

**SPW**

Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften



# De nieuwe regels voor pensioen

November 2024



**SPW**

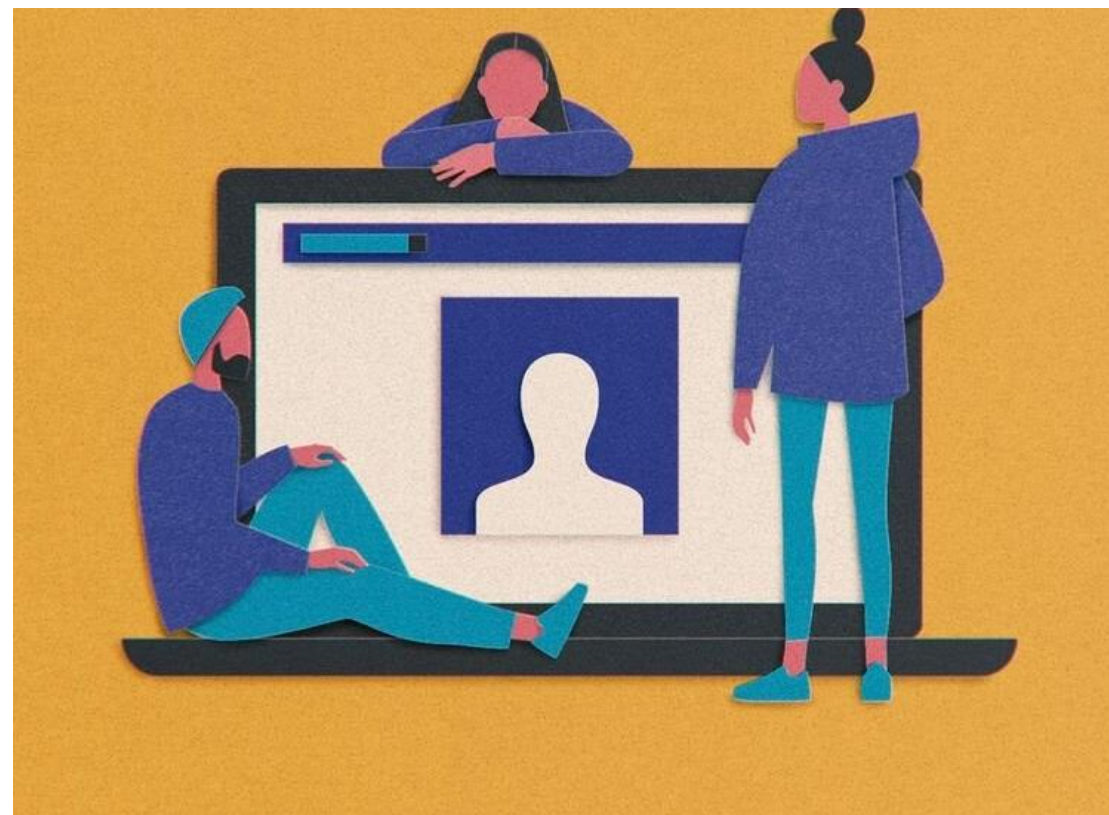
Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften

**Waarom nieuwe regels  
voor pensioen**

# Aanleiding nieuwe regels voor pensioen

- Doorsneesystematiek wordt gezien als een ongewenste subsidie van jong naar oud. Jongeren betalen voor ouderen
- Bij huidige hogere arbeidsmobiliteit met o.a. toenemend aantal ZZP-ers past de doorsneesystematiek niet meer
- Dekkingsgraad problemen van pensioenfondsen
  - dalende (markt)rente
  - toegenomen levensverwachting
- Pensioenen kunnen vaak niet of niet volledig verhoogd worden. In bepaalde situaties is een korting zelfs vereist
- Een vernieuwd stelsel moet deze problemen oplossen



# Kern nieuwe regels voor pensioen

- **Pensioenen bewegen mee met de economie**
  - Gaat het economisch goed dan worden pensioenen sneller verhoogd
  - Pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het economisch erg tegen zit
  - In nieuwe stelsel zijn mechanismen ingebouwd om dit te voorkomen: bijvoorbeeld de solidariteitsreserve
- **Pensioen wordt transparanter**
  - Het is duidelijker wat er met je premie gebeurt
- **Pensioen wordt persoonlijker**
  - Je hebt een persoonlijk pensioenvermogen
- **Doorsneepremie-systematiek wordt afgeschaft**
- **Beter (uniform) nabestaandenpensioen**





The logo for SPW, consisting of the letters 'SPW' in a bold, white, sans-serif font on a dark brown background.

