen, vragen, klachten) die we krijgen, onder meer via onze klantenservice. En we sturen informatie bij waar dit nodig is.</li> <li>• We houden een kennisonderzoeken (0-meting en opvolgende metingen). Waar nodig scherpen we informatie aan.</li> <li>• We schrijven waar mogelijk in B1. Dit geldt in elk geval voor brieven en webteksten.</li> <li>• MPF zet webinars/video's in om de transitieoverzichten vooraf uit te leggen.</li> <li>• In alle communicatie is het telefoonnummer postadres, en het e-mailadres van de pensioenuitvoerder Appel opgenomen zodat deelnemers kunnen bellen, schrijven en mailen met vragen.</li> <li>• We communiceren gelaagd, planmatig en in samenhang.</li> </ul>
13	Het risico dat het aantal (geëscaleerde) klachten toeneemt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We registreren en monitoren, aan de hand van de input van onze uitvoerder, de klachten en geschillen die binnenkomen. Aan de hand van die input houden we in de gaten of we onze boodschappen of communicatie-aanpak moeten aanpassen.</li> </ul>

## **Bijlage 1: Communicatie fase 1**

In deze bijlage geven we een overzicht van alle communicatie die in het kader van de overgang naar de nieuwe pensioenregels heeft plaatsgevonden in fase 1, de fase tot aan de startdatum van dit Communicatieplan Wtp.

Fase 1 was de aanloop naar de nieuwe regels voor pensioen. In deze fase ging het om het wetgevings- en besluitvormingsproces. De wet ging in op 1 juli 2023. Maar op dat moment was de nieuwe pensioenregeling MPF nog niet klaar. Sociale partners moesten nog afspraken maken over de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling. Begin juni 2024 hebben de sociale partners het transitieplan aan MPF overhandigd. Gedurende april 2026 diende MPF het implementatie- (en communicatieplan) in bij de toezichthouders DNB en AFM. Hiermee sloten we fase 1 af en begon fase 2.

### **Wat we al hebben verteld**

In fase 1 was nog niet duidelijk wat er precies zou veranderen voor de deelnemers. De deelnemers hadden echter wel behoefte aan meer zekerheid. Zonder dat we bedragen konden noemen, konden we de deelnemers informeren over:

- Het proces en de stappen die we gingen zetten.
- Wat hetzelfde blijft in de nieuwe regeling.
- Wat er gaat veranderen in de nieuwe regeling.
- Wat de planning is.

### **Onze aanpak**

Volgens een onderzoek van een expertgroep van SZW en de Pensioenfederatie zijn deelnemers eigenlijk maar in één ding geïnteresseerd: 'Wat betekenen deze regels voor mij?' Hiermee bedoelen ze vooral: 'wat betekent dit voor mijn pensioen? Wordt dit hoger, lager of blijft het gelijk?' In fase 1 konden we deze vraag nog niet beantwoorden. Daarom kozen we ervoor om hetgeen we konden vertellen beschikbaar te stellen voor de mensen die er interesse in hadden en niet door ongevraagd informatie te zenden die niet aansluit op de behoeftes van de deelnemers. Het ongevraagd zenden van informatie roept vaak juist weerstand op bij mensen, wat er voor zorgt dat ze de informatie (soms ook latere informatie van de afzender) niet tot zich nemen.

### **Website**

Om de informatie voor de geïnteresseerden beschikbaar te stellen hebben we een themapagina op de website gemaakt. Op deze pagina konden geïnteresseerden lezen wat er al bekend was. We legden uit waarom er nieuwe regels voor pensioen kwamen, wat er hetzelfde blijft en wat er gaat veranderen.

## Nieuwsbrief

Naast de informatie op de website, informeerden we de actieve deelnemers en gepensioneerden ook over het wetgevings- en besluitvormingsproces met onze nieuwsbrief, de pensioenflits.

## Persoonlijke brief

Op het moment dat de sociale partners de belangrijkste keuzes voor de invulling van de nieuwe regeling hadden gemaakt, was het tijd om de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden hierover te informeren. Dit deden we door iedereen een brief te sturen met uitleg over de gemaakte keuzes. In deze brief gaven we ook aan wat de vervolgstappen waren, zodat duidelijk was wat men wanneer kon verwachten.

In onderstaande tabel staat een overzicht van de communicatie-updates van fase 1:

Middel	Doelgroep	Boodschap	Wanneer
<b>Themapagina website</b>	Openbaar	Er komen nieuwe regels voor pensioen	
<b>Brief</b>	Gedispenseerde werkgevers	Gedispenseerde werkgevers en Wtp	Mei 2023
<b>Reguliere nieuwsbrief per post (Pensioenflits)</b>	Actieve deelnemers en gepensioneerden	Er komt een nieuwe pensioenregeling bij MPF	November 2023
<b>Nieuwsbericht op reguliere website</b>	Gewezen deelnemers en gepensioneerden	U kunt gebruik maken van hoorrecht	Februari 2024
<b>Persoonlijke brief</b>	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden	De nieuwe regeling is bekend en wat kunt u verwachten	Juni 2024
<b>Brief</b>	Gedispenseerde werkgevers	Informatie over nieuwe pensioenregeling MPF en gevolgen	Juni 2024
<b>Nieuwsbrief</b>	Aangesloten werkgevers	Informatie over nieuwe pensioenregeling MPF	Juni 2024
<b>Reguliere nieuwsbrief per post (Pensioenflits)</b>	Actieve deelnemers en gepensioneerden	De nieuwe regeling is bekend en wat kunt u verwachten	Juni 2024
<b>Kennismeting</b>	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden	Wat weet u al over de nieuwe regeling	Najaar 2024

