

COMMUNICATIEPLAN KRING G

TRANSITIE NAAR NIEUWE PENSIOENREGELING



Inhoud

Voorwoord	3
1. Over De Nationale APF	5
2. Doelgroepen.....	10
3. Impact wijziging pensioenregeling.....	14
4. Doelstellingen	19
5. Communicatiestrategie	23
6. Boodschappen.....	25
7. Middelen en momenten.....	31
8. Evaluatie	46
9. Beheersmaatregelen	47
Bijlage 1 Overzicht te communiceren bedragen	49
Bijlage 2 Deelnemers met life event in transitieperiode	50

Voorwoord

Nederland heeft sinds 1 juli 2023 nieuwe pensioenregels. De Wet toekomst pensioenen (Wtp), die geldt vanaf 1 juli 2023, maakt dat de Pensioenwet veranderd is. Alle Nederlandse pensioenfondsen moeten per 1 januari 2028 aan die nieuwe regels in de Pensioenwet voldoen. Zo ook Pensioenfonds De Nationale APF (hierna: DNAPF). De verschillende kringen stappen op verschillende momenten over op de nieuwe pensioenregeling binnen de kaders van de nieuwe wet. Dit communicatieplan is geschreven voor de communicatie met de deelnemers en andere belanghebbenden van kring G (Cargill). Het Pensioenfonds Cargill in liquidatie draagt middels een Collectieve Waardeoverdracht de pensioenregeling van Cargill B.V. over naar DNAPF. Kring Cargill is sinds 1 januari 2026 onderdeel van DNAPF. De communicatie over de transitie naar Wtp tot 1 januari 2026 is uitgevoerd door Pensioenfonds Cargill in liquidatie. Dit communicatieplan omvat niet de communicatie met betrekking tot de Collectieve Waardeoverdracht. Hiervoor is een apart communicatieplan opgesteld.

De transitie naar de nieuwe pensioenregeling heeft gevolgen voor alle belanghebbenden bij het fonds. Om de transitie goed te laten verlopen, is het belangrijk alle belanghebbenden zowel vóór, als tijdens en na de transitieperiode goed te informeren en mee te nemen in de veranderingen en de impact op hun situatie. Dit communicatieplan beschrijft hoe DNAPF dit doet.

Het communicatieplan is wettelijk verplicht en onderdeel van het implementatieplan. In dit communicatieplan gaat het om de communicatie in de periode vanaf overeenstemming over de nieuwe pensioenregeling tot het moment dat de definitieve cijfers na het omzetten naar de nieuwe regeling zijn gecommuniceerd en de vragen hierover zijn beantwoord (naar verwachting circa een half jaar na de invaardatum). Dit betekent in de praktijk van medio 2024 tot halverwege 2027. Dit communicatieplan volgt de communicatielijnen zoals opgenomen in het communicatiebeleid 2025-2026.

Proces

Het communicatieplan is opgesteld door de werkgroep Communicatie Wtp. Deze werkgroep bestond uit een uitvoerend bestuurder, een bestuurssecretaris (met kennisgebied communicatie), een externe pensioendeskundige en een communicatieadviseur van de pensioenuitvoeringsorganisatie. De inhoud van het plan is vastgesteld op basis van drie sessies met de communicatie werkgroep WTP en behandeling in het bestuur. Verder is de inhoud gebaseerd op de visie van het bestuur op communicatie met de verschillende doelgroepen in het algemeen (zoals vastgelegd in het communicatiebeleidsplan), de missie en visie van het pensioenfonds, de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de leidraad van de AFM, het servicedocument van de Pensioenfederatie en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen van DNAPF.

We hebben het plan ter informatie gedeeld met het Belanghebbendenorgaan. De sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft zijn oordeel gegeven. De sleutelfunctiehouder Internal Audit vormt een oordeel over de procedures ter waarborging van de beheerste en integere bedrijfsvoering, maar ziet geen gerichte taak voor wat betreft het communicatieplan Wtp.

Opbouw van het plan

Het communicatieplan is als volgt opgebouwd:

1. Over De Nationale APF: de kenmerken van het fonds, belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling en verschillen met de huidige regeling.
2. Doelgroepen: de doelgroepen waarop de transitiecommunicatie zich richt
3. Impact wijziging pensioenregeling: de verwachte impact van de overstap op de nieuw regeling per doelgroep.
4. Doelstellingen: wat willen we met de transitiecommunicatie bereiken
5. Communicatiestrategie: de overall aanpak en onderbouwing van deze aanpak, de communicatiemomenten, -middelen en kanalen.
6. Boodschappen: we vertalen onze meetbare subdoelen naar communicatieboodschappen per fase.

7. Middelen en momenten: een overzicht van de communicatiemiddelen en een beschrijving van de inzet in de transitiecommunicatie.
8. Evaluatie: de wijze waarop we de effectiviteit van de communicatie meten en de communicatie zo nodig bijsturen.
9. Beheersmaatregelen.

Dynamisch plan

Dit communicatieplan is een dynamisch plan. Dit betekent dat het plan is uitgewerkt op basis van de stand van zaken met betrekking tot regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op moment van opstellen van dit plan. DNAPF blijft samen met uitvoerder AZL het plan de komende tijd updaten naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen en/of inzichten.

Samenhang van dit plan met het transitieplan en het implementatieplan

De keuzes en maatregelen met betrekking tot de nieuwe regeling staan in het transitieplan van de sociale partners. In het transitieplan staan ook de afwegingen en onderbouwing van de verschillende keuzes van sociale partners. Tot slot staat in het transitieplan waarom sociale partners van mening zijn dat de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig is. Evenwichtig wil zeggen dat de overstap naar de nieuwe regeling geen onevenredig groot voor- of nadeel oplevert voor bepaalde groepen deelnemers.

In het implementatieplan staat hoe de nieuwe pensioenregeling wordt uitgevoerd, hoe de overstap naar de nieuwe regeling plaatsvindt en hoe het fondsvermogen wordt verdeeld. De voor communicatie relevante onderdelen uit het transitieplan en implementatieplan staan benoemd in dit plan en zijn doorvertaald naar een aanpak voor de communicatie.



1. Over De Nationale APF

DNAPF is een algemeen pensioenfonds en heeft een onafhankelijk gemengd bestuur. Het fonds heeft sinds 2016 een vergunning van De Nederlandsche Bank en is opgericht door NN IP en AZL. Beide organisaties zijn onderdeel van de NN Group. NN IP is inmiddels Goldman Sachs Asset Management geworden. De Nationale APF voert de pensioenregelingen uit voor 9 werkgevers, met een belegd vermogen van in totaal circa 3,8 miljard euro¹. Met het vermogen van Pensioenfonds Cargill dat er per 1 januari 2026 bij komt, is het totale belegd vermogen circa 4,7 miljard euro.

Per eind 2024 bedraagt het aantal actieve (aspirant) deelnemers circa 6.800. Deze deelnemers werken voor 9 werkgevers. Het aantal pensioengerechtigden bedraagt ongeveer 7.000 en het fonds telt zo'n 20.800 gewezen deelnemers.

1.1 Missie, visie, strategie

Hieronder wordt een samenvatting van de missie, visie en strategie van DNAPF weergegeven. Een uitgebreide versie is terug te lezen in het jaarverslag op www.denationaleapf.nl/deelnemers/documenten.

De **missie** van DNAPF is een duurzame en degelijke oplossing te bieden aan werkgevers en pensioenfondsden voor een kostenefficiënte en voorspelbare uitvoering van pensioenregelingen met behoud van betrokkenheid en zeggenschap.

De **visie** is het toekomstbeeld wat ten grondslag ligt aan het handelen van DNAPF. Hiervoor wordt het volgende onderscheiden:

- Trend tot consolidatie binnen de pensioensector houdt aan.
- Er is steeds meer behoefte aan (individuele) keuzemogelijkheden. Hét pensioen voor dé deelnemer bestaat niet.

- Duurzaamheid: een comfortabele toekomst vraagt om beleid dat rekening houdt met een gezonde ontwikkeling van de wereld om ons heen.
- De Wet toekomst pensioenen introduceert ambitieuze veranderingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel: persoonlijker, transparanter en eerder uitzicht op behoud van koopkracht.
- Organisatie: mensen maken het verschil. DNAPF werkt met professionele bestuurders in een onafhankelijk gemengd model.