# SPW

Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften

A photograph of two women sitting at a table in a cafe, engaged in conversation. The woman on the left has long dark hair and is wearing a yellow top. The woman on the right has curly blonde hair and is wearing a black top. They are sitting under a large, modern, grey pendant light. The background shows a window with a view of green trees and a blue car parked outside. The bottom half of the image is overlaid with a dark brown semi-circular shape containing white text.

## Wat blijft en wat verandert

## Wat blijft hetzelfde?

- Iedereen ontvangt AOW van de overheid
- Werknemers bouwen pensioen op via hun werkgever
- Levenslang pensioen voor werknemer en de partner
- Mee- en tegenvallers vangen we samen op
- We blijven gezamenlijk beleggen
- Verplichtstelling (wie werkt in een bedrijf of bedrijfstak met een pensioenregeling, neemt automatisch deel aan deze regeling)

## Wat verandert?

- Uitkeringsregeling wordt premieregeling
- Gezamenlijk pensioenvermogen wordt persoonlijk pensioenvermogen
- Doorsneepremie wordt beschikbare premie
- Eenduidig partnerpensioen op risicobasis

The background of the slide features a photograph of a man and a woman in an office. The man, wearing glasses and a light-colored blazer, is leaning forward and smiling. The woman, wearing a blue top, is seated and looking towards the man. The office environment includes a desk, a chair, and a wall-mounted screen.

**SPW**

Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften

# Huidige en nieuwe pensioenregeling

# Kenmerken nieuwe pensioenregeling

- Levenslang ouderdomspensioen voor gepensioneerden en partnerpensioen blijft bestaan
- Opbouw **persoonlijk pensioenvermogen**
- Premie staat vast maar pensioen niet omdat pensioen mee beweegt met de economie
- Risico's met elkaar delen



# INHOUD NIEUWE PENSIOENREGELING: OUDERDOMSPENSIOEN

- Voor het ouderdomspensioen wordt een **persoonlijk pensioenvermogen** opgebouwd.
- WG en WN betalen samen premie van 27%.
- Het doel is een pensioen van 80% (-5%/+5%) van de gemiddelde pensioengrondslag.
- Ambitie waardevastheid (lange termijn).
- Pensioenleeftijd gelijk aan AOW-leeftijd. Mogelijkheid met pensioen vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd.
- Overlijdensuitkering van een maand, eenmalige extra uitkering van 1-maand netto pensioen, bij overlijden van een gepensioneerde.

## Inhoud huidige en nieuwe pensioenregeling: Ouderdomspensioen

### Nu:

- Bouw je ouderdomspensioen op
- Betalen werkgever en werknemer samen een premie van 27%
- Doel is ongeveer 70-80% pensioen op pensioenrichtleeftijd van 68 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar met mogelijkheid met pensioen vanaf 55 jaar

### Straks:

- Bouw je een *persoonlijk pensioenvermogen* op.
- Betalen werkgever en werknemer samen een premie van 27%
- Het doel is een ouderdomspensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag op de AOW-leeftijd
- Pensioenleeftijd gelijk aan AOW-leeftijd, mogelijk met pensioen vanaf 10 jaar voorafgaande aan AOW-leeftijd.
- Overlijdensuitkering van een maand voor gepensioneerden

## INHOUD NIEUWE PENSIOENREGELING: PARTNERPENSIOEN

- Partnerpensioen op risicobasis
- Bij overlijden vóór pensionering is het partnerpensioen 40% van het salaris.
- Bij overlijden vóór pensionering ontvangt de partner (indien van toepassing) het voor 1-1- 2026 opgebouwde partnerpensioen (dit ontwikkelt zich)
- Bij overlijden na pensionering is het partnerpensioen 70% van het ouderdompensioen
- Keuze uitrusten partnerpensioen op pensioendatum
- Ingang partnerpensioen in maand **na** overlijden

# Inhoud huidige en nieuwe pensioenregeling: partnerpensioen

## Nu:

- Bouw je partnerpensioen op
- Bij overlijden voor je pensionering krijgt je partner het te bereiken partnerpensioen
- Bij overlijden na je pensionering krijgt je partner het opbouwde partnerpensioen
- Op pensioendatum kies je voor een hoger flexpensioen of voor een levenslang partnerpensioen (70% van je flexpensioen)
- Bij uitdiensttreding blijft je opgebouwde partnerpensioen bestaan
- Ingang partnerpensioen in maand **van** overlijden

