

**SPW**

Goed voor  
elkaar

# **SPW – Communicatie- plan pensioentransitie**

**Als onderdeel van het  
implementatieplan**



# Samenvatting

SPW heeft het voornemen om per 1 januari 2026 over te gaan naar een nieuwe pensioenregeling voor haar deelnemers op basis van het vernieuwde pensioenstelsel. Gekozen is voor een solidaire premieregeling. Het communicatieplan heeft als doel inzichtelijk te maken hoe alle deelnemers hierover door ons worden geïnformeerd en welke communicatiedoelstellingen we daarbij nastreven. Het is daarmee een hulpmiddel voor ons en pensioenuitvoeringsorganisatie APG om vroegtijdig en gestructureerd na te denken over de communicatie die nodig is om alle deelnemers te informeren over de aankomende verandering.

Het plan beslaat de periode tot aan de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling (2024/2025) en de maanden daarna (1e helft 2026). Gelet op deze lange planperiode en het feit dat nog niet alles bekend is met betrekking tot de executie is dit communicatieplan een 'levend' document. Dat wil zeggen dat als nieuwe relevante informatie beschikbaar komt het plan daarop wordt aangepast. We leveren het communicatieplan tegelijkertijd met het implementatieplan aan bij de toezichthouder(s). Voor het implementatieplan is dat De Nederlandsche Bank (DNB) en voor het communicatieplan de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Binnen twee weken na aanlevering publiceren we het communicatieplan en het implementatieplan op de website. De deelnemers worden hier met een nieuwsbrief over geïnformeerd.

Het communicatieplan is onderverdeeld in 8 hoofdstukken. Voorafgaand is een inleiding opgenomen die de context waarin het plan wordt gemaakt, wordt toegelicht.

Het vertrekpunt **(H1)** is onze visie met betrekking tot pensioenen en de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel. We willen een goed beeld schetsen van wat de veranderingen zijn en realistische verwachtingen bieden van wat deze voor de deelnemer betekenen. Naast kansen en mogelijkheden realiseren we ons dat er ook risico's zijn bij de overstap naar een vernieuwde pensioenregeling, zoals een pensioen dat straks meer met de economie meebeweegt. De belofte die we daarbij doen is dat we 'goed voor elkaar zijn': we beloven betrokken te zijn bij het pensioen van onze deelnemers en dat hun pensioen financieel solide geregeld is. Nu én straks.

Vanuit de visie is een communicatiestrategie ontwikkeld **(H2)**.

In de kern communiceren we gefaseerd: het begint met algemene informatie over het proces, vervolgens verschuift de focus naar inhoudelijke informatie over de vernieuwde pensioenregeling, met als doel steeds persoonlijkere informatie te verstrekken naarmate de overgang op de nieuwe regels vordert. We gaan daarbij van generiek naar specifiek en van reactief naar proactief. Het sluitstuk vormt de communicatie een aantal maanden na de overgang waarbij alle deelnemers persoonlijk zijn geïnformeerd over wat de overgang op de nieuwe regels voor pensioen voor hen persoonlijk betekent. En de nazorg die daarbij hoort.

Jaar	2024	2025	2026
<b>Fase</b>			
<b>Strategie</b>	Informatiestrategie	Informatie- en activatiestrategie	Informatie- en activatiestrategie
<b>Doel</b>	Begrip en kennis bevorderen	Inzicht en houvast bieden	Inzicht en duidelijkheid bieden in de nieuwe situatie
<b>Gefaseerde communicatie</b>	Boodschap: van generiek naar specifiek		
	Communicatie: van reactief naar proactief		
	Vraagbaak: deelnemer/werkgever met vragen kan altijd en direct bij ons terecht		
	Proces: welke stappen wanneer. En hoe communiceren we.		
		Individueel inzicht bieden: wat betekent de vernieuwde regeling concreet voor mij	
	Vragen en klachten		

Tabel 1. Communicatiestrategie overgangperiode

SPW is met ongeveer 85.000 deelnemers een middelgroot fonds. De gevolgen van de overgang zijn niet voor iedereen gelijk. Bovendien is het belangrijk dat de communicatie zo goed mogelijk aansluit bij de belevingswereld van de ontvanger. Daarom maken we in onze communicatie onderscheid in verschillende doelgroepen **(H3)**. Het hoofdcriterium waarop communicatieboodschappen worden gemaakt is de 'pensioenstatus' van de deelnemer:

- **Actieven:** deelnemers die pensioen opbouwen bij SPW (29.500);
- **Slapers:** deelnemers die in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij SPW (24.300);
- **Gepensioneerden:** deelnemers die (verevend) ouderdompensioen ontvangen van SPW (17.300)
- **Arbeidsongeschikten:** deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen van SPW (1.000)
- **Nabestaanden:** deelnemers die een partner- of wezenpensioen ontvangen van SPW (4.800)
- **Ex-partners:** deelnemers met toekomstig recht op een bijzonder nabestaandenpensioen en/of verevend ouderdompensioen (8.100)

Binnen deze doelgroepen kijken we ook naar specifieke kenmerken die voor de betreffende deelnemer kunnen gelden vanuit de huidige pensioenregeling (denk aan bepaalde rechten afhankelijk van het moment van toetreding tot SPW) en de leeftijd van de deelnemer. Leeftijd is belangrijk omdat we weten dat het uitmaakt voor de effectiviteit van de communicatie als de 'tone-of-voice' afgestemd wordt op de leeftijd van de ontvanger. Bovendien kan de overgang van de regeling anders uitpakken voor een jongere deelnemer dan voor een oudere deelnemer. In de praktijk zal het overigens niet mogelijk zijn in elke uiting te differentiëren op zowel status als leeftijd. We passen het zo veel als mogelijk toe. Verder onderscheiden we nog bijzondere doelgroepen, zoals deelnemers met geen of beperkte digitale vaardigheden.

Voor het bepalen van de noodzakelijke segmentatie bij het voorlopige en definitieve transitieoverzicht wordt een nFTK-Wtp analyse uitgevoerd. Op basis van de resultaten stellen we vast op welke wijze segmentatie wordt toegepast. Een voorbeeld van deze segmentatie is op leeftijd van de deelnemer. Op basis van al bekende effecten zal segmentatie plaatsvinden op basis van pensioenstatus en zal aandacht worden besteed aan het voorkomen van onrealistische verwachtingen bij jongere deelnemers voor wie het goed-weer scenario mogelijk fors omhoog kan gaan.

Ook werkgevers vormen een doelgroep vanuit communicatie. Enerzijds omdat zij belangrijk zijn in het doorgeven van informatie aan hun werknemers, of het beantwoorden van vragen. Kennis over de wijziging in de regeling is dus noodzakelijk. Anderzijds omdat er ook voor hen wat verandert in de processen om gegevens aan te

leveren rondom het pensioen van hun werknemers. Er zijn 335 werkgevers bij SPW aangesloten, waarvan 56 vrijwillig. Wij willen er met onze communicatie voor zorgen dat deelnemers en werkgevers goed begrijpen wat de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling voor hen betekent. En dat ze bij vragen op een toegankelijke manier antwoorden kunnen krijgen. Natuurlijk willen we ook dat deelnemers en werkgevers tevreden zijn over de informatie die ze vanuit SPW krijgen. Om daarop te kunnen sturen hebben we een aantal communicatie-doelstellingen geformuleerd gericht op het beïnvloeden van kennis, houding en gedrag **(H4)**. Er is een 0-meting gedaan om vast te stellen waar we nu staan. Op basis daarvan is een ambitie vastgesteld met betrekking tot de doelstellingen die als realistisch worden verondersteld. Tijdens de overgangsfase zal op gezette momenten opnieuw worden gemeten hoe het staat met het behalen van deze doelstellingen. Daarmee kan worden vastgesteld of we met de communicatie op de goede weg zijn en eventueel tijdig kunnen bijsturen als dat niet het geval is.

De vraag waar het bij veel deelnemers en werkgevers om draait is: 'Wat heb ik, en wat krijg ik?'. Het antwoord op deze vraag heeft voor deelnemers voor een groot deel betrekking op de voorlopige bedragen die we delen in het najaar van 2025 en de definitieve bedragen in het voorjaar van 2026. Maar dat is niet het volledige antwoord op de vraag. Een deelnemer zal bijvoorbeeld ook willen weten hoe het partner- en wezenpensioen zijn geregeld na de overstap op de vernieuwde regeling, of wat de keuzes zijn wanneer hij met pensioen wil gaan. Een werkgever wil niet enkel weten hoe de vernieuwde regeling eruit ziet op hoofdlijnen, maar ook wat er geregeld moet worden voor het verlengen van een eventuele vrijwillige aansluiting. Op al deze vragen en informatiebehoeften geven we antwoord met behulp van een breed scala aan communicatiekanalen en -middelen **(H5)**. We doen dat aan de hand van kernboodschappen per fase van de overgang en per doelgroep.

We maken gebruik van bestaande communicatiemiddelen: brieven, telefoon, website, MijnSPW, nieuwsbrieven en bijeenkomsten. De gekozen communicatiekanalen zijn vertrouwd voor de deelnemers. Daarnaast hebben we een focus op digitale communicatie, omdat een groot deel van onze deelnemers (77%) digitaal bereikbaar is. Maar we verliezen de digitaal minder vaardige deelnemer niet uit het oog. Deelnemers die niet digitaal willen of kunnen worden, ontvangen de wettelijk verplichte communicatie per brief. Om deze communicatie beter te laten landen en iedereen goed en op tijd mee te nemen in de veranderingen, vullen wij deze communicatie aan met extra offline middelen. Zoals een fysieke transitiekrant waarin onder andere de vernieuwde regeling wordt uitgelegd en een begeleidende brief bij het transitieoverzicht. Een werkgever kan ook de relatiemanager benaderen voor fysieke voorlichting. Op die manier zorgen we ervoor dat iedereen op een toegankelijke manier toegang krijgt tot de geboden informatie.

Een uiting die centraal staat in de communicatie is het transitieoverzicht. Circa 3 maanden vóór de overgang naar de vernieuwde regeling wordt dit overzicht naar alle deelnemers gestuurd om een eerste persoonlijk beeld te geven van wat de nieuwe regels naar verwachting betekenen voor hun pensioen. Een aantal maanden ná de overgang krijgen deelnemers opnieuw een overzicht waarin de definitieve bedragen worden getoond met betrekking tot hun (verwachte) pensioen. Daaraan voorafgaand worden deelnemers in brieven en in MijnSPW erop attent gemaakt dat de pensioenregeling gaat veranderen en ook wat er gaat veranderen.

Het communicatieplan sluit af met een aantal hoofdstukken waarin de keuzes die zijn gemaakt met betrekking tot doelgroepen, doelstellingen, kanalen en planning worden toegelicht **(H6)**, op welke wijze we meten of de communicatie het gewenste effect heeft **(H7)** en wat we doen om er zo zeker mogelijk van te zijn dat de deelnemers- en pensioenadministratie op orde is **(H8)**. Een expliciet punt van aandacht is het rekening houden met de aangescherpte wettelijke zorgplichtvoorschriften rondom communicatie. Dit betekent onder meer dat we aandacht hebben voor de nieuwe open normen ten aanzien van keuzebegeleiding en klachtenafhandeling.

Het kan zo zijn dat er gaandeweg problemen ontstaan bij de uitvoering. Bijvoorbeeld door onvoldoende capaciteit, of als plannings uitlopen, of als er fouten worden gemaakt in de communicatie. Ook van buitenaf kunnen er ontwikkelingen zijn die de doelstellingen raken; denk aan grote economische tegenslagen, veranderende wetgeving door een nieuwe regering, of negatieve media-aandacht. Om daarop te anticiperen hebben we de risico's die daaruit voortvloeien in kaart gebracht en nagedacht over de maatregelen die genomen kunnen worden om de kans zo klein mogelijk te maken dat deze risico's zich voordoen. En als dat toch het geval is zo goed mogelijk kunnen worden opgelost.

Tot slot: we hebben een grote verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de overgang soepel en correct verloopt en dat alle deelnemers en werkgevers weten waar ze aan toe zijn. Wij geloven dat de communicatie over de overgang op de nieuwe regels voor pensioen een belangrijke bijdrage kan leveren aan het behouden van vertrouwen in SPW. Daarnaast willen we deelnemers in beweging krijgen om zich te verdiepen in hun pensioen. Dat is belangrijk, omdat we weten dat deelnemers die dat doen meer rust en vertrouwen krijgen in hun pensioensituatie en SPW als hun pensioenfonds. Met als resultaat dat ze zich goed voorbereiden op hun financiële toekomst en daarnaar kunnen handelen.

# Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Deze wet zorgt ervoor dat de regels voor pensioen beter passen bij deze tijd. SPW is het pensioenfonds voor werknemers die onder de cao Woondiensten vallen. We willen per 1 januari 2026 over op de nieuwe regels voor pensioen. De uitgangspunten daarvoor en keuzes met betrekking tot de vernieuwde regeling zijn vastgelegd in het transitieplan dat door de sociale partners is opgesteld. Zij hebben gekozen voor de Solidaire Premiereregeling (SPR). De SPR lijkt het meest op de huidige regeling en past ook het best bij onze bedieningsconcepten waarin onze (merk)waarden sociaal, betrokken en solide naar voren komen. De meerwaarde zit in de collectiviteit van de regeling: samen risico's dragen levert uiteindelijk de beste pensioenuitkomst.

Ter voorbereiding op de overgang op de nieuwe regels voor pensioen vereist de wet- en regelgeving dat er een implementatieplan wordt gemaakt. Met als onderdeel een communicatieplan. Het communicatieplan heeft als doel inzichtelijk te maken hoe deelnemers en werkgevers van SPW door ons worden geïnformeerd over de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling. En welke communicatiedoelstellingen we daarbij nastreven. Het is daarmee een hulpmiddel voor ons en de pensioenuitvoerder om vroegtijdig en gestructureerd na te denken over de communicatie die nodig is om alle deelnemers en werkgevers te informeren over de verandering die eraan komt. Zodat zij tijdig weten hoe onze vernieuwde regeling eruitziet en wat deze regeling voor onze deelnemers betekent.

SPW heeft afgerond 85.000 deelnemers<sup>1</sup>. Zij zijn betrokken, kritisch en laten van zich horen. De ontwikkelingen rondom de nieuwe regels voor pensioen maken deelnemers nieuwsgierig. Maar soms ook wat onzeker. Want 'wat betekent het voor mij?'. Deelnemers hebben vertrouwen in SPW als 'hun pensioenfonds'. We worden gezien als een solide fonds en scoren hoog op vertrouwen en binding. Deelnemers weten waar ze informatie kunnen vinden en ze beoordelen de communicatie en service als goed. De verantwoordelijkheid die we voelen om onze deelnemers te begeleiden naar het vernieuwde stelsel, wordt ons toevertrouwd<sup>2</sup>.

Uit ervaring weten we dat werkgevers verwachten proactief te worden geïnformeerd over wanneer keuzes zijn gemaakt over de vernieuwde regeling. Daarnaast willen ze door ons worden ontzorgd: ze willen weten wat ze kunnen verwachten en wat ze moeten doen. Zodat ze daar hun medewerkers over kunnen informeren of hen kunnen helpen bij vragen. Op die manier speelt de werkgever een belangrijke rol bij het maken van keuzes door de deelnemer, bijvoorbeeld wanneer de pensioendatum meer

in zicht komt. Ook de werkgevers hebben vertrouwen in SPW als 'hun pensioenfonds'.

In dit communicatieplan lichten wij toe hoe we de deelnemer en werkgever meenemen in de overgang naar de vernieuwde regeling. En welke specifieke keuzes we maken in de communicatie daarover, gebaseerd op de kennis en informatiebehoefte van deelnemers en werkgevers, om hen met een gerust gevoel over te laten gaan.

- 1 Waar in dit plan gesproken wordt over deelnemers worden alle mensen bedoeld die nu pensioen krijgen van SPW, of daar in de toekomst recht op (kunnen) hebben. Dit komt de leesbaarheid van het plan ten goede. Als de communicatie gericht is op een specifieke doelgroep, zoals gepensioneerden of actieven, dan wordt dat specifiek aangegeven.
- 2 Bron: Klanttevredenheids-onderzoek 2023 en 2024.

# Hoofdstuk 1. Visie

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde waar deelnemers en werkgevers veel waarde aan hechten<sup>3</sup>. Uit sentimentsonderzoek<sup>4</sup> blijkt dat deelnemers nog steeds meer vertrouwen hebben in het huidige pensioenstelsel dan in het vernieuwde stelsel. Toch blijft er veel vertrouwen in zaken waar SPW (direct) invloed op kan uitoefenen, zoals de communicatie, het proces en het behartigen van het belang van de deelnemers. We willen dan ook een goed beeld schetsen van wat de veranderingen zijn en realistische verwachtingen bieden van wat deze voor de deelnemer betekenen. Want we realiseren ons dat er naast kansen en mogelijkheden ook risico's zijn van de overstap naar een vernieuwde pensioenregeling, zoals een pensioen dat straks meer met de economie mee beweegt.

De belofte die we daarbij doen is dat we 'goed voor elkaar zijn': we beloven betrokken te zijn bij het pensioen van onze deelnemers. En we proberen hen zo goed mogelijk te betrekken bij en te informeren over hun pensioen en hun persoonlijke situatie. Met als doel deelnemers te activeren om zich te verdiepen in hun pensioen. Daarnaast zorgen we dat we 'het goed voor elkaar hebben': we beloven onze deelnemers dat hun pensioen financieel solide geregeld is. Nu én straks<sup>5</sup>.

## Vertrouwde coach

We willen de vertrouwde coach zijn met wie deelnemers en werkgevers een betrokken en persoonlijke verbintenis voelen. Dit komt terug in onze zorgambitie<sup>6</sup>. Onze opgebouwde vertrouwensband stelt ons in staat om deelnemers te betrekken bij hun pensioen en hen bewust te maken van de waarde ervan. Daarnaast helpt het ons deelnemers en werkgevers mee te nemen in de overgang naar het vernieuwde stelsel, om daarmee grip te bieden in een onzekere, veranderende wereld.

Wij geloven dat de communicatie over de overgang een belangrijke bijdrage kan leveren aan het behouden van vertrouwen in SPW. Met communicatie waarbij we duidelijk maken wat er wel en wat er niet verandert in de pensioenregeling bieden we de deelnemer en werkgever grip en houvast. Daarnaast willen we deelnemers in beweging krijgen om zich te verdiepen in hun pensioen. Dat is belangrijk, omdat we weten dat deelnemers die dat doen meer rust en vertrouwen krijgen in hun pensioensituatie en SPW als hun pensioenfonds<sup>7</sup>. Met als resultaat dat ze zich goed voorbereiden op hun financiële toekomst en daarnaar kunnen handelen.

- 3 Bron: Klanttevredenheids-onderzoek 2023.
- 4 Bron: PensioenBarometer SPW, december 2023. In dit onderzoek worden verschillende aspecten gemonitord die het vertrouwen van deelnemers en gepensioneerden in hoe het pensioen door SPW geregeld is beïnvloeden, zoals kennis en houding t.a.v. het huidige en het vernieuwde pensioenstelsel.
- 5 Onderdeel van deze merkbelofte zijn de zes pensioenbeloften van SPW:
  1. Gegarandeerd inkomen zolang men leeft,
  2. Inleg in goede handen, met bewezen rendement,
  3. Zelf kiezen wat men wil doen met zijn pensioen,
  4. Persoonlijke pensioencheck wanneer men dat wil,
  5. Volledig inzicht en overzicht in inkomen voor later,
  6. Pensioenregeling van ons samen, op maat gemaakt voor woningcorporaties.Deze beloften worden in 2024 herijkt, om te zien hoe toekomstbestendig ze zijn.
- 6 Op moment van schrijven zitten we in het traject om onze zorgambitie vast te stellen. Onze zorgambitie wordt ook onderdeel van de nieuwe strategienota 2025-2027.
- 7 Bron: PensioenBarometer SPW, december 2023.

# Hoofdstuk 2. Communicatiestrategie

De deelnemer wil vooral grip en houvast voelen rondom zijn pensioen. Hij wil weten hoe hij ervoor staat, nu en straks. Hij wil weten waar hij van uit kan gaan. En hij wil vertrouwen en rust voelen dat veranderingen vanuit zijn perspectief en situatie worden toegelicht, zodat hij de informatie goed kan plaatsen. We hanteren de volgende pijlers voor onze communicatiestrategie:

1. De toegevoegde waarde van pensioen laten zien<sup>8</sup>: de collectieve meerwaarde ervan met de nadruk op wat er is, en de individuele meerwaarde van wat pensioen de deelnemer brengt. 'Volledig overzicht en inzicht in mijn inkomen voor later.'
2. Focus op grip: inzicht bieden in de persoonlijke situatie van de deelnemer. 'Helder overzicht en inzicht voor en over mij. Informatie is alleen relevant als het over mijn situatie gaat.'
3. Ook in tijden van verandering transparant en evenwichtig communiceren om het vertrouwen en binding met SPW te behouden: vanuit dit vertrouwen willen we deelnemers en werkgevers meenemen richting het vernieuwde pensioenstelsel. Het beeld en vertrouwen dat deelnemers in een fonds hebben, hangt sterk samen met transparant zijn over aanpak en beleid.

Daarnaast hanteren we de volgende **uitgangspunten** in de communicatie over Wtp:

- Het pensioen van de deelnemer in de vernieuwde regeling staat centraal. Daarbij focussen we op wat er is en blijft, zodat we maximaal houvast kunnen bieden. Inhoudelijke persoonlijke communicatie starten we pas op zodra we individueel inzicht kunnen bieden.
- Er is te allen tijde generieke informatie beschikbaar voor deelnemers en werkgevers die nú al meer willen weten.
- We werken samen met onze stakeholders (zie 3.4) die ook met deelnemers en/of werkgevers communiceren.
- We gebruiken zoveel mogelijk de termen uit de Wtp/SPR-woordenlijst van APG, die is gebaseerd op 'Onze taal op groen' van de Pensioenfederatie. Deze termen zijn getoetst bij deelnemers op begrijpelijkheid en associaties.
- We willen betekenisvol in contact komen met onze deelnemers. We hebben de ambitie om persoonlijk te communiceren met onze deelnemers op de momenten die ertoe doen.

## Gefaseerde communicatie

Om grip en houvast te bieden, onderscheiden we drie fasen in de communicatie over de vernieuwde regeling:

- **Besluitvormingsfase:** dit is de fase na de ingang van de Wet toekomst pensioenen, waarin keuzes gemaakt worden ten aanzien van de vernieuwde regeling<sup>9</sup>. De communicatie over de vernieuwde regeling is in deze fase vrij generiek. We zetten voornamelijk in op behouden van vertrouwen, en uitleg over de toegevoegde waarde van pensioen.
- **Implementatiefase:** dit is de fase waarin we toewerken naar de overgang op de nieuwe regels voor pensioen. De communicatie in deze fase wordt richting de overgang op de vernieuwde pensioenregeling steeds inhoudelijker en persoonlijker.
- **Nazorgfase:** dit is de fase na inwerkingtreding van de vernieuwde pensioenregeling. In deze fase richt de communicatie zich op de nieuwe situatie en nazorg, zoals het beantwoorden van vragen en omgaan met klachten.

We doen recht aan de verscheidenheid van de verschillende doelgroepen en aan hun informatiebehoefte over de overgang. We kiezen zodoende voor een informatie- en activatiestrategie, waarbij we per doelgroep én fase kijken naar de best passende communicatieoplossing binnen de mogelijkheden van de middelen en kanalen die we inzetten.

Daarnaast zorgen we voor een gefocuste aanpak voor werkgevers. Zij zijn zowel een doelgroep als een kanaal naar deelnemers toe. Ook voor werkgevers verandert er iets in de werkwijze. Daarnaast zijn zij een vraagbaak voor werknemers. We willen hen goed bedienen bij de onderwerpen die zowel voor hen als hun werknemers van belang zijn. Om die reden informeren wij de werkgever zo veel mogelijk eerst, vooraf aan de communicatie richting deelnemers. Ook ondersteunen we de werkgever in zijn informatievoorziening richting werknemers, want uit diverse onderzoeken weten we dat de werknemer zijn eerste vraag over pensioen op de werkvloer stelt. Het draagt bij aan een gevoel van houvast als zijn vraag ook daar beantwoord kan worden.

## Van generiek naar specifiek

We bouwen de communicatie op en beginnen bij een generieke uitleg over de vernieuwde regeling. Door te werken aan begrip en kennis van de vernieuwde regeling leggen we de basis voor de deelnemer: wat betekent het voor mij? Voordat we vertellen wat er verandert, staan we stil bij wat behouden blijft. Het vertrouwen in het goede dat er is en hoe we dit toekomst-bestendig maken. Vervolgens lichten we over de tijd uit wat de veranderingen zijn. Dit loopt door tot aan Q2 2025. Vanaf dan kunnen we steeds specifieker zijn over wat de vernieuwde regeling voor iemands persoonlijke situatie betekent.

8 Bron: Meerjarencommunicatie-beleidsplan 2023-2025 SPW.

9 Zie bijlage 3 voor een overzicht van de wijzigingen in de pensioenregeling van SPW.



## Van reactief naar proactief

In beginsel willen we het belang van pensioen benadrukken en een positieve betekenis geven aan de term 'pensioen'. Hierna wordt steeds meer kennis toegevoegd aan de communicatie, zoals: wat is de vernieuwde regeling en waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. De communicatiestrategie is vooral gericht op het informeren van de deelnemer hierover. Daarbij nodigen we de deelnemer uit voor meer en achterliggende informatie op relevante kanalen, zoals de website.

Naarmate het moment van overgang op de nieuwe regels voor pensioen dichterbij komt, communiceren we specifiek en nodigen we de deelnemer uit om naar MijnSPW te gaan. De activatiestrategie richt zich dan meer op het verdiepen in de eigen pensioensituatie. Dat wordt nadrukkelijker nadat deelnemers hun voorlopige transitieoverzicht hebben ontvangen. In die fase wordt extra aandacht besteed aan het kunnen beantwoorden van vragen en omgaan met mogelijke klachten naar aanleiding van de overgang op de vernieuwde regeling. Zo geven we ook mede invulling aan onze zorgplicht. In de volgende tabel vatten we de communicatiestrategie samen.

Jaar	2024	2025	2026
<b>Fase</b>			
<b>Strategie</b>	Informatiestrategie	Informatie- en activatiestrategie	Informatie- en activatiestrategie
<b>Doel</b>	Begrip en kennis bevorderen	Inzicht en houvast bieden	Inzicht en duidelijkheid bieden in de nieuwe situatie
<b>Gefaseerde communicatie</b>			
	Vraagbaak: deelnemer/werkgever met vragen kan altijd en direct bij ons terecht		
	Proces: welke stappen wanneer. En hoe communiceren we.		
		Individueel inzicht bieden: wat betekent de vernieuwde regeling concreet voor mij	
	Vragen en klachten		

Deelnemers en werkgevers hebben eigen behoeften en voorkeuren in de communicatie met SPW. Dat geldt uiteraard ook voor communicatie over de overgang naar het vernieuwde stelsel. Per gesegmenteerde doelgroep en per hierboven beschreven fase kijken wij dan ook naar de best passende communicatieoplossing.

aan communicatiemiddelen dat richting deelnemers en werkgevers uitgaat. Waarbij we ervoor zorgen dat dit begrijpelijk voor hen blijft, en goed op elkaar blijft aansluiten. Hoe we dit doen komt in hoofdstuk 5, Communicatie, aan bod.

We vinden dat iedere deelnemer in staat moet zijn om de verandering die de overgang naar de vernieuwde regeling voor hem persoonlijk betekent tot zich te nemen en te begrijpen. De transitiecommunicatie staat hierbij niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van het totaal

# Hoofdstuk 3. Doelgroepen

SPW is het pensioenfonds voor werknemers die onder de cao Woondiensten vallen. Werkgevers zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor werknemers met vragen over hun pensioen. Daarom willen we ook de bij ons aangesloten werkgevers grip en houvast bieden tijdens de overgang naar de vernieuwde regeling. Daarnaast zoeken we ook verbinding met andere stakeholders die (mogelijk) met deze doelgroepen willen communiceren over de nieuwe regels voor pensioen.

Het kennisniveau, de financiële geletterdheid en het taalbegrip van onze deelnemers is relatief hoog<sup>10</sup>. Uit sentimentonderzoek van december 2023 blijkt dat ruim 94% van onze deelnemers weet dat er een vernieuwde pensioenregeling komt. Maar er heerst wel onduidelijkheid over de werkelijke veranderingen die de nieuwe regels voor pensioen met zich meebrengen. Kennis van uitkeren, rendement en de manier waarop het pensioen wordt opgebouwd, is beperkt onder de deelnemers. Er leven meerdere misvattingen over pensioen, vooral over de hoogte van de uitkering en het rendement van het pensioen.

In dit hoofdstuk beschrijven we welke doelgroepen we onderscheiden in onze communicatie om de veranderingen die met de overgang naar de vernieuwde regeling gepaard gaan zo passend mogelijk bij de behoeftes van deelnemers te laten aansluiten<sup>11</sup>. De kernboodschappen behorende bij de verschillende doelgroepen staan omschreven in hoofdstuk 5, Communicatie.

## 3.1 Segmentatie deelnemers

### 3.1.1 Hoofdsegmentatie op basis van pensioenstatus

We kiezen voor een hoofdsegmentatie op basis van pensioenstatus<sup>12</sup>. De gevolgen van de overgang zijn voor deze groepen het meest verschillend, en hier kunnen we ook vanuit de administratie goed op selecteren<sup>13</sup>.

- **Actieven: deelnemers die pensioen opbouwen bij SPW (29.500)**

De gemiddelde leeftijd van de actieve deelnemers is 47 jaar. De helft van hen valt in de leeftijd 38-55 jaar en 62% werkt fulltime. Iets meer dan de helft (52%) is gehuwd of heeft een geregistreerd partner. De gemiddelde pensioenopbouw bij SPW is € 10.147 (bruto per jaar). De inhoudelijke bekendheid over het vernieuwde stelsel is in december 2023 onder actieven gedaald.

De persoonlijke pensioenpot blijft het meest bekend.

- **Slapers: deelnemers die in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij SPW (24.300)**

De slapers zijn gemiddeld 51 jaar oud. Van hen is 55% in de leeftijd 38-55 jaar. 51% is gehuwd of heeft een geregistreerd partner. De gemiddelde pensioenopbouw bij SPW is € 5.950 (bruto per jaar). Ten opzichte van

andere doelgroepen, hebben slapers in december 2023 het minste vertrouwen in zowel het huidige als het vernieuwde pensioenstelsel.

- **Gepensioneerden: deelnemers die (verevend) ouderdomspensioen ontvangen van SPW (17.300)**

Onder de gepensioneerden is 67% gehuwd of heeft een geregistreerd partner. Vrouwen gaan eerder met pensioen: rond 55-60 jaar. Het gemiddeld SPW pensioeninkomen is € 19.000 (bruto per jaar, excl. AOW). Gepensioneerden hebben in december 2023 het meeste vertrouwen in zowel het huidige als het vernieuwde pensioenstelsel.

- **Arbeidsongeschikten: deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen van SPW (1.000)**

De grootste groep arbeidsongeschikten valt in de categorie 56 tot 68 jaar. De gemiddelde leeftijd waarop men arbeidsongeschikt wordt is 56,5 jaar.

- **Nabestaanden: deelnemers die een partner- of wezenpensioen ontvangen van SPW (4.800)**

De grootste groep nabestaanden valt in de categorie 68 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 74,4 jaar.

- **Ex-partners: deelnemers met toekomstig recht op een bijzonder nabestaandenpensioen en/of verevend ouderdomspensioen (8.100)**

De grootste groep ex-partners valt in de categorie 38 tot 56 jaar.

### 3.1.2 Verdiepende segmentatie op basis van leeftijd

Wij willen alle deelnemers in staat stellen om kennis over de vernieuwde regeling op te doen. De impact van de vernieuwde regeling verschilt per leeftijdsgroep. Naarmate een deelnemer bijvoorbeeld ouder wordt, bouwen we het beleggingsrisico af. Naast een hoofdsegmentatie op pensioenstatus kijken we daarom ook naar de informatiebehoefte op basis van leeftijds-categorieën. Jongere deelnemers hebben immers andere behoeften en interesses dan oudere deelnemers. Zo zijn jongeren bijvoorbeeld minder bezig met hun pensioen dan ouderen. Voor zover mogelijk<sup>14</sup> nemen we deze aspecten ook mee in de communicatieactiviteiten en boodschappen. Dit is terug te vinden in de boodschappenmatrix in bijlage 1. Zo biedt de transitiekrant bijvoorbeeld mogelijkheden om op leeftijdsgroepen te segmenteren.

### Segmentatie transitieoverzichten

Voor het bepalen van de noodzakelijke segmentatie bij het voorlopige en definitieve transitieoverzicht wordt een nFTK-Wtp analyse uitgevoerd. Op basis van de resultaten stellen we vast op welke wijze segmentatie wordt toegepast. Een voorbeeld van deze segmentatie is op leeftijd van de deelnemer. Op basis van al bekende effecten zal segmentatie plaatsvinden op basis van pensioenstatus en zal aandacht worden besteed aan het

10 Bron: Klanttevredenheids-onderzoek 2023.

11 Deze doelgroepen zijn niet dezelfde als de doelgroepen uit het transitie- en implementatieplan. De leeftijdscohorten die daarin terugkomen om de risicohouding te bepalen zijn te fijnmazig om als communicatiedoelgroep in de kanalen en middelen terug te laten komen.

12 Deelnemer en werkgever data APG, september 2024.

13 Deelnemers kunnen in meerdere doelgroepen vallen. Bijvoorbeeld als deelnemer en ook als ex-partner van een deelnemer. Het zou optimaal zijn om hiervan een aparte doelgroep te maken en deze gecombineerde informatie te bieden. Dit weegt echter niet op tegen de extra kosten en inspanningen die we hiervoor moeten leveren. Daarbij lopen de huidige communicatiestromen ook apart. Door ze op korte termijn samen te voegen, lopen we risico op fouten. Dat willen we in een periode van overgang op de nieuwe regels voorkomen. Daarom kiezen we ervoor om de huidige communicatiestromen per doelgroep aan te houden.