<b>Themapagina website + nieuwsbericht op reguliere website</b>	Openbaar	De nieuwe regeling is bekend. - Lees (de samenvatting van) het Transitieplan - Dit is wat u nog kunt verwachten (zie het tijdsplan)	December 2024
<b>Themapagina website uitgebreid</b>	Openbaar	Pagina uitgebreid met relevante documenten, berichten en veel gestelde vragen	Januari 2025- december 2025
<b>Nieuwsbericht op reguliere website</b>	Openbaar	Ingang pensioenregeling jaar uitgesteld naar 1 januari 2027	April 2025
<b>Nieuwsbrief werkgevers digitaal</b>	Openbaar	Hoe staat het met de nieuwe pensioenregeling en veel gestelde vragen	Mei 2025
<b>Reguliere nieuwsbrief per post (Pensioenflits)</b>	Actieve deelnemers en gepensioneerden	Ingangsdatum nieuwe regeling uitgesteld	Juni 2025
<b>Nieuwsbrief werkgevers digitaal</b>	Openbaar	Hoe staat het met de nieuwe pensioenregeling en veel gestelde vragen	September 2025
<b>Reguliere nieuwsbrief per post (Pensioenflits)</b>	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden	Hoe staat het met de nieuwe pensioenregeling	December 2025
<b>Nieuwsbrief werkgevers digitaal</b>	Openbaar	Update nieuwe pensioenregeling	December 2025
<b>Nieuwsbericht op reguliere website</b>	Openbaar	Addendum bij transitieplan gepubliceerd	Februari 2026
<b>Nieuwsbrief werkgevers digitaal</b>	Openbaar	Verwijzing naar addendum bij transitieplan	Maart 2026

## Bijlage 2: Vragenlijst 0-meting

Onderzoek Molenaarspensioenfonds 'Uw nieuwe pensioen' Hartelijk dank dat u mee wilt doen aan dit onderzoek over uw nieuwe pensioen. Het duurt niet langer dan 10 minuten. Uw antwoorden worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. Hiermee helpt u ons de communicatie over uw nieuwe pensioen te verbeteren.

**\* 1. 1. Hoe oud bent u? \*verplichte vraag**

- Jonger dan 40 jaar
- 40 tot 55 jaar
- 55 tot 68 jaar
- 68 jaar of ouder

**\* 2. 2. Welke van onderstaande situaties geldt voor u? \*verplichte vraag**

- Ik bouw pensioen op bij Molenaarspensioenfonds.
- Ik heb pensioen opgebouwd bij Molenaarspensioenfonds en ben nog niet met pensioen.
- Ik ontvang pensioen van Molenaarspensioenfonds.

**3. In hoeverre weet u**

**dat:**

	1 Helemaal niet	2 Een beetje	3 Neutraal	4 Goed	5 Heel goed
De regels voor pensioen in Nederland zijn gewijzigd en de pensioenregeling van MPF daardoor ook wijzigt?	.	.	.	.	.
uw pensioen meer gaat meebewegen met de economie?	.	.	.	.	.
de hoogte van uw pensioen niet meer vast staat?	.	.	.	.	.
uw pensioenuitkering jaarlijks verandert?	.	.	.	.	.
geld opzij wordt gezet om tegenvallers samen op te vangen? Dit noemen we de solidariteitsreserve.	.	.	.	.	.
de solidariteitsreserve wordt gevuld in goede tijden om in slechte tijden ervoor te zorgen dat pensioenuitkeringen niet of minder dalen?	.	.	.	.	.

ook het pensioen dat u tot 1 januari 2026 heeft opgebouwd op die datum wordt omgezet naar de nieuwe regeling?	.	.	.	.	.
er afspraken zijn gemaakt om te voorkomen dat groepen erop achteruit gaan? Dit noemen we compensatie.	.	.	.	.	.
de hoogte van de compensatie afhangt van de financiële situatie van het pensioenfonds op 1 januari 2026?	.	.	.	.	.
er nog steeds pensioen is voor uw nabestaanden als u overlijdt maar dat de regels hiervoor veranderen?	.	.	.	.	.

**4. Niet alles  
 verandert in de  
 nieuwe regeling. In  
 hoeverre weet u dat:**

	1 Helemaal niet	2 Een beetje	3 Neutraal	4 Goed	5 Heel goed
u en uw werkgever hetzelfde blijven betalen voor uw pensioen?	.	.	.	.	.
u levenslang pensioen ontvangt nadat het is ingegaan?	.	.	.	.	.
de pensioenleeftijd 68 jaar blijft?	.	.	.	.	.
u nog steeds dezelfde keuzes kunt maken als u met pensioen gaat? Zoals eerder of later met pensioen gaan, variëren in de hoogte van uw pensioen.	.	.	.	.	.
u pensioen op blijft bouwen als u arbeidsongeschikt wordt en u daarvoor geen premie betaalt?	.	.	.	.	.