## Straks:

- Partnerpensioen op risicobasis. Je bent alleen verzekerd van een partnerpensioen zolang je deelnemer bent. Voor het partnerpensioen na pensionering wordt vermogen opgebouwd.
- Bij overlijden voor pensionering ontvangt je partner 40% van je salaris en indien van toepassing, het partnerpensioen opgebouwd voor 1-1-2026 (dit ontwikkelt zich).
- Bij overlijden na pensionering ontvangt je partner 70% van het ouderdompensioen.
- Op pensioendatum kies je voor een hoger ouderdompensioen of voor een partnerpensioen.
- Bij uitdiensttreding heb je geen partnerpensioen meer. (Anders dan het reeds opgebouwde partnerpensioen in de oude regeling)
- Ingang partnerpensioen in maand **na** overlijden



## Inhoud huidige en nieuwe pensioenregeling: het partnerbegrip

### Nu:

- Huwelijk of geregistreerd partnerschap
- Samenlevingscontract opgestuurd naar SPW

### Straks:

- Huwelijk of geregistreerd partnerschap
- Gezamenlijke huishouding, oftewel:
  - samenlevingscontract opgesteld door een notaris of
  - ondertekende samenlevingsverklaring/ partnerverklaring opgestuurd naar SPW of
  - eenzijdige samenlevingsverklaring/partnerverklaring

## INHOUD NIEUWE PENSIOENREGELING: WEZENPENSIOEN

- Wezenpensioen op risicobasis
- Wezenpensioen tot 25 jaar
- Bij overlijden voor pensioendatum 14% van het salaris + 20% van het eerder opgebouwde partnerpensioen (dit ontwikkelt zich).
- Beide ouders overleden? Verdubbeling van het wezenpensioen naar 28%.
- Bij overlijden na pensionering 14% van het ouderdompensioen

## Nu:

- Wezenpensioen tot 18 jaar of tot 27 jaar als ze studeren.
- Bij overlijden voor de pensioendatum ontvangen je kinderen 20% van het te bereiken partnerpensioen.
- Overlijdt ook je partner? Dan verdubbelen wij het wezenpensioen.
- Bij overlijden na de pensioendatum ontvangen je kinderen 20% van het opgebouwde partnerpensioen.
- Bij uitdiensttreding blijft je opgebouwde wezenpensioen bestaan

## Straks:

- Wezenpensioen op risicobasis tot 25 jaar. Je bent alleen verzekerd van een wezenpensioen zolang je deelnemer bent.
- Bij overlijden voor pensioendatum ontvangen je kinderen 14% van het salaris + 20% van het eerder opgebouwde partnerpensioen (dit ontwikkelt zich).
- Overlijdt ook je partner? Dan verdubbelen wij het wezenpensioen.
- Bij overlijden na pensionering ontvangen je kinderen 14% van het ouderdompensioen.
- Bij uitdiensttreding heb je geen wezenpensioen meer (anders dan het reeds opgebouwde wezenpensioen in de oude regeling).

- Arbeidsongeschiktheidspensioen blijft gelijk:
  - WIA-plus pensioen
  - WGA-hiaatpensioen
  - WIA-excedentpensioen
- Pensioenopbouw tijdens het 2<sup>e</sup> ziektejaar op basis van 100% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- Premievrije pensioenopbouw wordt bij aanvang arbeidsongeschiktheid gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.



## PREMIEVRIJE DEELNAME

SPW kent naast het arbeidsongeschiktheidspensioen ook *premievrije deelname* bij arbeidsongeschiktheid.

Nu:

- Tijdens het 2<sup>e</sup> ziektejaar bouw je pensioen op basis van 70% van je pensioengevend inkomen. Dit is 90% bij een succesvolle re-integratie.

Straks:

- **Tijdens het 2<sup>e</sup> ziektejaar bouw je pensioen op basis van 100% van je pensioengevend inkomen.**

Nu:

- Premievrije deelname is bij volledige arbeidsongeschiktheid gebaseerd op 70% van het pensioengevend inkomen.
- Het percentage dat je premievrij pensioen opbouwt is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Straks:

- Premievrije deelname is bij volledige arbeidsongeschiktheid gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen.
- Het percentage dat je premievrij pensioenkapitaal opbouwt is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

## INHOUD NIEUWE PENSIOENREGELING: OVERIGE REGELINGEN

- Vrijwillig doorgaan met pensioen opbouwen is mogelijk nadat werknemer uit dienst gaat bij SPW-werkgever.
- Keuzemogelijkheden op pensioendatum blijven behouden
- Demotieregeling blijft behouden
- NETTO-pensioenregeling vervalt.
- ANW-hiaatpensioenverzekering vervalt

A photograph of three women sitting around a table in an office, engaged in a meeting. The woman in the center is wearing an orange top and is smiling. The woman on the left is wearing a pink sweater, and the woman on the right is wearing a green sweater. There are laptops, a water bottle, and a coffee cup on the table. The background shows a modern office environment with large windows.