DNAPF hanteert de volgende **strategie** om missie en visie te realiseren:

- *In contact met klanten.* Door goed te luisteren borgen wij dat de uitvoering zo goed mogelijk aansluit bij de wensen en uitgangspunten van de belanghebbenden.
- *Regie op uitbesteding.* Succesvol opereren van onze uitbestedingsrelaties is van doorslaggevend belang voor de dienstverlening aan de bij ons aangesloten werkgevers en deelnemers.
- *Ontwikkeling van propositie.* DNAPF wil de brede vraag aan regelingen faciliteren en tegelijkertijd de efficiëntie bewaken.
- *Groei van DNAPF.* Groei is nodig om de verschillende soorten regelingen met voldoende schaal te kunnen uitvoeren.
- *Transitiemanagement.* Goed programmamanagement is van cruciaal belang voor een beheerste transitie binnen de WTP.

1.2 Organisatie

Het bestuur bestaat uit 6 leden. Naast het bestuur kent het fonds de volgende commissies en organen:

- Beleggingsadviescommissie
- Klachtencommissie
- Belanghebbendenorganen (kringspecifiek)
- Internal Audit Commissie

¹ Bron: jaarverslag 2024

Het bestuur, de organen en de commissies worden ondersteund door het bestuursbureau.

De sociale partners (vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties) beslissen over de inhoud van de pensioenregeling. DNAPF voert de regeling uit.

1.3 Financiële situatie

Pensioenfonds Cargill in liquidatie (hierna PF Cargill) gaat op 1 januari 2026 over naar DNAPF. De financiële positie van PF Cargill was de afgelopen jaren voldoende. De pensioenen van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van PF Cargill zijn in 2025 verhoogd met 1.77%. PF Cargill maakte voor de verhogingen van 2022 en 2024 gebruik van de versoepelde regels voor toeslagverlening. De sociale partners hebben dit meegewogen bij de evenwichtigheidsbeoordeling voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. De pensioenen van actieve deelnemers zijn in elk van die jaren verhoogd met 2%, gefinancierd door de werkgever. De jaren ervoor zijn de pensioenen ook verhoogd. Kort voorafgaand aan de transitie naar Wtp wordt nog een toeslag verleend aan de inactieve deelnemers op basis van het reguliere toeslagbeleid onder Ftk. De werkgever Cargill kent kort voorafgaand aan de transitie naar Wtp nog een toeslag toe aan de actieve deelnemers.

1.4 Bestaande pensioenregeling

Dit zijn de kenmerken op hoofdlijnen van de bestaande pensioenregeling van kring G vanaf 1 januari 2026:

- Het betreft een uitkeringsovereenkomst.
- Het betreft een middelloonregeling met een maximale opbouw van 1,875% van de pensioengrondslag per jaar. Het actuele opbouwpercentage is een aantal jaren lager geweest dan het maximale opbouwpercentage.

- De pensioengrondslag voor deze regeling is gemaximeerd op € 57.358. Actieve deelnemers met een hogere pensioengrondslag bouwen naast de middelloonregeling pensioen op in een excedent beschikbare premieregeling bij een premiepensioeninstelling. Zij kunnen met het opgebouwde kapitaal in deze regeling bij pensionering een pensioenuitkering inkopen bij DNAPF of bij een andere partij.
- De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar.
- Er zijn verschillende flexibiliseringsopties.
- Er is een onvoorwaardelijke indexatie van 2% per jaar voor actieve deelnemers en een jaarlijkse voorwaardelijke indexatie van 50% van het consumentenprijsindexcijfer voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hebben een indexatieachterstand omdat PF Cargill door een ontoereikende financiële positie een aantal jaren geen indexatie heeft kunnen toepassen. Het beleid van het fonds voorziet erin dat deze achterstand in de toekomst wordt ingehaald als de financiële positie dat toelaat (maar niet met terugwerkende kracht).
- Het nabestaandenpensioen is op opbouwbasis en het wezenpensioen is verzekerd.
- Het fonds voorziet in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, maar biedt geen aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.

1.5 Nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premieregeling, waarbij de risico's collectief worden gedeeld. De nieuwe pensioenregeling gaat in principe in op 1 januari 2027. Dit zijn de kenmerken op hoofdlijnen van de nieuwe regeling:

- De nieuwe pensioenregeling is een 'premieregeling'. Dat betekent dat sociale partners afspraken maken over de inleg van het pensioen (en niet over de hoogte van het pensioen). Werkgevers en werknemers betalen samen de pensioenpremie.
- Werkgevers en werknemers betalen samen een basispremie van 17,2% van de pensioengrondslag. De werknemer betaalt een deel van de

premie, de werkgever het overige deel. Naast de basispremie gelden opslagen voor risicoverzekeringen en kosten.

- Er wordt collectief belegd, waarbij in de verdeling van de opbrengsten wel rekening wordt gehouden met verschillende leeftijdsgroepen.
- Eerder opgebouwde rechten bij DNAPF worden ingevaren.
- Het streven is dat de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen op pensioendatum minimaal gelijk blijven bij de overgang naar de nieuwe regeling.
- Deelnemers zien een inschatting van hun verwachte pensioenuitkering. Die berekening wordt onder meer gebaseerd op het kapitaal dat ze al hebben opgebouwd en het kapitaal dat ze naar verwachting nog gaan opbouwen. Bij een jonge deelnemer kan deze inschatting (flink) schommelen. Hoe ouder de deelnemer wordt, hoe minder risico wordt genomen met de beleggingen. Daardoor schommelt de inschatting van de verwachte pensioenuitkering steeds minder.
- Het doel is om de pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden en de verwachte pensioenuitkeringen van bijna-gepensioneerden zo stabiel mogelijk te houden. 'Stabiel' betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden jaarlijks stijgen als gevolg van een positief rendement op de beleggingen.
- Er komt een solidariteitsreserve. DNAPF gebruikt deze reserve om te voorkomen dat de pensioenuitkeringen van de pensioengerechtigden teveel omlaaggaan door eventuele negatieve beleggingsrendementen. Hiermee worden economische tegenvallers opgevangen. Het is geen garantie dat de pensioenen nooit omlaaggaan, maar de kans is wel relatief klein.
- Als een verlaging van de pensioenuitkeringen toch nodig is, gebeurt dat in stappen. De pensioenuitkering gaat dan een aantal jaar elk jaar iets omlaag. We verlagen de pensioenuitkering dus niet in één keer. Hetzelfde geldt bij een verhoging van de pensioenuitkeringen.
- Een actieve deelnemer is verzekerd voor een nabestaandenpensioen. Als een deelnemer tijdens zijn dienstverband bij Cargill overlijdt zorgt DNAPF

voor een pensioenuitkering voor de partner. De hoogte van de uitkering is 30% van het pensioengevend salaris dat de werknemer verdiende bij overlijden.

- Gaat de actieve deelnemer uit dienst en is er geen nieuwe pensioenregeling? Dan loopt de verzekering voor het nabestaandenpensioen nog maximaal 6 maanden door. Als de actieve deelnemer een nieuwe baan en pensioenregeling heeft, loopt de verzekering niet door. De deelnemer kan voor een periode van 15 jaar de risicodekking voortzetten voor nabestaandenpensioen. De deelnemer betaalt dan wel zelf de premie uit zijn persoonlijke pensioenpot. De gewezen deelnemer heeft daardoor volledige keuzevrijheid en kan jaarlijks kiezen tussen voortzetting of stopzetting van de dekking van alleen het nabestaandenpensioen, alleen het wezenpensioen of beide.
- Als een pensioengerechtigde overlijdt, is er ook een nabestaandenpensioen geregeld. De hoogte is in principe 70% van het ouderdomspensioen. De pensioengerechtigde kan bij pensioeningang ook kiezen voor een afwijkend percentage.
- Voor alle deelnemers geldt dat het nabestaandenpensioen dat tot en met 31 december 2026 is opgebouwd, meegaat naar de nieuwe regeling. Dit pensioen blijft staan voor de partner. Dit nabestaandenpensioen is in principe 70% van het ouderdomspensioen wat is opgebouwd in de oude regeling.
- Als een actieve deelnemer overlijdt, is er ook een wezenpensioen geregeld voor kinderen tot 25 jaar. Het wezenpensioen is 20% van het pensioengevend salaris dat de deelnemer verdiende bij overlijden. Gaat de deelnemer uit dienst en is er geen nieuwe pensioenregeling, dan loopt ook deze verzekering maximaal 6 maanden door. Bij overlijden na pensionering is het wezenpensioen gekoppeld aan de hoogte van het ouderdomspensioen van de gepensioneerde deelnemer.
- De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de AOW-leeftijd.
- De flexibiliseringsopties voor het ingaan van pensioenuitkeringen blijven minimaal gelijk.