**5. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen: De communicatie van het pensioenfonds over uw nieuwe pensioen is.**

	1 Helemaal mee oneens	2 Oneens	3 Neutraal	4 Eens	5 Helemaal mee eens
"Transparant" " de communicatie is open en helder over de voor- en nadelen van de nieuwe regeling"}}	.	.	.	.	.
"Zorgvuldig" "de communicatie is precies"}}	.	.	.	.	.
"Duidelijk" "u begrijpt wat we vertellen "}}	.	.	.	.	.

**6. Wat doet u als u meer informatie wilt over uw (nieuwe) pensioen?**

- Ik kijk op de website
- Ik log op de website in op "MijnPensioen"
- Ik kijk op [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)
- Ik bel of mail met de klantenservice van het pensioenfonds
- Ik vraag het aan mijn werkgever
- Anders, namelijk...  
.....

**7. Heeft u in de afgelopen 12 maanden de website bekeken?**

- Ja
- Nee

**8. Begrijpt u door de informatie op onze website beter hoe uw pensioenregeling gaat veranderen?**

- Ja
- Nee

**9. U heeft in juni 2024 een brief gekregen over hoe uw pensioenregeling gaat veranderen. Heeft u deze brief gelezen?**

- Ja
- Nee

**10. Begrijpt u na het lezen van deze brief beter hoe uw pensioenregeling gaat veranderen?**

- Ja
- Nee

**11. In onze Nieuwsflitsen geven we ook informatie over hoe uw pensioenregeling gaat veranderen. Heeft u de Nieuwsflitsen gelezen?**

- Ja
- Nee

**12. Begrijpt u na het lezen van de Nieuwsflitsen beter hoe uw pensioenregeling gaat veranderen?**

- Ja
- Nee

**13. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden uw pensioen bekeken via MijnPensioen?**

- Niet
- Eén keer
- Vaker dan één keer

**14. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden uw pensioen bekeken via [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)?**

- Niet
- Eén keer
- Vaker dan één keer

**15. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden gebeld of gemaïld met de klantenservice van het pensioenfonds?**

- Niet
- Eén keer
- Vaker dan één keer

**16. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden contact gezocht met uw werkgever over uw pensioen?**

- Niet
- Eén keer
- Vaker dan één keer

**17. Hoeveel vertrouwen heeft u in het pensioenfonds?**

- Heel veel vertrouwen
- Veel vertrouwen
- Voldoende vertrouwen
- Weinig vertrouwen
- Heel weinig vertrouwen

**18. Hoeveel vertrouwen heeft u in de nieuwe pensioenregeling van het pensioenfonds?**

- Heel veel vertrouwen
- Veel vertrouwen
- Voldoende vertrouwen
- Weinig vertrouwen
- Heel weinig vertrouwen

**19. Molenaars Pensioenfonds deelt 10 cadeaubonnen uit onder alle deelnemers aan dit onderzoek. Wilt u hieraan meedoen? Laat hier dan uw emailadres achter.**

- Nee
- Ja, mijn e-mailadres is:  
.....

**20. Dit was de laatste vraag. Heeft u nog opmerkingen voor het pensioenfonds of over dit onderzoek?**

- Nee, ik heb geen vragen/opmerkingen/suggesties
- Ja, namelijk....  
.....

**Uw antwoorden zijn geregistreerd! Hartelijk dank dat u de tijd genomen hebt om deze vragen te beantwoorden. Uw antwoorden zijn zeer waardevol voor ons.**

## Bijlage 3: Uitwerking doelstellingen

### 1. Kennisdoelstellingen

Doelstellingen	Actieve deelnemers			Gewezen deelnemers			Pensioen-Gerechtigden ouderdomspensioen		
	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027
1. Weet dat de pensioenregeling van MPF verandert.	70%	81%	89%	73%	80%	85%	86%	90%	90%
2. Weet (heel) goed dat het pensioen meer gaat meebewegen met de economie, en dat de hoogte van het pensioen niet meer vaststaat.	38%	50%	71%	40%	50%	68%	40%	49%	65%
3. Pensioengerechtigden weten (heel) goed dat de hoogte van de uitkering jaarlijks wijzigt.	-	-	-	-	-	-	35%	50%	68%
4. Weet (heel) goed dat in de nieuwe regeling: - geld opzij wordt gezet om tegenvallers samen op te vangen (solidariteitsreserve) - de reserve in goede tijden wordt gevuld - in slechte tijden de reserve wordt gebruikt om ervoor te zorgen dat uitkeringen niet of minder dalen	35%	46%	60%	33%	45%	61%	34%	45%	61%
5. Weet (heel) goed dat:	29%	40%	50%	30%	40%	51%	37%	43%	54%