14 We kunnen de communicatieboodschappen niet altijd 1 op 1 doorvertalen naar de doelgroepen, kanalen en middelen. Procescommunicatie is bijvoorbeeld al ingebouwd in de systemen, en biedt moeilijk de mogelijkheid daarop verder te segmenteren.

voorkomen van onrealistische verwachtingen bij jongere deelnemers voor wie het goed-weer scenario mogelijk fors omhoog kan gaan.

We onderscheiden 4 leeftijdscategorieën<sup>15</sup>: 18 tot 38 jaar, 38 tot 56 jaar, 56 tot 68 jaar en 68 jaar en ouder. De deelnemers binnen deze leeftijdscategorieën<sup>16</sup> hebben duidelijke pensioenbehoefes die aanleiding geven tot activatie van gedrag door middel van communicatie.

**Leeftijdscategorie 1: 18 tot 38 jaar (afgerond 10.000 deelnemers, waarvan 7.000 actief, 2.600 slaper, 30 arbeidsongeschikt, 200 ex-partner en 110 nabestaand)**

**Informatiebehoefte**

Deze leeftijdscategorie is nog weinig betrokken bij pensioen, maar vormt wel een belangrijke doelgroep voor de communicatie. Gezien de ontwikkelingen met de vernieuwde regeling moeten we aandacht besteden aan deze categorie om ze zo vroeg mogelijk te activeren wanneer dat nodig is. Om zo de relevantie van pensioen op het netvlies van de deelnemer te krijgen.

Deze groep heeft geen idee of hun pensioen wel blijft bestaan. Hun vertrouwen in het huidige en vernieuwde pensioenstelsel neemt daarom ook af. De meeste deelnemers volgen de discussies rondom het vernieuwde pensioenstelsel niet en richten zich op andere zaken. Er is echter een groeiende groep die zich wél zorgen maakt over pensioen. Deze groep voelt de noodzaak om zelf vermogen op te bouwen voor later, en daarbij kiezen ze steeds vaker voor beleggen

**Impact**

Deze doelgroep kan de impact van de vernieuwde regeling ervaren bij belangrijke levensgebeurtenissen of bij verandering in de Wtp-regelgeving.

**Strategie**

In de basis kiezen we voor deze doelgroep voor een informatiestrategie. We informeren ze over de nieuwe regels. Mocht er voor deze doelgroep iets veranderen in hun leven, en/of als de vernieuwde regeling impact heeft op hun pensioen, dan activeren wij ze om naar MijnSPW te gaan, hun (papieren) transitieoverzicht te bekijken en/of gebruik te maken van de hulptools (bijvoorbeeld de pensioenquiz, zie paragraaf 5.3 voor een toelichting).

**Leeftijdscategorie 2: 38 tot 56 jaar (afgerond 31.000 deelnemers, waarvan 14.500 actief, 13.000 slaper, 400 arbeidsongeschikt, 3.000 ex-partner en 200 nabestaand)**

**Informatiebehoefte**

Deze leeftijdscategorie neemt besluiten in het dagelijks leven die impact kunnen hebben op het inkomen voor later. Hiervoor zoeken zij informatie bij SPW. Pensioen moet voor hen goed geregeld zijn, zowel voor henzelf als voor het gezin. Deelnemers in deze categorie vragen zich af wat hun pensioen straks nog waard is, wat ze hebben opgebouwd en willen zelf ruimte hebben om keuzes te maken. Ze blijven sparen zien als een goede manier om extra pensioen op te bouwen, maar ze denken ook steeds vaker aan beleggen of investeren in vastgoed.

Deze groep neemt veel belangrijke besluiten die impact hebben op het inkomen voor later. We kunnen deze leeftijdscategorie activeren door bewustzijn van pensioen te creëren en door inzicht te bieden in het netto-inkomen van later.

**Impact**

Deze doelgroep kan de impact van de vernieuwde regeling ervaren bij belangrijke levensgebeurtenissen of bij verandering in de Wtp-regelgeving.

**Strategie**

In de basis kiezen we voor deze doelgroep voor een informatiestrategie. We informeren ze over de vernieuwde regeling. Mocht er voor deze doelgroep iets veranderen in hun leven, en/of als de vernieuwde regeling impact heeft op hun pensioen, dan activeren wij ze om naar MijnSPW te gaan, hun (papieren) transitieoverzicht te bekijken en/of gebruik te maken van de hulptools (bijvoorbeeld de pensioenquiz, zie paragraaf 5.3 voor een toelichting).

15 Ontleend aan deskresearch aangevuld met resultaten van onderzoeken op diverse thema's en doelgroepen, uitgevoerd door APG in september 2022.

16 Aantallen uit Deelnemer en Werkgever data APG, september 2024.

**Leeftijdscategorie 3: 56 tot 68 jaar (afgerond 24.000 deelnemers, waarvan 7.900 actief, 8.600 slaper, 2.400 gepensioneerd, 700 arbeidsongeschikt, 3.200 ex-partner en 900 nabestaand)**

**Informatiebehoefte**

Deze leeftijdscategorie vraagt relatief veel van de uitvoeringsorganisatie vanwege de grotere informatiebehoefte en de concrete vragen die de deelnemer heeft over pensioen en inkomen voor later. Pensioen komt dichtbij en begint concreet te worden. Daarbij horen bijkomende onzekerheden. Deelnemers hebben behoefte aan begeleiding, zekerheid en duidelijkheid over hun financiële situatie voor straks. We willen hier duidelijkheid geven en hen ontzorgen op de weg naar hun pensionering. We willen hen zo goed mogelijk voorbereiden.

**Impact**

Veranderingen in hun eigen leven, zoals minder gaan werken of een veranderende thuissituatie zijn redenen voor vragen of proactieve communicatie. Het deel van deze doelgroep die binnen nu en 2 à 3 jaar met pensioen gaat, ervaart direct de impact van de vernieuwde regeling.

**Strategie**

In de basis geldt er een informatiestrategie over de vernieuwde regeling voor deze doelgroep. Specifiek voor de doelgroep die met pensioen gaat is er een activatiestrategie met bijbehorende tools en hulpmiddelen.

**Leeftijdscategorie 4: 68 jaar en ouder (afgerond 20.000 deelnemers, waarvan 15.000 gepensioneerd, 1.500 ex-partner en 3.500 nabestaand)**

**Informatiebehoefte**

Deze leeftijdscategorie wil duidelijkheid over het (toekomstige) pensioenbedrag. Ze streven naar stabiliteit en behoud van levensstijl. Als er eventueel wat wijzigt, verwachten ze dat SPW hen hierover tijdig informeert. (Niet) verhogen of verlagen zijn nu nog vaak de belangrijkste thema's die voor onduidelijkheid zorgen. We gaan deze doelgroep betrekken in de communicatie over relevante onderwerpen. We zorgen voor evenwichtigheid en laten dus zien dat we al het mogelijke doen om hun belangen op een evenwichtige wijze te behartigen tijdens pensioenwijzigingen. Deze groep reageert vaak en uitgebreid op communicatie.

**Impact**

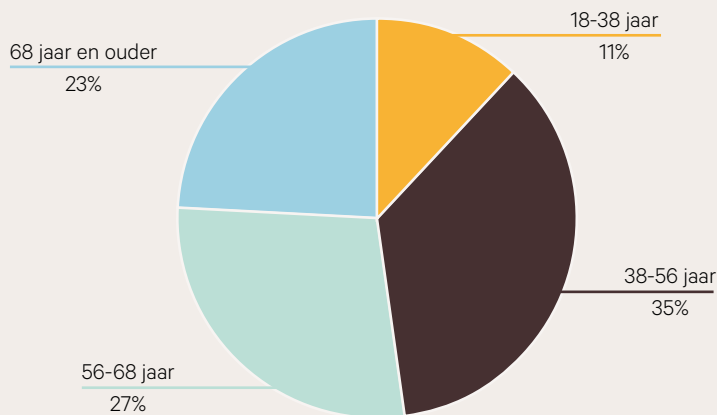
Voor deze doelgroep streven we naar stabiliteit in het maandelijkse pensioenbedrag. Grote of kleine veranderingen, zoals overlijden of kleiner wonen kunnen grote impact hebben op deze deelnemer. Op die momenten hebben zij duidelijkheid nodig van SPW.

**Strategie**

Informatiestrategie; we informeren deze doelgroep tijdig en op een begrijpelijke manier over de veranderingen.

**3.1.3 Overige segmentatie**

Grootte leeftijdscategorieën deelnemers SPW



We houden bij onze communicatie ook rekening met een aantal specifieke kenmerken, zonder die als aparte doelgroep te definiëren. Deze komen terug in de volgende tabel.

<b>Was/wordt doelgroepen:</b> speciale groepen deelnemers voor wie specifiek iets gaat wijzigen in de vernieuwde regeling	De specifieke situatie van een deelnemer vanuit de huidige regeling vraagt om specifieke boodschappen bij de overgang van hoe het was naar wat het gaat worden. Voorbeelden hiervan zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelnemers die vanaf 1 januari 2026 vanaf 55 jaar met pensioen willen gaan</li> <li>• Deelnemers met een Anw-hiaatverzekering</li> <li>• Deelnemers met een nettopensioenregeling</li> </ul>
<b>Deelnemers waarvan vanaf 2 januari 2025 of vlak ná invaren de situatie verandert<sup>17</sup></b>	Life-events zoals pensioenaanvraag, toetreding tot het fonds, waardeoverdracht, scheiden en overlijden (in relatie tot het nabestaandenpensioen).
<b>Bijzondere groepen</b>	Deelnemers zonder digitale vaardigheden, laaggeletterden, deelnemers waarvan de data nog niet op orde is en deelnemers die net voor 1 januari 2026 uit dienst gaan, en daardoor compensatie mislopen.

Het volledige overzicht aan doelgroepen tonen we in de volgende figuur. De boodschappen die zij meekrijgen, werken we uit in hoofdstuk 5, Communicatie.

Actieven	Slapers	Gepensioneerden	Arbeidsongeschikten	Nabestaanden	Ex-partners
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LC 1: 18-38 jaar</li> <li>• LC 2: 38-56 jaar</li> <li>• LC 3: 56-68 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LC 1: 18-38 jaar</li> <li>• LC 2: 38-56 jaar</li> <li>• LC 3: 56-68 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LC 3: 56-68 jaar</li> <li>• LC 4: 68 jaar en ouder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LC 1: 18-38 jaar</li> <li>• LC 2: 38-56 jaar</li> <li>• LC 3: 56-68 jaar</li> <li>• LC 4: 68 jaar en ouder</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 jaar voor de AOW-leeftijd op 1 januari 2026</li> <li>• Die vanaf 1 januari 2026 vanaf 55 jaar met pensioen willen gaan</li> <li>• Met een nettopensioenregeling</li> <li>• Met een Anw-hiaatverzekering</li> <li>• Gemoedsbezwaarden</li> <li>• Nieuwe intreders per 1 januari 2026</li> <li>• Waardeoverdracht IN</li> <li>• Die tussen 1 juli 2025 en 1 januari 2026 pensioen aanvragen</li> <li>• Tussen 34 en 68 jaar i.v.m. compensatie</li> <li>• Tot 34 jaar i.v.m. niet in aanmerking komen voor compensatie</li> <li>• Die net voor 1 januari 2026 uit dienst zouden kunnen gaan en daardoor compensatie mislopen</li> <li>• Die tussen 2 januari 2025 en 1 januari 2026 scheiden/overlijden</li> <li>• In het tweede ziektejaar</li> <li>• Met een vrijwillige voortzetting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 jaar voor de AOW-leeftijd op 1 januari 2026</li> <li>• Die vanaf 1 januari 2026 vanaf 55 jaar met pensioen willen gaan</li> <li>• Die pensioen aanvragen</li> <li>• Waardeoverdracht UIT</li> <li>• Die net voor 1 januari 2026 uit dienst gaan en daardoor compensatie mislopen</li> <li>• Met een klein pensioen</li> <li>• Die na 1 januari 2026 uit dienst gaan en een WW- of ZW-uitkering ontvangen</li> <li>• Met een nettopensioenregeling</li> <li>• Die tussen 2 januari 2025 en 1 januari 2026 scheiden/overlijden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemoedsbezwaarden</li> <li>• Met overgangsrecht tijdelijk partnerpensioen</li> <li>• In een hoog-laag constructie</li> <li>• Met een nettopensioenregeling</li> <li>• Die tussen 2 januari 2025 en 1 januari 2026 scheiden/overlijden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die pensioen aanvragen</li> <li>• Met een Anw-hiaatverzekering</li> <li>• Met een eindejaars-uitkering arbeidsongeschikten</li> <li>• Tussen 34 en 68 jaar i.v.m. compensatie</li> <li>• Met een vaste indexatie-uitkering</li> <li>• Met een WGA-hiaat en een aanvullend arbeidsongeschiktheids-pensioen</li> <li>• Met een fictieve AO-klasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partners</li> <li>• Wezen</li> <li>• Wezen onder 18 jaar op 1 januari 2026</li> <li>• Wezen paar maanden voor 25e verjaardag</li> <li>• Gemoedsbezwaarden</li> <li>• Met een netto-pensioen-uitkering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Met verevend pensioen</li> <li>• Met geconverteerd pensioen</li> </ul>
Deelnemers waarvan de data nog niet op orde is Deelnemers zonder digitale vaardigheden en laaggeletterden					

\*LC=leeftijdscategorie

17 Het voorlopige transitieoverzicht werkt met een peildatum van 1 januari 2025, en wordt in het najaar van 2025 verstuurd. Dit betekent dat alles wat na 1 januari 2025 gebeurt, zoals een scheiding of waardeoverdracht, niet in het overzicht wordt meegenomen.

### 3.2 Segmentatie werkgevers (aantal:335)

Voor alle werkgevers geldt:

- Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde;
- Pensioen is één van de vele onderwerpen op hun bordje;
- Veel pensioenvragen zijn van praktische aard;
- Ze willen zekerheid dat SPW ondersteuning biedt wanneer ze dat nodig hebben;
- Ze hebben behoefte aan 'hapklare' handreikingen: checklists, video's, tools om eenvoudig zelf in te zetten richting hun werknemers;
- Dat de deelnemer ook naar de werkgever kijkt als het gaat om pensioenvragen.

Om de behoefte en communicatievoorkeuren van de werkgevers in kaart te brengen, is er gekozen voor segmentatie op basis van 3 verantwoordelijkheden: Besturen, Voorlichten en Uitvoeren. Zo kunnen we werkgevers voorzien van de meest relevante informatie, passend bij hun rol binnen hun organisatie: de rol als bestuurder, HR-adviseur en uitvoerder.

Secundaire doelgroep: administratiekantoren  
Administratiekantoren zijn door werkgevers ingehuurd voor het uitvoeren van de administratieve activiteiten van de werkgever. De verantwoordelijkheid voor het informeren van de administratiekantoren over de overgang van SPW op de nieuwe regels voor pensioen, ligt bij de werkgever.

### 3.3 Informatiebehoefte werkgevers

#### De rol die de werkgever inneemt bij het pensioen

We hebben 335 aangesloten werkgevers (waaronder 56 vrijwillig aangesloten), waarvan 85% minder dan 50 medewerkers in dienst heeft. Dit betekent dat de verantwoordelijkheden, zo ook pensioen, veelal bij 1 persoon terecht komen. Het is belangrijk dat we hier in de communicatie rekening mee houden. Om de behoeftes en communicatievoorkeuren van de werkgevers in kaart te brengen, kijken we naar de rol die de werkgever neemt bij pensioen.

De rol van de werkgever hangt vaak samen met de grootte van het bedrijf:

- Voor kleine bedrijven is pensioen voornamelijk een kostenpost en een administratieve taak. Deze werkgevers zijn vooral uitvoerend bezig met pensioen: de primaire, operationele processen.
- Bij grote bedrijven, met een professionele HR-afdeling, is de rol van de werkgever bij pensioen breder. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en onderdeel van bijvoorbeeld het vitaliteitsbeleid. De HR-afdeling kan een voorlichtingsrol invullen, mits zij voldoende op de hoogte zijn van de veranderende pensioenregels. Wij willen deze grote werkgevers faciliteren en stimuleren om een voorlichtersrol in te nemen.

#### Segmentatie werkgevers

Om de behoefte en communicatievoorkeuren van de werkgevers in kaart te brengen, is er gekozen voor segmentatie op basis van 3 verantwoordelijkheden: Uitvoeren, Voorlichten en (Be)sturen. Zo kunnen we werkgevers voorzien van de meest relevante informatie, passend bij hun rol in de organisatie.

Uitvoeren	Voorlichten	(Be)sturen
<p><b>Verantwoordelijkheden</b> Verantwoordelijk voor de primaire operationele processen rondom pensioeninhoudelijke vraagstukken en financiële administratie, waaronder de salarisadministratie. Voor hen is het van belang dat de taken op tijd en foutloos worden gedaan.</p>	<p><b>Verantwoordelijkheden</b> Mensen met een voorlichtende HR-verantwoordelijkheid met pensioen in hun portefeuille. Ze geven zowel strategisch-tactisch als casus specifiek voorlichting over personeel- en organisatiebeleid richting bestuurders. Vaak zijn ze een sparringpartner voor bijvoorbeeld personeels- en organisatiebeleid, waaronder strategisch personeelsbeleid, vitaliteitsbeleid en het pensioenbeleid. Naast het voorlichten zijn ze ook het eerste aanspreekpunt voor pensioeninhoudelijke vragen van medewerkers.</p>	<p><b>Verantwoordelijkheden</b> Houden zich op strategisch niveau bezig met de ontwikkeling van de organisatie op het gebied strategie, financiën en beleid (waaronder het arbeidsvoorwaardenbeleid en pensioen). Ze hebben een lange termijn focus en streven naar goed werkgeverschap. Ze bepalen vaak samen met adviseurs hoe ze pensioen willen inzetten als arbeidsvoorwaarde, die aansluit bij de werknemers, de strategie en de ambities van de organisatie. Ze zijn het schakelpunt tussen fonds en organisatie, met name bij complexere vraagstukken en escalaties.</p>
<p><b>Rollen</b> Salarisadministrateur   HR/ P&amp;O medewerker   financieel administrateur   ondernemer   administratiekantoor</p>	<p><b>Rollen</b> HR business partner   HR adviseur   externe adviseur   lid OR   medewerker die pensioen als specialisatie heeft</p>	<p><b>Rollen</b> Directeur GAH   CHRO   HR Directeur   HR Manager   teamleider   manager personeelszaken   ondernemer</p>

### **Vrijwillig aangesloten werkgevers**

De 56 vrijwillig aangesloten werkgevers verdienen een aparte benadering. Zij moeten beslissen of ze de pensioenen van hun medewerkers ook in het vernieuwde stelsel bij SPW willen blijven onderbrengen. Zo ja, dan tekenen ze daarvoor een nieuw contract.

### **3.4 Overige stakeholders**

We willen meer samenwerken met sectorpartijen zoals FNV, CNV, De Unie en Aedes. Aedes is de branchevereniging van woningcorporaties in Nederland. Deze vereniging draagt eraan bij dat 28.000 medewerkers bij 263 corporaties optimaal hun werk kunnen doen. De leden van Aedes zijn samen verantwoordelijk voor ongeveer een derde van alle woningen in Nederland. Daarnaast informeren we cao-partijen zodat de communicatie consistent blijft. Om ervoor te zorgen dat zij op de hoogte zijn van wat we in het algemeen communiceren met deelnemers, ontvangen onze stakeholders deze communicatie ook.

# Hoofdstuk 4. Communicatiedoelen

Met de communicatie over de (overgang naar de) vernieuwde regeling willen we de onzekerheden die een nieuw stelsel met zich meebrengt beperken. Zowel onder deelnemers als onder werkgevers. Dit willen we doen door voort te bouwen op het bestaande vertrouwen in ons fonds en specifiek op het vertrouwen dat het opgebouwde pensioen blijft bestaan. Maar ook dat er realistische verwachtingen zijn over de hoogte van het pensioen in de vernieuwde pensioenregeling. Om die reden stellen wij voor de gehele overgang op de nieuwe regels communicatiedoelen op.

## 4.1 Communicatiedoelen deelnemers

We stellen onze communicatiedoelen op basis van kennis, houding en gedrag op. Door gedrag, zoals het raadplegen van bijvoorbeeld een online kennisbank, doen deelnemers ook automatisch meer kennis op. We vinden het belangrijk dat deelnemers goed begrijpen wat er staat te gebeuren en welke invloed dat op hen heeft. En dat ze het vertrouwen hebben dat SPW als hun pensioenfonds blijft zorgen voor een goed pensioen.

In 2024 heeft het relationele Klanttevredenheidsonderzoek (rKTO) plaatsgevonden (inclusief de nulmeting), waarin onderstaande doelstellingen door middel van meerdere vragen ook expliciet uitgevraagd werden<sup>18</sup>. Dit onderzoek hebben we onder deelnemers en werkgevers uitgezet. Op basis van die resultaten en inzichten zijn de percentages in de doelstellingen bepaald. We meten deze doelstellingen in 2025 en 2026 middels een rKTO (de effectmeting). Afhankelijk van de uitkomsten van het rKTO en wanneer nodig besluiten we of aanvullend onderzoek nog nodig is. Bijvoorbeeld na een speciaal communicatiemoment. Daarbinnen meten we dan de doelstellingen en het sentiment.

In hoofdstuk 7 gaan we dieper in op de kanalen waarop we de scores op de doelstellingen gaan meten bij deelnemers en werkgevers<sup>19</sup>. Dit is een continu proces van meten en verbeteren. Met dat in het achterhoofd stellen wij de volgende kwantitatieve doelstellingen op:

### Kennis

#### Algemene Kennis

1. Op 1 juli 2025 weet 70% van de deelnemers<sup>20</sup> op hoofdlijnen<sup>21</sup> wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW.
2. Op 1 juli 2026 weet 60% van de uitkeringsgerechtigden dat het fonds maatregelen heeft genomen om de pensioenuitkering zo stabiel mogelijk te houden maar dat schommelingen nog wel mogelijk zijn.

#### Persoonlijke Kennis

3. Op 1 juli 2026 begrijpt 45% van de deelnemers wat de

overgang naar de vernieuwde pensioenregeling voor hen persoonlijk betekent.<sup>22</sup>

### Houding

1. Op 1 juli 2026 is 55% van de deelnemers tevreden over de informatie die zij krijgen van SPW over de vernieuwde pensioenregeling.
2. Op 1 juli 2026 is 70% van de deelnemers tevreden met de beantwoording van vragen rondom de vernieuwde pensioenregeling door SPW.

### Gedrag

#### Voor overgang (tot 31 december 2025)

1. In 2025 hebben 20.000 (cumulatief) unieke bezoekers de 'kennisbank' over de vernieuwde regeling op [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel) bezocht.

#### Na transitieoverzicht(en)

2. Tussen ontvangst van het voorlopige transitieoverzicht en 1 juli 2026 heeft 54% van de deelnemers de pagina 'persoonlijke situatie' (de transitietool in laag 2) in MijnSPW bezocht.

## 4.2 Communicatiedoelen Werkgevers

We willen een zachte landing naar het vernieuwde pensioenstelsel creëren, zodat werkgevers zo weinig mogelijk zorgen of vragen hebben over:

- Pensioenopbouw werknemers;
- De hoogte van de premie;
- Proces van premieafdracht;
- Andere vragen van henzelf of van werknemers.

Met dit in het achterhoofd stellen wij de volgende kwantitatieve doelstellingen op:

### Kennis

1. Op 1 juli 2025 weet 94% van de werkgevers op hoofdlijnen<sup>23</sup> wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW.
2. Op 1 juli 2025 weet 75% van de werkgevers waar ze informatie over de vernieuwde pensioenregeling kunnen vinden.

### Houding

- Op 1 juli 2026 is 65% van de werkgevers tevreden over informatie die zij krijgen vanuit het fonds over de vernieuwde pensioenregeling.

### Gedrag

- In 2025 hebben 750 (cumulatief) unieke bezoekers de kennisbank voor werkgevers over de vernieuwde regeling op [spw.nl](https://spw.nl) bezocht.

18. Voor de Wtp vragenlijst in het rKTO verwijzen we naar bijlage 2.
19. We beseffen dat wat deelnemers weten, doen en vinden ook wordt beïnvloed door externe factoren zoals economische omstandigheden, veranderingen in wet- en regelgeving, de publieke opinie en de media. Hier houden we in de meting van de doelstellingen uiteraard rekening mee.
20. Binnen het deelnemersbestand meten we naast het totaal ook op pensioenstatus: actief, slaper en gepensioneerd. Dit geeft ons richting voor het geval we moeten bijsturen in de communicatie. Mogelijk zijn een aantal subdoelgroepen te klein om een representatieve uitslag specifiek voor deze groepen te krijgen. Zij worden wel in het totaaloverzicht meegenomen.
21. Begrip op hoofdlijnen meten we middels een zogenoemde self-assessment vraag. We kijken daarbij naar of deelnemers de stellingen (buffer om risico's te delen, pensioen beweegt mee met de economie, AOW blijft gelijk, pensioenuitkering kan elk jaar veranderen, nabestaandenpensioen op basis van risico) juist beantwoorden.
22. We meten deze doelstelling middels een self-assessment, waarbij deelnemers aangeven of ze begrijpen wat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor hen persoonlijk betekent. En we vragen deelnemers aan te geven of ze het persoonlijke overzicht van hun vernieuwde pensioen hebben bekeken.
23. We splitsen dit uit in individuele vragen waarin werkgevers wordt gevraagd naar: Buffer om risico's te delen, pensioen beweegt mee met de economie, AOW blijft gelijk, pensioenuitkering kan elk jaar veranderen, nabestaandenpensioen op basis van risico.



# Hoofdstuk 5. Communicatie

## 5.1 Boodschappen en middelen

De belangrijkste vraag van deelnemers is: wat betekent de overgang op de nieuwe regels voor mij? Om die vraag te beantwoorden, kiezen we voor gefaseerde communicatie van 'generiek & informeren' naar 'specifiek & activeren', zoals ook toegelicht in hoofdstuk 2, Communicatiestrategie. We zetten communicatiemiddelen en boodschappen in verdeeld over drie fasen, zoals benoemd in datzelfde hoofdstuk:

### 1. Besluitvormingsfase

- Van juli 2023 tot publicatie transitieplan: *SPW werkt vanaf 1 januari 2026 volgens de vernieuwde pensioenregeling. We beschermen wat we belangrijk vinden, een goed pensioen voor iedereen, ook straks. Veel blijft hetzelfde. We houden u op de hoogte van de stappen die we nemen. En wat dit voor u persoonlijk betekent. Op [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel) leest u hier meer over.*
- Vanaf publicatie transitieplan tot 9 maanden voor de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling: *De vernieuwde regeling van SPW is bekend. Bekijk onze vernieuwde pensioenregeling op [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel).*

### 2. Implementatiefase

- Vanaf 9 maanden voor de overgang naar de vernieuwde regeling: *Op 1 januari 2026 gaat uw pensioen over naar de nieuwe regels voor pensioen. Komend najaar ontvangt u een voorlopig overzicht van uw vernieuwde pensioen samen met het UPO. Op dit voorlopige overzicht staat onder andere het pensioen dat we voor u en uw nabestaanden verwachten in de vernieuwde regeling. Een volledig overzicht vindt u vanaf dan ook in MijnSPW.*
- Vanaf 5 maanden vóór overgang naar de vernieuwde regeling: *Vanaf 1 januari 2026 gaat uw pensioen over naar de vernieuwde pensioenregeling. Bekijk het voorlopige overzicht van uw vernieuwde pensioen en kijk in MijnSPW wat we verwachten dat dit betekent voor uw pensioen.*

### 3. Nazorgfase

- Tot 6 maanden na de overgang naar de vernieuwde regeling: *Uw pensioen is overgegaan naar de vernieuwde pensioenregeling. Begin 2026 ziet u in MijnSPW wat dit betekent voor uw pensioen. Ook ontvangt u een definitief transitieoverzicht met wat de overgang voor uw pensioen betekent. Vragen? Ga naar [spw.nl](https://spw.nl) of neem contact met ons op.*

De rode draad daarbij is de volgende:

- Deelnemers vinden op [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel) de meest recente informatie over de overgang naar de nieuwe pensioenregels en, later in het proces, onze vernieuwde pensioenregeling. Daarbij kunnen ze altijd met hun vragen terecht bij het klantcontactcentrum (telefonisch, per chat en e-mail) en pensioenvoorlichters.
- Naarmate we dichterbij het moment van overgang naar de vernieuwde regeling komen, krijgen deelnemers een transitiekrant<sup>24</sup> waarin ze meer informatie krijgen over de vernieuwde regeling.
- Zodra het transitiemoment in zicht is, volgt, samen met het UPO, het voorlopige transitieoverzicht met informatie over wat de overgang naar verwachting voor het pensioen van onze deelnemers betekent.
- Nadat we zijn overgegaan op de nieuwe regels voor pensioen, ontvangen deelnemers het definitieve transitieoverzicht met daarin informatie over wat de overgang op de nieuwe regels nu daadwerkelijk voor het pensioen van onze deelnemers betekent.

In de volgende tabel is te zien welke middelen we in welke fase beschikbaar stellen, en welke middelen we actief verstrekken. Zoals gesteld in hoofdstuk 2, Communicatiestrategie, wordt de middeleninzet richting moment van overgang op de nieuwe regels steeds groter en persoonlijker.

<sup>24</sup> Hoe we de transitiekrant inzetten, is nog nader te bepalen.

Jaar	2024	2025	2026
<b>Fase</b>	Besluitvorming		Nazorg
<b>Beschikbare informatie</b>	<p><b>Digitale middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</li> <li>MijnSPW &amp; aanvraagtool</li> <li>LinkedIn</li> <li>Video straatinterviews</li> <li>Pensioenvoorlichting / bijeenkomsten</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Klantcontactcentrum</li> <li>Pensioenvoorlichting / bijeenkomsten</li> </ul>	<p><b>Digitale middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SPW.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</li> <li>MijnSPW &amp; aanvraagtool</li> <li>LinkedIn</li> <li>Chatbot</li> <li>Pensioenvoorlichting / bijeenkomsten</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Klantcontactcentrum</li> <li>Pensioenvoorlichting / bijeenkomsten</li> </ul>	<p><b>Digitale middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SPW.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</li> <li>MijnSPW &amp; aanvraagtool</li> <li>Chatbot</li> <li>Pensioenvoorlichting / bijeenkomsten</li> <li>Mijnpensioenoverzicht.nl</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Klantcontactcentrum</li> <li>Pensioenvoorlichting / bijeenkomsten</li> </ul>
<b>Actief verstrekte informatie</b>	<p><b>Digitale middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nieuwsbrieven</li> <li>E-mails</li> <li>Duale procescommunicatie</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> <li>Duale procescommunicatie</li> </ul>	<p><b>Digitale middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nieuwsbrieven</li> <li>E-mails</li> <li>Duale procescommunicatie</li> <li>Transitiekraant</li> <li>Voorlopig transitieoverzicht</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> <li>Transitiekraant</li> <li>Duale procescommunicatie</li> <li>Voorlopig transitieoverzicht</li> </ul>	<p><b>Digitale middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nieuwsbrieven</li> <li>E-mails</li> <li>Definitief transitieoverzicht</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> <li>Definitief transitieoverzicht</li> </ul>

### 5.1.1 Doelgroepenmatrix boodschappen en middelen

In een doelgroepenmatrix zetten we uiteen wat de impact is van de vernieuwde regeling voor de betreffende groepen deelnemers. De informatiebehoefte van de deelnemer staat op basis van deze vragen centraal. Daarnaast sluiten we voor de verzending van het (voorlopige) transitieoverzicht aan bij het bestaande UPO-verzendingsproces. We zorgen zo voor grip en houvast voor de deelnemer. De matrix is nu op de deelnemer toegespitst, de informatie is ook voor werkgevers van belang in het kader van de eerdergenoemde steunstructuur en wordt daar waar relevant en mogelijk ook gedeeld met hen.

We kiezen in de matrix voor gefaseerde communicatie van 'generiek & informeren' naar 'specifiek & activeren', zoals ook toegelicht in hoofdstuk 2, Communicatiestrategie. In de linker kolom staan de middelen die we inzetten. In de kolom daarnaast laten we zien aan welke doelstellingen uit hoofdstuk 4, Communicatiedoelen, we werken. Daarbij staat K1 bijvoorbeeld voor kennisdoelstelling 1 (Op 1 juli 2025 weet 70% van de deelnemers op hoofdlijnen wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW), en G2 voor gedragsdoelstelling 2 (Tussen ontvangst van het voorlopige transitieoverzicht en 1 juli 2026 heeft 54% van de deelnemers de pagina 'persoonlijke situatie', de transitietool in laag 2, in MijnSPW bezocht). In de derde kolom staan de kernboodschappen en daarnaast geven we de doelgroepen weer. De hoofdsegmentatie vindt plaats op basis van pensioenstatus, maar we kijken ook naar leeftijdscategorieën. Daarnaast houden we rekening met

life-events en bijzondere doelgroepen die net wat meer aandacht behoeven. De matrix is opgedeeld in de 3 fasen zoals opgesteld in hoofdstuk 2, Communicatiestrategie: besluitvorming, implementatie en nazorg.

Omdat de matrix dermate groot is, plaatsen we ter illustratie 1 regel uit de matrix op de volgende pagina in dit hoofdstuk. Daarnaast nemen we ook een compacte versie in dit hoofdstuk op (zie paragraaf 5.1.2), waarin we samenvattend uiteenzetten welke boodschappen en middelen worden ingezet per fase. De volledige matrix is te vinden in bijlage 1.