- Het afschaffen van de doorsneesystematiek heeft nadelige gevolgen voor een groep actieve deelnemers. De betreffende deelnemers worden zolang zij actief blijven hiervoor gecompenseerd. Dit gebeurt middels een jaarlijkse extra inleg in hun persoonlijke pensioenpot.
- De compensatie wordt over de hele looptijd, dus tot aan de AOW-leeftijd berekend en over een periode van maximaal 10 jaar uitbetaald. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van het totale vermogen op invaardatum.
- In de nieuwe regeling kan geen onvoorwaardelijke toeslag meer worden toegekend aan actieve deelnemers. De betreffende deelnemers worden hiervoor gecompenseerd door een persoonlijke toeslag die via de loonsfeer wordt gecompenseerd voor Cao-deelnemers (verplicht). Deze compensatie vloeit via een bijspaarmogelijkheid terug in de persoonlijke pensioenpot van de deelnemer. Voor niet-Cao deelnemers geldt de mogelijkheid om hiervoor wel of niet te kiezen. Wordt er geen keuze gemaakt dan wordt de compensatie ook via de bijspaaroptie gestort in de persoonlijke pensioenpot.

Een uitgebreide beschrijving van wat er verandert in de nieuwe regeling is opgenomen in paragraaf 3.3.

1.6 Visie transitiecommunicatie

DNAPF neemt (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers bij de hand in de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen. DNAPF doet dit door voortdurend te communiceren via verschillende kanalen. Alles wat het fonds doet of laat heeft effect op beeldvorming, overtuigingen en emoties die bij mensen leven. Communicatie is dus geen sluitstuk, waarbij zaken worden uitgelegd of verantwoord in een aantal middelen, maar een belangrijk onderdeel van de totale dienstverlening. Concreet betekent dit dat de deelnemer comfort heeft bij de volgende punten:

1. Dat de deelnemer bijtijds en op de juiste manier wordt geïnformeerd;

2. Dat de deelnemer begrijpt wat er verandert (en wat er hetzelfde blijft) en waarom;
3. Dat er voldoende waarborgen in het proces zitten dat de pensioenbelangen van de deelnemer goed worden behartigd (rol van sociale partners; rol van belanghebbendenorgaan);
4. Dat de deelnemer erop kan en mag vertrouwen dat het pensioen goed wordt omgezet in een persoonlijke pensioenpot;
5. Dat de deelnemer wordt aangemoedigd op relevante momenten in actie te komen voor het pensioen.

Dit communicatieplan volgt de communicatielijnen zoals opgenomen in het communicatiebeleid 2025-2026. Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels: stel de deelnemer centraal, maak pensioen persoonlijk, houd het eenvoudig.

De pensioensector staat voor een enorme transitie. Binnen de sector zijn initiatieven gestart om gezamenlijk op te trekken als het gaat over communicatie over de nieuwe regels voor pensioen. Zo werkt de sector aan de uitvoering van een gezamenlijke strategie voor heldere communicatie daarover. De belangrijkste doelen van deze aanpak zijn: eenvoudig, eerlijk en empathisch communiceren over pensioen. Bovengenoemde basisregels sluiten hierop aan. Daarnaast volgt DNAPF in haar communicatie richting deelnemers de leidraad 'Onze taal op groen', die ervoor zorgt dat in de communicatie zoveel mogelijk duidelijke, herkenbare en eenvoudige taal gebruikt wordt.

1.7 Wettelijk verplichte transitiecommunicatie

Er zijn vier wettelijk verplichte communicatiemomenten rondom de transitie:

1. Als het transitieplan gereed is, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog). We maken uit het oogpunt van begrijpelijkheid een publieksvriendelijke samenvatting.
2. Als het implementatieplan is ingediend bij De Nederlandsche Bank, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (achter de inlog). Dit communicatieplan is daar onderdeel van (maar kan ook als

zelfstandig document worden gepubliceerd). Het communicatieplan wordt ingediend bij de AFM. Het fonds plaatst beide documenten separaat op de website nadat ze zijn ingediend.

3. Minimaal een maand voorafgaand aan de datum van overgang van de nieuwe regeling (vierde kwartaal 2026) krijgen alle een eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. In bijlage 1 staat het overzicht van de bedragen die minimaal worden getoond op dit overzicht. Daarnaast bevat het overzicht de volgende gegevens:

- De persoonsgegevens van de deelnemer.
- De naam en het contactadres van de pensioenuitvoeringsorganisatie.
- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij nabestaandenpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen nabestaandenpensioen op opbouwbasis en nabestaandenpensioen op risicobasis.
- De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de peildatum.
- Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum.
- Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg).

Tussen drie en zes maanden na de datum van overgang naar de nieuwe regeling krijgen deelnemers een tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling (wettelijke verplichting). De onderdelen van de tweede berekening zijn gelijk aan de eerste. Aanvullend bevat de tweede berekening een uitleg van het verschil tussen de bedragen in de eerste en tweede berekening. Dit is een samenvatting met een verwijzing naar meer uitleg online.

2. Doelgroepen

2.1 Deelnemers

2.1.1 Deelnemers in cijfers

De volgende cijfers geven een indruk van het aantal deelnemers van kring G, verdeeld naar status, leeftijd en de wijze waarop het pensioenfonds de deelnemers kan bereiken.

Beargumentering segmentering doelgroepen

Een deel van de communicatie geldt voor iedereen. Denk bijvoorbeeld aan de algemene veranderingen van de regels voor pensioen ten opzichte van de oude regels. Echter, sommige veranderingen zijn voor de ene groep relevanter dan voor de andere. Deelnemers verschillen niet alleen onderling van elkaar, ook binnen deze doelgroepen zijn er verschillen: verschillende typen deelnemers hebben verschillende zorgen en behoeften over de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen.

DNAPF heeft bij het bepalen van de doelgroep de volgende segmentatie overwogen:

- Deelnemers aan DC-excedent: kring G heeft actieve en gewezen deelnemers die aan de A.s.r. Capital DC-regeling meedoen. Over eventuele wijzigingen in die regeling communiceert de werkgever. Wat wel een onderwerp van communicatie voor DNAPF is, is dat de deelnemers aan deze DC-regeling op pensioendatum onder de oude regeling hun kapitaal kunnen aanwenden bij DNAPF maar onder de nieuwe regeling niet meer. In de communicatie zal aandacht worden gegeven aan hoe dat straks werkt.

Onderstaande cijfers zijn afkomstig uit de pensioenadministratie en dateren van 1 september 2025.

Status deelnemers	Aantal	Percentage
Actieve deelnemers	723	18,5%
Arbeidsongeschikten	65	1,66%
<i>Gedeeltelijk</i>	47	
<i>Volledig</i>	18	
Pensioengerechtigden	1326	33,9%
Ouderdomspensioen	990	
Nabestaandenpensioen	285	
Wezenpensioen	24	
Niet opgevraagde pensioen	27	
Gewezen deelnemers	1755	45%
Ex-partners met uitkering	35	0.9%
Totaal incl NOP	3904	100%

Leeftijd deelnemers	Aantal	Procentueel per groep	Procentueel totaal
Actieve deelnemers			
Jonger dan 30 jaar	0	0%	0%
31 - 55 jaar	402	56%	11%
56 - 68 jaar	321	44%	8%
<i>Totaal</i>	723	100%	19%
Pensioengerechtigden (exl. NOP)			
0 - 24 jaar	20	1%	1%
25 - 55 jaar	23	2%	1%
56 - 68 jaar	349	26%	9%
69+	942	71%	25%
<i>Totaal</i>	1.334	100%	35%
Gewezen deelnemers			
18 - 27 jaar	0	0%	0%
28 - 55 jaar	955	54%	25%
56 - 68 jaar	800	46%	21%
Totaal	1.755	100%	46%
			100,00%

² Deze groep ontvangt een digitale notificatie als er een document klaar staat in het deelnemersportaal.