Doelstellingen	Actieve deelnemers			Gewezen deelnemers			Pensioen-Gerechtigden ouderdomspensioen		
	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027
<ul style="list-style-type: none"> <li>• er afspraken zijn gemaakt over compensatie;</li> <li>• het doel van de compensatie is het beperken van achteruitgang bij invaren;</li> <li>• de compensatie voorwaardelijk is, namelijk afhankelijk van de financiële situatie van MPF;</li> <li>• de hoogte van de compensatie afhangt van de beschikbare middelen van het fonds op het moment van omzetten.</li> </ul>									
6. Weet (heel) goed dat het pensioen dat zij tot 1 januari 2027 hebben opgebouwd wordt omgezet naar de nieuwe pensioenregeling en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen.	31%	45%	57%	35%	45%	57%	34%	45%	57%
7. Weet (heel) goed dat er in de nieuwe regeling nog steeds pensioen is voor hun nabestaanden na hun overlijden en dat hier nieuwe regels voor komen.	28%	43%	56%	25%	43%	56%	31%	43%	56%

Doelstellingen	Actieve deelnemers			Gewezen deelnemers			Pensioen-Gerechtigden ouderdomspensioen		
	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027
8. Weet (heel) goed welke dingen gelijk blijven in de nieuwe regeling. Ze weten dat:									
• De premie die zij en hun werkgever betalen gelijk blijft	32%	43%	60%	-	-	-	-	-	-
• Het pensioen na ingang wordt uitgekeerd zolang iemand leeft	63%	70%	75%	61%	70%	75%	70%	75%	80%
• De pensioenleeftijd 68 jaar blijft	43%	62%	68%	49%	62%	68%	52%	66%	72%
• De keuzes die bij ingang van pensioen gemaakt kunnen gelijk blijven	49%	61%	68%	45%	61%	68%	-	-	-
• Pensioenopbouw nog steeds doorloopt als iemand ziek of arbeidsongeschikt wordt.	37%	47%	60%	-	-	-	-	-	-
9. Vindt dat de informatie op de website heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling.	70%	76%	80%	63%	73%	77%	61%	72%	76%
10. Vindt dat de informatie die in de brief van juni 2024 staat heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling.	70%	-	-	64%	-	-	63%	-	-

Doelstellingen	Actieve deelnemers			Gewezen deelnemers			Pensioen-Gerechtigden ouderdomspensioen		
	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027
11. Vindt dat de informatie in de nieuwsflits heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling.	75%	76%	86%	75%	76%	81%	66%	75%	83%

## 2. Houdingsdoelstellingen

Doelstellingen	Actieve deelnemers			Gewezen deelnemers			Pensioen-Gerechtigden ouderdomspensioen		
	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027
12. Vindt dat MPF transparant, zorgvuldig en duidelijk communiceert tijdens en na de transitie.									
• Duidelijk:	29%	48%	51%	34%	50%	53%	40%	52%	60%
• Zorgvuldig:	36%	51%	55%	36%	51%	55%	42%	53%	60%
• Transparant..	39%	52%	63%	31%	50%	56%	39%	53%	55%
13. Heeft voldoende of (heel) veel vertrouwen in MPF	74%	80%	82%	72%	80%	83%	80%	83%	85%
14. Heeft voldoende of (heel) veel vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling van MPF	56%	66%	72%	55%	66%	72%	60%	68%	76%

### 3. Gedragsdoelstellingen

Doelstellingen	Actieve deelnemers			Gewezen deelnemers			Pensioen-Gerechtigden ouderdomspensioen		
	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027	Meting 2024	Ambitie 2026	Ambitie 2027
15. Heeft de informatie over het omgezette pensioenvermogen bekeken.	n.v.t.	60%	73%	n.v.t.	56%	70%	n.v.t.	68%	78%
16. Heeft in het afgelopen jaar minimaal 1x hun pensioeninformatie bekeken via Mijn MPF.	60%	70%	76%	63%	70%	76%	63%	71%	78%
17. Heeft in het afgelopen jaar minimaal 1x hun pensioeninformatie bekeken via <a href="http://www.mijnpensioenoverzicht.nl">www.mijnpensioenoverzicht.nl</a> .	66%	73%	80%	77%	80%	90%	77%	81%	85%
18. Heeft het afgelopen jaar gebeld of gemaïld met de klantenservice van MPF om meer over zijn pensioen te weten te komen.	9%	10%	10%	9%	10%	10%	9%	10%	10%
19. Heeft het afgelopen jaar contact gezocht met hun werkgever om meer over zijn pensioen te weten te komen.	14%	15%	15%	-	-	-	-	-	-