**SPW**

Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften

**Overgang naar nieuwe regeling**

# Hoe gaat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling?

- Op 1 januari 2026 houdt de huidige regeling op te bestaan en gaat SPW over naar de nieuwe regeling
- Het totale pensioenvermogen wordt omgezet in de nieuwe regeling naar persoonlijke pensioenvermogens (dit wordt ook wel invaren genoemd)
- Er volgt compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek voor actieve deelnemers
- Er wordt een solidariteitsbuffer ingevoerd om tegenvallers op te vangen
- De financiële situatie van het fonds (hoogte van de dekkinggraad) bij omzetting bepaalt de hoogte van de diverse verhogingen inclusief compensatieregeling



# Omzetting totaal vermogen SPW naar persoonlijk pensioenvermogen

- Opgebouwd pensioen tot en met 31 december 2025 wordt omgerekend naar een persoonlijk pensioenvermogen
- Jaarlijks wijzigt dit vermogen aan door middel van ingelegde premie en behaald rendement
- Het persoonlijk pensioenvermogen wordt berekend op basis van verschillende factoren zoals levensverwachting en rente
- Het eigen pensioenvermogen wordt bepaald op 1 januari 2026 (rekening houdend met compensatie afschaffen doorsnee systematiek en eventuele verhogingen)
- De omzetting naar het persoonlijk pensioenvermogen wordt weergegeven via het Pensioenoverzicht verwacht pensioen (POVP) 2025. Dit is een 'voorbeeld' alsof we in januari 2025 zijn overgestapt. Dit versturen we in het laatste kwartaal van 2025
- Het definitieve POVP 2025 wordt naar verwachting in maart verzonden op basis van de stand per 31 december 2025/ 1 januari 2026

# Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

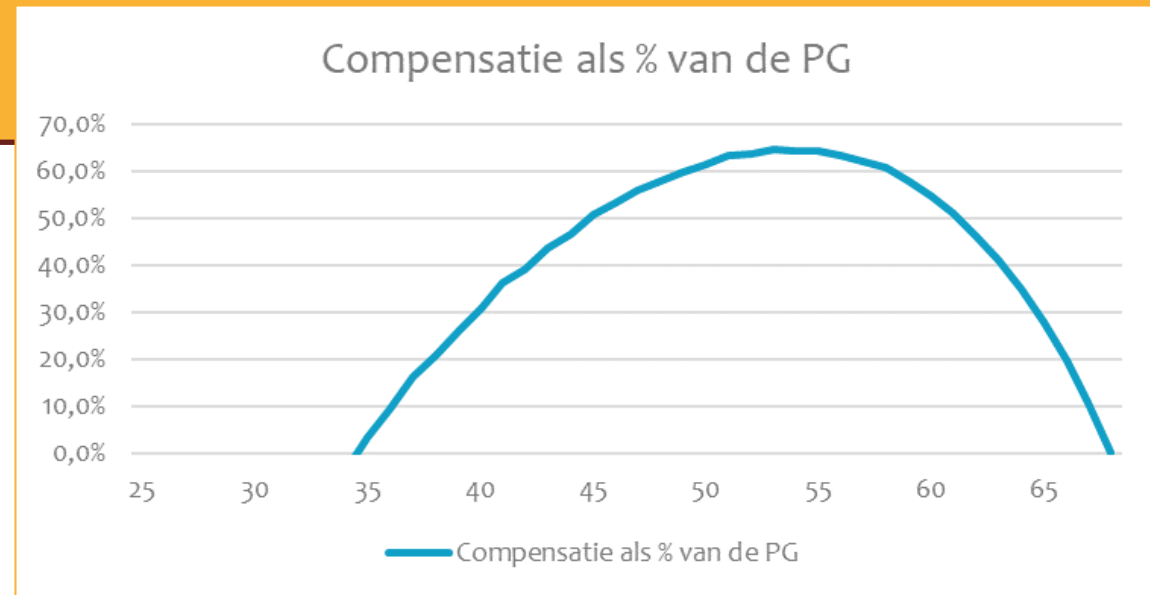
- Wat is doorsneesystematiek?  
De systematiek waarbij voor iedere deelnemer eenzelfde premie wordt gehanteerd waar tegenover eenzelfde pensioenopbouw wordt verzekerd (huidig 27% premie voor een opbouw van 1,875% van de (max) pensioengrondslag)
- Waarom is compensatie nodig?  
Pensioenopbouw kost op jonge leeftijd minder dan op oudere leeftijd. Met een doorsneepremie betaal je dus eerst te veel en later te weinig. Het “voordeel” op latere leeftijd verdwijnt bij het afschaffen van de systematiek