**Besluitvormingsfase**  
**Juli 2023 tot publicatie transitieplan (q2 2024)**  
**Er komen nieuwe regels voor uw pensioen**

Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1A</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn - e-mail <b>Q4 2023</b>	K1 K2 H1 G1	<p><b>We beschermen samen wat van waarde is</b></p> <p>Voor u is natuurlijk 1 ding het belangrijkste: de zekerheid van een goed pensioen. Zodat u ook straks de invulling kan geven aan het leven dat u wenst. Gelukkig behoort ons pensioenstelsel al decennia tot de beste van de wereld. Dat willen we als SPW ook zo houden. Maar daarvoor is enig onderhoud noodzakelijk. Ons pensioen krijgt daarom een upgrade.</p> <p>Er wordt veel gesproken over de verandering van ons pensioen. We begrijpen dat dit een gevoel van onzekerheid met zich meebrengt. Er zullen onderdelen van hoe wij het samen regelen veranderen, maar wij zien dit vooral als verbeteringen. Veel blijft ook hetzelfde. Een zekerheid die blijft: SPW zorgt ervoor dat uw pensioen, en dat van alle (oud-)corporatie-medewerkers, 'goed voor elkaar is'. Nu en straks. Met één duidelijk doel: het best mogelijke pensioen voor u. Uw leven lang. Ook straks staat uw pensioen als een huis.</p> <p>Ons pensioen wordt transparanter en persoonlijker. Daarom dat we nu ook al graag meer vertellen over wat hetzelfde blijft, wat verandert en wat wij gaan doen voor uw pensioen.</p> <p><b>Waarom is dit onderhoud nodig?</b></p> <p>Omdat we zo voor u en de volgende generaties blijven bouwen aan het best mogelijke pensioen. Tijden veranderen en daarom is het verstandig daarop in te spelen. Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De economie, de arbeidsmarkt en de samenstelling van onze samenleving zijn veranderd.</li> <li>• We worden steeds ouder en er zijn ook nog eens minder werkenden vergeleken met gepensioneerden.</li> <li>• We werken niet meer ons hele leven voor één werkgever en werken bovendien steeds vaker voor onszelf.</li> </ul> <p>Dit maakt het noodzakelijk om enkele aanpassingen te doen in hoe wij ons pensioen regelen. Daarom werken we hard aan ons vernieuwde pensioen.</p> <p><b>Maar de belangrijkste zekerheid, die blijft</b></p> <p>Ook straks zorgt SPW, samen met u, voor een pensioen van ons samen. We beschermen wat we belangrijk vinden. Ook straks delen we samen risico's en werken we samen voor uw pensioen en blijft er ruimte om zelf te kiezen. Zo zorgen we voor een pensioen dat sociaal, collectief en persoonlijk is.</p> <p>Goed voor werknemers en werkgevers. Goed voor uw pensioen. Goed voor elkaar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>

**5.1.2 Overzicht boodschappen en middelen per fase voor deelnemers**

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven kiezen we voor een strategie van 'generiek & informeren' naar 'specifiek & activeren', waarbij we steeds proactiever worden. Dat is terug te zien in de middeleninzet: de frequentie neemt toe naarmate we dichterbij de transitiedatum van 1 januari 2026 komen. We zorgen ervoor dat werkgevers van tevoren weten welke geanonimiseerde communicatie naar deelnemers uitgaat. Hierbij doen wij geen afbreuk aan de verplichting om de deelnemers tijdig<sup>25</sup> te informeren.

We zetten bestaande middelen in, en vullen deze aan met een aantal extra middelen voor de overgang. In paragraaf 5.3 Kanalen en middelen deelnemers en 5.4 Kanalen en

middelen werkgevers geven we een korte toelichting op de middelen die we inzetten.

25 Voor deelnemers die onvindbaar zijn, stellen we een informatiepakket over de overgang op de nieuwe regels samen voor op het moment dat zij zich bij ons melden.

Moment	<b>Besluitvorming:</b> <b>1 juli 2023 tot 1 april 2025</b>  <b>Doel: Begrip en kennis bevorderen</b>	<b>Implementatie:</b> <b>1 april 2025 tot 1 januari 2026</b>  <b>Doel: Inzicht en houvast bieden</b>	<b>Nazorg:</b> <b>1 januari 2026 tot 1 juli 2026</b>  <b>Doel: Inzicht en duidelijkheid bieden in de nieuwe situatie</b>
<b>Boodschap</b>	<b>Hoofdboodschap:</b> We beschermen wat we belangrijk vinden, een goed pensioen voor iedereen, ook straks. Veel blijft hetzelfde.	<b>Hoofdboodschap:</b> Hierbij ontvangt u een voorlopig overzicht van wat de nieuwe regels voor pensioen naar verwachting voor uw pensioen betekenen.	<b>Hoofdboodschap:</b> Uw (opgebouwde) pensioen is nu omgezet naar de vernieuwde regeling. Hierbij ontvangt u het definitieve overzicht van wat de nieuwe regels voor uw pensioen betekenen.
<b>Actieven</b>	<b>Deelboodschap:</b> Pensioen is en blijft een waardevolle arbeidsvoorwaarde + inhoud vernieuwde regeling.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, werkgever, website, social media <b>Doelstelling:</b> K1, H1, H2, G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, video's, LinkedIn, e-mail, procesbrieven	<b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. Bekijk uw pensioen in MijnSPW.  <b>Hoe/Kanalen:</b> website, KCC, werkgever <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2, G1, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, transitiekrant, procesbrieven, transitieoverzicht	<b>Deelboodschap:</b> Bekijk uw pensioen in MijnSPW. Bij deze kanalen kunt u terecht met uw vragen.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, werkgever, website <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, procesbrieven, transitieoverzicht
<b>Gepensioneerden</b>	<b>Deelboodschap:</b> Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: Inhoud vernieuwde regeling (verschillen en overeenkomsten).  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, social media <b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, H2, G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, video's, LinkedIn, e-mail, procesbrieven	<b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. Bekijk uw pensioen in MijnSPW.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2, G1, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, Nieuwsbrief, MijnSPW, transitiekrant, procesbrieven, transitieoverzicht	<b>Deelboodschap:</b> Bekijk uw pensioen in MijnSPW en op uw betaalspecificatie. Bij deze kanalen kunt u terecht met uw vragen: KCC.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, <b>Doelstelling:</b> K2, K3, H1, H2, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, procesbrieven, transitieoverzicht
<b>Slapers</b>	<b>Deelboodschap:</b> Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: Inhoud vernieuwde regeling (verschillen en overeenkomsten).  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K1, H1, H2, G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, procesbrieven	<b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. Bekijk uw pensioen in MijnSPW.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2, G1, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, procesbrieven, transitieoverzicht	<b>Deelboodschap:</b> Bekijk uw pensioen in MijnSPW. Bij deze kanalen kunt u terecht met uw vragen.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, procesbrieven, transitieoverzicht
<b>Arbeidsongeschikten</b>	<b>Deelboodschap:</b> Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: Inhoud vernieuwde regeling (verschillen en overeenkomsten).  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, social media <b>Doelstelling:</b> G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, LinkedIn, procesbrieven	<b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. Dit wordt straks uw verwachte maandelijkse pensioen.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, G1, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, Nieuwsbrief, MijnSPW, transitiekrant, procesbrieven, transitieoverzicht	<b>Deelboodschap:</b> Bekijk uw pensioen in MijnSPW en op uw betaalspecificatie. Bij deze kanalen kunt u terecht met uw vragen: KCC, website.  <b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, <b>Doelstelling:</b> K3, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, nieuwsbrief, MijnSPW, procesbrieven, transitieoverzicht

<b>Nabestaanden</b>	<p><b>Deelboodschap:</b> Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: Inhoud vernieuwde regeling (verschillen en overeenkomsten).</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, social media <b>Doelstelling:</b> G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, LinkedIn, MijnSPW, procesbrieven</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. Dit wordt straks uw verwachte maandelijkse pensioen.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, G1, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, procesbrieven, MijnSPW, transitieoverzicht</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> Bekijk uw pensioen in MijnSPW en op uw betaalspecificatie. Bij deze kanalen kunt u terecht met uw vragen: KCC, website.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, <b>Doelstelling:</b> K3, G2 <b>Hoe/Middelen:</b> website, procesbrieven, transitieoverzicht, MijnSPW</p>
<b>Ex-partners</b>	<p><b>Deelboodschap:</b> Inhoud vernieuwde regeling.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, procesbrieven</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. Dit verandert er voor u.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, MijnSPW (ex-partner met conversie) <b>Doelstelling:</b> K3, G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, procesbrieven, transitieoverzicht</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> Zo werkt het.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website, MijnSPW (ex-partner met conversie) <b>Doelstelling:</b> K3, G1 <b>Hoe/Middelen:</b> website, procesbrieven, transitieoverzicht</p>
<b>Was wordt doelgroep (zie 3.1.3 Overige segmentatie)</b>		<p><b>Deelboodschap:</b> We doen de overgang naar de vernieuwde regeling stap voor stap. De vernieuwde regeling heeft straks impact op uw pensioen.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2 Middelen: brief/mail naar de deelnemers die het betreft, website en MijnSPW</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> De vernieuwde regeling heeft impact op uw pensioenbedrag.</p> <p><b>Hoe/Kanalen:</b> KCC, website <b>Doelstelling:</b> K3, H1, H2 Middelen: brief/mail naar de deelnemers die het betreft, website en MijnSPW</p>

### 5.1.3 Overzicht boodschappen en middelen per fase voor werkgevers

<b>Moment</b>	<b>Besluitvorming fonds: 1 juli 2023 tot 1 april 2025</b>	<b>Implementatie: 1 april 2025 tot 1 januari 2026</b>	<b>Uitvoering: 1 januari 2026 tot 1 juli 2026</b>
	<b>Doel: begrip en kennis bevorderen</b>	<b>Doel: inzicht en houvast bieden</b>	<b>Doel: uitvoering en nazorg</b>
<b>Boodschap Bestuurder: Pensioen goed geregeld bij SPW</b>	<p><b>Hoofdboodschap:</b> Pensioen is en blijft een waardevolle arbeidsvoorwaarde</p> <p><b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, G1 <b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn</p>	<p><b>Hoofdboodschap:</b> Hoe hoog is straks de pensioenpremie?</p> <p><b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, G1 <b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn</p>	<p><b>Hoofdboodschap:</b> Pensioen is een waardevolle arbeidsvoorwaarde</p> <p><b>Doelstelling:</b> K2, H1, G1 <b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn</p>
<b>HR-Adviseur: Altijd op de hoogte</b>	<p><b>Deelboodschap:</b> Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: De inhoud van de vernieuwde regeling (verschillen en overeenkomsten)</p> <p><b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, G1 <b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> Zo helpt u uw werknemers</p> <p><b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, G1 <b>Hoe/middelen:</b> fonds-spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn</p>	<p><b>Deelboodschap:</b> Hier kunt u terecht met uw vragen</p> <p><b>Doelstelling:</b> K2, H1, G1 <b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn</p>

<b>Uitvoerder: Zo werkt het proces</b>	<b>Deelboodschappen:</b> Inhoud van de vernieuwde regeling	<b>Deelboodschappen:</b> • Dit verandert er in het proces van aanleveren • Hier kunt u terecht met vragen	<b>Deelboodschap:</b> • Zo werkt het en hier kunt u terecht bij vragen
	<b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, G1	<b>Doelstelling:</b> K1, K2, H1, G1	<b>Doelstelling:</b> K2, H1, G1
	<b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn	<b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn	<b>Hoe/middelen:</b> spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel, digitale nieuwsbrief, webinars, Relatiemanager, zakelijk KCC, LinkedIn

## 5.2 Specifieke subdoelgroepen per klantreis

We zorgen ervoor dat de procescommunicatie in lijn wordt gebracht met de transitiecommunicatie. Per klantreis zijn de volgende subdoelgroepen inzichtelijk gemaakt:

- **Klantreis Warm Welkom:**
  - Deelnemers die in 2025 starten maar slechts kort in dat jaar opbouwen;
  - Deelnemers die kiezen voor (inkomende) waardeoverdracht.
- **Klantreis Einde deelname:**
  - Deelnemers die vlak voor 1 januari 2026 stoppen en keuzes moeten maken over uitruil van nabestaandenpensioen/ouderdompensioen, vrijwillige voorzetting en/of waardeoverdracht.
  - Deelnemers die vlak na 1 januari 2026 stoppen en keuzes moeten maken over uitruil van nabestaandenpensioen/ouderdompensioen, vrijwillige voorzetting en/of waardeoverdracht.
- **Klantreis Arbeidsongeschikt raken:**
  - Voor alle deelnemers die hiermee te maken krijgen, geldt dat de regels voor arbeidsongeschiktheids-pensioen niet veel wijzigen maar dat ook dit expliciet en goed moet worden gecommuniceerd.
- **Klantreis Nabestaande geworden:**
  - Voor alle (ex-)partners van deelnemers die hiermee te maken krijgen, moet de informatie worden aangepast zodat zowel voor mensen die eind 2025 nabestaande worden als mensen die dit daarna overkomt, duidelijk is wat er voor hen geldt en wijzigt, en wanneer;
  - Hetzelfde geldt voor de informatie voor kinderen van deelnemers ten aanzien van het wezenpensioen.
- **Klantreizen Trouwen, Samenwonen, Kinderen krijgen:**
  - Voor alle deelnemers moet duidelijk zijn wat er voor hen is geregeld en wijzigt met betrekking tot het nabestaandenpensioen en het aanmelden van een partner (informatie aanpassen).
- **Klantreis Scheiden:**
  - Voor alle deelnemers en hun partners geldt dat de regels over scheiden niet veel wijzigen maar wel dat dit expliciet en goed moet worden gecommuniceerd.
- **Klantreis Tijdens loopbaan:**
  - Voor alle deelnemers geldt dat hen duidelijk moet zijn wat er voor hen en hun nabestaanden is geregeld en wat er (wanneer) wijzigt. De informatie wordt aangepast.

- **Klantreis Met pensioen zijn:**
  - Valt onder de transitiecampagne. Alleen ADV (attestatie de vita, bewijs van in leven zijn) proces wijzigt, daarover worden deze mensen geïnformeerd (informatievoorziening).
- **Klantreis Met pensioen gaan:**
  - Voor alle deelnemers geldt dat voor hen duidelijk moet zijn wat er voor hen is geregeld en wat er (wanneer) wijzigt;
  - Deelnemers die in 2025 pensioenkeuzes maken voor een pensioen dat in 2025 ingaat;
  - Deelnemers die in 2025 pensioenkeuzes maken voor een pensioen dat in 2026 ingaat:
    - Pensioenkeuzes worden gemaakt met berekeningen van de oude wereld, die daarmee gelden als prognose voor Wtp-bedragen;
    - Mogelijk maken keuzes aan te passen/wijzigen als het invaren is afgerond;
    - Informatie over het proces: wat kan de deelnemer wanneer doen en welke informatie krijgt de deelnemer wanneer.

## 5.3 Kanalen en middelen deelnemers

### We zetten zowel online als offline middelen in

We hebben een focus op digitale communicatie. Een analyse van ons deelnemersbestand<sup>26</sup> laat zien dat we van 77% van de totale doelgroep een geldig e-mailadres hebben, 59% is geabonneerd op de nieuwsbrief en 72% kiest ervoor post digitaal te ontvangen. Maar we hebben ook oog voor de digitaal minder vaardige deelnemer.

Deelnemers die hun post liever niet digitaal ontvangen, krijgen de wettelijk verplichte communicatie per brief. Om deze communicatie beter te laten landen en iedereen goed en op tijd mee te nemen in de veranderingen, vullen wij deze communicatie aan met offline middelen. Zoals een fysieke transitiekrant waarin onder andere de vernieuwde regeling wordt uitgelegd en een begeleidende brief bij het transitieoverzicht. Een werkgever kan ook de relatiemanager benaderen voor fysieke voorlichting. Op die manier zorgen we ervoor dat iedereen op een toegankelijke manier toegang krijgt tot de geboden informatie.

### Doelgroep bereik: we schrijven op B1-niveau en zetten visuele middelen in

Om te borgen dat deelnemers de informatie begrijpen, schrijven we de teksten op B1-niveau en ondersteunen we

<sup>26</sup> Uit: Klantcockpit APG, februari 2024.

zo mogelijk met visuele middelen. Daarnaast zetten we een fysieke transitiekrant in zodat ook de digitaal minder vaardigen en laaggeletterden op een toegankelijke manier de informatie tot zich kunnen nemen. In de volgende tabel staat aangegeven welke middelen en kanalen er beschikbaar zijn en ook welke doelgroepen hier gebruik van maken. Daar waar een verschijningsfrequentie wordt genoemd, kan dit situationeel wijzigen.

We communiceren met de bestaande middelen en kanalen, en vullen die waar nodig aan met extra middelen speciaal voor de transitie, en houden ons aan onze communicatiestrategie. We maken daarbij gebruik van onze schrijfwijzer, de Wtp/SPR-woordenlijst van APG, die is gebaseerd op 'Onze taal op groen' van de Pensioenfederatie en onze visuele identiteit. We borgen hiermee dat de toon en stijl herkenbaar zijn voor de deelnemer.

Kanalen/middelen deelnemers	Toelichting
<b>Procescommunicatie aanvullen met o.a. duale communicatie, waaronder:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Startbrief</li> <li>- Stopbrief</li> <li>- UPO</li> <li>- Betaalspecificatie/jaaropgave</li> <li>- Communicatie rondom life-events</li> </ul>	<p>We voorzien zogenaamde procescommunicatie van extra informatie, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Startbrief (ook al in 2024), waarin we informeren dat de pensioenregeling per 1 januari 2026 verandert.</li> <li>- Stopbrief, met informatie over de variabele uitkering, overgang op de nieuwe regels voor pensioen.</li> <li>- UPO (actief, gepensioneerd, slaper, ex-partner), deze wordt in het najaar verstuurd, samen met het transitieoverzicht.</li> <li>- Betaalspecificatie/jaaropgave 2024 en 2025.</li> <li>- Communicatie rondom life-events zoals overlijden, scheiden of arbeidsongeschiktheid.</li> </ul> <p>In deze procescommunicatie nemen we ook informatie op over hoe deelnemers vragen kunnen stellen en eventuele klachten kunnen indienen</p>
<b>Duale communicatie</b>	<p>Bij de ingang van de Wtp op 1 juli 2023 zijn we in de communicatie begonnen met duale communicatie: de opname van een tekstblok waarin we uitleggen dat we per 1 januari 2026 overstappen op de nieuwe regels voor pensioen. En dat heeft impact op bijna alle procesbrieven, maar ook op betaalspecificaties, jaaropgaven, nieuwsbrieven, de publieke website, MijnSPW, aanbiedingsbrieven bij UPO's en de campagnes rondom met pensioen gaan en warm welkom. In al die kanalen laten we dezelfde URL terugkomen: <a href="https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel">spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</a>. Hier kunnen deelnemers onder andere meer actuele informatie, een tijdslijn en de meest gestelde vragen over het vernieuwde stelsel vinden. De duale communicatie spitst zich naarmate de transitiedatum nadert meer toe op de individuele situatie/pensioenstatus van de deelnemer.</p>
<b><a href="https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel">spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</a></b>	<p>Op de website richten we een kennisdossier in over de wijzigingen als gevolg van de wet en de vernieuwde regeling waar alle relevante informatie aanwezig is. We bieden de informatie gelaagd aan. Dit betekent dat deelnemers die meer globale informatie zoeken dit makkelijk kunnen vinden en we ook verdieping aanbieden aan mensen die meer informatie willen. De website en het portaal brengen we in alle uitingen (waar relevant) onder de aandacht van de deelnemer.</p>
<b>Campagne De waarde van pensioen</b>	<p>In de campagne benoemen we de noodzaak van de nieuwe regels voor pensioen en informeren we de deelnemers over de komst hiervan, maar ook dat wij als pensioenfonds 'beschermen wat we belangrijk vinden' en dat is hun pensioen. Via deze campagne verwijzen we naar het kennisdossier op <a href="https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel">spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</a>, waar men alle informatie en ontwikkelingen rondom het vernieuwde stelsel terugvindt.</p>
<b>Transitiecommunicatie</b>	<p>De deelnemers worden op diverse momenten in 2025 geïnformeerd over het vernieuwde pensioenstelsel en vanaf de tweede helft van 2025 geactiveerd om hun persoonlijke situatie te bekijken in MijnSPW.</p>
<b>Video's straatinterviews over de vernieuwde regeling</b>	<p>In video's gaat de voorzitter van de communicatiecommissie van SPW in op vragen van deelnemers over de vernieuwde regeling en uitleg van begrippen. De video's worden ingezet op sociale media, in de nieuwsbrief en op de website. Dit is al gestart in maart 2024.</p>
<b>Digitale nieuwsbrieven deelnemers</b>	<p>4 keer per jaar sturen we naar alle (digitale) actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden nieuwsbrieven. Hierin nemen we artikelen op over de overgang naar de vernieuwde regeling.</p>
<b>Digitale mailingen deelnemers</b>	<p>Op relevante momenten sturen we deelnemers een e-mail. Hieraan voegen we e-mailingen toe specifiek over de vernieuwde regeling in ieder geval kort voor het moment van invaren en bij het maken van keuzes.</p>
<b>Pensioenquiz</b>	<p>Quiz vragen (zoals: wanneer gaat SPW op de vernieuwde regeling over?) verwerken in nieuwsbrieven en posten op sociale media. De antwoorden op de vragen geven inzicht in het kennisniveau, de houding en het gedrag van de deelnemers.</p>
<b>MijnOmgeving</b>	<p>In MijnSPW kan de deelnemer zijn/haar huidige en, vanaf het najaar van 2025, zijn/haar nieuwe pensioen zien. En het te verwachten pensioen bij een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario. Ook de effecten van pensioenkeuzes zijn zichtbaar.</p>
<b>Pensioenplanner</b>	<p>Binnen MijnSPW kunnen deelnemers hun pensioen aanvragen. In de Pensioenplanner communiceren we de (on)mogelijkheden binnen de nieuwe regeling wanneer deelnemers pensioenkeuzes maken.</p>
<b>Transitietool</b>	<p>Deelnemers vinden in MijnSPW de transitietool met persoonlijke bedragen. De transitietool is de digitale variant van het voorlopige transitieoverzicht.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De transitietool is persoonlijk. Het toont alle wettelijk verplichte persoonlijke bedragen in een voor de deelnemer heldere en gelaagde online flow. Het toont statische bedragen en is dus géén planningstool.</li> <li>• De transitietool is gelaagd opgebouwd: in laag 1 staan de bedragen. In laag 2 van de transitietool vindt de deelnemer meer detailinformatie.</li> <li>• Hier wordt onder meer toegelicht waarom pensioen nu en straks van elkaar verschillen.</li> <li>• In MijnSPW is ook een download/printbaar (totaal) overzicht beschikbaar als PDF, waarop de deelnemer al zijn/haar bedragen kan terugzien.</li> </ul>
<b>LinkedIn</b>	Een deel van onze deelnemers maakt gebruik van LinkedIn. In onze contentstrategie zetten we dan ook LinkedIn in. Posts over de vernieuwde regeling vormen onderdeel van onze contentaanpak.
<b>Transitiekraant</b>	In 2025 sturen we een transitiekraant <sup>27</sup> naar onze deelnemers. Hierin nemen we artikelen op over het vernieuwde pensioenstelsel en de vernieuwde pensioenregeling. Met het oog op het brede bereik, gebruiken we deze transitiekraant om 'het hele verhaal' uit te leggen om mensen bewust te maken van de aankomende veranderingen.
<b>Klantcontactcentrum (KCC)</b>	Het klantcontactcentrum zit klaar om persoonlijke vragen over het nieuwe pensioen telefonisch te beantwoorden.
<b>Chatbot</b>	Een geautomatiseerde gesprekspartner om eerstelijns vragen van deelnemers te beantwoorden.
<b>Transitieoverzicht vóór overgang op de vernieuwde pensioenregeling</b>	<p>De inschatting voorafgaand aan het overstapmoment wordt gecombineerd met de reguliere UPO-verzending in 2025. Het volledige transitieoverzicht (laag 1 en de verdiepende informatie in laag 2) wordt samen met het reguliere UPO in het najaar van 2025 verzonden met een begeleidende brief. Dit wordt fysiek verstuurd per post, of via een alert voor deelnemers die gekozen hebben voor post digitaal. Na overgang naar de vernieuwde regeling volgt een definitief transitieoverzicht met de daadwerkelijke bedragen.</p> <p>In het transitieoverzicht staat in ieder geval het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.</li> <li>- De naam en het contactadres van de uitvoerder.</li> <li>- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft (1 januari 2025, dezelfde peildatum als die we voor het UPO gebruiken, zodat deelnemers niet in verwarring raken).</li> <li>- Een duidelijke melding dat de bedragen op dit overzicht zijn gebaseerd op de situatie van 1 januari 2025, en daardoor kunnen afwijken van de bedragen die in het definitieve overzicht staan</li> <li>- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.</li> <li>- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.</li> <li>- De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de peildatum.</li> <li>- Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum en waardoor deze verschillen kunnen optreden.</li> <li>- Informatie over het stellen van vragen aan de uitvoerder en over de interne klachtenprocedure van de uitvoerder.</li> <li>- Voor een overzicht van het volledige pensioen verwijzen we ook naar mijnpensioenoverzicht.nl. Vanaf &lt;datum nader te bepalen&gt; kunnen deelnemers de nieuwe bedragen ook op mijnpensioenoverzicht.nl zien.</li> </ul> <p>In MijnSPW staat het volgende over de verwachte bedragen na 1 januari 2026 (dit gebeurt op basis van een zo nauwkeurig mogelijke prognose):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen, de opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij bij de informatie over de hoogte met wijziging van de pensioenovereenkomst rekening is gehouden met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.</li> <li>- Voor zover de informatie betrekking heeft op het reglementair te bereiken ouderdompensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen voor gewezen deelnemers, wordt deze informatie ook weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.</li> <li>- Inzage in de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdompensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen voor gewezen deelnemers zich na ingang kan ontwikkelen op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.</li> </ul>
<b>Definitief transitie-overzicht na overgang op de vernieuwde pensioenregeling</b>	In het definitieve transitieoverzicht (verzending voorjaar 2026) staan de bedragen die definitief zijn vastgesteld, waarbij de verschillen tussen de prognose en de vastgestelde informatie worden toegelicht. Ook vinden de deelnemers die dit betreft, hierop informatie over compensatie.
<b>Mijnpensioenoverzicht.nl</b>	Zodra de nieuwe bedragen definitief zijn vastgesteld, delen we deze met Mijnpensioenoverzicht.nl. Deelnemers kunnen deze dan ook inzien op Mijnpensioenoverzicht.nl.

27 Hoe we de transitiekraant inzetten en welke deelnemers deze krijgen, moeten we nog bepalen.



## 5.4 Kanalen en middelen werkgevers

De communicatie vanuit het fonds en vanuit de werkgever zijn zoveel mogelijk met elkaar in lijn. De werkgever communiceert ook met deelnemers over de vernieuwde regeling. We stemmen de inhoud en planning van communicatie met elkaar af en we voorzien de werkgever van informatie en PowerPointpresentaties, zodat de boodschap vanuit het fonds en vanuit de werkgever eenduidig wordt verteld.

Kanalen/middelen werkgevers	Toelichting
<b>Digitale nieuwsbrieven werkgevers</b>	Vier keer per jaar sturen we naar alle werkgeverscontacten met een abonnement op de nieuwsbrief een e-mailnieuwsbrief. Hierin nemen we, naast andere onderwerpen, artikelen op over de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling.  Gedurende de verschillende fases rondom de overgang vragen we werkgevers de nieuwsbrief ook door te sturen aan het administratiekantoor. Branchevereniging Aedes/FLOW stimuleren werkgevers eveneens om hun administratiekantoor te informeren.
<b>Digitale mailingen werkgevers</b>	Op relevante momenten sturen we werkgevers een e-mail met daarin 1 gehighlight onderwerp. Indien gewenst kunnen we dit middel inzetten om over de overgang naar de vernieuwde regeling te communiceren.
<b>Werkgeverstools</b>	We hebben meerdere tools (zoals presentaties en de HR Checklist) zodat werkgevers deze in hun organisatie kunnen inzetten. Hiermee ondersteunen we hen bij hun rol als pensioenverantwoordelijke.
<b>Werkgeversbijeenkomsten</b>	SPW organiseert online bijeenkomsten. De bijeenkomsten staan in het teken van de vernieuwde regeling, waarbij werkgevers worden bijgepraat over de laatste stand van zaken.
<b>Werkgeverspanel</b>	Twee keer per jaar organiseren we een werkgeverspanel waarin we belangrijke informatie delen, en updates geven over het vernieuwde pensioenstelsel. Daarnaast gaan we met werkgevers in gesprek om belangrijke signalen op te halen.
<b>Werkgeversjournaal</b>	SPW publiceert meerdere keren per jaar een journaal voor werkgevers. Dit is een video-opname waarin actuele onderwerpen besproken worden.
<b>Website SPW: kennisdossier over de vernieuwde regeling</b>	Op de website is alle relevante informatie aanwezig die een werkgever nodig heeft om zijn rol te kunnen uitvoeren. We bieden relevante content en handige tools aan, zodat werkgevers deze op hun beurt weer in hun organisatie kunnen inzetten.  Onderdeel van het kennisdossier is de Communicatieplanner, een tijdslijn waarin we de werkgever informeren over welke communicatie er uitgaat naar hun werknemers en hoe ze deze naar hen kunnen uitleggen.
<b>Relatiemanagers</b>	Relatiemanagers treden in contact met hun werkgeverscontact, waarbij verschillende onderwerpen de revue passeren. De relatiemanager fungeert als pensioenpartner voor de werkgever en kan in deze hoedanigheid zijn rol pakken bij de overgang naar de vernieuwde regeling.
<b>Pensioenvoorlichting/ bijeenkomsten deelnemers en spreekuren 1-op-1 voorlichting bij werkgevers</b>	SPW organiseert via en bij werkgevers bijeenkomsten voor deelnemers. In deze bijeenkomsten krijgen zij onder andere meer informatie over de keuzes die ze kunnen maken als ze met pensioen gaan. Daarnaast krijgen ze ook meer informatie over het vernieuwde stelsel.  Daar waar nodig kunnen werkgevers spreekuren aanvragen voor werknemers die specifieke vragen hebben. Dit is reguliere dienstverlening.
<b>Pensioenvoorlichting tijdens overgangperiode</b>	Tijdens de overgangperiode kunnen deelnemers met complexe vraagstukken, die niet direct regulier beantwoord kunnen worden, doorverwezen worden naar Pensioenvoorlichting.
<b>Servicedesk HR Werkgevers</b>	De Servicedesk HR Werkgevers kunnen werkgevers pensioeninhoudelijke informatie geven als het gaat over de overgang naar de vernieuwde regeling.
<b>Servicedesk Gegevensincasso Werkgevers</b>	Als werkgevers praktische vragen hebben over het regelen van de pensioenadministratie, bellen ze naar de Servicedesk Gegevensincasso Werkgevers.
<b>LinkedIn</b>	Een deel van de werkgevers die bij ons aangesloten zijn maakt gebruik van LinkedIn. In onze contentstrategie zetten we dan ook LinkedIn in. Posts over de vernieuwde regeling vormen onderdeel van onze contentstrategie.

## 5.5 Jaarplanning inzet kanalen en middelen

Hieronder een overzicht van de inzet op jaarbasis van de kanalen en middelen.

2024												
Vanaf 2 jaar vóór overgang naar het vernieuwde stelsel												
Kanalen en middelen deelnemers	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Procescommunicatie aanvullen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Duale communicatie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven			X			X			X			X
Digitale mailing deelnemers		X	X									
MijnSPW	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Kennisdossier SPW.nl	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Pensioenquiz						X	X	X	X	X	X	X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Video's straatinterviews			X									
Klantcontactcentrum	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campagne De waarde van pensioen (digitale mailing, LinkedIn, display advertising, nieuwsbrief deelnemers & werkgevers)		X	X							X	X	
Kanalen en middelen werkgevers	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Digitale nieuwsbrief			X			X			X			X
Website SPW kennisdossier over de vernieuwde regeling	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk HR Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk Gegevensincasso Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Werkgeversbijeenkomsten			X			X			X			X
Werkgeverspanel					X						X	
Pensioenvoorlichting/ bijeenkomsten deelnemers en spreekuren 1-op-1 voorlichting bij werkgevers			X	X	X				X	X	X	X
Relatiemanagement	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale mailing werkgevers			X			X			X			X
Werkgeverstools	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

De onderstaande planning houden we voorlopig aan voor 2025:

2025												
Vanaf 1 jaar vóór overgang naar het vernieuwde stelsel												
Kanalen en middelen deelnemers	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Procescommunicatie aanvullen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Duale communicatie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven			X			X			X			X
Digitale mailing deelnemers								X	X	X	X	

MijnSPW	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Kennisdossier spw.nl	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Pensioenquiz	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Klantcontactcentrum	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Transitiekant						X						
Campagne De waarde van pensioen (LinkedIn, display advertising, nieuwsbrief deelnemers, transitiekant advertentie, digitale mailing)				X	X	X						
Transitielcommunicatie						X	X		X	X	X	
UPO (actief, gepensioneerd, slaper, ex-partner) <sup>28</sup>									X	X	X	
Voorlopig transitieoverzicht + begeleidende brief plus UPO									X	X	X	

<b>Kanalen en middelen werkgevers</b>	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mrt</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Aug</b>	<b>Sep</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Dec</b>
Digitale nieuwsbrief			X			X			X			X
Website SPW kennisdossier over de vernieuwde regeling	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk HR Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk Gegevensincasso Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Werkgeversbijeenkomsten			X			X			X			
Werkgeverspanel					X						X	
Werkgeversjournaal						X					X	
Pensioenvoorlichting/ bijeenkomsten deelnemers en spreekuren 1-op-1 voorlichting bij werkgevers			X	X	X		X		X	X		
Relatiemanagement	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale mailing werkgevers									X		X	
Werkgeverstools	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Voor het jaar waarin onze vernieuwde pensioenregeling ingaat, gaan we voorlopig uit van de volgende planning:

<b>2026</b>												
<b>Jaar van invaren per 1 januari 2026</b>												
<b>Kanalen en middelen deelnemers</b>	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mrt</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Aug</b>	<b>Sep</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Dec</b>
Procescommunicatie aanvullen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven			X			X			X			X
Digitale mailing deelnemers	X		X									
MijnSPW	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel met info over de vernieuwde regeling	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Pensioenquiz	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Definitief transitieoverzicht + begeleidende brief, plus UPO				X	X	X						
Klantcontactcentrum	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

28 In de loop van 2025 scherpen we de data waarop het UPO wordt uitgestuurd nog aan.

Kanalen en middelen werkgevers	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Digitale nieuwsbrief			X			X			X			X
Website SPW kennisdossier over de vernieuwde regeling	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk HR Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk Gegevensincasso Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Werkgeversbijeenkomsten			X			X			X			X
Werkgeverspanel					X						X	
Werkgeversjournaal				X								
Pensioenvoorlichting/bijeenkomsten deelnemers en spreekuren 1-op-1 voorlichting bij werkgevers			X?			X?			X?			X?
Relatiemanagement	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale mailing werkgevers			X			X			X			X
Werkgeverstools	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# Hoofdstuk 6. Onderbouwing van de keuzes

'Verandering' maakt per definitie onrustig. Om het geruste gevoel -en de beleving van- houvast op het pensioen te blijven versterken, is proactief en deelnemersgericht communiceren een belangrijke sleutel. We nemen onze deelnemers daarom goed en zorgvuldig mee in het proces en informeren hen, daar waar mogelijk inhoudelijk, om individueel inzicht te geven. In dit hoofdstuk onderbouwen we de keuzes die we in dit plan maken.