³ Deze groep ontvangt een papieren notificatie als er een document klaar staat in het deelnemersportaal.

⁴ Deze groep ontvangt het brondocument per post.

Digitale bereikbaarheid	Digitaal profiel, e-mailadres bekend ²	Digitaal profiel, e-mailadres onbekend ³	Postprofiel ⁴	Onbekend profiel ⁵
Actieve deelnemers	528	132	63	0
Arbeidsongeschikten	33	6	8	0
Pensioengerechtigden				
Ouderdomspensioen	720	25	245	0
Partnerpensioen	134	39	99	13
Wezenpensioen	12	8	0	2
NOP	2	22	1	2
Gewezen deelnemers	1118	548	87	2
Ex-partners met uitkering	17	6	12	0
Totaal	2581	788	516	19
%	66,1%	20,2%	13,2%	0,5%

⁵ Deze groep volgt de groep met een post profiel

2.1.2 Kwalitatieve beschrijving

PF Cargill heeft in september 2025 een deelnemerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek fungeert ook als 0-meting voor de doelstellingen zoals in 4.2 verder uitgewerkt⁶. Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek:

- 97% van de actieve deelnemers weet dat de pensioenregeling moet veranderen als gevolg van de nieuwe pensioenregels. Bij pensioengerechtigden is dit 96% en bij gewezen deelnemers 91%.
- 69% van de actieve deelnemers voelt zich voldoende, goed of uitstekend geïnformeerd over de nieuwe pensioenregels (de rest voelt zich matig of slecht geïnformeerd). Bij pensioengerechtigden voelt 79% en bij gewezen deelnemers 70% zich voldoende, goed of uitstekend geïnformeerd.
- 71% van alle actieve deelnemers noemt website/nieuwsbrief van het fonds als bron waar men informatie over de nieuwe regels heeft gezien of gelezen. Bij pensioengerechtigden is dit 68%. Gewezen deelnemers noemen vaker de media als bron (70%).
- 42% van de actieve deelnemers vindt dat zijn/haar belangen goed zijn behartigd bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Bij pensioengerechtigden is dit 46% en bij gewezen deelnemers 31%. Circa de helft van de respondenten heeft op deze vraag overigens 'weet ik niet' geantwoord.
- Het persoonlijk bericht (digitaal of post) wordt door alle doelgroepen genoemd als beste manier om te informeren over de nieuwe pensioenregeling (actieve deelnemers 74%, pensioengerechtigden 76% en gewezen deelnemers 78%), gevolgd door de digitale nieuwsbrief. Voor veel gepensioneerden is het pensioenblad een voorkeurskanaal, 51% noemde dit.
- 55% van de actieve deelnemers weet waar men naartoe kan met vragen over de nieuwe pensioenregeling. Voor pensioengerechtigden is dit 60% en voor gewezen deelnemers 54%.

- Respondenten geven aan het vaakst naar de website van het fonds te gaan bij vragen over gevolgen van de nieuwe pensioenregels. Bij actieven en pensioengerechtigden is dit 79%, bij gewezen deelnemers 68%

2.1.3 Bijzondere groepen

DNAPF heeft in de communicatie over de nieuwe regels voor pensioen aandacht voor de volgende bijzondere groepen:

- Arbeidsongeschikten. Er zijn subgroepen met rechten uit overgangsregelingen. We bekijken wat de impact is en of aanvullende communicatie nodig is.
- Bijna-gepensioneerden met een DC-regeling.
- Actieve deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek.
- Actieve deelnemers met compensatie voor afschaffen onvoorwaardelijke indexatie.

We richten onze communicatie niet volledig in voor anderstaligen. We bieden de informatie in principe alleen in het Nederlands aan. Om de toegankelijkheid te vergroten, zetten we animaties en online bijeenkomsten in. Bovendien verwachten we dat deelnemers die de Nederlandse taal niet spreken met hun vragen als eerste naar hun werkgever gaan. Door de werkgever Cargill goed te faciliteren, helpen we zo ook indirect de anderstaligen. De website zal wel tweetalig worden ingericht met behulp van Google Translate.

⁶ Aantal respondenten kring G: 649 (responspercentage 16,8%)

Daarnaast hebben we aandacht voor de groepen die rond de transitiedatum te maken krijgen met een life-event. We hebben bijzonder aandacht voor deze vier groepen:

- Bijna-gepensioneerden (deelnemers die in de overgangsperiode met pensioen gaan).
- Gewezen deelnemers die tijdens de transitieperiode een waardeoverdracht van het fonds willen uitvoeren
- Deelnemers die tijdens de transitieperiode overlijden.
- Actieve deelnemers die in de overgangsperiode uit dienst gaan.

Zie bijlage 2 voor de communicatie aanpak voor deze groepen.

2.2 Werkgever

Dit plan is vooral gericht op communicatie vanuit DNAPF aan de deelnemers. Werkgever Cargill heeft ook een belangrijke rol, met name in procescommunicatie richting actieve deelnemers. De werkgever wordt goed op de hoogte gehouden van wat er speelt waardoor communicatiemomenten bij de werkgever benut kunnen worden voor communicatie over het transitieproces. De werkgever wordt gefaciliteerd om de vragen van hun werknemers (mede) te kunnen beantwoorden. Ook wordt de werkgever geïnformeerd waar ze werknemers met vragen over de transitie naar kunnen doorverwijzen. Bij bepaalde life-events (zoals uitdiensttreding) zal de werkgever gevraagd worden de gevolgen en of consequenties hiervan richting haar werknemers onder de aandacht te brengen.



3. Impact wijziging pensioenregeling

3.1 Wat verandert er niet?

De veranderingen in het stelsel gaan over de afspraken over pensioen tussen werkgever en werknemer. Hier blijft gelden dat we het pensioen samen regelen: werkgeversorganisaties, vakbonden, ondernemingsraden (of personeelsvertegenwoordigingen), pensioenuitvoerders en de overheid.

In het nieuwe stelsel blijven we solidair met elkaar en delen we risico's van bijvoorbeeld de stijgende levensverwachting, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Ook de AOW blijft bestaan, het basispensioen vanuit de overheid.

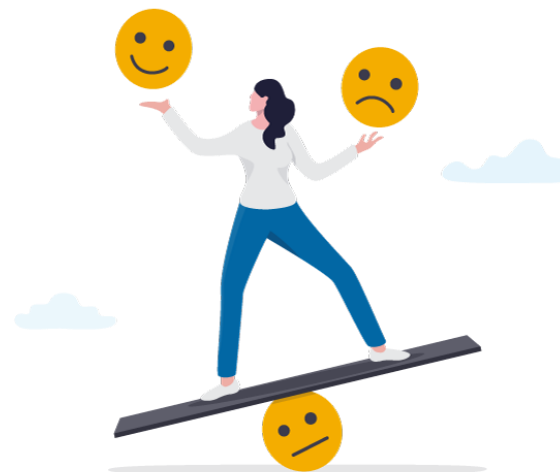
Voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zijn dit de belangrijkste zaken die hetzelfde blijven:

- Actieve deelnemers blijven via hun werkgever pensioen opbouwen bij DNAPF. Gaat u uit dienst en bij een andere werkgever werken, dan gaat u bij een andere pensioenuitvoerder verder met pensioen opbouwen.
- Het pensioen via de werkgever blijft een aanvulling op de AOW, het basispensioen van de overheid.
- De pensioenuitkering blijft levenslang (de hoogte kan jaarlijks schommelen, maar zo beperkt mogelijk).
- Er blijft sprake van een collectief beleggingsbeleid. Het bestuur van DNAPF stelt dit beleid vast.
- De keuzemogelijkheden rond pensioneren blijven in de nieuwe pensioenregeling minimaal gelijk aan de huidige regeling.
- Als u (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, blijft u voor het arbeidsongeschikte deel pensioen opbouwen. U betaalt dan minder pensioenpremie, alleen voor het deel dat u werkt.
- Als een werknemer overlijdt terwijl hij/zij werkzaam is bij de werkgever, ontvangen de nabestaanden zoals omschreven in het pensioenreglement een uitkering van het pensioenfonds.

- Als een deelnemer overlijdt als hij/zij al met pensioen is, ontvangt diens partner een pensioen van het pensioenfonds (tenzij bij pensioeningang hierover een afwijkende keuze is gemaakt).