## Bijlage 4: Uitwerking boodschappen

### Generieke boodschappen voor alle doelgroepen

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
Doelstellingen Mijlpaal 1&3	1. Weet dat de pensioenregeling gaat veranderen per 1 januari 2027. 2. Weet dat het pensioen meer gaat meebewegen 5. Weet dat er een solidariteitsreserve komt en wat dat inhoudt. 6. Weet dat er afspraken zijn gemaakt over compensatie. 7. Weet dat de opgebouwde pensioenen ook mee verhuizen. 8. Weet dat er nog steeds nabestaandenpensioen is en dat de regels wijzigen. 9. Weet welke zaken gelijk blijven. 10, 11 en 12. Voelt zich goed geïnformeerd door MPF. 13. Vindt de communicatie van MPF transparant, zorgvuldig en duidelijk. 14 en 15. Heeft vertrouwen in MPF en de nieuwe regeling. 18. Heeft vragen gesteld aan klantenservice 19. Heeft vragen gesteld aan werkgever			
Doelstellingen Mijlpaal 2:	Idem mijlpaal 1+ 16. Heeft inschatting van het omgezette pensioenvermogen vooraf bekeken. 17. Heeft ingelogd op Mijn MPF of Mijnpensioenoverzicht			
Doelstellingen Mijlpaal 4:	Idem mijlpaal 1+ 16. Heeft het omgezette pensioenvermogen achteraf bekeken.			
Boodschappen voor alle doelgroepen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per 1 januari 2027 krijgt MPF een nieuwe pensioenregeling.</li> <li>De afspraken zijn uitgewerkt in het IP en CP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per 1 januari 2027 krijgt MPF een nieuwe pensioenregeling.</li> <li>Dit blijft hetzelfde in de nieuwe regeling.</li> <li>Dit wijzigt in de nieuwe regeling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per 1 januari 2027 heeft MPF een nieuwe pensioenregeling.</li> <li>Dit is hetzelfde gebleven in de nieuwe regeling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dit is de definitieve berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling.</li> <li>Hierdoor verschillen de inschatting en definitieve</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is de reden dat er een nieuwe regeling komt.</li> <li>• De verandering raakt alle deelnemers.</li> <li>• Uw opgebouwde pensioen verhuist mee naar de nieuwe regeling.</li> <li>• Dit blijft hetzelfde in de nieuwe regeling</li> <li>• In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot.</li> <li>• Al het geld beleggen we op dezelfde manier (uitleg evenwichtigheid)</li> <li>• Het pensioen gaat meer meebewegen, maar zo proberen we grote schommelingen te voorkomen.</li> <li>• We passen de pensioenen maximaal één keer per jaar aan.</li> <li>• Er is nog steeds pensioen voor uw partner in de nieuwe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uw opgebouwde pensioen gaat mee naar de nieuwe regeling.</li> <li>• Dit is de eerste berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling, zo komt deze tot stand en weet dat deze kan wijzigen.</li> <li>• Blijf uw pensioen goed volgen, kijk hoe u ervoor staat.</li> <li>• Hier kunt u terecht met vragen.</li> <li>• Denkt u dat de bedragen niet correct zijn? Dat is vervelend. Neem contact met ons op. Dan kijken we er samen naar.</li> <li>• Bent u niet tevreden? Kijk hier hoe u een klacht indient.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is gewijzigd in de nieuwe regeling.</li> <li>• In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot.</li> <li>• Al het geld beleggen we op dezelfde manier (uitleg evenwichtigheid)</li> <li>• Het pensioen gaat meer meebewegen, maar zo proberen we grote schommelingen te voorkomen.</li> <li>• We passen de pensioenen maximaal één keer per jaar aan.</li> <li>• Er is nog steeds pensioen voor uw partner in de nieuwe regeling, maar de regels wijzigen wel.</li> <li>• Hier kunt u terecht met vragen.</li> <li>• Bent u niet tevreden? Kijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>berekening van elkaar.</li> <li>• Blijf u pensioen goed volgen, kijk hoe u ervoor staat.</li> <li>• Hier kunt u terecht met vragen.</li> <li>• Denkt u dat de bedragen niet correct zijn? Dat is vervelend. Neem contact met ons op. Dan kijken we er samen naar.</li> <li>• Bent u niet tevreden? Kijk hier hoe u een klacht indient.</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
	<p>regeling, maar de regels wijzigen wel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geef uw e-mailadres door, zodat u goed op de hoogte blijft.</li> <li>• Hier kunt u terecht met vragen.</li> <li>• Bent u niet tevreden? Kijk hier hoe u een klacht indient.</li> </ul>		<p>hier hoe u een klacht indient.</p>	

### Specifieke boodschappen voor subgroepen deelnemers

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
Doelstellingen Mijlpaal 1&3:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Weet dat de pensioenregeling gaat veranderen per 1 januari 2027.</li> <li>2. Weet dat het pensioen meer gaat meebewegen</li> <li>5. Weet dat er een solidariteitsreserve komt en wat dat inhoudt.</li> <li>6. Weet dat er afspraken zijn gemaakt over compensatie.</li> <li>7. Weet dat de opgebouwde pensioenen ook mee verhuizen.</li> <li>8. Weet dat er nog steeds nabestaandenpensioen is en dat de regels wijzigen.</li> <li>9. Weet welke zaken gelijk blijven.</li> <li>10, 11 en 12. Voelt zich goed geïnformeerd door MPF.</li> <li>13. Vindt de communicatie van MPF transparant, zorgvuldig en duidelijk.</li> <li>14 en 15. Heeft vertrouwen in MPF en de nieuwe regeling.</li> <li>18. Heeft vragen gesteld aan klantenservice</li> <li>19. Heeft vragen gesteld aan werkgever</li> </ol>			