## 6.1 Onderbouwing van de keuzes voor deelnemers

### 6.1.1 Keuzes doelgroepsegmentatie

We benoemen doelgroepen langs verschillende assen. Zo maken we onderscheid in doelgroepen op basis van pensioenstatus en leeftijd, maar ook op basis van impact vanuit regelingen en bijzondere omstandigheden. We vinden het belangrijk dat vooral die laatste twee groepen niet opgaan in het grotere geheel. Door ze apart te benoemen, krijgen ze de aandacht die ze verdienen, en zorgen we ook bij die groepen voor grip en houvast.

Vanuit deze achtergrond hebben we de volgende keuzes gemaakt in de benadering naar de deelnemers:

- We kiezen voor een hoofdsegmentatie op basis van pensioenstatus. Dit is het belangrijkste onderscheidende kenmerk: de impact van de vernieuwde regeling is voor actieven anders dan voor bijvoorbeeld gepensioneerden. Daarnaast is de pensioenstatus in onze administratie verankerd en kunnen we daarop goed segmenteren in de communicatie.
- Deelnemers kunnen in meerdere doelgroepen vallen. Bijvoorbeeld als deelnemer en ook als ex-partner van een deelnemer. Het zou optimaal zijn om hiervan een aparte doelgroep te maken en deze gecombineerde informatie te bieden. Dit weegt echter niet op tegen de extra kosten en inspanningen die dit vraagt. Daarbij lopen de huidige communicatiestromen ook apart. Door ze op korte termijn samen te voegen, lopen we risico op fouten. Dat willen we in een periode van overgang op de nieuwe regels voorkomen. Daarom kiezen we ervoor om de huidige communicatiestromen per doelgroep aan te houden.
- We kijken ook naar leeftijdscategorieën, met daarin de mate van kennis, houding en gedrag rondom pensioen en de vernieuwde regeling. De impact van de vernieuwde regeling verschilt per leeftijdsgroep. Naarmate een deelnemer ouder wordt, bouwen we het beleggingsrisico af. Naast een hoofdsegmentatie op pensioenstatus kijken we daarom ook naar de informatiebehoefte op basis van leeftijdscategorieën. Jongere deelnemers hebben immers andere behoeften en interesses dan oudere deelnemers. Zo zijn jongeren bijvoorbeeld minder bezig met hun pensioen dan ouderen. Voor zover mogelijk nemen we deze aspecten ook mee in de communicatie-activiteiten en boodschappen. We onderscheiden daarbij 4 leeftijdscategorieën<sup>29</sup>: 18 tot 38 jaar, 38 tot 56 jaar, 56 tot 68 jaar en 68 jaar en ouder. De deelnemers binnen deze leeftijdscategorieën hebben duidelijke pensioenbehoeftes die aanleiding geven tot activatie van gedrag door middel van communicatie.
- Voor het bepalen van de noodzakelijke segmentatie bij het voorlopige en definitieve transitieoverzicht wordt een nFTK-Wtp analyse uitgevoerd. Op basis van de resultaten stellen we vast op welke wijze segmentatie wordt toegepast. Een voorbeeld van deze segmentatie is op leeftijd van de deelnemer. Op basis van al bekende effecten zal segmentatie plaatsvinden op basis van pensioenstatus en zal aandacht worden besteed aan het voorkomen van onrealistische verwachtingen bij jongere deelnemers voor wie het goed-weer scenario mogelijk fors omhoog kan gaan.
- Er is onderscheid gemaakt vanuit de inhoud van de regeling en de impact op de diverse doelgroepen. De specifieke situatie van een deelnemer vanuit de huidige regeling vraagt om specifieke boodschappen bij de overgang van hoe het was naar wat het gaat worden. Zo moeten bijvoorbeeld deelnemers met een Anw-hiaatverzekering erop gewezen worden dat deze verzekering komt te vervallen. En wat ze kunnen doen om een eventueel gat op te vangen.
- We hebben bijzondere doelgroepen geselecteerd die meer aandacht behoeven. Bijvoorbeeld deelnemers zonder digitale vaardigheden. We willen alle deelnemers in staat stellen om kennis over de vernieuwde regeling op te doen, en daar horen deze deelnemers ook bij. Of deelnemers die compensatie mislopen doordat zij net voor 1 januari 2026 uit dienst gaan. We vinden het belangrijk dat alle actieven hier op tijd op worden gewezen, zodat ze daar mogelijk nog actie op kunnen ondernemen door bijvoorbeeld later uit dienst te gaan als dat kan.
- Er is onderscheid gemaakt op basis van een life-event waarin de deelnemer zich begeeft, om passende informatie daarbij te kunnen geven met betrekking tot de vernieuwde regeling. Bijvoorbeeld als deelnemers in 2025 keuzes maken voor een pensioen dat in 2026 ingaat.
- We kunnen de communicatieboodschappen niet altijd 1 op 1 doorvertalen naar de doelgroepen, kanalen en middelen. Procescommunicatie is bijvoorbeeld

29 Ontleend aan onderzoek uitgevoerd door APG in september 2022.

al ingebouwd in de systemen, en biedt moeilijk de mogelijkheid daarop verder te segmenteren. Zo kunnen we bijvoorbeeld niet overal onderscheiden op basis van leeftijdscategorie of pensioenstatus. Daar waar het wel kan en iets toevoegt, doen we dat uiteraard wel. Bijvoorbeeld in e-mailingen, de nieuwsbrief en in de transitiekrant. Waar het niet kan, verwijzen we naar specifieke informatie die we publiceren in het kennisdossier op [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](http://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel) voor de betreffende deelnemersgroep.

- Onze communicatiedoelen zijn voornamelijk gericht op de totale groep deelnemers. Daarom meten we in het Klanttevredenheidsonderzoek (rKTO) op totaalniveau. Om onszelf een idee te geven of er specifieke subdoelgroepen zijn die op koers liggen of achterblijven, meten we naast het totaal ook op pensioenstatus: actief, slaper en gepensioneerd. Dit geeft ons richting voor het geval we moeten bijsturen in de communicatie. Mogelijk zijn een aantal subdoelgroepen te klein om een representatieve uitslag specifiek voor deze groepen te krijgen. Zij worden wel in het totaaloverzicht meegenomen.

### 6.1.2 Keuzes kanalen en middelen

Uiteindelijk willen deelnemers maar 1 ding weten: wat betekent de overgang naar de nieuwe regels voor mij? Om daaraan gehoor te geven, willen we de deelnemer steeds gedetailleerder en actiever meenemen in het verhaal. Dat begint met generieke informatie, en wordt steeds persoonlijker. Zo vinden deelnemers op [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](http://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel) een kennisdossier met daarin de meest recente informatie over de nieuwe regels. Ook kunnen ze met al hun vragen terecht bij het klantcontactcentrum. Naarmate we dichterbij het moment van overgang naar het vernieuwde stelsel komen, ontvangen deelnemers een transitiekrant met meer informatie over de vernieuwde regeling. En zodra het transitiemoment in zicht is, volgt het persoonlijke voorlopige transitieoverzicht. Voor deelnemers die hun post digitaal willen ontvangen via MijnSPW, en voor offline deelnemers per post.

De gekozen middelen en kanalen in dit plan zijn bekend en vertrouwd voor onze deelnemers. Deze worden aangevuld met een speciaal pakket aan middelen tijdens de overgang om een zachte landing in het vernieuwde pensioenstelsel te faciliteren. Met behulp van een fysieke transitiekrant willen we ook de digitaal minder vaardige deelnemer bereiken. Daarnaast kan dit middel ook bijdragen aan extra aandacht over de vernieuwde regeling. Door de kracht van beeld met behulp van visuals kunnen ook laaggeletterden worden bereikt. Voordeel van een transitiekrant is dat we kunnen segmenteren op bijvoorbeeld leeftijd of pensioenstatus<sup>30</sup>. Ook zetten wij in op de mogelijkheid om de frequentie van de middelen te verhogen, als blijkt dat bepaalde informatie niet goed de deelnemer bereikt.

We kiezen ervoor geen extra actie in te richten om niet-digitale deelnemers digitaal te laten worden. Afgelopen

jaren hebben we via activatiecampagnes het digitaal bereik vergroot. Inmiddels hebben we van 77% van de totale doelgroep een geldig e-mailadres. 58,9% is geabonneerd op de digitale nieuwsbrief en 72% heeft 'digitaal ja' gekozen. Uit laatste acties blijkt een natuurlijk maximum te zijn bereikt. De respons liep terug. Daarbij bestaat ook een gevaar van overvragen.

### 6.1.3 Keuzes doelstellingen

Met de communicatie over de (overgang naar de) vernieuwde regeling willen we de onzekerheden die een nieuw stelsel met zich meebrengt beperken. Zowel onder deelnemers als onder werkgevers. Dit willen we doen door voort te bouwen op het bestaande vertrouwen in ons fonds en specifiek op het vertrouwen dat het opgebouwde pensioen blijft bestaan. Maar ook dat er realistische verwachtingen zijn over de hoogte van het pensioen in de vernieuwde pensioenregeling. Om die reden stellen wij voor de gehele transitie communicatiedoelen op.

Zoals in hoofdstuk 2, Communicatiestrategie, beschreven, kiezen we voor een informatie- en activatiestrategie. Hier passen doelstellingen op kennis, houding en gedrag het beste bij. De gekozen doelstellingen passen bij onze deelnemers en hun gemiddelde kennisniveau, houding en gedrag. We vinden het belangrijk dat deelnemers goed begrijpen wat er staat te gebeuren en welke invloed dat op hen persoonlijk heeft. En dat ze tevreden zijn met de informatie die ze hierover vanuit hun fonds krijgen. Gedrag kan weer bijdragen aan betere kennis over de vernieuwde regeling. Dit past ook bij de gekozen activatiestrategie, waarbij we erop gericht zijn om deelnemers te bewegen richting [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](http://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel) of MijnSPW. Daarom hebben we ook gedragsdoelstellingen opgenomen.

De doelstellingen focussen zich op de directe gevolgen voor deelnemers en de rol van SPW daarbinnen. Ze gaan dus niet over de algehele houding van deelnemers ten opzichte van het vernieuwde pensioenstelsel. Wij zijn van mening dat een deelnemer die door zijn fonds goed wordt meegenomen in de vernieuwde regeling en wat dat voor hem persoonlijk betekent, vanuit dat beeld automatisch meer kennis en vertrouwen krijgt in het vernieuwde stelsel.

Naast de doelstellingen die in hoofdstuk 4, Communicatiedoelen, zijn opgenomen, meten we meer. Denk aan de houding van deelnemers ten opzichte van het vernieuwde pensioenstelsel, of het vertrouwen dat we het pensioen goed voor onze deelnemers blijven regelen. Dat doen we om vinger aan de pols te houden over de algehele tendens ten opzichte van het vernieuwde stelsel. Dat heeft namelijk invloed op hoe onze communicatie hieromtrent wordt beleefd. In hoofdstuk 7, Effectmeting en evaluatie, leggen we uit hoe we dat precies doen.

### 6.1.4 Keuzes planning

Op basis van de informatie die er nu is, is de planning vastgesteld. In de planning is rekening gehouden met

<sup>30</sup> Op moment van schrijven is nog niet besloten of er ook daadwerkelijk hierop gesegmenteerd gaat worden. Dit hangt af van de kosten.

de wettelijke verplichte communicatiemomenten en de opbouw van proces- naar steeds meer persoonlijke informatie. Daarbinnen houden we drie fasen aan, van besluitvorming naar implementatie en nazorg. De reden hiervoor is dat we de rust willen bewaren. Zolang er nog geen duidelijkheid is over wat de nieuwe regels voor het pensioen van de deelnemer betekenen, gaan we daar ook niet over communiceren. Naarmate er meer duidelijk is, wordt de inzet van middelen ook groter en persoonlijker.

De planning is onder voorbehoud en afhankelijk van akkoord op:

- Implementatieplan
- Check op de uitvoeringssystemen

## **6.2 Onderbouwing van de keuzes voor werkgevers**

Voor werkgevers gaan er ook zaken veranderen, bijvoorbeeld in de administratie. Daarom zien we de werkgever als doelgroep en als kanaal richting deelnemers. We kiezen ervoor om de werkgever een prominente plek te geven in dit op deelnemers gerichte plan. Voor de werknemer is de werkgever veelal het eerste aanspreekpunt voor pensioengerelateerde vragen. Het is daarom van groot belang dat de werkgever ook goed geïnformeerd wordt over de vernieuwde regeling. De werkgever wil daarin goed ondersteund worden door SPW.

### **6.2.1. Keuzes doelgroepsegmentatie**

We kiezen voor een generieke aanpak voor werkgevers en waar mogelijk differentiëren we per rol. Bij grotere werkgevers is er meer differentiatie in communicatie mogelijk dan bij kleinere werkgevers, waar vaak 1 persoon meerdere rollen vervult.

### **6.2.2 Keuzes doelstellingen**

De doelstellingen voor werkgevers zijn erop gericht om grip en houvast te creëren bij zowel werkgevers als deelnemers. We zorgen voor kennis en ondersteuning, waardoor men de wijzigingen begrijpt en kan uitleggen. Hierdoor weten werkgevers vooraf waar ze aan toe zijn. Door de gestelde doelstellingen toetsen we of werkgevers dit zo ervaren in kennis, houding en gedrag.

### **6.2.3 Keuzes kanalen**

Er is besloten de gekijkte kanalen en middelen in te zetten. De werkgever kent deze kanalen en middelen en is ermee vertrouwd.

### **6.2.4 Keuzes planning**

De planning hangt af van de beschikbare informatie. In 2024 is deze informatie veelal nog generiek. Meer en meer richting het invaarmoment van 1 januari 2026 wordt de informatie specifiek en kunnen we meer kanalen en middelen hiertoe inzetten.

# Hoofdstuk 7. Effectmeting en evaluatie

Door informatie te verzamelen over het behalen van de vooraf gestelde doelstellingen, verkrijgen we waardevolle inzichten die gebruikt kunnen worden bij de evaluatie en bijsturing van de communicatie. We zetten onze communicatiedoelen hier nogmaals op een rij:

## Kennis

### Algemene Kennis

1. Op 1 juli 2025 weet 70% van de deelnemers<sup>31</sup> op hoofdlijnen<sup>32</sup> wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW.
2. Op 1 juli 2026 weet 60% van de uitkeringsgerechtigden dat het fonds maatregelen heeft genomen om de pensioenuitkering zo stabiel mogelijk te houden maar dat schommelingen nog wel mogelijk zijn.

### Persoonlijke Kennis

3. Op 1 juli 2026 begrijpt 45% van de deelnemers wat de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling voor hen persoonlijk betekent.

## Houding

1. Op 1 juli 2026 is 55% van de deelnemers tevreden over de informatie die zij krijgen van SPW over de vernieuwde pensioenregeling.
2. Op 1 juli 2026 is 70% van de deelnemers tevreden met de beantwoording van vragen rondom de vernieuwde pensioenregeling door SPW.

## Gedrag

### Voor overgang (tot 31 december 2025)

1. In 2025 hebben 20.000 (cumulatief) unieke bezoekers de 'kennisbank' over de vernieuwde regeling op [spw.nl/vernieuwd-pensioensstelsel](http://spw.nl/vernieuwd-pensioensstelsel) bezocht.

### Na transitieoverzicht(en)

2. Tussen ontvangst van het voorlopige transitieoverzicht en 1 juli 2026 heeft 54% van de deelnemers de pagina 'persoonlijke situatie' (de transitietool in laag 2) in MijnSPW bezocht.

## 7.1 Hulpmiddelen deelnemers voor effectmeting en evaluatie

Voor de deelnemers zetten wij de volgende hulpmiddelen in voor de effectmeting en evaluatie.

### • Validatieonderzoek/pre-tests

Het doel van validatieonderzoek is om het onderwerp van de boodschap zo goed mogelijk te laten aansluiten met de beoogde doelgroepen – in termen van begrijpelijkheid, kennisoverdracht en houding. Pre-tests verschaffen nuttig inzicht in hoe een boodschap wordt waargenomen en waar optimalisaties nodig zijn zodat

de boodschap die ingezet wordt het beste resultaat behaalt wat van tevoren is vastgesteld. We zetten deze onderzoeken in bij de ontwikkeling van de voorlopige en definitieve transitieoverzichten. Het gaat zowel om digitale als papieren transitieoverzichten die individueel worden voorgelegd.

### • Onderdeel van relationeel

#### Klanttevredenheidsonderzoek (rKTO)

De onderzoeksdoelstelling van een rKTO is om inzicht te krijgen in de tevredenheid van deelnemers over ons fonds en onze communicatiemiddelen. De rapportages van het rKTO geven algemeen inzicht in onder meer:

- De tevredenheid met SPW.
- De kanaalvoorkeuren voor contact met SPW en hoe we meer digitaal kunnen gaan communiceren.
- Oordeel en behoefte rondom communicatie in het algemeen en specifieke communicatie uitingen in het bijzonder.
- De gewenste rol van de werkgever bij het verstrekken van pensioeninformatie.

Als onderdeel van het rKTO voegen we onderzoeksvragen toe die raken aan de doelstellingen zoals gesteld in Hoofdstuk 4, Communicatiedoelen. Deze doelstellingen worden gemeten in het rKTO en daarmee hebben we ze SMART gemaakt. Vanuit eerdere ervaringen hebben we gezien dat het goed werkt om dit soort vragen aan het eind van het rKTO uit te vragen. Over het algemeen zien we daarbij een hoge respons. Kennis (zowel algemeen als persoonlijk) wordt aan de hand van een zelfinschatting gemeten, maar ook middels waar/niet waar stellingen. De persoonlijke kennis waar/niet waar stellingen worden niet in de 0-meting voorgelegd, omdat een deelnemer dat nog niet kan inschatten. In bijlage 2 staat de vragenlijst van het rKTO. Deze lijst geeft een beeld van de vragen die gesteld worden om de doelstellingen te meten.

### • QR-test

Het rKTO is natuurlijk een digitaal onderzoeksinstrument. Dit betekent dat de doelstellingen hiermee alleen onder digitale deelnemers gemeten kunnen worden. Om ervoor te zorgen dat we de niet-digitale deelnemers ook bereiken, kunnen we in de transitiekrant een link of QR-code opnemen waarmee men aan een onderzoek kan deelnemen waarmee we de transitiekrant toetsen<sup>33</sup>. Ondanks dat het een digitale manier van uitvragen blijft, zorgen we er zo wel voor dat men op dit onderzoek gewezen wordt en dus de kans krijgt hieraan deel te nemen.

### • Deelnemerspanel

We bespreken nog of we in 2025 een deelnemerspanel willen inzetten om ook kwalitatieve input te krijgen voor de meting van de gestelde doelstellingen.

31 Binnen het deelnemersbestand meten we naast het totaal ook op pensioenstatus: actief, slaper en gepensioneerd. Dit geeft ons richting voor het geval we moeten bijsturen in de communicatie. Mogelijk zijn een aantal subdoelgroepen te klein om een representatieve uitslag specifiek voor deze groepen te krijgen. Zij worden wel in het totaaloverzicht meegenomen.

32 We splitsen dit uit in individuele vragen waarin deelnemers wordt gevraagd naar: buffer om risico's te delen, pensioen beweegt mee met de economie, AOW blijft gelijk, pensioenuitkering kan elk jaar veranderen, nabestaandenpensioen op basis van risico.

33 Hier moet, afhankelijk van de kosten, nog een keuze in gemaakt worden.



- **Gedragstracking**

- Statistieken mijn.spw.nl en spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel

De statistieken van MijnSPW worden bekeken en hierop wordt (indien nodig) bijgestuurd. Hoe vaak wordt de mijn-omgeving benaderd en waar klinkt de doelgroep op? Als blijkt dat deelnemers te weinig informatie ophalen in MijnSPW volgt er een bijstuuractie. We hebben hier ook een specifieke gedragsdoelstelling op ingezet. Daarnaast houden we ook bij hoeveel bezoekers de pagina spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel krijgt, hoe de deelnemers binnen deze pagina hun weg vinden en waar deelnemers in het bijzonder naartoe navigeren.

- **Statistieken transitieoverzicht en transitietool in mijn.spw.nl**

We houden continu de statistieken bij van de bezoeken aan het transitieoverzicht in de transitietool.

- **Transactioneel kanaalonderzoek: online onderzoek spw.nl en MijnSPW**

Bezoekers van spw.nl en MijnSPW wordt gevraagd om een vragenlijst in te vullen. Invullers van de vragenlijst kunnen als reden van het online bezoek 'het vernieuwde pensioenstelsel' kiezen. De doelstelling van dit onderzoek is inzicht krijgen in de tevredenheid over het bezoek aan de website en MijnSPW. Het onderzoek geeft inzicht in onder meer:

- o Tevredenheid (KTV) over de website en/of MijnSPW
- o De moeite die het heeft gekost (CES) om online informatie te vinden en/of een online actie uit te voeren
- o Oordeel en behoefte rondom online content en navigatie

Invullers van de vragenlijst kunnen als reden van het online bezoek 'het vernieuwde pensioenstelsel' kiezen. Hierdoor krijgen we inzicht in de KTV en de CES met betrekking tot dit onderwerp en gevraagde feedback die we gebruiken voor verbeteringen in de webpagina's en MijnSPW.

- **Klantcontactcentrum (KCC)**

We monitoren de bij het Klantcontactcentrum binnengekomen vragen én klachten. Op basis hiervan bepalen we of er in de communicatie en de boodschappen richting de deelnemers bijgestuurd moet worden.

- **Feedbackloop**

Op regelmatige basis vindt er een feedbackloop plaats: bij het klantcontactcentrum komt een klantsignaal binnen over onze dienstverlening. Het klantsignaal wordt doorgegeven aan de feedbackadviseur. De feedbackadviseur bespreekt alle klantsignalen in een tweewekelijkse meeting. De dienstverlening wordt, na bespreking, aangepast op basis van de klantsignalen en de klant wordt teruggekoppeld over wat er met zijn signaal is gedaan. Op deze manier wordt de dienstverlening continu verbeterd.

- **Open- en clickrates e-mailings, nieuwsbrieven**

We bekijken hoeveel deelnemers de e-mailings en nieuwsbrieven hebben gelezen. Daarnaast houden we bij welke nieuwsitems het meest gelezen zijn. Op basis van de uitkomsten bepalen we of er in de communicatie en de boodschappen richting de deelnemers bijgestuurd moet worden.

- **Sociale media**

We monitoren op opmerkingen en sentiment naar aanleiding van bepaalde posts op LinkedIn.

- **Pensioenquiz**

We zetten een pensioenquiz in om vragen te stellen aan de deelnemers met betrekking tot de vernieuwde regeling. Op basis van de ingezonden antwoorden kunnen we meer inzicht krijgen in het kennisniveau, de houding en het gedrag van de SPW-deelnemers.

## 7.2 Onderzoeksplanning deelnemer

Doelstelling	Onderzoeksinstrument <sup>34</sup>	Planning
K1: Op 1 juli 2025 weet 70% van de deelnemers op hoofdlijnen wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW.	rKTO 0-meting <sup>35</sup> rKTO 1-meting	Mei-juni 2024 Juni 2025
K2: Op 1 juli 2026 weet 60% van de uitkeringsgerechtigden dat het fonds maatregelen heeft genomen om de pensioenuitkering zo stabiel mogelijk te houden maar dat schommelingen nog wel mogelijk zijn.	rKTO eindmeting	Juni 2026
K3: Op 1 juli 2026 begrijpt 45% van de deelnemers wat de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling voor hen persoonlijk betekent.	rKTO eindmeting	Juni 2026
H1: Op 1 juli 2026 is 55% van de deelnemers tevreden over de informatie die zij krijgen van SPW over de vernieuwde pensioenregeling.	rKTO 0-meting rKTO 1-meting	Mei-juni 2024 juni 2025
H2: Op 1 juli 2026 is 70% van de deelnemers tevreden met de beantwoording van vragen rondom de vernieuwde pensioenregeling door SPW.	rKTO eindmeting	Juni 2026
G1: In 2025 hebben 20.000 unieke bezoekers de kennisbank over de vernieuwde regeling op spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel bezocht.	Statistieken spw.nl, verkeer vanuit mijn.spw.nl vanaf transitieoverzicht en MijnSPW	Continu
G2: Tussen ontvangst van het voorlopige transitieoverzicht en 1 juli 2026 heeft 54% van de deelnemers de pagina 'persoonlijke situatie' in MijnSPW bezocht.	Statistieken spw.nl, verkeer vanuit mijn.spw.nl vanaf transitieoverzicht en MijnSPW	Eind 2025 Half 2026

Aanvullende monitoring op de beleving van deelnemers in aanloop naar, tijdens en na afloop van de overgang naar de nieuwe regels vindt tevens plaats middels de onderstaande bronnen.

Aanvullende bron	Monitoring
Mogelijk: deelnemerspanel	2025
Mogelijk: onderzoek vanuit QR-code transitiekrant	Na verzending transitiekrant
Feedbackloop	Continu
Monitoring Klantcontactcentrum (KCC en pensioenuitvoering)	Continu
Monitoring social media	Continu
Open- en clickrates e-mailings, nieuwsbrieven	Na iedere verzending
Pensioenquiz	Continu
Statistieken spw.nl en mijn.spw.nl	Continu

## 7.3 Hulpmiddelen werkgevers voor effectmeting en evaluatie

We halen nog een keer de doelstellingen aan die we voor werkgevers hebben opgesteld:

### Kennis

- Op 1 juli 2025 weet 94% van de werkgevers op hoofdlijnen wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW.
- Op 1 juli 2025 weet 75% van de werkgevers waar ze informatie over de vernieuwde pensioenregeling kunnen vinden.

### Houding

- Op 1 juli 2026 is 65% van de werkgevers tevreden over informatie die zij krijgen vanuit het fonds over de vernieuwde pensioenregeling.

### Gedrag

- In 2025 hebben 750 unieke bezoekers de 'kennisbank' voor werkgevers over de vernieuwde regeling op spw.nl bezocht.

We zetten de volgende hulpmiddelen in voor de effectmeting en evaluatie.

- Via een relationele meting (rKTO) worden de genoemde doelen op kennis, houding en gedrag gemeten, geanalyseerd en vervolgstappen benoemd.
- Webstatistieken werkgeverspagina (traffic, bezoekduur) en e-mails (nieuwsbrieven en mailings).
- Feedback werkgeverspanel: een groep werkgevers, waarbij informatie-uitwisseling plaatsvindt. Met betrekking tot de vernieuwde regeling zal hier een actief gesprek plaatsvinden op wensen en behoeftes van werkgevers.
- Feedback relatiemanagers en feedback relatiebeheerders.

<sup>34</sup> Alle instrumenten buiten het rKTO meten niet direct de doelstellingen, maar zijn belangrijke bronnen voor contextuele inzichten.

<sup>35</sup> Binnen een maand na elk rKTO nemen we de inzichten door en nemen we eventuele bijstuuracties op in de planning.

## 7.4 Onderzoeksplanning werkgevers

Doelstelling	Onderzoeksinstrument <sup>35</sup>	Planning
K1: Op 1 juli 2025 weet 94% van de werkgevers op hoofdlijnen wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde pensioenregeling van SPW.	rKTO 0-meting <sup>36</sup>	Mei-juni 2024 <sup>37</sup>
	rKTO 1-meting	Mei 2025
K2: Op 1 juli 2025 weet 75% van de werkgevers waar ze informatie over de vernieuwde pensioenregeling kunnen vinden.	rKTO eindmeting	Mei 2026
H1: Op 1 juli 2026 is 65% van de werkgevers tevreden over informatie die zij krijgen vanuit het fonds over de vernieuwde pensioenregeling.	rKTO 0-meting	Mei-juni 2024
	rKTO 1-meting	Mei 2025
	rKTO eindmeting	Mei 2026
G1: In 2025 hebben 750 unieke bezoekers de 'kennisbank' voor werkgevers over de vernieuwde regeling op spw.nl bezocht.	Statistieken spw.nl	Continu

Aanvullende monitoring op de beleving van werkgevers in aanloop naar, tijdens en na afloop van de overgang op de nieuwe regels vindt tevens plaats middels de onderstaande bronnen.

Aanvullende bron	Monitoring
Werkgeverspanel	Voorjaar en najaar 2025
Feedbackloop	Continu
Feedback relatiemanagers en relatiebeheerders	Continu
Open- en clickrates e-mailings, nieuwsbrieven	Na iedere verzending
Statistieken spw.nl	Continu

## 7.5 Bijsturen communicatie

De doelstellingen zijn gebaseerd op de nulmeting die in mei en juni 2024 heeft plaatsgevonden. In 2025 volgt een meting<sup>38</sup> die inzicht geeft in hoeverre we goed op weg zijn om de doelstellingen na het moment van overgang op de nieuwe regels te halen en of er bijgestuurd moet worden. Uiteindelijk geeft in 2026, na uitsturing van het transitieoverzicht, de laatste meting inzicht in hoeverre de gestelde doelen ook daadwerkelijk zijn behaald. En of er nog extra inzet van communicatie nodig is.

Als uit de effectmetingen blijkt dat we achterlopen op doelstelling(en), dan kunnen we in communicatie bijsturen. Voorbeelden van bijsturen: een additioneel artikel in de nieuwsbrief plaatsen, een nieuwsbericht op de publieke website en het kennisdossier op spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel plaatsen, de teksten in het kennisdossier aanpassen, een (digitale) mailing en/of brief sturen, een bericht klaarzetten in mijn.spw.nl, een post plaatsen op LinkedIn of een bericht bijsluiten in de procescommunicatie. De aanpak, het middel en de boodschap zijn afhankelijk van de feedback uit het onderzoek en de doelstelling(en) waar we op achterblijven.

Dit proces verloopt volgens een aantal vastgelegde stappen van meten, analyseren en vervolgstappen benoemen (pdca). Mochten er in de tussentijd aanvullende metingen nodig zijn om vast te stellen of de gestelde doelen worden behaald dan zijn er voldoende middelen, zoals een pensioenquiz of feedbackloop, om dit te peilen.

35 Alle instrumenten buiten het rKTO meten niet direct de doelstellingen, maar zijn belangrijke bronnen voor contextuele inzichten.

36 Binnen een maand na elk rKTO nemen we de inzichten door en nemen we eventuele bijstuuracties op in de planning.

37 Er zijn mogelijkheden om in november 2024 een extra meting in te zetten voor werkgevers door aan de rNPS wtp-vragen toe te voegen.

38 Hier wordt nog een keuze in gemaakt.

# Hoofdstuk 8. Kwaliteit van data, zorgplicht en risico's

Om de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling zo goed mogelijk te kunnen maken, is het van groot belang voldoende zekerheid te hebben over de gegevens in de deelnemers- en pensioenadministratie. Zeker omdat we gaan invaren, hebben we een grote verantwoordelijkheid en lopen we het risico dat aanspraken van deelnemers niet goed worden omgezet naar hun pensioenpot.

## 8.1 Kwaliteit van de data

Om er zeker van te zijn dat de deelnemers- en pensioenadministratie op orde is, ondernemen wij de volgende acties:

### 1. Wij vullen de deelnemersadministratie aan

Om de deelnemersadministratie aan te vullen, activeren we deelnemers in de nieuwsbrieven, op de website, middels een pop-up bij inlog in MijnSPW en mogelijk met een speciale e-mailing om de eigen persoonsgegevens te controleren en zo nodig aan te passen en/of aan te vullen in MijnSPW. We vragen hen hierin bijvoorbeeld om te controleren of hun partner goed is aangemeld. Daarnaast checken we aan het eind van gesprekken bij het klantcontact-centrum of de contactgegevens nog in orde zijn. En we sturen een ansichtkaart wanneer deelnemers met pensioen gaan, met de vraag hun e-mailadres door te geven als deze nog niet bij ons bekend is.

Voor deelnemers die onvindbaar<sup>39</sup> zijn, stellen we een informatiepakket over de overgang op de nieuwe regels samen voor op het moment dat zij zich bij ons melden.

### 2. Wij voldoen aan het kader datakwaliteit PF en hebben daarvoor de volgende stappen ondernomen:

- We hebben een datakwaliteitsbeleid opgesteld.
- We hebben bepaald welke data-elementen kritisch zijn en daarbij is de impact op de invaarberekening in kaart gebracht.
- We hebben de mate van risicobereidheid bepaald die we accepteren in de gegevens. Alle geconstateerde fouten worden hersteld. Bij een bepaalde grens (maximaal toegestane afwijking) wordt door middel van een risicogerichte steekproef van de SPW populatie nagegaan of de fout zich voordoet bij anderen.
- Door middel van Data Quality Rules, waarop onze externe accountant meekijkt, data analyses, generieke analyses, algemene en specifieke deelwaarnemingen hebben we onze deelnemergegevens en datakwaliteit beoordeeld.
- Wij sluiten aan bij het opgestelde Normenkader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie.

### 3. Wij zorgen voor correcte informatie

We zorgen voor een hoog niveau van interne beheersing in de bedrijfsprocessen vóór, tijdens en na overgang op de nieuwe regels. Dat doen wij door vanuit een risicogerichte benadering beheersingsmaatregelen in te richten op al onze processen, ook op de processen die verband houden met de kwaliteit van de informatieverstrekking aan onze deelnemers voor, tijdens en na overgang naar de vernieuwde regeling. Voor een uitgebreidere beschrijving van de wijze waarop het risicomanagement is ingericht verwijzen wij naar het implementatieplan van SPW, waar dit communicatieplan onderdeel van uitmaakt.