3.2 Impact wijzigingen vanwege life events

Alle processen lopen tot 1 januari 2027 door in de huidige pensioenregeling. We zorgen in samenwerking met de pensioenuitvoeringsorganisatie dat de huidige procesbrieven en het huidige portaal worden aangepast waar dat nodig is. Denk bijvoorbeeld aan een aanpassing van de huidige startbrief, aanpassing van de huidige uitdienst brief en aangepaste communicatie voor bijna gepensioneerden. Zie bijlage 2 voor een beschrijving van de communicatie aanpak voor deelnemers die in de transitieperiode te maken krijgen met een life event.



3.3 Wat verandert er wel?

In onderstaande tabel beschrijven we wijzigingen van de pensioenregeling en geven we aan voor welke doelgroep deze wijziging naar verwachting impact heeft.

Van aanspraak naar een persoonlijke pensioenpot Bij de nieuwe regels voor pensioen komt de pensioenpremie van iedere deelnemer terecht in ieders persoonlijke pensioenpot. Aan de persoonlijke pensioenpot wordt beleggingsrendement toegevoegd. Het geld uit deze pot wordt omgezet in een levenslang pensioen wanneer de deelnemer met pensioen gaat, waarvan de hoogte jaarlijks wordt vastgesteld. Het pensioen dat deelnemers op transitiedatum hebben opgebouwd gaat mee naar de nieuwe pensioenregeling ('invaren').	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Gewezen deelnemers (Ex-)Partners van gewezen deelnemers met latente aanspraak
(Verwachte) pensioen(uitkering) gaat schommelen In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van de (verwachte) pensioenuitkering af van de schommelingen in de financiële markten. Als het goed gaat met de economie en de beleggingsresultaten zijn positief, dan groeit de (verwachte) pensioenuitkering. Maar de persoonlijke pensioenpot wordt lager als het economisch slechter gaat en de beleggingsresultaten negatief zijn. De (verwachte) pensioenuitkering gaat hierdoor schommelen. In het nieuwe stelsel is het mogelijk om rendementen naar leeftijdsgroepen toe te delen. Op deze wijze wordt het beter gekoppeld aan de levensfase waar een deelnemer in zit. Hoe ouder iemand is, hoe voorzichtiger het impliciete beleggingsbeleid (risicotoedeling) is voor deze groep. Een jonge deelnemer kan (flinke) schommelingen zien in de verwachte pensioenuitkering. Hoe dichterbij je pensioen komt, hoe minder de verwachte pensioenuitkering zal bewegen. Het doel is om de (verwachte) pensioenuitkeringen van oudere deelnemers zo stabiel mogelijk te houden. 'Stabiel' betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenuitkering van mensen die al een pensioenuitkering krijgen jaarlijks omhooggaat. Overigens geldt dit ook voor de huidige regeling dus voor pensioengerechtigden is er hierdoor relatief weinig impact – maar dat moet wel goed worden uitgelegd.	Actieve deelnemers Arbeidsongeschikten Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers Partners van gewezen deelnemers met een uitkering Partners van gewezen deelnemers met latente aanspraak Wezen met een uitkering
Solidariteitsreserve Er komt een solidariteitsreserve. Het fonds kan deze reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden omlaaggaan. Hiermee worden economische tegenvallers opgevangen. Het is geen garantie dat de pensioenuitkeringen nooit omlaaggaan, maar het maakt de kans en ook de impact kleiner. Als het omlaag gaat, gaat het minder hard omlaag. De solidariteitsreserve wordt gevuld vanuit het pensioenvermogen. Dit kan alleen als het pensioenvermogen hoger is dan het minimaal vereiste pensioenvermogen.	Pensioengerechtigden Partners van gewezen deelnemers met een uitkering Alle andere deelnemers; uitleg

	over inrichting van de solidariteitsreserve
Verruiming partnerbegrip De Wet toekomst pensioenen geeft een nieuwe definitie van het partnerbegrip. Iemand waarmee een deelnemer een gezamenlijke huishouding heeft, kan worden aangemeld als partner. Bij de bestaande regels kan dit alleen als een deelnemer getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft gesloten of samenwoont met een samenlevingsovereenkomst.	Actieve deelnemers
Pensioenrichtleeftijd De standaarddatum waarop de deelnemer met pensioen kan gaan is uiterlijk de dag dat ook de AOW ingaat. Eerder met pensioen gaan, maximaal 10 jaar voor de AOW-datum, blijft mogelijk. De opbouwfase stopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd of eerdere uitdiensttreding. Als iemand doorwerkt na de AOW-leeftijd, stopt de premie-inleg.	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers
Partnerpensioen Het partnerpensioen wordt met een risicoverzekering gedekt. Dit betekent dat de partner een (levenslang) partnerpensioen krijgt als een actieve deelnemer overlijdt. Actieve deelnemer zijn, betekent in dit geval dat iemand premie inlegt voor een pensioenregeling. Bij overlijden na einde van de deelname in de pensioenregeling volgt er geen uitkering tenzij uitruil heeft plaatsgevonden. Het partnerpensioen is straks niet meer afhankelijk van het aantal gewerkte jaren in loondienst. Dat betekent dat het niet uitmaakt hoe lang iemand al deelneemt in de pensioenregeling. Voor deelnemers is het hierdoor duidelijk welk bedrag de partner (levenslang) ontvangt bij overlijden van de deelnemer. De hoogte van het verzekerd bedrag is 30% van het pensioengevend salaris dat de actieve deelnemer verdiende bij overlijden. Na ingang betreft het levenslange partnerpensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling. Daarnaast ontvangt de partner een tijdelijk pensioen tot aan AOW-datum. Dit is een vast bedrag per jaar dat jaarlijks wordt vastgesteld. Als een deelnemer overlijdt terwijl hij geen actieve deelnemer meer is (bijvoorbeeld omdat hij inmiddels gewezen deelnemer is), dan is er geen partnerpensioen voor de partner. De verzekering loopt maximaal 6 maanden na uitdiensttreding door als er geen nieuwe pensioenregeling is. Deze dekking van het nabestaandenpensioen kan daarna vrijwillig voor maximaal 15 jaar worden voortgezet tegen onttrekking van de benodigde premie aan de opgebouwde persoonlijke pensioenpot. Deelnemers die al een partnerpensioen hebben opgebouwd in de “oude regeling”, houden recht op het bedrag dat was opgebouwd. Dit wordt in de nieuwe regeling een extra verzekerd partnerpensioen. Bij het daadwerkelijk pensioneren wordt het kapitaal partnerpensioen uit de oude regeling samengevoegd met het ouderdomspensioenkapitaal en het kapitaal vanuit de nieuwe regeling en kan de deelnemer samen met zijn	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers, ingegane partnerpensioenen