- Voor de jongste deelnemers is het nadeel gering.
- Naarmate de deelnemer ouder is, neemt het nadeel ook weer af.
- Deelnemers rond 53 jaar hebben het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremie.
- Voor de oudste deelnemers is het nadeel relatief gering, doordat zij nog maar een korte opbouw horizon hebben

**LET OP:** dit geldt voor *actieve deelnemers*, dat wil zeggen dat je op 31-12-2025 actief deelnemer aan de pensioenregeling moet zijn.

# Hoe zit de compensatieregeling er uit?

- Iedereen die in loondienst is bij een woningcorporatie en per 31-12-2025 nadeel heeft, krijgt een compensatie
- De compensatie betreft een percentage van de pensioengrondslag in 2025
- De compensatie wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen op het moment van invaren
- De compensatie verschilt per leeftijdsgroep (cohort), afhankelijk van het nadeel dat deze groep heeft
- De compensatie wordt betaald uit het totale pensioenvermogen per 1 januari 2026



# Solidariteitsreserve: Hoe beschermen wij uw pensioen?

- Solidariteitsreserve is **verplicht** onderdeel van de nieuwe pensioenregeling  
De solidariteitsreserve vangt bewegingen zoveel mogelijk op door:
  - te voorkomen dat het pensioenvermogen negatief wordt (bijvoorbeeld door slecht rendement op aandelen)
  - pensioenen van gepensioneerden zo stabiel mogelijk te houden
- Persoonlijk pensioenvermogen en pensioenen gaan mee bewegen met de economie in goede en in slechte tijden
- Alle gepensioneerden krijgen een gelijke procentuele wijziging van het pensioen
- Financiële schommelingen spreiden we in de tijd (3 jaar) > stabielere uitkering
- We beleggen straks anders, afhankelijk van de leeftijd  
Dit zorgt er voor dat de risico's van beleggen afnemen naar mate iemand ouder wordt



# Overgang naar nieuwe pensioenregeling bij verschillende dekkinggraden

- Sociale partners hebben met elkaar afspraken gemaakt over de wijze waarop het vermogen van SPW per 31 december 2025 ingezet gaat worden
- In het transitieplan is inzichtelijk gemaakt welke keuzes er zijn gemaakt, afhankelijk van de hoogte van de dekkinggraad op het moment van invaren
- Hierbij wordt een bepaalde volgorde (prioritering) aangehouden t.b.v. verschillende doeleinden, denk aan:
  - Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV)
  - Operationele reserve
  - Compensatie afschaffen doorsneesystematiek
  - Vullen solidariteitsreserve
  - Extra verhoging voor (in)actieve deelnemers

**NB. Het mag duidelijk zijn dat hoe hoger de dekkinggraad is op 31 december 2025, hoe meer er gerealiseerd kan worden!**

# Transitie verschillende dekkinggraden

Uitgangspunten van transitie zijn sterk vereenvoudigd in onderstaande tabel (zie transitieplan)

Dekkinggraad		
van	tot	
	102	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Bij een dekkinggraad &lt; 102% wordt iedereen in gelijke mate gekort</li> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 100% huidige technische voorziening</li> <li>o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
102	106	<ul style="list-style-type: none"> <li>o max. 2% dekkinggraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o max. 2% dekkinggraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
106	108	<ul style="list-style-type: none"> <li>o max. 2% dekkinggraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
108	111	<ul style="list-style-type: none"> <li>o max. 3% dekkinggraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
111	112	<ul style="list-style-type: none"> <li>o max. 1% dekkinggraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven</li> </ul>
112	114	<ul style="list-style-type: none"> <li>o generieke indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025</li> </ul>
114	118	<ul style="list-style-type: none"> <li>o generieke indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag)</li> </ul>
118	123	<ul style="list-style-type: none"> <li>o max. 5% dekkinggraad naar solidariteitsreserve</li> </ul>
123	126	<ul style="list-style-type: none"> <li>o generieke indexatie van 3% aan iedereen</li> </ul>
126	136	<ul style="list-style-type: none"> <li>o vermogen 50/50 verdelen over solidariteitsreserve en generieke indexatie tot de SR 15% bedraagt</li> </ul>
136		<ul style="list-style-type: none"> <li>o generieke indexatie aan iedereen</li> </ul>