De beheersing bevat ook communicatie die intern wordt beoordeeld door pensioenuitvoering en juristen, en wordt (jaarlijks) getoetst door de externe accountant van onze pensioenuitvoeringsorganisatie APG. Dit mondt uit in een COS 3000A en ISAE3402 type 2 rapportage of wordt door middel van Interne Beheersmaatregelen beoordeeld. Deze kan in overleg met de externe accountant van APG beschikbaar worden gesteld, waardoor inzage wordt verkregen in de effectiviteit van de beheersingsdoelstellingen en -maatregelen.

Daar waar **tijdens** de overgang (aanvullend en specifiek voor de overgang) informatie aan onze deelnemers verstrekt wordt, zoals de vergelijking voor de deelnemers van de oude situatie met de nieuwe, zullen ook hiervoor adequate beheersingsmaatregelen ingeregeld worden. Zo geven we deelnemers op het voorlopige transitie-overzicht mee dat we werken met een peildatum van 1 januari 2025. Dit betekent dat wijzigingen die daarna plaatsvinden in de persoonlijke situatie van een deelnemer niet worden meegenomen in het overzicht dat ze in het najaar van 2025 ontvangen. Ook dit is momenteel nog in ontwikkeling.

### Als er correcties op de communicatie nodig zijn, dan beoordelen wij de situatie

Afhankelijk daarvan en afhankelijk van de impact op de doelgroep kijken we welke middelen we inzetten en welke bijbehorende boodschappen we communiceren.

Gedurende de overgang zal in de uitwerking van de aangepaste processen en systemen een nieuw raamwerk van interne beheersing voor de situatie na overgang ingeregeld worden, dat voldoet aan de gebruikelijke standaarden op dit gebied. En wel zodanig dat ook na de overgang een situatie ontstaat van een hoog niveau van interne beheersing gericht op een blijvend goede kwaliteit van data en administratie en correcte informatie aan onze

<sup>39</sup> Op 16 april 2024 hebben we 411 onvindbare deelnemers in onze boeken staan.

deelnemers. Dit is momenteel nog in ontwikkeling. Ook hiervoor geldt dat het communicatieplan als een levend document wordt beschouwd en wij in een later stadium (indien gewenst/nodig) een uitgebreidere toelichting hierop kunnen verstrekken.

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste interne beheersmaatregelen die nu al zijn geïntegreerd in de bedrijfsprocessen en waarvoor jaarlijks gerapporteerd wordt door middel van een COS3000A rapportage:

- Voor de communicatie met deelnemers en werkgevers wordt bewaakt dat deze conform de overeengekomen richtlijnen plaatsvindt.
- Fondsbediening autoriseert op basis van de accorderingscriteria, voorafgaand aan het moment van aansturing en bij wijzigingen gedurende de UPO-campagne, het aan de relevante wet- en regelgeving en wensen van het fonds getoetste productontwerp en zorgvuldig geïmplementeerd door middel van adequate change management procedures.
- Voor verzending van de automatisch aangemaakte UPO's wordt door middel van risicogerichte deelwaarnemingen de juistheid gecontroleerd.
- Voor de volledigheid, juistheid en tijdigheid van de aanlevering gegevens aan Stichting Pensioen Register vindt elk kwartaal een controle plaats.
- Er vindt een controle plaats op de juistheid van de automatisch gegenereerde brieven, zoals startbrieven, stopbrieven, einde relatiebrieven, informatiebrieven bij scheiding en de bevestigingsbrieven bij vereveningen.
- Er vindt een controle plaats of het resultaat van de verwerking van in- of uitdiensttreding in het pensioenadministratiesysteem automatisch leidt tot het aanbieden van start- of stopbrieven in de printstraat.

Verder voert APG jaarlijks een ICT beveiligingsassessment uit waarover aan Logius wordt gerapporteerd. Hieronder valt onder andere de toegang tot MijnSPW waarvoor middels geautomatiseerde controles kan worden gegarandeerd dat de toegang uitsluitend verloopt via DigiD en eIDAS.

Vanuit fondsbediening vindt controle plaats op/ controleert men op:

- Juistheid van gebruikte parameters en inputgegevens voor de premie- en indexatienotitie.
- Juistheid van berekening van premies en toeslagpercentages.
- Juistheid van premie- en toeslagnotitie op basis van definitieve uitkomsten van de berekeningen.
- Of de koopsomfactoren juist zijn berekend op basis van de geldende waarderingsgrondslagen.
- De juistheid en volledigheid van de aangeleverde gegevens voor het jaarwerk vaststelling van de juistheid van de beginstand en eindstand Voorziening Pensioenverplichting.
- De juistheid en volledigheid van de nieuwsbrief.
- De verwerking in fondsdocumenten van de door het

bestuur goedgekeurde tekstwijzigingen.

- De berekening en de uitvoering van de overdrachtswaarde en/of het verzekerings-technisch nadeel.
- De vrijwillige aansluiting/overdracht en of deze juridisch is toegestaan, juist is uitgevoerd en verwerkt in de getekende overeenkomst.
- Juiste vaststelling van de definitieve VTN/overdrachtswaarde.
- De juiste conversie van de aanspraken uit de inkomende collectieve waardeoverdracht naar aanspraken in de eigen pensioenregeling.
- Juistheid van de vaststelling van de modelwijzigingen.
- De juiste toepassing van de inputgegevens voor berekeningen.
- De juistheid en volledigheid van de verplichtingen en/of het vermogen.
- De voorziening en de juiste berekening van de (beleids)dekkingsgraad.
- Of het Vereist Eigen Vermogen juist is berekend.

Voor de volledige informatie over de borging van de datakwaliteit verwijzen we naar het implementatieplan van SPW. Daarnaast voldoen we aan de AVG-regels (Algemene verordening gegevensbescherming), wat betekent dat we op een juiste manier omgaan met (de verwerking van) persoonsgegevens.

### **We zorgen ervoor dat deelnemers hun pensioenzaken kunnen blijven regelen<sup>40</sup>**

Naar verwachting zal de MijnOmgeving tussen 1 en 10 januari 2026 niet bereikbaar zijn voor deelnemers. Dit komt door de overstap op een nieuw systeem en de koppeling van persoonsgegevens. Deelnemers die in deze periode zaken willen regelen, kunnen hiervoor terecht bij het klantcontactcentrum. Zij worden hier ruim van tevoren op gewezen via de website en in procescommunicatie. Tussen 10 en 20 januari 2026 is de MijnOmgeving beperkt bereikbaar. Deelnemers hebben toegang tot hun documenten en berichten, maar zien nog geen bedragen. Ook voor deze periode worden workarounds opgezet, zodat deelnemers hun zaken kunnen blijven regelen. Vanaf 20 januari 2026 is de MijnOmgeving weer volledig beschikbaar<sup>41</sup>.

### **We zijn met APG in gesprek over de manier van invaren<sup>42</sup>**

Als we overgaan op de nieuwe regels voor pensioen, kennen we niet meteen alle bedragen. De waarde van onze beleggingen verandert namelijk elke dag. We moeten eerst weten hoeveel geld we hebben op 31 december 2025. Op basis daarvan kunnen we het geld eerlijk gaan verdelen. Hierover lopen nog gesprekken met APG.

#### **8.1.1 Beheersing**

De houders van de risicobeheerfunctie en de interne auditfunctie van het fonds zijn betrokken bij (zowel het implementatieplan als) het communicatieplan.

40 De boodschappen hieromtrent worden nog uitgewerkt en later aan dit plan toegevoegd.

41 Mogelijk zijn deze periodes straks korter dan nu de verwachting is.

42 De boodschappen hieromtrent worden nog uitgewerkt en later aan dit plan toegevoegd.

Vanwege hun rol bij de identificatie en beheersing van risico's en de beoordeling van procedures om de beheersing en integere bedrijfsvoering te borgen. De eerste lijn van SPW identificeert de risico's en bepaalt de beheersing vanuit SPW. De tweede en derde lijn gaan na of de eerste lijn voldoet aan het risico-managementbeleid van SPW.

## 8.2 Zorgplicht

We houden bij het communiceren met deelnemers over (de overgang naar) de vernieuwde pensioenregeling rekening met de aangescherpte wettelijke zorgplichtvoorschriften rondom communicatie. Dit betekent onder meer dat we aandacht hebben voor de nieuwe open normen ten aanzien van keuzebegeleiding en klachtenafhandeling. In relatie tot de overgang betekent dit het volgende.

### 8.2.1 Keuzebegeleiding

Om deelnemers adequaat te begeleiden tijdens de overgang, analyseren we de impact van de overgang voor deelnemers. Op basis hiervan worden subdoelgroepen onder deelnemers geïdentificeerd die tijdens de overgang specifieke begeleiding nodig (kunnen) hebben. Dit zijn in elk geval deelnemers die tijdens de overgang te maken krijgen met keuzes rondom 'life events'. Een voorbeeld is een deelnemer die voorafgaand aan de overgang (in het nFTK) zich oriënteert over met pensioen gaan na de overgang (in de regeling volgens de Wtp). Voor deelnemers die tijdens overgang te maken krijgen met een keuze rondom een life-event herijken we de klantreizen. We doen dit specifiek in relatie tot de begeleiding en het bieden van handelingsperspectief bij keuzes die voortvloeien uit het life-event. Hierbij wordt de informatieverstrekking aangepast én wordt bekeken in hoeverre de keuzeomgeving moet worden gewijzigd, bijvoorbeeld door het creëren van een extra mogelijkheid tot aanpassen van gemaakte keuzes.

Dit is een iteratief proces en zal tijdens de periode van overgang op de nieuwe regels mogelijk leiden tot aanpassingen van het wettelijk communicatieplan. Als de impact van de wijzigingen in de pensioenregeling duidelijk is, het pensioenreglement volledig inzichtelijk is en bekend is wat eventuele compensatie is, wordt het wettelijk communicatieplan daarop aangepast. Pas dan kan namelijk goed worden vastgesteld of er (nieuwe) subdoelgroepen zijn die extra begeleiding nodig hebben. Op basis hiervan worden eventuele risico's voor een adequate invulling van de open norm keuzebegeleiding gemitigeerd en klantreizen tijdens overgang herijkt. Zie hiervoor paragraaf 5.2, Specifieke subdoelgroepen per klantreis. Belangrijk uitgangspunt is overigens dat we in deze situatie alleen begeleiden door het bieden van handelingsperspectief en géén persoonlijk advies geven over wat voor een deelnemer de best passende keuze is (we geven dus geen advies aan de deelnemer over bijvoorbeeld net voor de overgang in plaats van net na de overgang met pensioen gaan).

### 8.2.2 Klachtenafhandeling

De overgang naar de vernieuwde pensioenregeling kan leiden tot vragen en klachten van deelnemers. Het is van belang dat deze adequaat en naar tevredenheid (in elk geval over de behandeling) van deelnemers worden beantwoord en behandeld. Dit vraagt binnen de totale vragen- en klachtenbehandeling om algemene informatie over het proces en het handelingsperspectief van de deelnemer daarin. Ook vraagt het om persoonlijk contact en persoonlijke informatie ter beantwoording en begeleiding van de deelnemer waar dat nodig is. Het doel is om binnen de gestelde doorlooptijd door een adequaat proces en duidelijke communicatie daarover steeds de vragen en klachten van deelnemers te behandelen én dit doorlopend te verbeteren waar dit nodig is. Onze uitgangspunten hierbij zijn:

- Toegankelijkheid van het fonds en het proces van afhandeling van vragen en klachten voor elke deelnemer;
- Duidelijkheid over c.q. oog voor het expliciet benoemen van de mogelijkheid om vragen en klachten aan ons duidelijk te maken en hoe dit kan;
- Doorlooptijd van behandeling binnen de termijnen die hieraan worden gesteld;
- Op basis van vragen en klachten van deelnemers verbeteren we doorlopend de processen en de informatievoorziening waaronder de transitieklantreizen en de klachtenafhandeling. Lerend vermogen om doorlopend de behandeling en de communicatie erover te verbeteren waar dat nodig is.

Voor een deelnemer moet het duidelijk zijn dat het mogelijk is om contact met ons op te nemen en dat het mogelijk is een klacht in te dienen. In de communicatie worden contactgegevens opgenomen en wordt waar nodig verwezen naar de klachtenprocedure op de website. Daarin staat onder meer hoe iemand een klacht kan indienen.

## 8.3 Risicoanalyse

Momenteel werken we met onze uitvoerder APG samen met betrokken partijen, zoals DNB en AFM, hard om alle deadlines te halen voor de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel. APG monitort hierbij continu de voortgang en treft maatregelen om eventuele risico's te beperken. Als onderdeel hiervan bereidt APG zich op het gebied van communicatie goed voor op 'wat als'-scenario's. Dit zijn scenario's die kunnen optreden doordat er binnen APG, bij één van de fondsen waarvoor APG werkt, toezichthouders of in het publieke domein iets onverwachts gebeurt dat impact kan hebben op de reputatie van SPW. Per scenario stellen we beheersmaatregelen op voor hoe hiermee om te gaan. Een van die risico's is een onjuiste doelgroep of een onjuiste boodschap. Daarom gaan we bij de ontwikkeling van de communicatiemiddelen nog een keer na of we de juiste doelgroepen hebben, en of de boodschap daar (nog) goed bij past.

#### **8.4 Als de overgang op de nieuwe regels anders loopt dan verwacht**

Bij het opstellen van dit plan zijn wij uitgegaan van een verwacht verloop van de overgang. Mogelijk lopen zaken anders dan verwacht. Bijvoorbeeld als er problemen ontstaan bij de uitvoering door onvoldoende capaciteit, of als plannen uitlopen. Ook van buitenaf kunnen er ontwikkelingen zijn die de doelstellingen raken. Denk aan grote economische tegenslagen, veranderende wetgeving door een nieuwe regering na verkiezingen of negatieve media-aandacht. Dit heeft gevolgen voor de communicatie en het communicatieplan. We hebben de risico's die daaruit kunnen voortvloeien in kaart gebracht. Er is nagedacht over maatregelen die genomen kunnen worden op het moment dat ongewenste situaties zich kunnen voordoen. Dit is opgenomen in het implementatieplan en de Eigen Risico Beoordeling (ERB). Ook verwijzen wij naar beleid dat er is voor (crisis)communicatie (het crisiscommunicatieplan van SPW).

# Bijlage 1. Doelgroepen, middelen en boodschappenmatrix<sup>43</sup>

Besluitvormingsfase Juli 2023 tot publicatie transitieplan (q2 2024) Er komen nieuwe regels voor uw pensioen			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1A</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn - e-mail <b>Q4 2023</b>	K1 K2 H1 G1	<p><b>We beschermen samen wat van waarde is</b></p> <p>Voor u is natuurlijk 1 ding het belangrijkste: de zekerheid van een goed pensioen. Zodat u ook straks de invulling kan geven aan het leven dat u wenst. Gelukkig behoort ons pensioenstelsel al decennia tot de beste van de wereld. Dat willen we als SPW ook zo houden. Maar daarvoor is enig onderhoud noodzakelijk. Ons pensioen krijgt daarom een upgrade.</p> <p>Er wordt veel gesproken over de verandering van ons pensioen. We begrijpen dat dit een gevoel van onzekerheid met zich meebrengt. Er zullen onderdelen van hoe wij het samen regelen veranderen, maar wij zien dit vooral als verbeteringen. Veel blijft ook hetzelfde. Een zekerheid die blijft: SPW zorgt ervoor dat uw pensioen, en dat van alle (oud-)corporatiemedewerkers, 'goed voor elkaar is'. Nu en straks. Met één duidelijk doel: het best mogelijke pensioen voor u. Uw leven lang. Ook straks staat uw pensioen als een huis.</p> <p>Ons pensioen wordt transparanter en persoonlijker. Daarom dat we nu ook al graag meer vertellen over wat hetzelfde blijft, wat verandert en wat wij gaan doen voor uw pensioen.</p> <p><b>Waarom is dit onderhoud nodig?</b></p> <p>Omdat we zo voor u en de volgende generaties blijven bouwen aan het best mogelijke pensioen. Tijden veranderen en daarom is het verstandig daarop in te spelen. Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De economie, de arbeidsmarkt en de samenstelling van onze samenleving zijn veranderd.</li> <li>• We worden steeds ouder en er zijn ook nog eens minder werkenden vergeleken met gepensioneerden.</li> <li>• We werken niet meer ons hele leven voor één werkgever en werken bovendien steeds vaker voor onszelf.</li> </ul> <p>Dit maakt het noodzakelijk om enkele aanpassingen te doen in hoe wij ons pensioen regelen. Daarom werken we hard aan ons vernieuwde pensioen.</p> <p><b>Maar de belangrijkste zekerheid, die blijft</b></p> <p>Ook straks zorgt SPW, samen met u, voor een pensioen van ons samen. We beschermen wat we belangrijk vinden. Ook straks delen we samen risico's en werken we samen voor uw pensioen en blijft er ruimte om zelf te kiezen. Zo zorgen we voor een pensioen dat sociaal, collectief en persoonlijk is.</p> <p>Goed voor werknemers en werkgevers. Goed voor uw pensioen. Goed voor elkaar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1B</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn - e-mail - Video straat-interviews <b>Q4 2023</b> <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 G1	<p><b>Wat wij voor uw pensioen gaan doen</b></p> <p>Op 1 januari 2026 gaat SPW over naar de nieuwe regels voor pensioen. Achter de schermen wordt er al hard gewerkt om dit goed voor u te regelen.</p> <p><b>Waarom werken we aan een vernieuwd pensioenstelsel?</b></p> <p>Nederland krijgt nieuwe regels voor pensioen. Ons pensioenstelsel wordt al vele decennia tot de beste ter wereld beoordeeld. Toch is ons stelsel toe aan wat onderhoud. En zoals het met een renovatie gaat; wat goed is blijft, terwijl de zwakke plekken worden aangepakt. Door de nieuwe pensioenwet krijgt SPW aangepaste regels. Samen met de sociale partners (FNV, CNV, De Unie, Aedes) zijn afspraken gemaakt over de vernieuwde pensioenregeling van SPW.</p> <p><b>Samen blijven we zorgen voor uw pensioen</b></p> <p>Een goed pensioen voor onze deelnemers vinden we belangrijk. Voor iedereen, jong én oud, nu én in de toekomst. Daarom passen we de vernieuwde regeling voor ons pensioen aan de huidige tijd aan. Om te behouden wat we belangrijk vinden. En wat nodig is, passen we aan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>

<sup>43</sup> We realiseren ons dat sommige boodschappen algemener van aard zijn, en daardoor een of meerdere doelgroepen beslaan waar dan niet alle elementen uit de boodschap voor gelden. Waar nodig geven we dat aan door de toevoeging 'Specifiek voor...'. Bij de uitwerking van de middelen houden we hier uiteraard rekening mee.



### **Samen blijven we zorgen voor uw pensioen**

Een goed pensioen voor onze deelnemers vinden we belangrijk. Voor iedereen, jong én oud, nu én in de toekomst. Daarom passen we de vernieuwde regeling voor ons pensioen aan de huidige tijd aan. Om te behouden wat we belangrijk vinden. En wat nodig is, passen we aan.

### **Wat goed is blijft**

Veel van hoe ons pensioen nu werkt zit al goed in elkaar. En wat goed is blijft natuurlijk. Hier kunt u dus ook straks zeker van zijn:

1. U blijft vanaf uw pensioenleeftijd AOW ontvangen van de overheid. Ook als de nieuwe regels zijn ingevoerd.
2. Als u werkt, blijft u pensioen opbouwen via uw werkgever.
3. Bent u met pensioen, dan ontvangt u pensioen zo lang u leeft. Het maakt niet uit hoe oud u wordt.
4. Overlijdt u? Dan heeft uw partner mogelijk recht op een partnerpensioen. Ook als u overlijdt voordat u met pensioen bent.
5. Raakt u arbeidsongeschikt? Dan blijft u mogelijk gewoon pensioen opbouwen.
6. De mee- en tegenvallers blijven we met elkaar delen. Zo blijft pensioen voor iedereen betaalbaar en eerlijk.

### **Wat er straks anders wordt**

#### **1. Wat u nu betaalt, is de basis voor wat u straks ontvangt**

Klinkt logisch en dat is het ook. Daarom is dit straks de basis voor uw pensioen. Nu hebben we nog een pensioenregeling waarbij afspraken zijn gemaakt over de hoogte van het opgebouwde pensioen. Straks worden afspraken gemaakt over hoeveel geld u en uw werkgever inleggen voor uw pensioen. Dit heet een premieregeling. De premies worden - net als nu - belegd. De hoogte van uw pensioeninkomen hangt af van de ingelegde premies en het rendement daarop.

#### **2. Het pensioen beweegt straks eerder mee met de economie**

Gaat het goed met de economie? Dan kan het pensioen dat u heeft opgebouwd via uw werkgever straks sneller omhoog gaan. Maar gaat het economisch slechter, dan kan uw pensioen ook omlaaggaan. Het pensioen wordt dus beweeglijker. We zetten geld opzij om te zorgen dat de pensioenen zo stabiel mogelijk blijven.

#### **3. Uw situatie bepaalt hoe wij voor u beleggen**

We blijven het geld in alle pensioenpotten gezamenlijk beleggen. Net als nu. Het resultaat dat we behalen met onze beleggingen verdelen we over onze deelnemers. Uw pensioenpot kan hierdoor zowel omhoog als omlaag gaan. Uw verwachte pensioen beweegt minder snel mee met de resultaten van de beleggingen. Hiervoor hebben we maatregelen genomen. We bouwen het risico af naarmate u ouder wordt. Zo heeft u een pensioen dat zo stabiel mogelijk blijft.

#### **4. U heeft straks inzicht in uw pensioenpot**

In het vernieuwde pensioenstelsel kunt u zien wat de jaarlijkse inleg van u en uw werkgever aan pensioen heeft opgeleverd. Uw pensioen wordt zo transparanter en persoonlijker.

We gaan niet zomaar in één keer veranderen. Dat doen we eerlijk en heel zorgvuldig. Stap voor stap. 1 januari 2026 is SPW zover. Dan is ook uw pensioen bij ons over naar de vernieuwde regeling en kunt u zien wat dat voor u betekent. De komende tijd houden we u op de hoogte via [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel). Dan weet u op tijd waar u aan toe bent. Zo blijven we samen zorgen voor uw pensioen.

### **Ingangsdatum**

Ons fonds werkt vanaf 1 januari 2026 volgens de nieuwe regels voor pensioen. Uw hele pensioen gaat dan over op deze vernieuwde regeling. Onze sociale partners willen dat alle (opgebouwde) pensioenen in de huidige pensioenregeling meegaan in de vernieuwde regeling. De waarde van uw pensioen wordt uitgerekend en omgezet naar uw pensioenpot in de vernieuwde regeling.

### **Tijdslijn**

- Eind 2022: De Tweede Kamer stemt in met de nieuwe regels
- 30 mei 2023: Wet aangenomen in de Eerste Kamer
- 2023: Sociale partners in de branche kiezen voor de solidaire regeling
- 1 juli 2023: Ingangsdatum Wet toekomst pensioen
- Mei 2024: Transitieplan SPW definitief, duidelijkheid over de vernieuwde pensioenregeling van SPW
- 2025: Voorbereiding op de overstap
- 1 januari 2026: SPW stapt over op de nieuwe regels
- Uiterlijk 1 januari 2028: alle pensioenfondsen moeten over zijn op de nieuwe regels voor pensioen

<b>1C</b> - Duale communicatie <b>Q3 2023</b> <b>Q1 2024</b>	H1 G1	<p>Vanaf 1 juli 2023:</p> <p><b>Er is een nieuwe pensioenwet vanaf 1 juli 2023</b></p> <p>Daarbij horen nieuwe regels. Bijvoorbeeld om uw pensioen te berekenen. Wij gaan pas over op de nieuwe regels als wij daar helemaal klaar voor zijn. We streven naar 1 januari 2026. In uw huidige pensioen is nog geen rekening gehouden met de nieuwe regels. Wij laten het u op tijd weten als er iets gaat veranderen aan uw pensioen. U hoeft nu niets te doen. Alle informatie die er nu is, leest u op <a href="http://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel">spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</a>.</p> <p>Vanaf 1 januari 2024:</p> <p><b>Op 1 januari 2026 verandert de pensioenregeling van SPW</b></p> <p>Wij nemen u stap voor stap mee in de nieuwe regels. En we laten het u op tijd weten als er iets gaat veranderen aan uw pensioen. Alle informatie die er nu is, leest u op <a href="http://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel">spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel</a> of scan de QR-code.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1D</b> - Spw.nl - MijnSPW - Nieuwsbrief - Duale communicatie <b>Q3 2023</b>	H1 G1	<p><b>Waar kan ik terecht voor meer informatie? Wat kan ik doen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kijk op onze website, log in in MijnSPW of neem contact met ons op bij vragen.</li> <li>• Meld u aan voor onze nieuwsbrief en blijf op de hoogte van het laatste nieuws.</li> <li>• Ook andere pensioenfondsen gaan (de komende jaren en uiterlijk 2028) over op de nieuwe regels.</li> <li>• Heeft u ook ergens anders pensioen opgebouwd? Dan krijgt u van dat fonds of die verzekeraar hierover bericht. Of u ergens anders pensioen heeft, kunt u checken via de landelijke website <a href="http://www.mijnpensioenoverzicht.nl">www.mijnpensioenoverzicht.nl</a>.</li> <li>• Controleer uw gegevens in MijnSPW (naam partner, (e-mail)-adres, opgebouwd pensioen, partner- en wezenpensioen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1E</b> - Spw.nl <b>Q1 2024</b>	K1 H1 G1	<p><b>Hoe zit het met de pensioenpremie?</b></p> <p>Het premiepercentage dat u en uw werkgever betalen, blijft bij de overgang gelijk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> </ul>
<b>Deelnemersvragen</b>			
<b>Middelen/kanalen</b>	<b>Doelstellingen</b>	<b>Kernboodschappen</b>	<b>Doelgroepen</b>
<b>1F</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn - Duale communicatie <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 G1	<p><b>Dit verandert er in de vernieuwde regeling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uw pensioen wordt beweeglijker. Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen eerder omhoog. Maar het kan ook omlaag gaan als het minder goed gaat met de economie. Om een verlaging van uw pensioen te voorkomen als het economisch tegenzit, is een goede bescherming afgesproken. Hiervoor wordt geld opzijgezet in een gezamenlijke buffer.</li> <li>• Specifiek voor gepensioneerd: Het kan ook meerdere jaren tegenzitten met de economie. De kans dat de pensioenen dan in enig jaar omlaaggaan, wordt door gebruik te maken van de gezamenlijke buffer erg klein. Zit het zo erg tegen dat er niet meer genoeg in de gezamenlijke buffer zit? Dan wordt uw pensioen verlaagd. In die situatie zou zeer waarschijnlijk ook in de huidige pensioenregeling uw pensioen verlaagd zijn. We vullen de buffer vanuit het resultaat van de beleggingen. Zo dragen alle deelnemers bij aan deze gezamenlijke buffer.</li> <li>• Specifiek voor actieven en slapers: U heeft nu recht op een zogeheten pensioenaanspraak. Dat krijgt u maandelijks betaald met uw pensioen. Straks krijgt u een pensioenpot en dat wordt voor uw belegd. Wij rekenen steeds uit hoe hoog het pensioen is dat u in de toekomst gaat krijgen. We blijven het geld in alle pensioenpotten gezamenlijk beleggen. Net als nu. Het resultaat dat we behalen met onze beleggingen verdelen we over onze deelnemers. Uw pensioenpot kan hierdoor zowel omhoog als omlaag gaan. Uw (verwachte) pensioen beweegt minder snel mee met de resultaten van de beleggingen. Hiervoor hebben we maatregelen genomen. We bouwen het risico af naarmate u ouder wordt. Zo heeft u een pensioen dat zo stabiel mogelijk is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1G</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 H2 G1	<p><b>Bouw ik straks net zoveel op als nu?</b></p> <p>Het is nog niet zeker of u straks net zoveel opbouwt als nu. Dit hangt af van 3 dingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De premie die u samen met uw werkgever inlegt</li> <li>• De beleggingsresultaten</li> <li>• Hoe het gaat met de economie</li> </ul> <p>Ons doel is dat bij de overgang op de nieuwe regels niemand minder pensioen krijgt dan nu. Ons uitgangspunt blijft dan ook een goed pensioen voor iedereen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> </ul>

<b>1H</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 H2 G1	<p><b>Kunnen de pensioenen in de vernieuwde pensioenregeling nog verhoogd worden?</b></p> <p>We verwachten dat we met de nieuwe pensioenregels uw pensioen vaker kunnen verhogen dan nu. Dit komt omdat we minder reserves hoeven aan te houden. Uit onze berekeningen blijkt dat de kans op een hoger pensioen in het vernieuwde stelsel groter is dan nu.</p> <p><b>Heb ik straks een koopkrachtig pensioen?</b></p> <p>Als de pensioenen omhoog gaan, krijgen mensen die met pensioen zijn meer koopkracht. Het leven wordt elk jaar duurder, dus dan is het fijn als uw pensioen ook elk jaar omhoog gaat. Maar het is niet zo dat uw pensioen automatisch meestijgt met de inflatie. De sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden), die samen afspraken hebben gemaakt over de pensioenregeling, streven ernaar dat uw pensioen elk jaar omhooggaat. We streven op lange termijn een waardevast en koopkrachtig pensioen door de inflatie bij te houden. Verhogingen kunnen per jaar verschillen. Als de inflatie extreem hoog is, zoals in 2022 en 2023, zal uw pensioen minder hard stijgen dan de prijzen in de winkels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> </ul>
<b>1I</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 H2 G1	<p><b>Ga ik er met de nieuwe pensioenregels op vooruit?</b></p> <p>We kunnen op dit moment nog niet zeggen of u erop vooruit of achteruit gaat. We verwachten wel dat de pensioenen hoger zijn in de vernieuwde pensioenregeling. Dit komt omdat we bij SPW kleinere buffers hoeven aan te houden. Dit betekent dat er meer geld vrijkomt voor de pensioenen. Maar als het rendement tegenvalt, kunnen pensioenen ook eerder omlaaggaan. Natuurlijk proberen we dit te voorkomen.</p> <p>We kijken bij de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen naar alle groepen deelnemers. Daarom rekenen we uit wat de overgang naar de nieuwe regels financieel voor u betekent.</p> <p>Als u met pensioen bent, kijken we naar het laatste pensioen dat u ontvangt in de huidige regels. We vergelijken dit bedrag met het eerste pensioen dat u ontvangt als de nieuwe regels zijn ingegaan. Bouwt u nog pensioen op, dan kijken we naar alle premies die u en uw werkgever nog betalen voor uw pensioen als er niets zou veranderen. Vervolgens kijken we naar alle premies die u en uw werkgever betalen voor uw pensioen als de nieuwe regels zijn ingegaan. En we kijken naar alle pensioenen die u gaat ontvangen als de nieuwe regels zijn ingegaan. Ons uitgangspunt is dat het eerste pensioen in de nieuwe regels niet lager mag zijn dan het laatste pensioen in de huidige regels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1J</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 H2 G1	<p><b>Waarom kunnen pensioenen in de vernieuwde regeling hoger en lager worden?</b></p> <p>Pensioenen kunnen straks eerder stijgen en dalen omdat ze meer afhankelijk worden van hoe het gaat met de economie en het resultaat van de beleggingen. Maar we hebben de vernieuwde pensioenregeling zo ontworpen dat we grote schommelingen kunnen opvangen. Ook doen we ons best om te voorkomen dat ingegane pensioenen omlaag gaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1K</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 H1 H2 G1	<p><b>Wat gebeurt er straks met mijn opgebouwde pensioen?</b></p> <p>Als straks de nieuwe pensioenregels ingaan, gaan de opgebouwde pensioenen over naar de vernieuwde pensioenregeling. Dit is ook het uitgangspunt van de nieuwe wetgeving. Alle door u opgebouwde pensioenbedragen houden wij bij elkaar, zo houdt u overzicht en kan uw opgebouwde pensioenpot op eenzelfde manier renderen. We beperken zo ook de kosten, zodat u meer pensioen overhoudt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> </ul>
<b>1L</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b>	K1 K2 H1 H2 G1	<p><b>Blijft mijn pensioen gelijk?</b></p> <p>Uw pensioen gaat mee naar de vernieuwde pensioenregeling. We weten nog niet precies hoe hoog de pensioenen zullen zijn in de toekomst. Maar ons doel is dat niemand minder pensioen krijgt dan nu.</p> <p>We kijken bij de verdeling van de bestaande reserves naar de belangen van alle deelnemers. Als we naar de huidige situatie kijken, betekent dit waarschijnlijk dat de pensioenen zullen stijgen.</p> <p>We vergelijken de waarde van het pensioen onder de huidige regels met de waarde van het pensioen onder de nieuwe regels. De Nederlandsche Bank heeft regels opgesteld voor de manier waarop pensioenfondsen deze berekening moeten maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> </ul>