partner de gewenste dekking voor partnerpensioen vanaf dat moment kiezen. Na pensioneren is er dus geen separate dekking vanuit de erfbiedigende werking meer.	
Wezenpensioen Als een actieve deelnemer overlijdt, is er ook een wezenpensioen geregeld voor kinderen tot 25 jaar. Voor wezen die voor de transitie al wezenpensioen ontvingen geldt een overgangsregeling. Zij ontvangen wezenpensioen tot 27 jaar. Het wezenpensioen is 20% van het pensioengevend salaris dat de deelnemer verdiende bij overlijden. Gaat de deelnemer uit dienst en is er geen nieuwe pensioenregeling, dan loopt ook deze verzekering maximaal 6 maanden door. Deze dekking van het wezenpensioen kan daarna vrijwillig voor maximaal 15 jaar worden voortgezet tegen onttrekking van de benodigde premie aan de opgebouwde persoonlijke pensioenpot.	Actieve deelnemers, gewezen deelnemers, Ingegane wezenpensioenen
Compensatieregeling afschaffen doorsneesystematiek Bij een doorsneesystematiek (essentie van het huidige systeem) zijn de waarde van de pensioenopbouw en de waarde van de premie die voor die opbouw wordt ingelegd, niet met elkaar in overeenstemming. De pensioenopbouw van oudere deelnemers wordt deels bekostigd met de premies die voor jonge deelnemers worden ingelegd. Dat is niet bezwaarlijk zolang de pensioenopbouw van een deelnemer gedurende zijn of haar loopbaan voortdurend binnen een doorsneesystematiek plaatsvindt. In het nieuwe premiesysteem geldt voor iedere deelnemer een vast premiepercentage. Door deze verandering ontstaat er bij de overgang naar de nieuwe regels een nadeel voor de leeftijdsgroepen in het midden van of laat in hun carrière. Zij hebben in de eerste jaren in feite te weinig opbouw gekregen voor hun inleg en krijgen na de overgang niet genoeg premie voor de beoogde opbouw. Er is een compensatieregeling om de nadelige effecten op te vangen. De betreffende deelnemers worden zolang zij actief blijven hiervoor gecompenseerd. Dit gebeurt middels een jaarlijkse extra inleg in hun persoonlijk pensioenpot. De compensatie wordt over de hele looptijd, dus tot aan de AOW-leeftijd berekend en over een periode van maximaal 10 jaar uitbetaald. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad op invaardatum. Alle deelnemers ontvangen informatie over de compensatie en hoe de compensatie wordt gefinancierd. Ook als zij zelf geen recht hebben op compensatie.	Alle deelnemers
Compensatieregeling onvoorwaardelijke indexatie In de nieuwe regeling kan geen onvoorwaardelijke indexatie meer worden toegekend aan actieve deelnemers. De betreffende deelnemers worden hiervoor gecompenseerd door een persoonlijke toeslag die via de loonsfeer wordt gecompenseerd voor Cao-deelnemers (verplicht). Deze compensatie vloeit via een bijspaarmogelijkheid terug in de persoonlijke pensioenpot van de deelnemer. Voor niet-Cao deelnemers geldt de mogelijkheid om hiervoor wel of niet te kiezen. Wordt er geen keuze gemaakt dan wordt de compensatie ook via de bijspaaroptie gestort in de persoonlijke pensioenpot. De werkgever is in eerste instantie verantwoordelijk voor de communicatie over deze compensatieregeling, maar ook DNAPF zal hier aandacht aan besteden.	Actieve deelnemers

Compensatieregeling gemiste indexaties uit het verleden Mocht de dekkingsgraad van Kring G bij overgang voldoende zijn, zal een deel van het vermogen van Kring G gebruikt worden voor gemiste indexaties van de afgelopen jaren. Dit geldt alleen voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden die in het verleden indexatie hebben gemist.	Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers
DC-regeling-excedent Actieve en gewezen deelnemers die aan de A.s.r. Cappital DC-regeling meedoen worden over wijzigingen, mogelijkheden en uitvoering over die regeling geïnformeerd door de werkgever. DNAPF informeert de deelnemer dat onder de huidige regeling hun kapitaal aangewend kan worden bij DNAPF maar niet meer onder nieuwe Wtp regeling. In de communicatie zal aandacht worden gegeven aan hoe dat straks werkt en welke mogelijkheden hiervoor zijn.	Actieve en gewezen deelnemers die deelnemen aan de A.s.r. DC regeling

4. Doelstellingen

In dit hoofdstuk worden de doelstellingen beschreven die met onze transitiecommunicatie willen bereiken voor de verschillende doelgroepen.

4.1 Hoofddoelstellingen

Met dit communicatieplan voor de transitiecommunicatie heeft DNAPF twee hoofddoelstellingen:

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

Inzicht en uitzicht bieden

DNAPF wil deelnemers inzicht en uitzicht bieden in het pensioen. Dat betekent dat de deelnemer weet wat er is opgebouwd (inzicht) en wat verwacht kan worden aan pensioen (uitzicht). Het fonds helpt ze daarbij door op twee momenten actief inzicht in het opgebouwde pensioen en een berekening van het nieuwe pensioen te verstrekken. We gaan de deelnemers activeren om deze berekeningen te bekijken. En om na het ontvangen van de tweede berekening het pensioen te blijven volgen. Want het pensioen gaat meer bewegen en het blijft een inschatting. De eerste hoofddoelstelling is daarom dat zoveel mogelijk deelnemers de berekeningen bekijken en zo hun pensioen volgen. Indien er verschil is tussen de eerste en tweede berekening wordt toegelicht hoe dit komt. Een verschil kan bijvoorbeeld ontstaan doordat in de tweede berekening met actuelere waarden van de beleggingen wordt gerekend.

Daarnaast bieden we de deelnemers inzicht in de belangrijkste wijzigingen van de nieuwe pensioenregeling (zie hoofdstuk 3).

Bijdragen aan het vertrouwen

De tweede hoofddoelstelling is dat de communicatie tijdens de transitiefase bijdraagt aan het vertrouwen.

De deelnemer vindt de informatie duidelijk en voelt zich goed geïnformeerd. En ze vinden dat hun pensioenbelangen goed behartigd zijn tijdens de transitie. DNAPF wil ook graag uitdragen dat in de besluitvorming met alle doelgroepen rekening is gehouden en dat de belangen van alle deelnemers evenwichtig zijn behartigd. We dragen uit dat in de besluitvorming met alle doelgroepen rekening is gehouden (door sociale partners).

Het hoofddoel van sociale partners is dat de pensioenen bij de overgang naar de nieuwe regeling tenminste gelijk blijven. Dit communicatieplan sluit aan bij die gewenste situatie. Mocht het zo zijn dat berekeningen uitwijzen dat pensioenen erop achteruit kunnen gaan, dan passen we de communicatie daarop aan.

4.2 Meetbare subdoelstellingen

We meten de hoofddoelstellingen aan de hand van verschillende subdoelen. Het is belangrijk om realistische doelen te stellen, deze te meten en hierop te kunnen bijsturen. Daarom wordt de transitieperiode opgeknipt in drie fases:

- **Fase 1: bewust worden en oriënteren (t/m Q4 2025)**
In deze fase maken sociale partners het voorstel voor de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan wordt gemaakt en het fonds werkt aan het implementatieplan. In deze fase maken we de doelgroepen ervan bewust dat er iets gaat veranderen. Denk hierbij aan thema's als: er is een nieuwe pensioenwet, waarom zijn er nieuwe regels, u krijgt een nieuwe pensioenregeling, dit verandert er op hoofdlijnen, hoe ziet de tijdlijn eruit. In deze fase vinden de eerste twee wettelijke communicatiemomenten plaats: bij vaststelling van het transitieplan en bij vaststelling van het implementatieplan. In deze fase wordt ook aandacht besteed aan het verder verzamelen van de e-mailadressen.
- **Fase 2: verdiepen (Q1 2026 t/m Q4 2026)**
In deze fase bieden we meer in detail inzicht in wat er verandert met de nieuwe pensioenregeling. Aan het einde van fase 2 (Q4 2026) ontvangen de deelnemers de eerste berekening van hun (verwachte) pensioenuitkering in

de nieuwe regeling. De deelnemers worden voorbereid op de naderende freezeperiode (de freezeperiode start vanaf 1 januari 2027).

- Fase 3: accepteren (Q1 2027 en Q2 2027)

Deze fase start met de freezeperiode. Daarna start de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling. Voor deelnemers en werkgevers komt er een nieuwe website met nieuwe portalen. In deze fase (waarschijnlijk Q1 2027) ontvangen deelnemers de tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling.

Door de fases te benoemen en de doelstellingen te koppelen aan deze fases, worden deze concreter en meer behapbaar. Er wordt niet pas aan het einde van de transitie gemeten of de doelen zijn behaald, maar al na elke fase. Op basis van de uitkomsten van elke meting wordt bijgestuurd als dat nodig is. Bijvoorbeeld:

- hebben deelnemers niet het gewenste kennisniveau, dan wordt gewerkt aan door betere uitleg over de materie;
- voelen deelnemers zich niet goed geïnformeerd, dan wordt de middelenmix beter aangesloten op de behoeftes van de deelnemers.