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
Doelstellingen Mijlpaal 2:	Idem mijlpaal 1&2 + 16. Heeft inschatting van het omgezette pensioenvermogen vooraf bekeken. 17. Heeft ingelogd op Mijn MPF of Mijnpensioenoverzicht			
Doelstellingen Mijlpaal 4:	Idem mijlpaal 3&4 + 16. Heeft het omgezette pensioenvermogen achteraf bekeken.			
Aanvullende boodschap voor deelnemers aan TOP-regeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uw opgebouwde tijdelijk ouderdomspensioen verhuist mee naar de nieuwe regeling.</li> <li>U kunt in de nieuwe regeling uw pensioen nog steeds eerder in laten gaan en daarbij een tijdelijk ouderdomspensioen regelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uw opgebouwde tijdelijk ouderdomspensioen is opgenomen in de eerste inschatting van uw pensioen in de nieuwe regeling.</li> <li>U kunt in de nieuwe regeling uw pensioen nog steeds eerder in laten gaan en daarbij een tijdelijk ouderdomspensioen regelen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Uw opgebouwde tijdelijk ouderdomspensioen is opgenomen in de definitieve berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling.</li> <li>U kunt in de nieuwe regeling uw pensioen nog steeds eerder in laten gaan en daarbij een tijdelijk ouderdomspensioen regelen.</li> </ul>
Aanvullende boodschap voor deelnemers aan excedentregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>In de nieuwe regeling komt ook een nieuwe excedentregeling</li> <li>Uw opgebouwde pensioenen in de excedentregeling verhuizen mee naar de nieuwe excedentregeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uw opgebouwde pensioen in de excedentregeling is opgenomen in de eerste inschatting van uw pensioen in de nieuwe excedentregeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De nieuwe excedentregeling is van start</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uw opgebouwde pensioen in de excedentregeling is opgenomen in de definitieve berekening van uw pensioen in de nieuwe</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
				excedentregeling
Aanvullende boodschap voor ontvangers van ouderdomspensioen en en partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U blijft pensioen ontvangen zolang u leeft</li> <li>• Uw pensioenuitkering verandert maximaal 1x per jaar.</li> <li>• Uw pensioen gaat meer meebewegen met de economie</li> <li>• We proberen uw uitkering zo stabiel mogelijk te houden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit wordt waarschijnlijk uw nieuwe pensioenuitkering</li> <li>• Uw pensioenuitkering verandert maximaal 1x per jaar</li> <li>• De solidariteitsreserve helpt om uw uitkering zo stabiel mogelijk te houden</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is uw nieuwe pensioenuitkering</li> <li>• Uw pensioenuitkering verandert 1x per jaar</li> <li>• De solidariteitsreserve helpt om uw uitkering zo stabiel mogelijk te houden</li> </ul>
Aanvullende boodschap voor ontvangers wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U blijft wezenpensioen ontvangen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is waarschijnlijk uw nieuwe pensioenuitkering</li> <li>• De regels voor uw wezenpensioen veranderen in de nieuwe regeling.</li> <li>• U ontvangt in de huidige regeling wezenpensioen tot u 18 jaar wordt, en als u studeert of arbeidsongeschikt bent tot maximaal uw 27<sup>e</sup>. In de nieuwe pensioenregeling krijgt u (altijd) wezenpensioen tot u 25 wordt.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is uw nieuwe pensioenuitkering</li> <li>• De regels voor uw wezenpensioen zijn veranderd door de nieuwe regeling.</li> <li>• U ontvangt in de nieuwe regeling wezenpensioen tot uw 25<sup>e</sup>, u hoeft daarvoor niet (meer) te studeren of arbeidsongeschikt te zijn.</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
Aanvullende boodschap voor arbeidsongeschikte deelnemers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U gaat ook pensioen opbouwen in de nieuwe regeling en uw opgebouwde pensioen gaat mee</li> <li>• U blijft premievrij pensioen opbouwen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U gaat ook pensioen opbouwen in de nieuwe regeling en uw opgebouwde pensioen gaat mee</li> <li>• U blijft premievrij pensioen opbouwen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U bouwt nu premievrij pensioen op in de nieuwe regeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U bouwt nu premievrij pensioen op in de nieuwe regeling</li> <li>• Uw opgebouwde pensioen is ook overgegaan naar de nieuwe regeling</li> </ul>
Aanvullende boodschap voor de compensatiegroep	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling is lager dan in de oude regeling. U ontvangt compensatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De manier van premie betalen in de huidige regeling is anders dan in de nieuwe regeling. Deze verandering is voor u nadelig. U krijgt daarom een tegemoetkoming (compensatie) om dit nadeel te compenseren. Of en hoeveel compensatie u krijgt, hangt af van het pensioenvermogen (en daarmee onze dekkingsgraad).</li> <li>• De compensatie die u zou krijgen op basis van de dekkingsgraad op de peildatum is verwerkt in de inschatting van uw</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• De manier van premie betalen in de huidige regeling is anders dan in de nieuwe regeling. Deze verandering is voor u nadelig. U krijgt daarom een tegemoetkoming (compensatie) om dit nadeel te compenseren. De hoogte van uw compensatie was afhankelijk van ons vermogen op het moment van de overstap naar de nieuwe regeling.</li> <li>• Uw compensatie is</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
		pensioen in de nieuwe regeling.		verwerkt in de definitieve berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling.