		<p>Bouwt u nog pensioen op, dan kijken we naar alle premies die u en uw werkgever nog betalen voor uw pensioen als er niets zou veranderen. Bent u met pensioen, dan kijken we naar alle pensioenen die u dan zou ontvangen. Hierbij houden we rekening met het huidige beleggingsbeleid en met alle regels die nu gelden voor bijvoorbeeld het verhogen en verlagen van pensioen. Wat levert het pensioen volgens de huidige regels u op, oftewel wat is het 'netto profijt' van de huidige regels? Vervolgens kijken we naar alle premies die u en uw werkgever betalen voor uw pensioen als de nieuwe regels zijn ingegaan. En we kijken naar alle pensioenen die u gaat ontvangen als de nieuwe regels zijn ingegaan. Wat levert het pensioen volgens de nieuwe regels u op? Ofwel wat is het 'netto profijt' van de nieuwe regels? Door het 'netto profijt' van de huidige regels en de nieuwe regels te vergelijken, kunnen we de waarde van uw pensioen onder de huidige regels en de waarde van uw pensioen onder de nieuwe regels met elkaar vergelijken. We kijken hierbij naar duizenden scenario's: goede economische tijden, slechte economische tijden en alles daar tussenin. De Nederlandsche Bank schrijft voor hoe we deze scenario's moeten wegen.</p> <p>Deze berekening maken we voor alle leeftijdsgroepen en voor alle groepen mensen: mensen die met pensioen zijn, mensen die nog pensioen bij ons opbouwen en mensen die in het verleden pensioen bij ons hebben opgebouwd. Hoe ziet het financiële totaalplaatje voor al deze mensen eruit onder de huidige regels? En hoe ziet het eruit onder de nieuwe regels?</p> <p>In de Pensioenwet staat dat alle pensioenfondsen het netto profijt moeten berekenen. Zo kunnen ze precies zien wat het verschil in waarde is van uw pensioen in de huidige regels en uw pensioen in de nieuwe regels. Het netto profijt pakt niet voor iedereen hetzelfde uit. De sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) van SPW hebben samen afgesproken hoe groot het verschil in netto profijt mag zijn tussen de huidige regels en de nieuwe regels. Sommige leeftijdsgroepen hebben meer netto profijt dan anderen. Hoe het netto profijt er voor iedereen exact uitziet, weten we pas als we overgaan naar de nieuwe regels.</p>	
<p><b>1M</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b></p>	<p>K1 K2 H1 H2 G1</p>	<p><b>Kan ik zelf beslissen hoe mijn pensioengeld belegd wordt?</b> U kunt niet zelf beslissen hoe uw pensioengeld belegd wordt. Wel vinden wij uw mening belangrijk. Daarom vragen we u naar uw voorkeuren. Deze informatie nemen wij mee in ons beleggingsbeleid.</p> <p>We blijven het geld in alle pensioenpotten gezamenlijk beleggen. Net als nu. Het voordeel daarvan is dat we betere mogelijkheden hebben om te beleggen en risico's samen kunnen delen. Het resultaat dat we behalen met onze beleggingen verdelen we over onze deelnemers. Uw pensioenpot kan hierdoor zowel omhoog als omlaag gaan. Uw verwachte pensioen beweegt minder snel mee met de resultaten van de beleggingen. Hiervoor hebben we maatregelen genomen. We bouwen het risico af naarmate u ouder wordt. Zo heeft u een pensioen dat zo stabiel mogelijk is. Op die manier zorgen we voor het beste pensioen voor iedereen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<p><b>1N</b> - Spw.nl - Video straat-interviews - LinkedIn <b>Q1/Q2 2024</b></p>	<p>K1 H1 H2 G1</p>	<p><b>Is er straks nog pensioen voor mij?</b> Ook straks is er nog een pensioen voor u. Met de ingang van de nieuwe regels voor pensioen bouwt u straks geld voor uw pensioen op in uw pensioenpot.</p> <p>We blijven het geld in alle pensioenpotten gezamenlijk beleggen. Net als nu. Het resultaat dat we behalen met onze beleggingen verdelen we over onze deelnemers. Uw pensioenpot kan hierdoor zowel omhoog als omlaag gaan. Als u met pensioen gaat, krijgt u iedere maand een pensioen vanuit deze pensioenpot. Zolang u leeft. Ook al wordt u 120.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> </ul>
<p><b>1O</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief <b>Q1 2024</b></p>	<p>K1 H1 H2 G1</p>	<p><b>Kan het geld uit mijn pensioenpot opraken?</b> Het geld uit de pensioenpotten is bedoeld om zolang u leeft pensioen uit te keren. Ook al wordt u 120. Het is dus niet een pot dat mensen zelf kunnen uitgeven. Het geld is bestemd voor het pensioen. Overlijdt u eerder dan verwacht, dan vloeit een deel uit uw pensioenpot naar de gezamenlijke buffer. Wie langer dan verwacht leeft, krijgt hieruit langer dan verwacht pensioen. Zo zorgen we voor een pensioen dat sociaal, collectief en persoonlijk is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaande partners</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>

**Besluitvormingsfase**  
**Vanaf publicatie transitieplan (q2 2024) tot 9 maanden vóór overgang**  
**Dit is de vernieuwde pensioenregeling van spw**

Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1P</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn <b>Q2 2024</b>	K3 H1 H2 G1	<p><b>Vernieuwde regeling van SPW is bekend</b></p> <p>SPW gaat op 1 januari 2026 over naar de nieuwe regels voor pensioen. Werkgevers- en werknemersorganisaties (sociale partners) bepalen de manier waarop we dat doen. Deze sociale partners hebben de nieuwe regels nu uitgewerkt in een transitieplan.</p> <p><b>In het transitieplan staat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>hoe de pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 eruit komt te zien, en;</li> <li>hoe we overgaan naar de vernieuwde pensioenregeling.</li> </ul> <p>Het is gemaakt in nauwe samenwerking met SPW. Volkshuisvesters Pensioen heeft zijn stem laten horen over de plannen. Dat deed de vereniging in het kader van het wettelijk hoorrecht voor belangenverenigingen.</p> <p><b>Wat is de rol van SPW?</b></p> <p>Het bestuur van SPW is verantwoordelijk voor de uitvoering van de vernieuwde pensioenregeling. Het bestuur beoordeelt de plannen in het transitieplan. Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur.</p> <p><b>Meer weten?</b></p> <p>Lees de samenvatting van het transitieplan of download de volledige versie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1Q</b> - Spw.nl - MijnSPW - Nieuwsbrief <b>Q2 2024</b>	H1 G1	<p><b>Informatie over proces, achtergronden en wetgeving</b></p> <p>U krijgt van ons meer informatie in de aanloop naar de overgang. Zo krijgt u van ons in het najaar van 2025 een voorlopig persoonlijk overzicht. Hierin ziet u wat uw pensioen nu is. En wat uw pensioen naar verwachting wordt volgens de nieuwe regels.</p> <p>Geef wijzigingen op tijd aan ons door. Denk aan een nieuw correspondentieadres, scheiding, een nieuwe partner of een nieuw bankrekeningnummer. Doe dat zoveel mogelijk via MijnSPW.*</p> <p>Let op: wijzigingen na 1 januari 2025 nemen we niet mee op het persoonlijk overzicht dat u in het najaar van 2025 van ons ontvangt, omdat we daarbij uitgaan van de situatie op 1 januari 2025.</p> <p>*Zo geven we mede invulling aan onze zorgplicht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<b>1R</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief <b>Q4 2024</b>		<p><b>Plannen voor vernieuwde pensioenregeling zijn klaar</b></p> <p>SPW heeft de plannen klaar voor de vernieuwde pensioenregeling. Het gaat om het implementatieplan en om een onderdeel hiervan: het communicatieplan. In het implementatieplan staat hoe we overstappen op onze vernieuwde pensioenregeling en hoe we deze gaan uitvoeren. In het communicatieplan leest u hoe en wanneer we u hierover informeren.</p> <p><b>Belangrijke stap</b></p> <p>Daarnaast heeft het bestuur van SPW besloten dat we 1 januari 2026 kunnen overgaan op de vernieuwde pensioenregeling. En dat we deze ook kunnen uitvoeren. Bij dit besluit maakte het bestuur onder meer gebruik van het implementatieplan. Het verantwoordingsorgaan (VO) heeft een positief advies gegeven over het besluit om over te gaan op de vernieuwde pensioenregeling. Daarna heeft de Raad van Toezicht haar goedkeuring gegeven. Hiermee hebben we een belangrijke stap gezet op weg naar onze vernieuwde pensioenregeling.</p> <p><b>Hoe het nu verder gaat</b></p> <p>We hebben de plannen op 1 november naar de toezichthouders gestuurd. Het implementatieplan ligt bij De Nederlandsche Bank (DNB) en het communicatieplan bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Als DNB akkoord is met ons besluit om over te gaan op de nieuwe regels, kunnen we de plannen gaan uitvoeren. De komende maanden gaan we verder met de voorbereidingen. Zodat we op 1 januari 2026 over kunnen gaan op onze vernieuwde pensioenregeling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> <li>✓ Werkgevers</li> </ul>

Hoe ziet de vernieuwde regeling van SPW eruit?			
Ouderdomspensioen			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1R</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Transitiekrant - MijnSPW <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Vroegst mogelijke pensioendatum is vanaf 10 jaar vóór AOW-leeftijd</b> Wilt u eerder met pensioen? In de huidige regeling kunt u vanaf 55 jaar met pensioen gaan. Vanaf 1 januari 2026 is de vroegst mogelijke pensioendatum vanaf 10 jaar voor u de AOW-leeftijd bereikt. Dus vanaf 57 jaar en 3 maanden.	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ Werkgevers  (die vanaf hun 55e met pensioen willen gaan)
<b>1S</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - MijnSPW - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	De keuze-opties rondom pensioen blijven gelijk: <ul style="list-style-type: none"> <li>• U kunt eerder of later met pensioen gaan</li> <li>• U kunt voor een deel met pensioen gaan</li> <li>• U kunt kiezen voor tijdelijk een hoger of lager pensioen</li> <li>• U kunt binnen bepaalde grenzen beslissen hoeveel partnerpensioen u aankoopt als u met pensioen gaat</li> </ul>	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ Deels arbeidsongeschikten ✓ Werkgevers
<b>1T</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Brief/e-mail - (digitale) brief <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	We onderzoeken nog of we de nettopensioenregeling kunnen blijven uitvoeren U bouwt bij ons pensioen op of u heeft bij ons pensioen opgebouwd in een nettopensioenregeling. We gaan onderzoeken of we de nettopensioenregeling ook als onderdeel van de vernieuwde pensioenregeling kunnen uitvoeren. Onze sociale partners zijn hier nog mee bezig. Zodra hierover meer bekend is, laten we u dat weten.	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ Gepensioneerden ✓ Nabestaande partners Met een netto- pensioen ✓ Werkgevers
Arbeidsongeschiktheid			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1U</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Als u arbeidsongeschikt wordt, loopt uw pensioenopbouw voor 100% door</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als u arbeidsongeschikt wordt, loopt uw pensioenopbouw gewoon door, ook al betaalt u (en uw werkgever) dan geen premie meer. In de vernieuwde regeling blijft dit gelijk. De dekking is nu gebaseerd op 70% van het pensioengevend inkomen voor ziekte bij volledige arbeidsongeschiktheid. In de vernieuwde pensioenregeling wordt deze pensioenopbouw verhoogd. Het wordt dan gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte bij volledige arbeidsongeschiktheid. Zo loopt de opbouw van uw pensioen door, ondanks dat u niet meer kunt werken. Dit geldt ook voor deelnemers die vóór 1 januari 2026 arbeidsongeschikt zijn geworden.</li> <li>• Wordt u minder arbeidsongeschikt, dan gaat uw pensioenopbouw omlaag. Wordt u meer arbeidsongeschikt, dan gaat uw pensioenopbouw onder voorwaarden omhoog.</li> </ul>	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Werkgevers
<b>1V</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Uw pensioenopbouw wordt verhoogd. Het wordt gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bent u vóór 1 januari 2026 arbeidsongeschikt geworden, dan wordt de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2026 verhoogd. Het wordt dan gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte bij volledige arbeidsongeschiktheid.</li> <li>• Wordt u minder arbeidsongeschikt, dan gaat uw pensioenopbouw omlaag. Wordt u meer arbeidsongeschikt, dan gaat uw pensioenopbouw onder voorwaarden omhoog.</li> </ul>	✓ Arbeidsongeschikten

Nabestaandenpensioenen			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1W</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Zolang u pensioen opbouwt bij SPW bent u verzekerd van een partner- en wezenpensioen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Op dit moment geldt nog dat uw partner en kinderen altijd recht hebben op een partner- en wezenpensioen van SPW, ook als u geen pensioen meer opbouwt bij SPW. Dat gaat veranderen: alleen zolang u pensioen opbouwt bij SPW bent u verzekerd van een partner- en wezenpensioen.</li> <li>Bent u arbeidsongeschikt, dan bouwt u nog steeds pensioen op bij SPW en behoudt u ook het recht op partner- en wezenpensioen.</li> <li>Heeft u vóór 1 januari 2026 partner- en wezenpensioen bij ons opgebouwd, dan blijft de waarde van het opgebouwde partnerpensioen voor uw partner en wezenpensioen voor uw kinderen in de vernieuwde regeling behouden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>(Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>Werkgevers</li> </ul>
<b>1X</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K1 K3 H1 G1	<b>Ook in de vernieuwde regeling heeft uw partner recht op een partnerpensioen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Komt u te overlijden? Dan krijgt uw partner het partnerpensioen dat u heeft geregeld toen u met pensioen ging. Uw partner krijgt dit pensioen vanaf uw overlijden, zolang hij of zij leeft.</li> <li>De hoogte van het partnerpensioen is standaard 70% van uw pensioen. Dit geldt voor volledig gepensioneerden.</li> <li>Het kan zijn dat dit afwijkt als u dit anders heeft geregeld toen u met pensioen ging.</li> <li>Hoeveel pensioen uw partner ontvangt, kunt u zien op uw Uniform Pensioenoverzicht. Dat is het overzicht dat u elk jaar van ons ontvangt.</li> <li>Heeft u na uw pensioen een nieuwe partner gekregen? Dan krijgt hij of zij geen partnerpensioen van SPW.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Deels) gepensioneerden</li> </ul>
<b>1Y</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Stopbrief <b>Q4 2025</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K1 K3 H1 G1	<b>Uw opgebouwde partner- en wezenpensioen blijven bestaan</b> Als u overlijdt, krijgen uw nabestaanden (partner, kinderen) het partnerpensioen en wezenpensioen dat u heeft opgebouwd. Mogelijk ontvangt u ook een uitkering van het pensioenfonds waar u nu pensioen opbouwt. Of dat zo is, hoeveel en onder welke voorwaarden, hoort u van het pensioenfonds waar u nu pensioen opbouwt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Slapers</li> </ul>
<b>1Z</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	Als u overlijdt voordat u met pensioen gaat, krijgen uw nabestaanden een uitkering op basis van uw pensioengevend (het inkomen dat meetelt voor uw pensioen) jaarsalaris. En daarnaast (extra) het partnerpensioen en wezenpensioen dat u heeft opgebouwd tot 1 januari 2026.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>(Deels) arbeidsongeschikten</li> </ul>
<b>1AA</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Stopbrief - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Als u uit dienst gaat, hebben uw partner en kinderen nog 6 maanden recht op een partner- en wezenpensioen van SPW</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als u uit dienst gaat, nog geen nieuwe baan heeft en u overlijdt binnen 6 maanden, dan heeft uw (ex-)partner recht op een partnerpensioen en uw kinderen op een wezenpensioen. Ná deze 6 maanden hebben uw (ex-)partner en eventuele kinderen geen recht meer op partner- en wezenpensioen van ons.</li> <li>Krijgt u een nieuwe baan met een andere pensioenregeling? Dan ontvangen uw partner en eventuele kinderen vanuit die regeling een partner- en wezenpensioen bij uw overlijden.</li> <li>Ontvangt u een WW-uitkering of ziektebewaaring? Dan houdt uw partner en eventuele kinderen hier recht op zolang u deze uitkeringen krijgt.</li> <li>U kunt onder voorwaarden kiezen voor vrijwillige voortzetting van het partner- en wezenpensioen. De risicopremie hiervoor wordt gefinancierd uit uw opgebouwde pensioenpot. Het pensioen na pensionering wordt dan lager. Krijgt u een nieuwe baan met een andere pensioenregeling? Laat het ons weten. Dan stopt de vrijwillige voortzetting van het partner- en wezenpensioen.</li> <li>Heeft u vóór 1 januari 2026 partner- en wezenpensioen bij ons opgebouwd, dan blijft de waarde van het opgebouwde partnerpensioen voor uw partner en wezenpensioen voor uw kinderen in de vernieuwde regeling behouden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>Werkgevers</li> </ul>

<b>1BB</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>U kunt straks zelf kiezen hoeveel pensioen u voor uzelf en hoeveel pensioen u voor uw partner wilt regelen</b> Partnerpensioen: u kunt als u met pensioen gaat straks uit uw pensioenpot kiezen hoeveel pensioen voor uzelf en hoeveel pensioen u voor uw partner wilt regelen.	✓ Actieven & deels gepensioneerd ✓ Slapers ✓ (Deels) arbeidsongeschikten
<b>1CC</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Wezen krijgen tot 25 jaar een maandelijks pensioen</b> Wezenpensioen: In de vernieuwde regeling krijgen wezen tot 25 jaar een maandelijks pensioen. Wezen hoeven niet aan te tonen dat ze nog studeren.  Specifiek voor wezen: Wordt u bijna 25 en ontvangt u al een wezenpensioen bij ons? Dan vragen we u nog 1 keer een studieverklaring op te sturen. Dan blijft u wezenpensioen van ons ontvangen tot u 27 jaar wordt.	✓ Actieven & deels gepensioneerd ✓ Slapers ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Wezen
<b>1DD</b> - Spw.nl - Premiebrief - (Digitale) brief - Stopbrief <b>Q1/Q3/Q4 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Anw-hiaatpensioenverzekering stopt op 1 januari 2026</b> Met de Anw-hiaatpensioenverzekering heeft u uw partner verzekerd voor een tijdelijke aanvulling op het partnerpensioen bij uw overlijden. Op 1 januari 2026 gaat SPW naar verwachting over naar de nieuwe regels voor pensioen. Onder deze nieuwe regels bieden we de Anw-hiaatpensioenverzekering niet meer aan. U blijft onder voorwaarden heel 2025 nog verzekerd van een tijdelijk extra pensioen voor uw partner als u overlijdt voordat u met pensioen gaat. Overlijdt u dit jaar, dan blijft de uitkering voor uw partner ook na 2025 doorlopen. In het najaar krijgt u een voorlopig overzicht van uw verwachte pensioen in de vernieuwde regeling. Op basis daarvan kunt u besluiten of een aanvullende verzekering vanaf 2026 nog nodig is. Op spw.nl/anwhiaatpensioen leest u meer.	✓ Actieven & deels gepensioneerd ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Werkgevers  met Anw-hiaatverzekering
<b>1EE</b> - (Digitale) brief - Stopbrief <b>Q2 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Anw-hiaatpensioenverzekering stopt op 1 januari 2026</b> Met de Anw-hiaatpensioenverzekering heeft u uw partner verzekerd voor een tijdelijke aanvulling op het partnerpensioen bij uw overlijden. Op 1 januari 2026 gaat SPW naar verwachting over naar de nieuwe regels voor pensioen. Onder deze nieuwe regels bieden we de Anw-hiaatpensioenverzekering niet meer aan. U blijft onder voorwaarden heel 2025 nog verzekerd van een tijdelijk extra pensioen voor uw partner als u overlijdt voordat u met pensioen gaat. Overlijdt u dit jaar, dan blijft de uitkering voor uw partner ook na 2025 doorlopen. Op basis van onze huidige inschatting is het nabestaandenpensioen in de vernieuwde regeling ongeveer xx% lager dan het huidige nabestaandenpensioen inclusief de Anw-hiaatpensioenverzekering. Mogelijk betekent dit dat u daarom nog een verzekering moet afsluiten voor een aanvulling op dit nabestaandenpensioen. Neem hiervoor contact op met een financieel adviseur.	✓ Actieven & deels gepensioneerd ✓ (Deels) arbeidsongeschikten  met Anw-hiaatverzekering en straks minder verzekerd
<b>1FF</b> - Duale communicatie <b>Q1 2025</b>	H1 G1	Vanaf 1 januari 2025: Op 1 januari 2026 verandert de pensioenregeling van SPW Uw hele pensioen gaat dan over naar deze vernieuwde regeling. De waarde van uw opgebouwde pensioen wordt omgezet naar uw pensioenpot. Na pensionering krijgt u het pensioen per maand en uw leven lang. Net als nu. Samen zorgen we voor een goed pensioen voor alle generaties. We delen de risico's. U krijgt in de loop van dit jaar van ons een voorlopig persoonlijk overzicht. Hierin ziet u wat uw pensioen nu is. En wat uw pensioen naar verwachting wordt volgens de nieuwe regels. Bekijk uw huidige pensioen alvast in MijnSPW. Via de QR-code of op spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel leest u meer informatie.	✓ Actieven & deels gepensioneerd ✓ Slapers ✓ Gepensioneerd ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Nabestaanden: partners & wezen ✓ Ex-partners
<b>Gezamenlijke buffer (solidariteitsreserve)</b>			
<b>Middelen/kanalen</b>	<b>Doelstellingen</b>	<b>Kernboodschappen</b>	<b>Doelgroepen</b>
<b>1GG</b> - Spw.nl <b>Q4 2024/Q1 2025</b> - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>We willen dat niemand bij SPW er in de vernieuwde pensioenregeling op achteruit gaat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uw pensioen wordt beweeglijker. Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen omhoog. We willen dat niemand bij SPW er in de vernieuwde pensioenregeling op achteruit gaat. Om een verlaging van uw pensioen te voorkomen als het economisch tegenzit, is daarom een goede bescherming afgesproken. Hiervoor wordt geld opzijgezet in een gezamenlijke buffer.</li> <li>De gezamenlijke buffer wordt tot maximaal 15% van het fondsvermogen van SPW gevuld. Want het kan ook meerdere jaren tegenzitten met de economie. De kans dat de pensioenen dan in enig jaar omlaaggaan, wordt door gebruik te maken van de gezamenlijke buffer erg klein. Zit het zo erg tegen dat er niet meer genoeg in de gezamenlijke buffer zit? Dan wordt uw pensioen verlaagd. In die situatie zou zeer waarschijnlijk ook in de pensioenregeling die nu nog geldt uw pensioen verlaagd zijn. We vullen de gezamenlijke buffer vanuit het resultaat van beleggingen. Zo dragen alle deelnemers bij aan deze buffer.</li> </ul>	✓ Actieven & deels gepensioneerd ✓ Slapers ✓ Gepensioneerd ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Nabestaanden: partners & wezen



		<ul style="list-style-type: none"> <li>De hoogte van de dekkingsgraad op het moment van overgang op de vernieuwde pensioenregeling bepaalt met hoeveel procent van het totale fondsvermogen de gezamenlijke buffer wordt gevuld. Bij een dekkingsgraad van 136% of hoger bedraagt de buffer 15% van het fondsvermogen. Bij een dekkingsgraad van 126% is de buffer 10% van het fondsvermogen.</li> <li>De dekkingsgraad geeft aan of een fonds voldoende geld in kas heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen: het uitkeren van de pensioenen aan de huidige en aan toekomstige gepensioneerden. De dekkingsgraad wordt uitgedrukt in een percentage.</li> <li>We kijken bij de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen naar alle groepen deelnemers. We willen een waardevast en koopkrachtig pensioen blijven bieden. Daarom rekenen we uit wat de overgang naar de nieuwe regels financieel voor u betekent. Bent u met pensioen, dan kijken we naar het laatste pensioen dat u ontvangt in de huidige regels. We vergelijken dit bedrag met het eerste pensioen dat u ontvangt als de nieuwe regels zijn ingegaan. Werkt u nog, dan kijken we naar alle premies die u en uw werkgever betalen voor uw pensioen als de nieuwe regels zijn ingegaan. En we kijken naar alle pensioenen die u gaat ontvangen als de nieuwe regels zijn ingegaan. Ons uitgangspunt is dat het eerste pensioen in de nieuwe regels niet lager mag zijn dan het laatste pensioen in de huidige regels.</li> </ul> <p><b>We willen een waardevast en koopkrachtig pensioen blijven bieden.</b></p> <p>Dat willen we onder andere doen door jaarlijks 5% van de gezamenlijke buffer aan de pensioenen van onze deelnemers toe te voegen wanneer die buffer hoger is dan 7,5% van het fondsvermogen. Als we dan uitgaan van het maximale, betekent dit dat we bij een buffer van 15% het collectieve pensioenvermogen van onze deelnemers elk jaar met gemiddeld 0,75% kunnen aanvullen. Daarbij geldt: hoe ouder de deelnemer, hoe meer hij krijgt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ex-partners</li> </ul>
Waardeoverdracht			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>1HH</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn <b>Q3 2024</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Wilt u pensioen meenemen naar SPW? Doe het nu</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>U bouwt pensioen op bij SPW. Heeft u eerder ergens anders pensioen opgebouwd? Dan kunt u dit meenemen naar ons fonds. Dat heet waardeoverdracht. Wilt u dat in 2024 doen? Vraag dit dan zo snel mogelijk aan. Doe dit in ieder geval voor 1 oktober. Dan is de kans het grootst dat dit nog lukt. Bent u later, dan kan het zijn dat u langere tijd moet wachten. Dat kan oplopen tot drie jaar.</li> <li>Waarom is er haast bij? Dat komt door de invoering van de nieuwe regels voor pensioen. Deze gaan namelijk niet overal tegelijk in. Pensioen meenemen kan alleen als beide pensioenfondsen dezelfde regels gebruiken. Vergelijk het met twee voetbalteams die tijdens de wedstrijd de spelregels aanpassen. Je kunt alleen verder voetballen als je allebei de nieuwe regels kent. De eerste fondsen gaan 1 januari 2025 over op de nieuwe regels. Wij gaan over op 1 januari 2026. Uiterlijk 2028 is iedereen over.</li> <li>Wilt u uw pensioen dit jaar meenemen? Alleen dit jaar werken alle fondsen nog volgens de oude regels. Daarna kunt u nog steeds pensioen meenemen, maar kan het tot 2028 duren om dit te regelen. Dat hangt af van wanneer uw oude en uw nieuwe fonds allebei de nieuwe regels gebruiken. Wilt u uw pensioen meenemen van een verzekeraar? Dat kan wel gewoon doorgaan. Tussen het moment van aanvragen en het moment dat uw pensioen is overgedragen zit vaak enkele maanden. Wij vragen informatie op bij het andere pensioenfonds en sturen u een offerte. Pas na akkoord op de offerte kan uw pensioen over.</li> <li>Bekijk of u ergens anders ook pensioen heeft staan. Op Mijnpensioenoverzicht.nl kunt u een overzicht downloaden van uw pensioen. U ziet op dit overzicht ook bij welk fonds of welke verzekeraar dit staat.</li> <li>Waardeoverdracht kent voor- en nadelen. Sommige mensen vinden het fijn om al hun pensioen bij hetzelfde pensioenfonds te hebben, anderen vinden spreiding juist prettig. Ook kan de ene regeling beter zijn dan de andere. Wel of geen waardeoverdracht is een keuze die u zelf maakt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>Werkgevers</li> </ul>
<b>1II</b> - Spw.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn - Startbrief <b>Q2 2025</b> Transitiekraant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Overweegt u een aanvraag voor waardeoverdracht naar SPW?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Waardeoverdracht wordt tijdelijk uitgesteld als het ene pensioenfonds de pensioenen al heeft omgezet naar de nieuwe regels en het andere fonds nog niet, maar wel van plan is dit te doen. Pensioenfondsen hebben tot 2028 de tijd om over te gaan naar de nieuwe regels. Op 1 januari 2026 gaan we over op de nieuwe regels voor pensioen. Veel andere fondsen doen dit later. In 2026, 2027 of 2028. Dit kan betekenen dat waardeoverdracht maximaal 2 jaar wordt uitgesteld.</li> <li>Als u vorige pensioenen wilt overdragen naar SPW kunt u dit het beste zo snel mogelijk aanvragen op mijnwaardeoverdracht.nl. Als u dit in oktober 2025 doet, is waardeoverdracht vóór 2026 in principe mogelijk. Reageer dan wel snel op de offerte die u ontvangt. Als u na oktober waardeoverdracht aanvraagt, is de kans dat dit tijdig lukt kleiner. We proberen de waardeoverdracht ook dan in 2025 af te ronden, maar we kunnen niet beloven dat dit lukt. Hoe eerder u waardeoverdracht aanvraagt, hoe beter.</li> <li>Waardeoverdracht kent voor- en nadelen. Sommige mensen vinden het fijn om al hun pensioen bij hetzelfde pensioenfonds te hebben, anderen vinden spreiding juist prettig. Ook kan de ene regeling beter zijn dan de andere. Wel of geen waardeoverdracht is een keuze die u zelf maakt.</li> <li>Als u de komende jaren met pensioen gaat en het liefst al uw pensioen bij SPW wilt onderbrengen, is het helemaal belangrijk om tijdig waardeoverdracht aan te vragen. Als de waardeoverdracht uitgesteld moet worden en u bent intussen al met pensioen, is waardeoverdracht niet meer mogelijk. Dit kan alleen voordat u met pensioen gaat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>Werkgevers</li> </ul>

<b>1JJ</b> - Spw.nl - Brief waarde-overdracht <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<p><b>Wanneer komt mijn pensioen over naar SPW?</b></p> <p>Uw aanvraag voor waardeoverdracht wordt in behandeling genomen tot 31 december 2025. Daarna kan dat weer zodra wij en uw oude pensioenuitvoerder allebei over zijn op de nieuwe regels voor pensioen. Dat verschilt per fonds. Wij gaan over op 1 januari 2026. Fondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 over zijn gegaan op de nieuwe regels. Let op: is het pensioenfonds waar uw pensioen vandaan komt al over op de nieuwe regels voor pensioen? Dan kunt u uw aanvraag voor waardeoverdracht pas vanaf 1 januari 2026 bij ons doen.</p> <p><b>Wat gebeurt er met het opgebouwde partnerpensioen van mijn oude fonds bij overdracht aan dit fonds?</b></p> <p>Uw opgebouwde partnerpensioen draagt u automatisch ook over als u uw pensioenvermogen overdraagt. Als wij dit binnenkrijgen, zetten we het om en voegen we het toe aan uw pensioenpot.</p> <p>Bent u gescheiden (of is uw geregistreerd partnerschap beëindigd)? Het partnerpensioen voor uw ex-partner wordt niet overgedragen aan ons. Als u met pensioen gaat, kunt u kiezen hoeveel partnerpensioen u wilt regelen voor uw partner. De waarde van het partnerpensioen wordt toegevoegd aan uw pensioenpot. Standaard gaan wij ervan uit dat u op uw pensioendatum 70% partnerpensioen wilt. Maar u kunt ook kiezen voor een lagere of hogere dekking van het partnerpensioen.</p>	✓ Actieven & deels gepensioneerden  met verzoek tot inkomende waarde-overdracht
---	----------------------	---	---

<b>Implementatiefase</b> <b>Vanaf 9 maanden vóór overgang</b> <b>Binnenkort gaat uw pensioen over naar de vernieuwde regeling</b>			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>2A</b> - Duale communicatie <b>Q2 2025</b>	H1 G1	<p>Vanaf 1 maart 2025:</p> <p><b>Op 1 januari 2026 verandert de pensioenregeling van SPW</b></p> <p>Uw hele pensioen gaat dan over naar deze vernieuwde regeling. De waarde van uw opgebouwde pensioen wordt omgezet in uw pensioenpot. Na pensionering krijgt u het pensioen per maand en uw leven lang. Net als nu. Samen zorgen we voor een goed pensioen voor alle generaties. We delen de risico's. U krijgt in het najaar van 2025 van ons een persoonlijk overzicht. Hierin ziet u wat uw pensioen nu is. En wat uw pensioen naar verwachting wordt volgens de nieuwe regels. Bekijk uw huidige pensioen alvast in MijnSPW. Via de QR-code of op spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel leest u meer informatie.</p>	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ Gepensioneerden ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Nabestaanden: partners & wezen ✓ Ex-partners
<b>2B</b> - Brief/e-mail <b>Q2 2025</b>	K3 H1 H2	<p><b>Gemoedsbezwaarden</b></p> <p>Op 1 januari 2026 gaat SPW over op de nieuwe regels voor pensioen. U heeft aangegeven af te willen zien van een pensioenopbouw of -uitkering. Ook onder de nieuwe regels is dat mogelijk. Er gaat wel iets veranderen. Het verschil ten opzichte van de huidige regeling zit in de rente. De huidige rente is gelijk aan het 10-jaars gemiddeld voortschrijdend rendement van ons fondsvermogen, min een half procent. In de vernieuwde regeling is de rente gelijk aan de 25-jaars rente uit de rentetermijnstructuur van De Nederlandsche Bank (DNB).</p>	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ (Deels) gepensioneerden  Met gemoeds-bezwaren
<b>2C</b> - Melding op betaalspecificatie <b>Q4 2025</b>	K3 H1 H2	<p><b>Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten</b></p> <p>U krijgt op dit moment tot uw 60e verjaardag een jaarlijkse eindejaarsuitkering. Vanaf 1 januari 2026 krijgt u deze uitkering per maand uitbetaald. Dit doen we tot u de AOW-leeftijd bereikt. Uw maandelijkse pensioen gaat hierdoor omhoog. De eindejaarsuitkering komt hiermee te vervallen. Eind dit jaar krijgt u een overzicht van uw huidige pensioen en een voorlopig overzicht van uw verwachte nieuwe pensioen.</p>	✓ (Deels) arbeidsongeschikten met een maandelijkse uitkering en een eindejaars-uitkering (87)