In de volgende overzichten staan de subdoelstellingen (behorend bij het hoofddoel), gegroepeerd naar de hoofddoelgroepen: actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Actieve deelnemers	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	80% van de actieve deelnemers weet op 1 januari 2026 dat DNAPF per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 77% heeft hier iets over gelezen of gezien en 20% heeft zich erin verdiept.	85% van de actieve deelnemers weet op 1 januari 2027 dat DNAPF per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 60% van de actieve deelnemers heeft op 1 januari 2027 een inschatting van de verwachte pensioenuitkering (heeft de 1e berekening bekeken) en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen	90% van de actieve deelnemers weet op 1 juli 2027 dat DNAPF sinds 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft. 70% van de actieve deelnemers heeft op 1 juli 2027 een inschatting van de verwachte pensioenuitkering (heeft de 2e berekening bekeken) en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen.
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	70% van de actieve deelnemers die weten dat DNAPF overgaat, voelt zich op 1 januari 2026 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de actieve deelnemers die weten dat DNAPF overgaat, voelt zich op 1 januari 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de actieve deelnemers die weten dat DNAPF is overgegaan, voelt zich op 1 juli 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
Pensioengerechtigden	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	85% van de pensioengerechtigden weet op 1 januari 2026 dat DNAPF per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 72% heeft hier iets over gelezen of gezien en 24% heeft zich erin verdiept.	90% van de pensioengerechtigden weet op 1 januari 2027 dat DNAPF per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 70% van de pensioengerechtigden heeft op 1 januari 2027 een inschatting van de verwachte pensioenuitkering (heeft de 1e berekening bekeken)) en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen .	95% van de pensioengerechtigden weet op 1 juli 2027 dat DNAPF sinds 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft. 80% van de pensioengerechtigden heeft op 1 juli 2027 een inschatting van de verwachte pensioenuitkering (heeft de 2e berekening bekeken)) en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen .
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	70% van de pensioengerechtigden die weten dat DNAPF overgaat, voelt zich op 1 januari	75% van de pensioengerechtigden die weten dat DNAPF overgaat, voelt zich op	80% van de pensioengerechtigden die weten dat DNAPF is overgegaan, voelt zich op 1 juli

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
	2026 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	1 januari 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
Gewezen deelnemers	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	75 % van de gewezen deelnemers weet op 1 januari 2026 dat DNAPF per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 74% heeft hier iets over gelezen of gezien en 17% heeft zich erin verdiept.	80% van de gewezen deelnemers weet op 1 januari 2027 dat DNAPF per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 60% van de gewezen deelnemers heeft op 1 januari 2027 een inschatting van de verwachte pensioenuitkering (heeft de 1e berekening bekeken)) en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen .	85% van de gewezen deelnemers weet op 1 juli 2027 dat DNAPF sinds 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft. 70% van de gewezen deelnemers heeft op 1 juli 2027 een inschatting van de verwachte pensioenuitkering (heeft de 2e berekening bekeken)) en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen .
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	70% van de gewezen deelnemers die weten dat DNAPF overgaat, voelt zich op 1 januari 2026 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de gewezen deelnemers die weten dat DNAPF overgaat, voelt zich op 1 januari 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de gewezen deelnemers die weten dat DNAPF is overgegaan, voelt zich op 1 juli 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

5. Communicatiestrategie

Het pensioenstelsel in Nederland verandert. Voor een deelnemer verandert er veel maar blijft er ook veel hetzelfde. De basis wordt niet wezenlijk anders: deelnemers blijven pensioen opbouwen via hun werkgever en daar premie voor betalen. Als je met pensioen gaat, krijg je een pensioen zolang je leeft. De manier waarop deze opbouw tot stand komt, verandert wel.

DNAPF focust in de transitiecommunicatie op het positioneren van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de oude regeling. Hierbij besteden we ook aandacht aan wat hetzelfde blijft. Daarnaast leggen we uit wat de belangrijkste veranderingen zijn, zoals een persoonlijke pensioenpot (in plaats van een aanspraak) en dat het verwachte pensioen meer gaat schommelen. We kiezen voor een gelaagde aanpak. De transitiecommunicatie volgt de communicatielijnen zoals opgenomen in het communicatiebeleid 2025-2026.

Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels:

1. stel de deelnemer centraal; we maken de communicatie zo relevant mogelijk. We leggen de wijzigingen van de regeling uit vanuit het perspectief: wat betekent dit voor mij? We bieden informatie aan via het voorkeurskanaal van de deelnemer.
2. maak pensioen persoonlijk; we voegen emotie of beleving toe waar dat kan. We bieden inzicht in het persoonlijke pensioen van de deelnemers.
3. houd het eenvoudig; we streven naar begrijpelijkheid van de informatie. We sluiten met onze teksten aan bij het document 'Taal op Groen' van de pensioenfederatie. We ondersteunen tekst met visuals en/of bewegend beeld.

Naast het positioneren van de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling zijn dit andere belangrijke uitgangspunten voor de communicatie:

- **We zetten de deur voor contact wijd open.**

We maken duidelijk waar iemand terecht kan met vragen en zetten elke uiting zo op dat we mensen uitnodigen om zich verder te verdiepen en eventueel vragen te stellen. Als iemand ontevreden is, kan hij of zij dit kenbaar maken bij het fonds. De klachtenprocedure is zo opgezet dat het kenbaar maken van ongenoegen eenvoudig is en de klacht of uiting van ontevredenheid snel wordt opgepakt. Mocht een deelnemer een formele klacht in willen dienen, dan staat op de website (eenvoudig te vinden) hoe dat kan. Mocht iemand geen toegang hebben tot internet, dan kan een belanghebbende deze informatie ook telefonisch of schriftelijk krijgen. De deelnemers worden bij de communicatie rondom het transitiemoment ook in de brief die ze hierover ontvangen geïnformeerd.

- **Digitaal heeft de voorkeur**

DNAPF is een digitaal pensioenfonds. We communiceren digitaal waar dat mogelijk is. In de pensioenadministratie ligt het communicatieprofiel van de deelnemer vast. Middels een opt-out is het digitale kanaal als voorkeurskanaal aan de deelnemers voorgelegd. Als deelnemers informatie toch op papier willen ontvangen, kunnen ze het fonds daarom verzoeken.. Het fonds blijft inzetten op het verzamelen van e-mailadressen en digitale profielen om de digitale bereikbaarheid verder te vergroten.

Ook het tonen van de eerste en tweede berekening van het pensioen in de nieuwe regeling, bieden we online aan. Pensioenuitvoeringsorganisatie AZL ontwikkelt een online tool voor het tonen van de bedragen. We genereren voor alle deelnemers een brief en zetten die in het portaal.

- Deelnemers met een digitaal profiel en waar het e-mailadres van bekend is, ontvangen een activatie e-mail. Die e-mail stuurt de deelnemers in eerste instantie naar de online tool. De brief is als aanvulling beschikbaar.
- Als de e-mail bounced, krijgt de deelnemer een activatiebrief (met een verwijzing naar de bounce mail).
- Deelnemers met een digitaal profiel en waar het e-mailadres niet van bekend is, ontvangen een activatiebrief. Die brief stuurt de deelnemers

ook in eerste instantie naar de online tool. De brief is als aanvulling beschikbaar.

- Deelnemers met een post profiel, ontvangen de brief met bedragen volledig per post.

- **We voldoen aan wet- en regelgeving**

We informeren de deelnemers volledig en zijn compliant. We realiseren de wettelijke communicatiemomenten: delen van transitieplan en implementatieplan met deelnemers, delen van eerste berekening vóór transitiedatum (prognose) en tweede berekening na transitiedatum (realisatie). De eerste berekening sturen we minimaal een maand voor de overgang naar de nieuwe regeling. De tweede berekening volgt tussen drie en zes maanden na transitie.

De eerste en tweede berekening bevatten naast de bedragen de volgende gegevens:

- De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
- De naam en het contactadres van de uitvoerder.
- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
- Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg).
- Informatie over de compensatie (als de compensatieregeling er komt).

- **We managen de verwachtingen tijdens de 'freeze'**

Na de invaardatum is er een administratieve 'freeze' van waarschijnlijk 1 of 2 maanden. De meeste processen worden bevroren. Primaire processen (zoals ingang partnerpensioen na een overlijden) worden handmatig opgepakt.

Mutaties worden na afloop van de freeze met terugwerkende kracht verwerkt.

We zorgen dat voor onze deelnemers en werkgevers tijdig (start Q4 2026) heel duidelijk is wat er tijdens deze freezeperiode wel en niet mogelijk is. Door transparant en actief te communiceren weten deelnemers en werkgevers waar ze aan toe zijn. Zo nemen we eventuele onrust in deze periode weg.