Aanvullende boodschap voor deelnemers die in de transitieperiode met pensioen gaan  Middel: procesbrief pensioeningang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U kunt in de nieuwe pensioenregeling dezelfde keuzes maken voor uw pensioen</li> <li>• Gaat u voor 1 januari 2027 met pensioen? Dan blijven de keuzes die u maakt gelden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U kunt in de nieuwe pensioenregeling dezelfde keuzes maken voor uw pensioen</li> <li>• Gaat u voor 1 januari 2027 met pensioen? Dan blijven de keuzes die u maakt gelden.</li> <li>• Uw pensioen dat ingaat, zetten we om naar de nieuwe regeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uw pensioen dat is ingegaan wordt omgezet naar de nieuwe regeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uw pensioen dat is ingegaan is omgezet naar de nieuwe regeling</li> <li>• Dit is de berekening van uw ingegane pensioen in de nieuwe regeling</li> <li>• Uw pensioenuitkering wijzigt 1x per jaar</li> </ul>
Aanvullende boodschap voor deelnemers die vlak voor de transitie in dienst komen  Middel: startbrief	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welkom bij MPF. Weet dat de pensioenregeling per 1 januari 2027 verandert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welkom bij MPF. Weet dat de pensioenregeling per 1 januari 2027 verandert</li> <li>• In de transitieperiode verwerken wij geen waardeoverdrachten</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf nu verwerken wij weer waardeoverdrachten</li> </ul>
Aanvullende boodschap voor deelnemers die vlak voor de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is uw opgebouwde pensioen in de huidige regeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is uw opgebouwde pensioen in de huidige regeling</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uw opgebouwde pensioen hebben we omgezet naar</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
transitie uit dienst gaan  Middel: stopbrief	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet dat de regeling gaat wijzigen per 1 januari 2027</li> <li>• Tijdens de transitieperiode verwerken wij geen waardeoverdrachten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet dat de regeling gaat wijzigen per 1 januari 2027</li> <li>• Tijdens de transitieperiode verwerken wij geen waardeoverdrachten</li> <li>• Uw opgebouwde pensioen zetten we om naar de nieuwe regeling</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>de nieuwe regeling</li> <li>• Vanaf nu verwerken wij weer waardeoverdrachten</li> </ul>
Aanvullende boodschap voor deelnemers en ex-partners die uit elkaar gaan  Middel: procesbrief	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U en uw partner gaan uit elkaar</li> <li>• Weet dat de regeling gaat wijzigen per 1 januari 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U en uw partner gaan uit elkaar</li> <li>• Weet dat de regeling gaat wijzigen per 1 januari 2027</li> </ul>		
Aanvullende boodschappen voor nabestaanden die vlak voor de transitiedatum partner en wezenpensioen gaan ontvangen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sterkte met het verlies van uw partner/ouder</li> <li>• Dit is het (partner/wezen) pensioen dat u gaat ontvangen</li> <li>• Weet dat onze pensioenregeling wijzigt per 1 januari 2027.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sterkte met het verlies van uw partner/ouder</li> <li>• Dit is een inschatting van het (partner/wezen) pensioen dat u gaat ontvangen vanaf 1-1-27.</li> <li>• Weet dat uw wezenpensioen wordt omgezet naar de nieuwe regeling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sterkte met het verlies van uw partner/ouder</li> <li>• De regels voor wezenpensioenen zijn veranderd door de nieuwe regeling.</li> <li>• Weet dat uw pensioenuitkering in de nieuwe regeling meer meebeweegt met de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is uw nieuwe uitkering vanaf 1-1-27</li> <li>• De regels voor wezenpensioen zijn veranderd door de nieuwe regeling.</li> <li>• Weet dat uw pensioenuitkering in de nieuwe regeling meer meebeweegt met de</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• De regels voor uw wezenpensioen veranderen in de nieuwe regeling.</li> <li>• Weet dat uw pensioenuitkering in de nieuwe regeling meer mee gaat bewegen met de economie en 1x per jaar wijzigt.</li> </ul>	<p>regeling meer meebeweegt met de economie en 1x per jaar wijzigt.</p>	<p>economie en 1x per jaar wijzigt.</p>
Aanvragers van uitgaande waardeoverdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet dat wij tijdens de transitieperiode geen waardeoverdrachten verwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet dat wij tijdens de transitieperiode geen waardeoverdrachten verwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze nieuwe pensioenregeling is ingegaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De transitie is afgerond. Vanaf nu nemen wij waardeoverdrachten in behandeling.</li> </ul>
Aanvragers van inkomende waardeoverdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdens de transitieperiode verwerken wij geen waardeoverdracht</li> <li>• Waardeoverdracht is pas mogelijk als beide regeling over zijn naar de nieuwe regels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdens de transitieperiode verwerken wij geen waardeoverdracht</li> <li>• Waardeoverdracht is pas mogelijk als beide regeling over zijn naar de nieuwe regels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze nieuwe pensioenregeling is ingegaan.</li> <li>• Weet dat wij tijdens de transitieperiode geen waardeoverdrachten verwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf nu kunt nemen wij weer waardeoverdrachten in behandeling</li> <li>• Waardeoverdracht is pas mogelijk als beide regeling over zijn naar de nieuwe regels.</li> </ul>
Pensioenontvangers waar de uitkering wordt aangepast	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het eerste jaar is uw pensioen het bedrag dat in onze brief staat. Of iets hoger. Na dat eerste jaar kan uw pensioen elk jaar (een beetje)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het eerste jaar is uw pensioen het bedrag dat in onze brief staat. Of iets hoger. Na dat eerste jaar kan uw pensioen elk jaar</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het eerste jaar is uw pensioen het bedrag dat in onze brief staat. Of iets hoger. Na dat eerste jaar kan</li> </ul>