2D - Brief bij betaalspecificatie <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2	<b>De vaste verhoging twee keer per jaar van uw arbeidsongeschiktheidsuitkering vervalt</b> Uw arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt twee keer per jaar verhoogd op basis van de stijging van het dagloon. Vanaf 1 januari 2026 komen die vaste verhogingen te vervallen. Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen omhoog. Maar het kan ook omlaag gaan als het economisch tegenzit. We willen dat niemand bij SPW er in de vernieuwde pensioenregeling op achteruit gaat. Om een verlaging van uw arbeidsongeschiktheidsuitkering te voorkomen als het economisch tegenzit, is daarom een goede bescherming afgesproken. Hiervoor wordt geld opzijgezet in een gezamenlijke buffer. De kans dat de pensioenen dan in enig jaar omlaaggaan, wordt door gebruik te maken van de gezamenlijke buffer erg klein.	✓ (Deels) arbeidsongeschikten met een vaste indexatie-uitkering (deelnemers met WGA-hiaatpensioen en deelnemers met aanvullend arbeidsongeschiktheids-pensioen)
2E - (digitale) brief <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2	<b>Overgangsrecht tijdelijk partnerpensioen (TPPRO)</b> U heeft nog een aanspraak op een tijdelijk partnerpensioen. Als u overlijdt, krijgt uw partner een tijdelijke uitkering tot zijn/haar AOW-leeftijd. Ook in de vernieuwde regeling blijft u hier aanspraak op maken.	✓ (Deels) gepensioneerd met overgangsrecht tijdelijk partnerpensioen (136)
2F - (digitale) brief <b>Q4 2025</b>	K3 H1 H2	<b>Vanaf 1 januari 2026 houden we bij het bepalen van uw arbeidsongeschiktheidsaanvullingen geen rekening meer met bijverdiensten</b> In de huidige regeling houden we rekening met uw bijverdiensten en restverdiencapaciteit. Dit doen wij door bij het bepalen van de hoogte van uw arbeidsongeschiktheids-pensioen de mate van arbeidsongeschiktheid aan te passen. In de nieuwe regeling houden we geen rekening meer met bijverdiensten en uw restverdiencapaciteit. We baseren uw uitkering dan altijd op het arbeidsongeschiktheidspercentage dat we van het UWV verkrijgen.  <Mogelijk is er ook een kleine groep bij wie de uitkering daalt. Als de regeling niet was gewijzigd zou hun uitkering ook gedaald zijn, maar dan op een later moment. We stellen deze boodschap later vast.>	✓ Arbeidsongeschikten met een fictieve arbeidsongeschiktheids-klasse
2G - SPW.nl - MijnSPW - Nieuwsbrief - LinkedIn - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Overweegt u uit dienst te gaan of gaat u uit dienst?</b> Mensen tussen 34 en 68 jaar die bij ons pensioen opbouwen, kunnen nadeel ervaren bij overgang naar de vernieuwde regeling. Sociale partners willen, voor zover dat kan, deze mensen een compensatie geven voor de gemiste toekomstige pensioenopbouw. Gaat u voor 1 januari 2026 uit dienst, dan heeft u geen recht meer op deze compensatie in de vernieuwde regeling. Mogelijk heeft u wel recht op compensatie bij een ander pensioenfonds waar u eventueel onder gaat vallen. U kunt onder voorwaarden uw deelname bij SPW vrijwillig voortzetten. U krijgt dan alsnog compensatie.	✓ Actieven & deels gepensioneerd tussen 34 en 68 jaar ✓ Werkgevers
<b>Life-Events</b>			
<b>Met Pensioen Gaan</b>			
<b>Middelen/kanalen</b>	<b>Doelstellingen</b>	<b>Kernboodschappen</b>	<b>Doelgroepen</b>
2H - SPW.nl (laag 3) - MijnSPW - Duale communicatie - Transitiekrant <b>Q3 2025</b>	K3 H1 H2 G1	Gaat u uw pensioen aanvragen tussen nu en 1 januari 2026 en gaat uw pensioen 1 januari 2026 of later in? U kunt kiezen om uw pensioen op maat te maken als u met pensioen gaat. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Specifiek voor actieven en slapers: U kunt uw pensioen laten ingaan 10 jaar voor uw AOW-leeftijd (dat was vanaf uw 55e);</li> <li>• U kunt uw pensioen op zijn laatst laten ingaan 5 jaar na uw AOW-leeftijd (hetzelfde als nu);</li> <li>• U heeft verschillende keuzes die u kunt maken rondom uw pensioen. Zo kunt u de hoogte van uw pensioen afwisselen door eerst een periode meer en daarna minder pensioen te ontvangen of omgekeerd. U kunt kiezen hoelang u dat wilt. U kunt ook kiezen of u in deeltijd met pensioen wilt gaan of als u pensioen van uzelf (ouderdomspensioen) wilt gebruiken voor meer pensioen voor uw partner als u overlijdt (of omgekeerd).</li> </ul> Algemene boodschap: U hoeft niet te wachten met het aanvragen van een pensioen, omdat we op het moment dat we overgaan naar de vernieuwde pensioenregeling beoordelen wat uw nieuwe pensioen is. U kunt uw keuze aanpassen tot de maand voordat uw pensioen ingaat. Verandert het pensioenbedrag in de aanvraag nog veel tussen het moment van aanvragen en het moment van uitbetalen door de nieuwe regels? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als u op of na 1 januari 2026 met pensioen gaat en pensioen aanvraagt in 2025, wordt er bij die aanvraag een bedrag berekend vanuit de huidige (oude) regeling. U heeft via de Pensioenplanner een opgave gezien van het verwachte netto pensioen in de huidige regeling. Dat is op basis van de informatie die we hebben op het moment van aanvragen. Dat kan nog veranderen in de tussentijd. Bijvoorbeeld omdat onze financiële positie verandert. Of door gewijzigde belastingtarieven.</li> <li>• Wij informeren u hierover in de betaalspecificatie. En in het definitieve transitieoverzicht. Daarin staat precies hoeveel u straks van ons krijgt en welke bedragen er worden ingehouden.</li> </ul>	✓ Actieven & deels gepensioneerd tussen 34 en 68 jaar ✓ Werkgevers  die tussen 1 juli 2025 en 1 januari 2026 pensioen aanvragen (LC3) voor na 1 januari 2026

<b>2I</b> - SPW.nl (laag 3) - MijnSPW - Transitiekrant - Duale communicatie <b>Q2 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Vraagt u uw pensioen nu aan en gaat u tussen nu en 1 januari 2026 met pensioen?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wij gaan op 1 januari 2026 over op de nieuwe regels voor pensioen. Als u voor de overgang met pensioen gaat, berekenen we uw pensioenbedrag nog op de 'oude' manier. Uw gemaakte keuzes gaan bij de overstap op de vernieuwde regeling gewoon mee.</li> <li>• Vanaf 1 januari 2026 wordt uw pensioen omgezet naar de vernieuwde regeling.</li> <li>• U ontvangt in het najaar van 2025 een voorlopig transitieoverzicht. Daarin vindt u het voorlopige bedrag dat u krijgt nadat we zijn overgestapt op de vernieuwde regeling.</li> <li>• In het voorjaar van 2026 ontvangt u het definitieve transitieoverzicht. Daarin vindt u uw nieuwe pensioenbedrag.</li> </ul> <b>&lt;Specifiek voor actieven en (deels) arbeidsongeschikten tussen 34 en 68 jaar&gt;</b> <b>Let op: mogelijk heeft u recht op compensatie</b> Mensen tussen de 34 en 68 jaar die op 1 januari 2026 nog actief pensioen bij ons opbouwen krijgen, afhankelijk van of er genoeg geld is, een compensatie van ons voor de toekomstige pensioenopbouw die ze missen bij de overgang op de nieuwe regels. Als u hiervoor in aanmerking komt, wordt de compensatie opgenomen in uw pensioenpot. Een voorwaarde is wel dat er genoeg geld is. Bent u vóór 1 januari 2026 met pensioen, dan komt u niet meer in aanmerking voor compensatie. Hoe hoog de compensatie is, kunnen we u in het voorjaar van 2026 tonen. We sturen u dan een definitief overzicht van uw pensioen in het vernieuwde stelsel.	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ (Deels) arbeidsongeschikten  die pensioen aanvragen en vóór 1 januari 2026 met pensioen gaan  ✓ Werkgevers
<b>2J</b> - Spw.nl - MijnSPW <b>Q3/Q4 2025</b>	K3 H1 H2 G1	<b>Kan ik mijn pensioen eerder in laten gaan met de nieuwe regels?</b> Vanaf 1 januari 2026 is de vroegst mogelijke pensioendatum vanaf 10 jaar voor u de AOW-leeftijd bereikt. Dus vanaf 57 jaar en 3 maanden. Uw pensioen wordt dan wel lager. Check in MijnSPW wat dit voor u betekent.	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers  10 jaar voor AOW-leeftijd op 1 januari 2026 (LC3)

<b>Implementatiefase</b> <b>Vanaf 9 maanden vóór overgang</b> <b>Binnenkort gaat uw pensioen over naar de vernieuwde regeling</b>			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>2K</b> - Voorlopig transitie overzicht - MijnSPW <b>Q3/Q4 2025</b>	K3 H1 H2 G1 G2	<b>&lt;Let op: het transitieoverzicht is nog in ontwikkeling. Kernboodschap, onderdelen en doelgroepen zijn nog niet definitief.&gt;</b> <b>Alstublieft, hierbij ontvangt u het voorlopige overzicht van uw verwachte pensioen in de vernieuwde regeling</b> Dit overzicht is gebaseerd op de situatie van 1 januari 2025. Daarnaast hangen de bedragen ook af van onze financiële positie op het moment dat we overgaan op de vernieuwde pensioenregeling. De bedragen in het definitieve transitieoverzicht kunnen daarom afwijken.  <b>Hoeveel krijg ik in de huidige regeling en hoeveel krijg ik in de vernieuwde regeling?</b> <pensioenbedragen>  <b>Hoe zeker is het dat ik mijn opgebouwde pensioen houd in het vernieuwde stelsel?</b> Als u met pensioen gaat, wordt met uw opgebouwde pensioen berekend wat de hoogte van uw eerste pensioen is. Dit is ook afhankelijk van de financiële situatie van het fonds op het moment van overgang naar de vernieuwde pensioenregeling. U krijgt uw pensioen uw leven lang. Heeft u al pensioen aangevraagd voor na 1 januari 2026 en wilt u op basis van dit overzicht uw keuze(s) herzien? Dat kan. Neem in dat geval contact met ons op.  <b>Wanneer krijg ik dat?</b> Standaard op uw AOW-leeftijd of (deels) eerder of later als u daarvoor kiest. De bedragen veranderen dan wel.  <b>Hoe lang krijg ik dat?</b> Zolang u leeft.	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Ex-partners actieven (LC1-3) ✓ Werkgevers

		<p><b>Waarom ga ik erop voor- (of achter) uit?</b> &lt;Uitleg bij hoe we tot de nieuwe bedragen gekomen zijn. Met uitleg hoe eventuele verschillen kunnen optreden en waardoor dit komt.&gt;</p> <p><b>Moet ik iets doen?</b> Geregeld uw pensioen checken wordt nóg belangrijker. Check ook wat er geregeld is voor uw partner. Controleer uw gegevens in MijnSPW (naam partner, (e-mail)-adres, opgebouwd pensioen, NP, AOP). Ook andere pensioenfondsen gaan uiterlijk op 1 januari 2028 over op de nieuwe regels voor pensioen. Heeft u ook ergens anders pensioen opgebouwd? Dan krijgt u van dat fonds of die verzekeraar hierover bericht. Dat kunt u checken via de landelijke pensioenwebsite <a href="http://www.mijnpensioenoverzicht.nl">www.mijnpensioenoverzicht.nl</a>.</p> <p><b>Hoe gaan jullie mijn pensioenpot beheren?</b> We blijven het geld in alle pensioenpotten gezamenlijk beleggen. Net als nu. Het resultaat dat we behalen met onze beleggingen verdelen we over onze deelnemers. Uw pensioenpot kan hierdoor zowel omhoog als omlaag gaan. Uw verwachte pensioen beweegt minder snel mee met de resultaten van de beleggingen. Hiervoor hebben we maatregelen genomen. We bouwen het risico af naarmate u ouder wordt. Zo heeft u een pensioen dat zo stabiel mogelijk is.</p> <p><b>En als ik (straks) pensioen krijg?</b> Uw pensioen kan ieder jaar op 1 januari wijzigen. Dat geldt voor het pensioen voor uzelf, partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Uw pensioen kan dan afhankelijk van het behaalde rendement, rekenregels en fondsbeleid hoger of lager worden vergeleken met uw pensioen in het jaar daarvoor. Als uw pensioen op 1 januari hoger of lager wordt, dan wordt voor alle pensioengerechtigden het pensioen met hetzelfde percentage aangepast (dit wordt ook wel de 'collectieve uitkeringsfase' genoemd). Wij laten u minimaal 1 maand van tevoren weten met welk percentage uw pensioen wordt aangepast.</p> <p><b>Waar kan ik terecht voor meer informatie?*</b> Kijk op onze website, log in in MijnSPW of neem contact op met ons fonds bij vragen. Heeft u een klacht? Laat het ons weten.</p> <p>*Zo geven we mede invulling aan onze zorgplicht.</p>	
<p><b>2L</b> - Transitiekrant - Spw.nl <b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Krijg ik een compensatie?</b> In de pensioenregeling die nu nog geldt bouwt iedereen, jong en oud, evenveel pensioen op bij een gelijke ingelegde premie. Dat volgt uit de regels van de wet. De verwachte kostprijs voor pensioenopbouw is voor jongeren alleen lager dan voor ouderen. Dat komt doordat de ingelegde premies van jongeren nog voor langere tijd kunnen worden belegd en meer tijd hebben om in waarde te stijgen. In het huidige pensioenstelsel betalen jongeren bij een gelijke pensioenopbouw dus iets te veel premie, terwijl ouderen iets te weinig premie betalen. Er is sprake van subsidie van jongeren naar ouderen. Als iedereen die pensioen opbouwt bij SPW dat tot de pensioendatum blijft doen, is dit in het huidige pensioenstelsel geen probleem, omdat de jongeren als ze ouder worden ook weer kunnen profiteren van de subsidie van de jongeren van dat moment.</p> <p>Bij de overgang naar de vernieuwde regeling kunt u nadeel ervaren. In de vernieuwde regeling is er namelijk geen sprake meer van de subsidie. Iedereen betaalt dezelfde gelijke premie. Deze premie wordt in de pensioenpot gestort en wordt belegd. Aan personen die nog pensioen opbouwen en nadeel ervaren willen de sociale partners, voor zover dat kan, een compensatie geven. Als u hiervoor in aanmerking komt, wordt de compensatie opgenomen in uw pensioenpot. Een voorwaarde is wel dat er genoeg geld is. Of we volledige compensatie kunnen geven hangt onder andere af van de hoogte van de dekkingsgraad* op het moment van de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling. Op dit moment wordt verwacht dat bij een dekkingsgraad van 108% of hoger op het moment van de overgang een volledige compensatie mogelijk is. De compensatie is bedoeld voor de gemiste toekomstige pensioenopbouw. Mensen tussen 34 en 68 jaar die op dit moment actief pensioen bij ons opbouwen krijgen, afhankelijk van of er genoeg geld is, een compensatie van ons. Op die manier verloopt de overgang naar de nieuwe regels zo eerlijk mogelijk voor iedereen.</p> <p>*Dekkingsgraad betekent hier: de verhouding tussen het totale bezit van SPW en de waarde van alle pensioenen die op dat moment en in de toekomst uitgekeerd moeten worden op het moment van overgang.</p> <p><b>Overweegt u uit dienst te gaan of gaat u uit dienst?</b> Let op: als dat gebeurt voor 1 januari 2026, heeft u geen recht meer op compensatie in de vernieuwde regeling. Mogelijk heeft u wel recht op compensatie bij een ander pensioenfonds waar u eventueel onder gaat vallen. U kunt onder voorwaarden uw deelname bij SPW vrijwillig voortzetten. U krijgt dan alsnog compensatie als u hiervoor in aanmerking komt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Werkgevers</li> </ul>

<p><b>2M</b> - Transitiekrant - Spw.nl <b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Krijg ik een compensatie?</b> U krijgt geen compensatie. In de pensioenregeling die nu nog geldt bouwt iedereen, jong en oud, evenveel pensioen op bij een gelijke ingelegde premie. Dat volgt uit de regels van de wet. De verwachte kostprijs voor pensioenopbouw is voor jongeren alleen lager dan voor ouderen. Dat komt doordat de ingelegde premies van jongeren nog voor langere tijd kunnen worden belegd en meer tijd hebben om in waarde te stijgen. In het huidige pensioenstelsel betalen jongeren bij een gelijke pensioenopbouw dus iets te veel premie, terwijl ouderen iets te weinig premie betalen. Er is sprake van subsidie van jongeren naar ouderen. Als iedereen die pensioen opbouwt bij SPW dat tot de pensioendatum blijft doen, is dit in het huidige pensioenstelsel geen probleem, omdat de jongeren als ze ouder worden ook weer kunnen profiteren van de subsidie van de jongeren van dat moment.</p> <p>Bij de overgang naar de vernieuwde regeling is er geen sprake meer van de subsidie. Iedereen betaalt dezelfde gelijke premie. Deze premie wordt in de pensioenpot gestort en wordt belegd. Aan personen die nog pensioen bij ons opbouwen en dit nadeel ervaren willen de sociale partners, voor zover dat kan, een compensatie geven. De compensatie is bedoeld voor de gemiste toekomstige pensioenopbouw.</p> <p>Mensen tussen de 34 en 68 jaar die op dit moment actief pensioen bij ons opbouwen krijgen, afhankelijk van of er genoeg geld is, een compensatie van ons. Op die manier verloopt de overgang naar de nieuwe regels zo eerlijk mogelijk voor iedereen.</p>	<p>✓ Slapers ✓ Gepensioneerden</p>
<p><b>2N</b> - Voorlopig transitie- overzicht - MijnSPW <b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>&lt;Let op: het transitieoverzicht is nog in ontwikkeling. Kernboodschap, onderdelen en doelgroepen zijn nog niet definitief.&gt;</b> <b>Alstublieft, hierbij ontvangt u het voorlopige overzicht van uw verwachte pensioen in de vernieuwde regeling</b> Dit overzicht is gebaseerd op de situatie van 1 januari 2025. Daarnaast hangen de bedragen ook af van onze financiële positie op het moment dat we overgaan op de vernieuwde pensioenregeling. De bedragen in het definitieve transitieoverzicht kunnen daarom afwijken.</p> <p><b>Hoeveel krijg ik?</b> &lt;pensioenbedragen communiceren&gt;</p> <p><b>Hoe zeker is het dat ik mijn huidige maandelijkse pensioen houd in het vernieuwde stelsel?</b> Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen eerder omhoog. Om een verlaging van uw pensioen te voorkomen als het economisch tegenzit, is een goede bescherming afgesproken. Hiervoor wordt geld opzij gezet in een gezamenlijke buffer. Daardoor is de kans dat een pensioen omlaag gaat, klein.</p> <p><b>Waarom ga ik erop voor- (of achter)uit?</b> &lt;Uitleg over hoe we tot de bedragen gekomen zijn. Met uitleg hoe eventuele verschillen kunnen optreden en waardoor dit komt.&gt;</p> <p><b>Wanneer krijg ik dat?</b> &lt;informatie volgt zodra bekend.&gt;</p> <p><b>Uw pensioen kan ieder jaar op 1 januari wijzigen</b> Dat geldt voor het pensioen voor uzelf, partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Uw pensioen kan dan afhankelijk van het behaalde rendement, rekenregels en fondsbeleid hoger of lager worden vergeleken met uw pensioen in het jaar daarvoor.</p> <p>Als uw pensioen op 1 januari hoger of lager wordt, dan wordt voor alle pensioengerechtigden het pensioen met hetzelfde percentage aangepast (dit wordt ook wel de 'collectieve uitkeringsfase' genoemd). Wij laten u minimaal 1 maand van tevoren weten met welk percentage uw pensioen wordt aangepast. Waar kan ik terecht voor meer informatie?*</p> <p>Kijk op onze website, log in in MijnSPW of neem contact op met ons fonds bij vragen. Heeft u een klacht? Laat het ons weten.</p> <p>*Zo geven we mede invulling aan onze zorgplicht.</p>	<p>✓ (Deels) gepensioneerden met een uitkering ✓ (Deels) arbeidsongeschikten met AOP ✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen ✓ Ex-partners</p>

<p><b>2O</b></p> <p>- Voorlopig transitie-overzicht - MijnSPW - Spw.nl - Transitiekrant</p> <p><b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Worden gemiste verhogingen nog goedge maakt?</b></p> <p><b>Wanneer wordt dat goed gemaakt? En welke regels gelden dan?</b></p> <p>In het verleden hebben we niet altijd de pensioenen kunnen verhogen zoals gehoopt. Dat mocht dan niet volgens de regels van de wet. We mogen de pensioenen alleen verhogen als de dekkingsgraad hoog genoeg is. Ook gelden er grenzen voor de maximale verhoging van het pensioen. Daardoor heeft u mogelijk verhogingen van uw pensioen niet of gedeeltelijk gekregen. Straks speelt de dekkingsgraad geen rol meer. Pensioenen bewegen mee met de economie. Als het economisch goed gaat, kunnen de pensioenen eerder omhoog dan nu. Als het slecht gaat, kan het gebeuren dat de pensioenen omlaaggaan. Maar we zorgen ervoor dat dit niet snel zal gebeuren. We nemen bijvoorbeeld minder beleggingsrisico's voor mensen die met pensioen zijn. En we houden een buffer aan om tegenvallers op te vangen. Zo zorgen we ervoor dat mensen die met pensioen zijn een zo stabiel mogelijk pensioen ontvangen.</p> <p>Gemiste verhogingen worden niet goedge maakt. Ook als we in het huidige stelsel waren gebleven, is de kans klein dat er een inhaalindexatie komt. Als er buffer over is tijdens invaren, dan gaan we dat uitdelen.</p> <p>*Dekkingsgraad betekent: de verhouding tussen het totale bezit van SPW en de waarde van alle pensioenen die op dat moment en in de toekomst uitgekeerd moeten worden op het moment van overgang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> <li>✓ Werkgevers</li> </ul>
<p><b>2P</b></p> <p>- Voorlopig transitie-overzicht - SPW.nl - Nieuwsbrief - LinkedIn</p> <p><b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Hoe zeker is mijn pensioen (na 1 januari 2026)?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensioen wordt beweeglijker. Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen omhoog. Om een verlaging van uw pensioen te voorkomen als het economisch tegenzit, is een goede bescherming afgesproken. Hiervoor wordt geld opzijgezet in een gezamenlijke buffer.</li> <li>• De gezamenlijke buffer wordt tot maximaal 15% van het fondsvermogen van SPW gevuld. Want het kan ook meerdere jaren tegenzitten met de economie. De kans dat de pensioenen dan in enig jaar omlaaggaan, wordt door gebruik te maken van de gezamenlijke buffer erg klein. Zit het zo erg tegen dat er niet meer genoeg in de buffer zit? Dan wordt uw pensioen verlaagd. In die situatie zou zeer waarschijnlijk ook in de pensioenregeling die nu nog geldt uw pensioen verlaagd zijn. We vullen de gezamenlijke buffer vanuit het resultaat van beleggingen. Zo dragen alle deelnemers bij aan deze buffer.</li> <li>• De hoogte van de dekkingsgraad op het moment van overgang op de vernieuwde pensioenregeling bepaalt met hoeveel procent van het totale fondsvermogen de buffer wordt gevuld. Bij een dekkingsgraad van 136% of hoger bedraagt de buffer 15% van het fondsvermogen. Bij een dekkingsgraad van 126% is de buffer 10% van het fondsvermogen.</li> </ul> <p><b>We willen een waardevast en koopkrachtig pensioen blijven bieden.</b></p> <p>Dat willen we onder andere doen door jaarlijks 5% van de gezamenlijke buffer aan de pensioenen van onze deelnemers toe te voegen wanneer die buffer hoger is dan 7,5% van het fondsvermogen. Als we dan uitgaan van het maximale, betekent dit dat we bij een buffer van 15% het collectieve pensioenvermogen van onze deelnemers elk jaar met gemiddeld 0,75% kunnen aanvullen. Daarbij geldt: hoe ouder de deelnemer, hoe meer hij krijgt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerd</li> <li>✓ Slapers</li> <li>✓ Gepensioneerd</li> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> <li>✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen</li> <li>✓ Ex-partners</li> </ul>
<p><b>2Q</b></p> <p>- Voorlopig transitie-overzicht - MijnSPW</p> <p><b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Ik krijg een X bedrag. Dat gaat straks omlaag. Hoe verandert dat?</b></p> <p>&lt;Info in lijn met info over het omzetten van alle pensioenen&gt;</p> <p><b>Krijg ik daarvan nieuw bericht?</b></p> <p>U heeft gekozen om eerst een periode een hoger bedrag te ontvangen en daarna een lager bedrag.</p> <p>U krijgt elk jaar bericht over de hoogte van uw pensioen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ (Deels) gepensioneerd in een hoog-laag constructie (LC3 – 4)</li> </ul>
<p><b>2R</b></p> <p>- MijnSPW - Spw.nl</p> <p><b>Q3/Q4 2025</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Ik ben arbeidsongeschikt. Wat verandert er specifiek voor mij?</b></p> <p>U heeft recht op premievrije opbouw van uw pensioen volgens een vaste tabel.</p> <p>U krijgt daarnaast een arbeidsongeschiktheidspensioen. (AOP geldt alleen voor beperkte groep die AO is geworden onder de WAO).</p> <p><i>Alle boodschappen die bij algemeen staan voor actieven en gepensioneerd, plus:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed nieuws voor actieve deelnemers: U houdt recht op premievrije doorbouw volgens een vaste tabel van uw pensioenpot zonder hiervoor premie te betalen. Het percentage van de premievrije opbouw gaat omhoog. Het wordt gebaseerd op 100% van uw inkomen. U bouwt straks dus volledig pensioen op.</li> <li>• Voor dit pensioen gelden dezelfde regels als voor deelnemers die nog werken en pensioen opbouwen bij ons fonds.</li> <li>• Daarbij geldt één uitzondering: u kunt het (deel van uw) pensioen dat u premievrij opbouwt vanwege uw arbeidsongeschiktheid niet eerder laten ingaan dan uw AOW-leeftijd.</li> <li>• U hoeft niets te doen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</li> </ul>

		<p><b>Ingegaan AOP</b> U houdt uw AOP-uitkering. Deze gaat, net als alle andere pensioenen, meebewegen met de economie. Van het pensioen dat u nog opbouwt, ziet u een pensioenpot. Van het pensioen dat u al ontvangt, ziet u een bedrag als uitkering. (AOP geldt alleen voor beperkte groep die AO is geworden onder de WAO.)</p> <p><b>Partner- en wezenpensioenen</b> Uw partner en kinderen houden recht op partner- en wezenpensioenen, zolang u recht heeft op premievrije opbouw. De mate waarin u arbeidsongeschikt bent, heeft geen gevolgen voor de hoogte van uw partner- en wezenpensioenen. Dat loopt door alsof u voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent nog aan het werk was.</p>	
<p><b>2S</b> - Voorlopig transitie-overzicht - MijnSPW - Brief 18-jaar + reguliere brief wzp - Spw.nl <b>Q4 2025</b></p>	K3 H1 H2 G1 G2	<p><b>Ik krijg wezenpensioenen. Wat verandert er voor mij?</b> Je krijgt op dit moment een wezenpensioen tot je 18e. In de vernieuwde regeling krijgt je het wezenpensioen tot je 25e. Het maakt niet langer uit of je wel of niet studeert.</p>	✓ Wezen onder 18 jaar
<p><b>2T</b> - MijnSPW - Reguliere brief wzp - Spw.nl <b>Q4 2025</b></p>	K3 H1 H2 G1 G2	<p><b>Ik krijg wezenpensioenen. Wat verandert er voor mij?</b> U krijgt op dit moment een wezenpensioen. In de vernieuwde regeling van SPW hoeft u niet meer aan te tonen dat u nog studeert om nog na uw 18e een wezenpensioen te ontvangen. We vragen u nog 1 keer om een studieverklaring naar ons op te sturen. Doet u dat, dan blijft u van ons wezenpensioenen ontvangen tot u 27 jaar wordt. Kunt u niet meer aantonen dat u nog studeert, dan stopt uw wezenpensioenen als u 25 jaar wordt.</p>	✓ Wezen paar maanden voor 25e verjaardag
<p><b>2U</b> - Spw.nl - Stopbrief <b>Q4 2025</b></p>	K3 H1 H2 G1 G2	<p><b>Kan ik vrijwillig blijven opbouwen in de vernieuwde regeling?</b> Ja, dat kan. U kunt pensioenen blijven opbouwen als u uit dienst gaat. Dat is maximaal 3 jaar. Dat gaat op basis van uw pensioengevend inkomen (het inkomen dat meetelt voor uw pensioen) toen u uit dienst ging. U betaalt de totale premie (incl. werkgeversdeel). Dit verandert niet. Ook de premie verandert niet. Maar de manier waarop u uw pensioenen opbouwt verandert wel.</p>	✓ Actieven & deels gepensioneerden met een vrijwillige voortzetting

<p align="center"><b>Implementatiefase</b> <b>Tot 6 maanden na overgang</b> <b>Uw pensioen is overgegaan naar de vernieuwde regeling. Bekijk uw pensioen</b></p>			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<p><b>3A</b> - MijnSPW - Definitief transitie-overzicht <b>Q1/Q2 2026</b></p>	K3 H1 H2 G1 G2	<p><b>&lt;Let op: het transitieoverzicht is nog in ontwikkeling. Kernboodschap, onderdelen en doelgroepen zijn nog niet definitief.&gt;</b> <b>Alstublieft, hierbij ontvangt u het definitieve overzicht van uw pensioen in de vernieuwde regeling</b> Het voorlopige overzicht dat u eind 2025 heeft ontvangen, is gebaseerd op de situatie van 1 januari 2025. De bedragen in dit definitieve transitieoverzicht kunnen daarom daarvan afwijken.</p> <p><b>Hoeveel krijg ik?</b> &lt;pensioenbedragen&gt;</p> <p><b>Hoe zeker is het dat er nog pensioen voor mij is/of mijn pensioen gelijk blijft?</b> Als u met pensioen gaat, wordt met uw opgebouwde pensioenpot berekend wat de hoogte van de betaling van uw eerste pensioen is. Dit is ook afhankelijk van onze financiële situatie. U krijgt uw pensioen uw leven lang. Heeft u al pensioen aangevraagd voor na 1 januari 2026 en wilt u op basis van dit overzicht uw keuze(s) herzien? Dat kan. Neem in dat geval contact met ons op.</p>	<p>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden</p> <p>✓ Slapers</p> <p>✓ (Deels) arbeidsongeschikten</p> <p>✓ Ex-partners actieven (LC1-3)</p>



		<p><b>Wanneer krijg ik dat?</b> Standaard op uw AOW-leeftijd of (deels) eerder of later als u daarvoor kiest. De bedragen veranderen dan wel.</p> <p><b>Hoe lang krijg ik dat?</b> Zolang u leeft.</p> <p><b>Waarom ga ik erop voor- (of achter) uit?</b> &lt;Uitleg bij hoe we tot de nieuwe bedragen gekomen zijn. Met uitleg hoe eventuele verschillen kunnen optreden en waardoor dit komt.&gt;</p> <p><b>Moet ik iets doen?</b> Geregeld uw pensioen checken wordt nóg belangrijker. Check ook wat er geregeld is voor uw partner. Controleer uw gegevens in MijnSPW (naam partner, (e-mail)-adres, opgebouwd pensioen, NP, AOP) Ook andere pensioenfondsen gaan uiterlijk in 2028 over op de nieuwe regels voor pensioen. Heeft u ook ergens anders pensioen opgebouwd? Dan krijgt u van dat fonds of die verzekeraar hierover bericht. Dat kunt u checken via de landelijke pensioenwebsite <a href="http://www.mijnpensioenoverzicht.nl">www.mijnpensioenoverzicht.nl</a>. U vindt hier vanaf &lt;DATUM&gt; ook uw nieuwe pensioen bij SPW.</p> <p><b>Hoe gaan jullie mijn pensioenpot beheren?</b> We blijven het geld in alle pensioenpotten gezamenlijk beleggen. Net als voorheen. Het resultaat dat we behalen met onze beleggingen verdelen we over onze deelnemers. Uw pensioenpot kan hierdoor zowel omhoog als omlaag gaan. Uw verwachte pensioen beweegt minder snel mee met de resultaten van de beleggingen. Hiervoor hebben we maatregelen genomen. We bouwen het risico af naarmate u ouder wordt. Zo heeft u een pensioen dat zo stabiel mogelijk is.</p> <p><b>En als ik (straks) pensioen krijg?</b> Uw pensioen kan ieder jaar op 1 januari wijzigen. Dat geldt voor het pensioen voor uzelf, partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Uw pensioen kan dan afhankelijk van het behaalde rendement, rekenregels en fondsbeleid hoger of lager worden vergeleken met uw pensioen in het jaar daarvoor. Als uw pensioen op 1 januari hoger of lager wordt, dan wordt voor alle pensioengerechtigden het pensioen met hetzelfde percentage aangepast (dit wordt ook wel de 'collectieve uitkeringsfase' genoemd). Wij laten u minimaal 1 maand van tevoren weten met welk percentage uw pensioen wordt aangepast.</p> <p><b>Waar kan ik terecht voor meer informatie?</b> Kijk op onze website, log in in MijnSPW of neem contact op met ons fonds bij vragen. Heeft u een klacht? Laat het ons weten.</p>	
<p><b>3B</b> - Definitief transitie-overzicht <b>Q1/Q2 2026</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Krijg ik een compensatie?</b> Ja, u krijgt compensatie. De compensatie wordt opgenomen in uw pensioenpot.</p> <p>In de oude pensioenregeling bouwde iedereen, jong en oud, evenveel pensioen op bij een gelijke ingelegde premie. Dat volgde uit de regels van de wet. De verwachte kostprijs voor pensioenopbouw was voor jongeren alleen lager dan voor ouderen. Dat kwam doordat de ingelegde premies van jongeren nog voor langere tijd konden worden belegd en meer tijd hadden om in waarde te stijgen. In het oude pensioenstelsel betaalden jongeren bij een gelijke pensioenopbouw dus iets te veel premie, terwijl ouderen iets te weinig premie betaalden. Er was sprake van subsidie van jongeren naar ouderen. Als iedereen die pensioen opbouwt bij SPW dat tot de pensioendatum bleef doen, was dit in het oude pensioenstelsel geen probleem, omdat de jongeren als ze ouder werden ook weer konden profiteren van de subsidie van de jongeren van dat moment.</p> <p>Bij de overgang naar de vernieuwde regeling kunt u nadeel ervaren. In de vernieuwde regeling is er namelijk geen sprake meer van de subsidie. Iedereen betaalt dezelfde gelijke premie. Deze premie wordt in de pensioenpot gestort en wordt belegd. Aan personen die nog pensioen opbouwen en nadeel ervaren willen de sociale partners, voor zover dat kan, een compensatie geven. Omdat u onder deze groep valt, heeft u recht op compensatie. De compensatie is bedoeld voor de gemiste toekomstige pensioenopbouw.</p> <p>&lt;uitleg over de hoogte van de dekkingsgraad en of volledige compensatie mogelijk is&gt;.</p>	<p>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden ✓ (Deels) arbeidsongeschikten</p> <p>tussen 34 en 68 jaar die compensatie krijgen</p>