The background of the slide shows a woman with long braids and a man with glasses sitting at a desk in an office. A large map is visible on the wall behind them. The SPW logo is in the top left corner.

# SPW

Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften

Click to add text

## Wat gebeurt er tot 1 januari 2026



# Tijdslijn

Oktober 2024

Start implantatie- en communicatieplan.  
Hoe informeren wij onze deelnemers en onze werkgevers over de vernieuwde pensioenregeling

Heel 2025

Informeren door middel van bijeenkomsten, nieuwsbrieven, website van onze deelnemers en werkgevers over de vernieuwde pensioenregeling.

3<sup>e</sup> kwartaal 2025

Pensioenoverzicht verwacht pensioen 2025. Concreet, wat was en wat wordt je pensioen

1 januari 2026

Overgang SPW naar vernieuwde pensioenstelsel; van de huidige, oude regeling naar de nieuwe regeling

1 januari 2026

Verwachte datum bedrag ineens

2<sup>e</sup> kwartaal 2026

Pensioenoverzicht verwacht pensioen 2026 met het persoonlijk pensioenvermogen

# Communicatie overzicht

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	

# Communicatie werkgevers

- De Volgende Stap Bijeenkomsten 2025

Speciaal voor deelnemers die in 2025/2026 met pensioen willen.

- Kennissessies voor en na de zomer.

Overgang naar de nieuwe pensioenregeling staat centraal.

- Werkgeversjournaals (nieuw)

Enkele keren per jaar

- Huidige dienstverlening ook in 2025.



# Communicatie overzicht

Jaar	2024	2025	2026
<b>Fase</b>			
<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> <li>• Pensioenquiz</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>• App</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>• App</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>• Transitiekrant</li> <li>• Voorlopig transitieoverzicht</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brieven</li> <li>• Transitiekrant</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>

# Communicatie overzicht

Jaar	2024	2025	2026
Fase			
Beschikbare informatie	<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> <li>• Pensioenquiz</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>• App</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>• App</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>
Actief verstrekte informatie	<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>• Transitiekrant</li> <li>• Voorlopig transitieoverzicht</li> </ul> <p><b>Fysieke middelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brieven</li> <li>• Transitiekrant</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>

# Communicatie werkgevers

- De Volgende Stap bijeenkomsten 2025

Speciaal voor deelnemers die in 2025/2026 met pensioen willen.

- Kennissessies voor en na de zomer.

Overgang naar de nieuwe pensioenregeling staat centraal.

- Werkgeversjournaals (nieuw)

Enkele keren per jaar

- Huidige dienstverlening ook in 2025.

# Communicatieplanning 2025

Kanalen en middelen werkggevers	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					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:

# Informatie nieuwe regels voor pensioen

- [spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel](https://spw.nl/vernieuwd-pensioenstelsel)
- [spw.nl/veelgestelde vragen](https://spw.nl/veelgestelde-vragen)
- [Plannen vernieuwde pensioenregeling | SPW](#)
- [SPW organiseert \(online\) bijeenkomsten](#)
- [Nieuwsbrief SPW](#)
- <https://www.pensioenduidelijkheid.nl>



# SPW

Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften



## Wat hebben we besproken

# Wat hebben we besproken

- ✓ Waarom nieuwe regels voor pensioen
- ✓ Wat blijft en wat verandert
- ✓ Huidige en nieuwe pensioenregeling
- ✓ Overgang naar de nieuwe regeling
- ✓ Wat er gebeurt
- ✓ Wanneer kun je wat verwachten



**SPW**  
Goed voor  
elkaar

met onze 6  
pensioenbeloften

# Vragen?

U kunt terecht bij Relatiebeheer SPW



**020 583 69 59**



**[relatiebeheer@spw.nl](mailto:relatiebeheer@spw.nl)**



**[spw.nl/werkgevers](https://spw.nl/werkgevers)**



**[Mijn.SPW.nl](https://Mijn.SPW.nl)**