	T/m (medio) april 2026 Mijlpaal 1	Q4 2026 Mijlpaal 2	Q1 2027 Mijlpaal 3	Q2 2027 Mijlpaal 4
	anders zijn. We hebben afspraken om ervoor te zorgen dat uw pensioen zoveel mogelijk gelijk blijft.	(een beetje) anders zijn. We hebben afspraken om ervoor te zorgen dat uw pensioen zoveel mogelijk gelijk blijft.		uw pensioen elk jaar (een beetje) anders zijn. We hebben afspraken om ervoor te zorgen dat uw pensioen zoveel mogelijk gelijk blijft.

## Bijlage 5: Audittrail

Datum	Activiteit	Toelichting
16 mei 2024	Presentatie Wtp communicatie	Presentatie aan Bestuur, SP, VO en RvT over Wtp communicatie inclusief communicatieplan Wtp
29 mei 2024	Opdracht tot schrijven communicatieplan Wtp	
24 juni 2024	Oplevering hoofdstuk 1-3 communicatieplan	De eerste drie hoofdstukken van het plan opgeleverd ter review voor Communicatiecommissie
10 juli 2024	Oplevering versie 1 Communicatieplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwerken input van communicatiecommissie, pensioenuitvoerder en projectleider en</li> <li>• Opleveren nieuwe hoofdstukken</li> </ul>
15 augustus 2024	Presentatie versie 2 communicatieplan voor communicatiecommissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwerken van input van communicatiecommissie op versie 1</li> <li>• Doornemen plan en vragen stellen voor extra input</li> </ul>
11 september 2024	Oplevering versie 3	Verwerken reacties en aanvulling n.a.v. overleg 15 augustus
5 november 2024	Oplevering versie 5	Oplevering ter bespreking in communicatiecommissie
12 november 2024	Bespreken versie 5 in communicatiecommissie	
25 november 2024	Oplevering versie 9 inclusief resultaten 0-meting	In deze versie zijn de resultaten van de 0-meting verwerkt en de uitkomsten van de bespreking in de communicatiecommissie
14 januari 2025	Bespreken versie 9 in communicatiecommissie	Bespreken in communicatiecommissie en toevoegen audittrail (controlespoor) als bijlage 5

<b>23 januari 2025</b>	Presentatie versie 10 aan bestuur, VO en RvT	
<b>3 maart 2025</b>	Bespreken voortgang in communicatiecommissie	Uitstel nieuwe deelnemersportaal en planner bij pensioenuitvoerder
<b>19 maart 2025</b>	Voorleggen aan het VO	Bespreken communicatieplan met VO
<b>15 mei 2025</b>	Bespreken voortgang in communicatiecommissie	Aanpassen mijlpalenplanning naar aanleiding van gewijzigde transitiedatum
<b>25 november 2025</b>	Bespreken voortgang in communicatiecommissie	Uitstel verleend tot medio februari 2026 voor het indienen bij de AFM
<b>December 2025</b>	Updaten plan	Plan updaten naar aanleiding van gewijzigde transitiedatum
<b>Tweede helft januari 2026</b>	Updaten plan	Plan updaten naar aanleiding van addendum bij Transitieplan en laatste input van Appel
<b>26 januari 2026</b>	Voorleggen ter beeldvorming aan het bestuur	Toelichten laatste stappen ter afronding aan het bestuur
<b>3 februari 2026</b>	Delen plan per mail met de PCC	Delen met de PCC in aanloop naar bespreking in de commissie
<b>3 maart 2026</b>	Bespreking plan in de PCC en advies aan bestuur	Besproken in de PCC-vergadering ter goedkeuring en advies aan het bestuur
<b>30 maart 2026</b>	Voorleggen ter vaststelling aan het bestuur	Voorleggen aan het bestuur ter inhoudelijke bespreking en vaststelling, incl. akkoord op indiening bij de AFM en publicatie op de website
<b>17 april 2026</b>	Indiening communicatieplan	Indiening versie 1.0 bij AFM (als onderdeel implementatieplan, dat gelijktijdig is ingediend bij DNB)