<p><b>3C</b> - Definitief transitie-overzicht <b>Q1/Q2 2026</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>Krijg ik een compensatie?</b> U krijgt geen compensatie. In de oude pensioenregeling bouwde iedereen, jong en oud, evenveel pensioen op bij een gelijke ingelegde premie. Dat volgde uit de regels van de wet. De verwachte kostprijs voor pensioenopbouw was voor jongeren alleen lager dan voor ouderen. Dat kwam doordat de ingelegde premies van jongeren nog voor langere tijd konden worden belegd en meer tijd hadden om in waarde te stijgen. In het oude pensioenstelsel betaalden jongeren bij een gelijke pensioenopbouw dus iets te veel premie, terwijl ouderen iets te weinig premie betaalden. Er was sprake van subsidie van jongeren naar ouderen. Als iedereen die pensioen opbouwt bij SPW dat tot de pensioendatum bleef doen, was dit in het oude pensioenstelsel geen probleem, omdat de jongeren als ze ouder werden ook weer konden profiteren van de subsidie van de jongeren van dat moment.</p> <p>Bij de overgang naar de vernieuwde regeling is er geen sprake meer van de subsidie. Iedereen betaalt dezelfde gelijke premie. Deze premie wordt in de pensioenpot gestort en wordt belegd. Aan personen die nog pensioen bij ons opbouwen en dit nadeel ervaren willen de sociale partners, voor zover dat kan, een compensatie geven. De compensatie is bedoeld voor de gemiste toekomstige pensioenopbouw.</p> <p>Mensen tussen de 34 en 68 jaar die op dit moment actief pensioen bij ons opbouwen krijgen, afhankelijk van of er genoeg geld is, een compensatie van ons. Op die manier verloopt de overgang naar de nieuwe regels zo eerlijk mogelijk voor iedereen.</p>	<p>✓ Actieven &amp; deels gepensioneerden ✓ (Deels) arbeidsongeschikten</p> <p>jonger dan 34 jaar en vanaf 68 jaar</p> <p>✓ Slapers ✓ Gepensioneerden</p>
<p><b>3D</b> - Definitief Transitie- overzicht - MijnSPW <b>Q1/Q2 2026</b></p>	<p>K3 H1 H2 G1 G2</p>	<p><b>&lt;Let op: het transitieoverzicht is nog in ontwikkeling. Kernboodschap, onderdelen en doelgroepen zijn nog niet definitief.&gt;</b> <b>Alstublieft, hierbij ontvangt u het definitieve overzicht van uw pensioen in de vernieuwde regeling</b> Het voorlopige overzicht dat u eind 2025 heeft ontvangen, is gebaseerd op de situatie van 1 januari 2025. De bedragen in dit definitieve transitieoverzicht kunnen daarom daarvan afwijken.</p> <p><b>Hoeveel krijg ik?</b> &lt;pensioenbedragen communiceren&gt;</p> <p><b>Hoe zeker is het dat ik mijn huidige maandelijkse pensioen houd?</b> Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen eerder omhoog. Om een verlaging van uw pensioen te voorkomen als het economisch tegenzit, is een goede bescherming afgesproken. Hiervoor wordt geld opzij gezet in een gezamenlijke buffer. Daardoor is de kans dat een pensioen omlaag gaat, klein.</p> <p><b>Waarom ga ik erop voor- (of achter)uit?</b> &lt;Uitleg over hoe we tot de bedragen gekomen zijn. Met uitleg hoe eventuele verschillen kunnen optreden en waardoor dit komt.&gt;</p> <p><b>Wanneer krijg ik dat?</b> &lt;Informatie volgt zodra bekend.&gt; Uw pensioen kan ieder jaar op 1 januari wijzigen Dat geldt voor het pensioen voor uzelf, partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Uw pensioen kan dan afhankelijk van het behaalde rendement, rekenregels en fondsbeleid hoger of lager worden vergeleken met uw pensioen in het jaar daarvoor. Als uw pensioen op 1 januari hoger of lager wordt, dan wordt voor alle pensioengerechtigden het pensioen met hetzelfde percentage aangepast (dit wordt ook wel de 'collectieve uitkeringsfase' genoemd). Wij laten u minimaal 1 maand van tevoren weten met welk percentage uw pensioen wordt aangepast.</p> <p><b>Waar kan ik terecht voor meer informatie?*</b> Kijk op onze website, log in in MijnSPW of neem contact op met ons fonds bij vragen. Heeft u een klacht? Laat het ons weten.</p> <p>*Zo geven we mede invulling aan onze zorgplicht.</p>	<p>✓ (Deels) gepensioneerden met een uitkering ✓ (Deels) arbeidsongeschikten met AOP ✓ Nabestaanden: partners &amp; wezen ✓ Ex-partners</p>
<p><b>3E</b> Er verandert niets. Alleen reguliere communicatie</p>	<p>K3 H1 H2</p>	<p><b>Wat gebeurt er met het verdeelde pensioen?</b> Uw pensioen is gekoppeld aan het pensioen van uw ex-partner bij ons fonds. Alle keuzes die uw ex maakt, gelden automatisch ook voor uw deel van het pensioen.</p>	<p>✓ Ex-partners met verevend pensioen</p>

<b>3F</b> Er verandert niets. Alleen reguliere communicatie.	K3 H1 H2 G1 G2	<b>Wat gebeurt er met het verdeelde/ geconverteerde pensioen?</b> U heeft na uw scheiding een eigen recht op pensioen gekregen bij ons fonds. Ook dit pensioen gaat over op de vernieuwde pensioenregeling.	✓ Ex-partners met geconverteerd pensioen
<b>3G</b> Er verandert niets. Alleen reguliere communicatie.	K3 H1 H2	<b>Generatiepact</b> Ook binnen de vernieuwde regeling kunt u op basis van lager inkomen meer pensioen blijven opbouwen. Hangt nog af van de nieuwe cao.	✓ Actieven & deels gepensioneerden
<b>3H</b> - Brief 18-jaar + reguliere brief wzp  <b>Vanaf Q3 2025</b>	K3 H1 H2	<b>Wezenpensioen</b> U kreeg onder de oude regeling een wezenpensioen tot uw 18e. In de vernieuwde regeling krijgt u het wezenpensioen tot uw 25e. Het maakt niet langer uit of u wel of niet studeert. U hoeft hier niets voor te doen.	✓ Wezen paar maanden voor hun 18e verjaardag
<b>3I</b> - Brief <b>Vanaf Q3 2025</b>	K3 H1 H2	<b>Wezenpensioen</b> U wordt over een paar maanden 25 jaar. We vragen u nog 1 keer om een studieverklaring naar ons op te sturen. Doet u dat, dan blijft u van ons wezenpensioen ontvangen tot u 27 jaar wordt. Kunt u niet meer aantonen dat u nog studeert, dan stopt uw wezenpensioen als u 25 jaar wordt.	✓ Wezen paar maanden voor hun 25e verjaardag
LIFE-EVENTS			
<b>Toetreding tot spw</b>			
<b>Middelen/kanalen</b>	<b>Doelstellingen</b>	<b>Kernboodschappen</b>	<b>Doelgroepen</b>
<b>3J</b> - Spw.nl - Welkomst-brief na overgang - LinkedIn <b>Q1 2026</b>	K3 H1 H2	<b>Welkom bij pensioenfonds SPW</b> Vanaf 1 januari 2026 werken wij volgens de nieuwe regels voor pensioen.  <b>Denkt u erover om uw pensioen vanuit uw oude werkgever naar SPW over te dragen (waardeoverdracht)?</b> U kunt alleen waardeoverdracht doen vanuit uw oude pensioenuitvoerder als deze ook over is op de nieuwe regels voor pensioen. Dat verschilt per fonds. Fondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 over zijn gegaan op de nieuwe regels.	✓ Nieuwe actieven per 1 januari 2026
<b>SAMENWONEN</b>			
<b>Middelen/kanalen</b>	<b>Doelstellingen</b>	<b>Kernboodschappen</b>	<b>Doelgroepen</b>
<b>3K</b> - Spw.nl - MijnSPW - Welkomst-brief na overgang <b>Q1 2026</b>	K3 H1 H2	<b>Samenlevingscontract niet meer nodig</b> U hoeft niet langer een samenlevingscontract op te sturen om uw partner aan te melden voor het partnerpensioen. Een partnerverklaring is voldoende.  <b>Wanneer is iemand een partner volgens de nieuwe regels?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als u getrouwd bent of een geregistreerd partnerschap heeft.</li> <li>Als u samenwoont maar niet getrouwd bent. Om dit aan te tonen is het niet langer nodig een samenlevingscontract op te sturen. U kunt uw partner ook aanmelden met een verklaring die u allebei heeft ondertekend.</li> </ul> U kunt uw partner nog wel bij ons aanmelden in mijn.spw.nl. Dan weten wij wie we moeten aanschrijven voor partnerpensioen als u overlijdt. Komt u te overlijden voordat u uw partner heeft aangemeld? Dan kan uw partner zich bij ons melden en alsnog aantonen dat hij/zij uw partner was.	✓ Actieven & deels gepensioneerden ✓ Slapers ✓ Gepensioneerden

SLAPER WORDEN			
Middelen/kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<b>3L</b> - Stopbrief na overgang - Spw.nl <b>Q1 2026</b>	K3 H1 H2	<p><b>Wat gebeurt er met mijn pensioen?</b> Uw pensioenopbouw stopt. Het vermogen dat u heeft opgebouwd, blijft voor u staan. Daarvan krijgt u straks een pensioen uitbetaald.</p> <p><b>Wat gebeurt er met het pensioen voor mijn partner/kinderen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gaat u geen nieuw dienstverband aan, dan houden uw partner en kinderen na het einde van uw dienstverband 6 maanden recht op een partnerpensioen en wezenpensioen. U kunt er daarna zelf onder voorwaarden voor kiezen om de dekking voor het partner- en wezenpensioen vrijwillig door te laten lopen. De premie wordt uit uw pensioenpot betaald, uw pensioen daalt dan. Krijgt u een nieuwe baan met een andere pensioenregeling? Laat het ons weten. Dan stopt de vrijwillige voortzetting van het partner- en wezenpensioen.</li> <li>Heeft u vóór 1 januari 2026 nabestaandenpensioen bij ons opgebouwd, dan blijft de waarde van het opgebouwde partnerpensioen voor uw partner en wezenpensioen voor uw kinderen in de vernieuwde regeling behouden.</li> </ul>	✓ Slapers die na 1 januari 2026 uit dienst gaan
<b>3M</b> - Stopbrief na overgang - Spw.nl <b>Q1 2026</b>	K3 H1 H2	<p><b>Wat gebeurt er met mijn pensioen?</b> Uw pensioenopbouw stopt. Het vermogen dat u heeft opgebouwd, blijft voor u staan. Daarvan krijgt u straks een pensioen uitbetaald. Krijgt u een WW- of ziektewetuitkering nadat u uit dienst bent gegaan? Dan gelden er voor u andere regels.</p> <p><b>Wat gebeurt er met het pensioen voor mijn partner/kinderen als ik een WW- of ziektewetuitkering ontvang?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uw partner en kinderen houden na het einde van uw dienstverband recht op partner- en wezenpensioen. Omdat u een WW- of ziektewetuitkering ontvangt loopt de dekking door zolang u de uitkering ontvangt. U kunt er daarna zelf voor kiezen om de dekking voor het partner- en wezenpensioen vrijwillig door te laten lopen. De premie wordt uit uw pensioenpot betaald, uw pensioen daalt dan.</li> <li>Heeft u vóór 1 januari 2026 partner- en wezenpensioen bij ons opgebouwd, dan blijft de waarde van het opgebouwde partnerpensioen voor uw partner en wezenpensioen voor uw kinderen in de vernieuwde regeling behouden.</li> </ul>	✓ Slapers die na 1 januari 2026 uit dienst gaan en een WW- of ziektewet-uitkering ontvangen
		<p>pensioenpot betaald, uw pensioen daalt dan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Heeft u vóór 1 januari 2026 partner- en wezenpensioen bij ons opgebouwd, dan blijft de waarde van het opgebouwde partnerpensioen voor uw partner en wezenpensioen voor uw kinderen in de vernieuwde regeling behouden.</li> </ul>	
<b>3N</b> Er verandert niets, dus reguliere communicatie	K3 H1 H2	<p><b>Wat gebeurt er met mijn klein pensioen bij dit fonds?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bouwt u nu pensioen op via uw werk bij een ander pensioenfonds of een verzekeraar? Als u een klein pensioen bij ons heeft, kunnen wij dit pensioen in 1 keer aan u betalen. Dit heet afkoop. Dit kan alleen in bepaalde situaties.</li> <li>Een klein pensioen is een pensioen tussen de € 2 en € 592,51 bruto per jaar. Een pensioen dat lager is dan € 2 bruto per jaar vervalt. Als u naar een ander pensioenfonds gaat, meestal omdat u van werkgever verandert, dragen wij een pensioen tussen de € 2 en € 592,51 bruto per jaar automatisch over aan uw nieuwe pensioenfonds. Dit heet waardeoverdracht.</li> <li>In sommige situaties kunnen we het pensioen in 1 keer betalen. Dit kan als u overlijdt. Dan betalen we het bedrag in 1 keer aan uw nabestaanden. Zij hebben daarna geen recht meer op een pensioen. We kunnen het bedrag ook in 1 keer aan u betalen als u met pensioen gaat of als u AOW krijgt. Dit doen we alleen als u hier toestemming voor geeft. Verder kunnen we het bedrag in 1 keer aan u betalen als we 5 keer in 5 jaar tijd geprobeerd hebben het pensioen over te dragen aan uw nieuwe pensioenfonds. Ook dan kunnen we uw pensioen alleen in 1 keer betalen als u toestemming geeft. U kunt het uitbetalen van het bedrag uitstellen tot maximaal 5 jaar na de AOW-datum. Door het uit te stellen, wordt het bedrag hoger.</li> <li>Een klein pensioen in 1 keer laten betalen kan nadelen hebben. U betaalt er misschien meer belasting over. En het kan zijn dat u in het jaar van betaling minder zorg- of huurtoeslag krijgt, omdat uw inkomen hoger is.</li> <li>Er gelden nieuwe regels voor pensioen. Alle pensioenfonds moeten uiterlijk in 2028 overgaan naar de nieuwe regels. De regels voor afkoop van pensioen veranderen daardoor niet. Wel is het zo dat de berekeningen op een andere manier plaatsvinden. In de oude regels was het verwachte pensioen het uitgangspunt. In de vernieuwde regels hangt de hoogte van het pensioen af van de betaalde premies en de beleggingsresultaten. &lt;uitleggen wat dit betekent zodra bekend&gt;.</li> <li>U krijgt bericht als we uw pensioen overdragen. Daar hoeft u niets voor te doen.</li> <li>Heeft u geen nieuwe werkgever? Het vermogen dat u heeft opgebouwd, blijft voor u staan bij ons fonds.</li> </ul>	✓ Slapers met een klein pensioen

<b>30</b> - Stopbrief na overgang <b>Q1 2026</b>	K3 H1 H2	<p><b>Wanneer wordt mijn pensioen overgedragen?</b>  &lt;Info over tijdlijn&gt;</p> <p><b>Wat gebeurt er met het opgebouwde partner- en wezenpensioen bij waardeoverdracht?</b>  Uw opgebouwde partnerpensioen draagt u automatisch ook over als u uw pensioenvermogen overdraagt. Het wezenpensioen komt te vervallen. Als uw nieuwe fonds het partnerpensioen binnenkrijgt, wordt het toegevoegd aan uw pensioenpot.</p>	✓ Slapers met een uitgaand verzoek tot waardeoverdracht
<b>3P</b> - Spw.nl <b>Q1 2026</b>	K3 H1 H2 G1	<p><b>Uw pensioen beweegt straks omhoog en omlaag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• U krijgt van ons fonds pensioen. Uw pensioen beweegt straks mee met de economie en de resultaten van de beleggingen. Uw pensioen is variabel. Dat betekent dat het 1x per jaar verandert. Het kan zijn dat het dan omhooggaat. Maar het kan ook omlaaggaan. Ons fonds neemt maatregelen om dalingen zoveel mogelijk te voorkomen.</li> <li>• Er zijn afspraken gemaakt over hoe wij het pensioen dat u krijgt uitbetaald zo koopkrachtig en stabiel mogelijk houden. Het gaat om hoe we de resultaten van onze beleggingen verdelen en hoe we de gezamenlijke buffer (solidariteitsreserve) inzetten. Maar ook hoe we de schokken spreiden als het goed of slecht gaat. Ook delen gepensioneerden samen de risico's.</li> <li>• Alle pensioenen die we uitbetalen regelen we gezamenlijk. Als u met pensioen gaat, treedt u automatisch toe tot wat wij het 'uitkeringscollectief' noemen. Daarin zitten alle mensen die van ons fonds pensioen krijgen. Dus gepensioneerden en ook nabestaanden met een partnerpensioen of wezenpensioen en deelnemers met een arbeidsongeschiktheidspensioen. Zij vormen samen het uitkeringscollectief en delen daarbinnen met elkaar de risico's nu hun pensioen is ingegaan.</li> <li>• We hebben vooraf afspraken gemaakt over hoe we elk jaar de pensioenen aanpassen. Dat hangt onder meer af van de resultaten van de beleggingen en hoeveel geld er zit in het 'collectief spreidingsvermogen' van alle mensen die van ons pensioen krijgen. Dat is een eigen buffer van alle deelnemers samen die in het uitkeringscollectief zitten. Stel dat uw pensioen omhooggaat. Dan verhogen wij uw pensioenvermogen vanuit het collectieve spreidingsvermogen van alle mensen die van ons pensioen krijgen</li> </ul> <p>Grote schokken in de hoogte van uw pensioen willen we voorkomen. Daarom spreiden we resultaten van de beleggingen over 3 jaar. Zo passen we de hoogte van uw pensioen geleidelijk aan.</p>	✓ (Deels) gepensioneerden ✓ (Deels) arbeidsongeschikten ✓ Nabestaanden: partners & wezen

# Bijlage 2. Vragenlijst Wtp in rKTO

**1 Welkom bij dit onderzoek en fijn dat je meedoet! We beginnen gelijk met de eerste vraag:**

Single-response

**Nederland krijgt een vernieuwd pensioenstelsel, waardoor de pensioenregels gaan veranderen. Welke van de volgende stellingen past het beste bij jou?**

- Ik wist niet dat er een vernieuwd pensioenstelsel komt [[>> Vraag 5](#)]
- Ik weet dat er een vernieuwd pensioenstelsel komt, maar ik weet niet wat er gaat veranderen [[>> Vraag 5](#)]
- Ik weet dat er een vernieuwd pensioenstelsel komt en ik weet ongeveer wat er gaat veranderen
- Ik weet dat er een vernieuwd pensioenstelsel komt en ik weet (vrij) goed wat er gaat veranderen

**2 Welke van de volgende stellingen past het beste bij jou als je denkt aan het vernieuwde pensioenstelsel?**

Single-response

- Ik sta positief tegenover het vernieuwde pensioenstelsel
- Ik sta neutraal tegenover het vernieuwde pensioenstelsel
- Ik sta negatief tegenover het vernieuwde pensioenstelsel

**3 Als je denkt aan jouw pensioen in het vernieuwde pensioenstelsel, zijn de volgende stellingen dan waar of niet waar?**

Tabel(single response)

	Niet waar	Waar	Weet ik niet
Er is een buffer om risico's te delen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het pensioen beweegt mee met de economie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan de AOW uitkering verandert nu niets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensioenuitkeringen kunnen per jaar veranderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**4 Welke van de volgende stellingen zijn volgens jou waar over jouw pensioen in het vernieuwde pensioenstelsel?**

Tabel(single response)

	Niet waar	Waar	Weet ik niet
Mijn werkgever en ik zetten samen geld opzij voor mijn pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>VOORWAARDE ACTIEF alleen actieven en slapers</b>			
Mijn pensioen is gegarandeerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik bouw pensioen op voor mijzelf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>VOORWAARDE ACTIEF alleen actieven en slapers</b>			
Ik ontvang pensioen zo lang ik leef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SPW zet maatregelen in om mijn pensioenuitkering stabiel te houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**5 Je krijgt in het vernieuwde pensioenstelsel meer inzicht in jouw pensioenpot. Zo kun je elk jaar zien wat de inleg van jou en je werkgever aan extra pensioen oplevert. Hiermee wordt jouw pensioen persoonlijker en transparanter.**

Tussenpagina

**Gaat het goed met de economie? Dan kan jouw pensioen straks sneller omhoog. Gaat het economisch slechter? Dan kan dit pensioen ook omlaaggaan. Het pensioen wordt dus beweeglijker. De nieuwe regels zorgen er ook voor dat jouw pensioen zo stabiel mogelijk blijft. Bijvoorbeeld door een gezamenlijke buffer. Zo vangen we het samen op als het tegenzit.**

**Klik onderaan op 'volgende' om verder te gaan met de vragenlijst.**

**6 Hoeveel vertrouwen heb jij in het vernieuwde pensioenstelsel?**

Single-response

- Zeer veel
- Veel
- Neutraal
- Weinig
- Zeer weinig
- Weet ik niet

**7 Hoeveel vertrouwen heb jij erin dat SPW het pensioen goed regelt in het vernieuwde pensioenstelsel?**

Single-response

- Zeer veel
- Veel
- Neutraal
- Weinig
- Zeer weinig
- Weet ik niet

**8 Is het voor jou duidelijk waar je met jouw vragen over het vernieuwde pensioenstelsel terecht kunt?**

Single-response

- Zeer veel
- Veel
- Neutraal
- Weinig
- Zeer weinig
- Weet ik niet

**9 In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen:**

Tabel plus

**Je kunt bij elke stelling een toelichting geven op je antwoord.**

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee oneens/ niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet	Toelichting
Ik begrijp wat de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel voor mij persoonlijk betekent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ik weet wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor mijn eigen toekomstig pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
<b>VOORWAARDE ACTIEF alleen actieven en slapers</b>							
SPW handelt in mijn belang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

**10 Hoe tevreden ben je over...?**

Tabel plus

**Je kunt ook een toelichting geven op je antwoord.**

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Neutraal	Tevreden	Ze er tevreden	Weet niet	Toelichting
De informatie die je krijgt vanuit SPW over het vernieuwde pensioenstelsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
De manieren waarop je vragen kunt stellen aan SPW over het vernieuwde pensioenstelsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

**11 Wat is jouw gevoel over het vernieuwde pensioenstelsel? Ik heb hierover een...**

Single-response

- Heel gerust gevoel
- Gerust gevoel
- Neutraal
- Ongerust gevoel
- Heel ongerust gevoel
- Weet niet

**12 Je hebt in de vorige vraag aangegeven dat je een [{Antwoord V11}] hebt over de vernieuwde pensioenregeling.**

Single-response

**Weet je waar je terecht kunt met jouw ongeruste gevoel?**

**VRAAG 12 ALLEEN TONEN ALS AAN DE ONDERSTAANDE VOORWAARDEN WORDT VOLDAAN, INDIEN NIET VOLDAAN SPRING NAAR: >> VOLGENDE VRAAG**

Vraag 11. Wat is jouw gevoel over het vernieuwde pensioenstelsel? Ik heb hierover een... Antwoord Ongerust gevoel Is gegeven of Vraag 11. Wat is jouw gevoel over het vernieuwde pensioenstelsel? Ik heb hierover een... Antwoord Heel ongerust gevoel Is gegeven

- Ja, ik weet waar ik terecht kan met mijn vragen/zorgen
- Nee, ik weet niet waar ik terecht kan met mijn vragen/zorgen

**13 Welke zorgen of vragen heb je over de vernieuwde pensioenregeling?**

Open (groot)

**VRAAG 13 ALLEEN TONEN ALS AAN DE ONDERSTAANDE VOORWAARDEN WORDT VOLDAAN, INDIEN NIET VOLDAAN SPRING NAAR: >> VOLGENDE VRAAG**

Vraag 11. Wat is jouw gevoel over het vernieuwde pensioenstelsel? Ik heb hierover een... Antwoord Ongerust gevoel Is gegeven of Vraag 11. Wat is jouw gevoel over het vernieuwde pensioenstelsel? Ik heb hierover een... Antwoord Heel ongerust gevoel Is gegeven

- Geen mening / weet ik niet

**14 We zijn bij de laatste vraag.**

Single-response

**Als je denkt aan het vernieuwde pensioenstelsel, welke van de volgende stellingen past dan het beste bij jou?**

- Ik heb meer vertrouwen in de vernieuwde pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling
- Ik heb evenveel vertrouwen in de vernieuwde pensioenregeling als in de huidige pensioenregeling
- Ik heb minder vertrouwen in de vernieuwde pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling

**15 Kun je dit toelichten?**

Open (groot)

- Geen mening / weet ik niet



# Bijlage 3. Overzicht wijzigingen pensioenregeling<sup>44</sup>

1. Algemeen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Type pensioenregeling	Middelloon	Solidaire premieregeling	Cao-partijen hebben d.m.v. werkhypothese een keuze gemaakt voor solidaire premieregeling.
Vaststelling pensioengevend loon	Jaarlijks	Maandelijks	Maandelijkse wijzigingen in salaris werken door in pensioen. Afschaffing peildatumsystematiek.
Looncomponenten	Vaste maandelijkse loon, inclusief vakantietoeslag	Vaste maandelijkse loon, inclusief vakantietoeslag	
Franchise	10/7 van de AOW-uitkering gehuwd	10/7 van de AOW-uitkering gehuwd	

2. Ouderdomspensioen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Pensioenrichtleeftijd / pensioendatum	1e dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.	Gelijk aan AOW datum	Geen sprake meer van fiscale pensioenrichtleeftijd vanwege gewijzigd fiscaal kader.
Opbouwpercentage	1,875%	Ambitie: 80% middelloon (+/- 5%-punt) met haalbaarheid van 50%	Geen sprake meer van opbouwpercentage vanwege gewijzigde pensioenregeling.
Vroegst mogelijke pensioendatum	1e dag van de maand 55e verjaardag		
	10 jaar voor AOW-leeftijd		
Laatst mogelijke pensioendatum	5 jaar na AOW	5 jaar na AOW	
Interval pensioendatum	Iedere 1e dag van de maand, AOW-datum nu handmatig mogelijk	Iedere 1e dag van de maand, op AOW-datum ook op dag zelf mogelijk	
Einddatum OP	1e van de maand volgend op overlijden	1e van de maand volgend op overlijden	
Intentieverklaring	Intentieverklaring bij pensioendatum > 5 jaar voor AOW-leeftijd	Intentieverklaring vervalt	
Overlijdensuitkering	Geen	Overlijdensuitkering van 1 maand	Vanwege wijziging om ingangsdatum NP aan te laten sluiten op einddatum OP wordt een (netto) overlijdensuitkering opgenomen in de nieuwe pensioenregeling.
Keuzemogelijkheden	Hoog / laag, deeltijd (in maximaal 3 stappen) en uitruil partnerpensioen.	Hoog / laag, deeltijd (in maximaal 3 stappen) en uitruil partnerpensioen.	Bedrag ineens nieuwe mogelijkheid, aparte wetgeving.

44 Bron: Transitieplan Wtp SPW, april 2024

3. Partnerpensioen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Ingangsdatum PP</b>	1e van de maand waarin deelnemer overlijdt	1e van de maand volgend op overlijden deelnemer	Ingangsdatum PP sluit aan op einddatum OP. Bij overlijden in actieve dienst salaris tot dag, inclusief overlijdensuitkering van 3 maanden (CAO). Gepensioneerde krijgt overlijdensuitkering van 1 maand.
<b>Einddatum PP</b>	1e van de maand volgend op overlijden begunstigde	1e van de maand volgend op overlijden begunstigde	
<b>Partnerdefinitie</b>	1. Gehuwd		
<b>2. Geregistreerd partnerschap</b>			
<b>3. Samenlevingscontract</b>	Onder de partnerdefinitie valt in de nieuwe pensioenregeling ook samenwonend zonder samenlevingscontract	Het maximum blijft 1 partner (is niet per se gelijk aan de partnerdefinitie volgens de cao).	
<b>Hoogte PP overlijden voor pensionering</b>	Vanaf overlijden; 1,3125% per jaar tot leeftijd van 68 jaar, inclusief opgebouwde PP over jaren in verleden	40% pensioengevend loon met daar bovenop eerbiedigende werking huidige opgebouwd PP	
<b>Hoogte PP overlijden na pensionering</b>	Opgebouwde PP, maximaal 70% OP, tenzij uitruil	70% van ouderdomspensioen, tenzij uitruil	
<b>Uitloopdekking</b>	Geen dekking tijdens WW	Uitloopdekking zolang geen dienstverband voor 6 maanden	
<b>Keuzemogelijkheden</b>	Bij ingangsdatum OP mogelijk om hoogte PP aan te passen	Bij ingangsdatum OP mogelijk om hoogte PP aan te passen	

4. Wezenpensioen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Ingangsdatum WP</b>	1e van de maand waarin deelnemer overlijdt	1e van de maand volgend op overlijden deelnemer	Ingangsdatum WP sluit aan op einddatum OP. Bij overlijden in actieve dienst salaris tot dag, inclusief overlijdensuitkering van 3 maanden (CAO). Gepensioneerde krijgt overlijdensuitkering van 1 maand.
<b>Einddatum WP</b>	1e van de maand volgend op 18e verjaardag;		
<b>1e van de maand volgend op 27e verjaardag bij studeren;</b>			
<b>1e van de maand volgend op overlijden</b>	1e van de maand volgend op 25e verjaardag;		
<b>1e van de maand volgend op overlijden</b>	1 uniforme einddatum. Vanuit WTP einddatum van maximaal 25 jaar.		
<b>Dekking WP voor pensionering</b>	20% opgebouwd partnerpensioen, verdubbeling bij volle wezen	14% pensioengevend loon, verdubbeling bij volle wezen	
<b>Dekking WP na pensionering</b>	Opgebouwde WP, maximaal 14% OP, verdubbeling bij volle wezen	14% van ouderdomspensioen, verdubbeling bij volle wezen	
<b>Uitloopdekking</b>	Geen dekking tijdens WW	Uitloopdekking zolang geen dienstverband voor 6 maanden	
<b>Keuzemogelijkheden</b>	Geen	Geen	

5. Arbeidsonge-Schiktheidspensioen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Ingangsdatum AOP</b>	1e dag van arbeidsongeschiktheid voor deelnemers die actief waren op 1e ziektedag	1e dag van arbeidsongeschiktheid voor deelnemers die actief waren op 1e ziektedag	
<b>Einddatum AOP</b>	Bereiken AOW-datum; arbeidsgeschikt worden; 1e van de maand volgend op overlijden	Bereiken AOW-datum; arbeidsgeschikt worden; 1e van de maand volgend op overlijden	
<b>Dekking</b>	Dekking IVA, LGU, LAU 5%; VVU 70%; excedent 75%	Aanvullend 5%; VVU 70%; excedent 75%	Dekking in nieuwe regeling gelijk met huidige regeling.
<b>Overlijdensuitkering</b>	1 maand; anticumulatie met slotuitkering op grond van cao	1 maand, geen anticumulatie	Huidige anticumulatiebepaling wordt geschrapt.
<b>Grondslag AOP</b>	Afgeleid van pensioengevend loon voor ziekte.	Nog nader uit te werken. Uitgangspunt is om zo min mogelijk af te wijken van huidige pensioenregeling.	
<b>Fictieve AO-klasse</b>	Bij inkomsten wordt AO-klasse aangepast, zogenaamde fictieve AO-klasse	Geen gebruik fictieve AO-klasse	Er wordt geen rekening meer gehouden met bijverdiensten/inkomsten van arbeidsongeschikte deelnemer. Uitkering wordt gebaseerd op arbeidsongeschiktheids-percentage conform staffel.

6. Premievrije opbouw tijdens AO	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Ingangsdatum PVO</b>	Gelijk aan ingangsdatum AOP	Gelijk aan ingangsdatum AOP	
<b>Einddatum PVO</b>	Gelijk aan einddatum AOP	Gelijk aan einddatum AOP	
<b>Pensioenopbouw tijdens ziekte</b>	Gelijk aan inkomen, 100% in 1e jaar. 70% in 2e jaar. Aanvulling voor risicoPP en bij reïntegratie.	Nog nader uit te werken.	
<b>Pensioenopbouw tijdens AO</b>	70% van inkomen op 1e ziektedag, verhoogd met de cao-index	100% van inkomen op 1e ziektedag, verhoogd met de CAO-index	
<b>Verhoging grondslag</b>	Stijging cao-lonen	Stijging cao-lonen	
<b>Mutaties AO-klasse</b>	Verlagingen altijd. Verhogingen alleen als er op of na 1-1-2014 sprake was van een dienstverband en de verhoging is dan maximaal tot de mate van AO bij einde dienstverband of de eerst vastgestelde mate van AO ná einde dienstverband. Pensioengrondslag wordt opnieuw vastgesteld.	Verhogingen en verlagingen in arbeidsongeschiktheid leiden niet tot aanpassingen in de grondslag. Verhogingen worden verwerkt als er sprake is van een dienstverband bij een werkgever aangesloten bij het fonds, zonder dienstverband gelden de regels van het AO convenant.	
<b>Fictieve AO-klasse</b>	Bij inkomsten wordt AO-klasse aangepast, zogenaamde fictieve AO-klasse	Geen gebruik fictieve AO-klasse	Er wordt geen rekening meer gehouden met bijverdiensten/inkomsten van arbeidsongeschikte deelnemer.

7. Vrijwillige regelingen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Nettopensioen</b>	Maakt deel uit van huidige regeling	Onderzocht wordt of dit ook deel uit gaat maken van de nieuwe regeling	
<b>Individueel ANW-hiaat</b>	Maakt deel uit van huidige regeling	Maakt geen deel uit van nieuwe pensioenregeling	
<b>Vrijwillige voortzetting</b>	Maakt deel uit van huidige regeling	Maakt nog steeds deel uit van nieuwe regeling	
<b>Bijsparen voor extra pensioenopbouw</b>	Maakt geen deel uit van nieuwe pensioenregeling	Maakt nog steeds geen deel uit van nieuwe pensioenregeling	

**SPW**

Goed voor  
elkaar

Maart 2025