- **Impact op bedragen is cruciaal**

Het hoofddoel van de sociale partners is dat de pensioenen minimaal gelijk blijven op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Er zijn op dit moment geen individuele berekeningen voor alle doelgroepen beschikbaar. De in dit plan beschreven communicatiestrategie gaat ervan uit dat de overgang tot een neutraal of positief resultaat leidt. Als later blijkt dat het verwachte pensioen in de nieuwe regeling (voor sommige doelgroepen) negatief uitpakt, vergt dat andere boodschappen en uitleg. We reageren passend als dat het geval blijkt.

We houden de werkgever goed op de hoogte

Werknemers stellen hun pensioenvraag vaak het eerst aan hun werkgever. We vinden het daarom belangrijk dat de werkgever goed op de hoogte is of in ieder geval weet waar het werknemers naar kan doorverwijzen.

6. Boodschappen

In dit hoofdstuk vertalen we onze meetbare subdoelen (hoofdstuk 4) naar communicatieboodschappen per fase. Naast de gemeenschappelijke boodschappen voor de hoofddoelgroepen, zien we ook aanvullende boodschappen voor specifieke subgroepen.

6.1 Generieke boodschappen deelnemers

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting (verwachte) pensioenuitkering en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen .	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting (verwachte) pensioenuitkering en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen .
Boodschappen voor actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers	Per 1 januari 2027 krijgt DNAPF een nieuwe pensioenregeling. Dit is waarom er een nieuwe regeling komt. Zo komt de nieuwe regeling tot stand. We zorgen ook in de nieuwe regeling voor een goed pensioen voor u. We houden met alle deelnemers zo goed mogelijk rekening.	Dit blijft hetzelfde. Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. (Onderwerpen zoals: Hoe wordt de huidige DB-aanspraak omgezet in persoonlijk vermogen? – Hoe ontwikkelt de pensioenpot zich? Hoe komt dat rendement tot stand? - Wat bepaalt (de verwachte) pensioenuitkering?) In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot.	Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. (Onderwerpen zoals : Hoe wordt de huidige DB-aanspraak omgezet in persoonlijk vermogen? – Hoe ontwikkelt de pensioenpot zich? Hoe komt dat rendement tot stand? - Wat bepaalt (de verwachte) pensioenuitkering?) Uw pensioen(aanspraken) vallen lager uit. Dit komt omdat de dekkingsgraad bij overgang onvoldoende is. Uw pensioen valt [iets][lager] uit dan in de eerste berekening die we eind

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
	Geef uw e-mailadres door, zodat u goed op de hoogte blijft. Zo ziet de tijdlijn eruit Hier kunt u terecht met vragen.	Het pensioen gaat meer meebewegen met de financiële markten, maar zo proberen we grote schommelingen te voorkomen. We proberen uw pensioen(opbouw) jaarlijks te verhogen. Bij aanhoudende tegenvallende resultaten op de beurs er is een kleine kans dat we het in enig jaar moeten verlagen. Die kans op verlaging bestaat ook in de oude regeling. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling (o.a.) van vast bedrag naar risicodekking; verschil in overlijden tijdens diensttijd en na uitdienst) Dit is de eerste berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling. Er komt een freeze-periode aan. Dit kunt u tijdens deze periode van ons verwachten. Blijf uw pensioen goed volgen, kijk hoe u ervoor staat. Hier kunt u terecht met vragen.	vorig jaar stuurden. • Dit komt doordat [uitleg situatie].⁷ Dit is de tweede berekening van uw (verwachte) pensioenuitkering in de nieuwe regeling. Het verschil tussen de 1e inschatting van uw (verwachte) pensioenuitkering en de 2e kan hierdoor komen. Blijf uw pensioen goed volgen, kijk hoe u ervoor staat. Dit kunt u van ons verwachten tijdens de freeze-periode en dit is de tijdlijn. Hier kunt u terecht met vragen

⁷ alleen als de dekkingsgraad op de transitiedatum lager is dan op de peildatum van de eerste berekening

6.2 Aanvullende specifieke boodschappen subgroepen deelnemers

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting (verwachte) pensioenuitkering en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting (verwachte) pensioenuitkering en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen.
Aanvullende boodschappen voor actieve deelnemers - 30-55 jaar		Indien van toepassing: u krijgt een compensatie voor afschaffing doorsneepremiesystemeatiek. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling (o.a.) van vast bedrag naar risicodekking; verschil in overlijden tijdens diensttijd en na uitdienst)	
Aanvullende boodschappen voor actieve deelnemers 56-68 jaar		Gaat u dit jaar / rond de transitie met pensioen? Dit zijn de gevolgen voor het nabestaanden en wezenpensioen. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling (o.a.) van vast bedrag naar risicodekking; verschil in overlijden tijdens diensttijd en na uitdienst)	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
		Uw (verwachte) pensioenuitkering gaat schommelen. Hoe ouder u wordt, hoe minder het schommelt. Zo proberen we grote schommelingen te voorkomen.	
Aanvullende boodschappen alle actieve deelnemers		In de nieuwe regeling kan geen onvoorwaardelijke indexatie meer worden toegekend aan actieve deelnemers. U wordt hiervoor gecompenseerd door een persoonlijke toeslag die via de loonsfeer wordt gecompenseerd voor Cao-deelnemers (verplicht). Deze compensatie vloeit via een bijspaarmogelijkheid terug in de persoonlijke pensioenpot van de deelnemer. Voor niet-Cao deelnemers geldt de mogelijkheid om hiervoor wel of niet te kiezen. Wordt er geen keuze gemaakt dan wordt de compensatie ook via de bijspaarmogelijkheid gestort in de persoonlijke pensioenpot. De werkgever zal u hierover informeren. Ook DNAPF zal u hierover berichten.	
Aanvullende boodschap voor deelnemer die vlak voor de transitie uitdienst gaan		Dit zijn de gevolgen voor het nabestaanden en wezenpensioen. Bij uitdiensttreding voor transitiedatum loop u de compensatie mis.	
Aanvullende boodschappen voor arbeidsongeschikten		U blijft premievrij pensioen opbouwen voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent. Ook de pensioengrondslag wordt jaarlijks verhoogd. In de nieuwe regeling kan geen onvoorwaardelijke indexatie meer worden	

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
		toegekend aan arbeidsongeschikten. U wordt hiervoor gecompenseerd door een persoonlijke toeslag die via de loonsfeer wordt gecompenseerd voor Cao-deelnemers (verplicht). Deze compensatie vloeit via een bijspaarmogelijkheid terug in de persoonlijke pensioenpot van de deelnemer. Voor niet-Cao deelnemers geldt de mogelijkheid om hiervoor wel of niet te kiezen. Wordt er geen keuze gemaakt dan wordt de compensatie ook via de bijspaaroptie gestort in de persoonlijke pensioenpot. De werkgever zal u hierover informeren. Ook DNAPF zal u hierover berichten.	
Aanvullende boodschappen voor pensioengerechtigden	U blijft levenslang een pensioenuitkering ontvangen. Uw pensioenuitkering verandert jaarlijks	U blijft levenslang pensioen ontvangen. Uw persoonlijke pensioenpot kan niet opraken. Uw pensioenuitkering verandert jaarlijks. In januari 2027 ontvangt u nog dezelfde pensioenuitkering als in december 2026. Vanaf februari 2027 krijgt u de aangepaste pensioenuitkering (eventueel met een correctie over januari 2027) We proberen uw pensioenuitkering jaarlijks te verhogen. Bij aanhoudende tegenvallende resultaten op de beurs er is een kleine kans dat we het in enig jaar moeten verlagen. Die kans op verlaging bestaat ook in de oude regeling.	In januari 2027 ontvangt u nog dezelfde pensioenuitkering als in december 2026. Vanaf februari 2027 krijgt u de aangepaste pensioenuitkering (eventueel met een correctie over januari 2027) Voortaan krijgt u bij de jaaropgave die u in januari ontvangt geen bruto/netto specificatie meer. Wel kunt u op uw bankafschrift kijken als u deze bruto/netto informatie wilt hebben. We informeren u nog steeds elk jaar over het wijzigen van de uitkering, maar dan ziet u alleen nog de brutobedragen.

	Fase 1 (t/m Q4 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q4 2026) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q2 2027) Accepteren
		Zo werkt de solidariteitsreserve. Voor wezen: de eindleeftijd verandert / er komt een overgangsregeling.	
Aanvullende boodschappen voor gewezen deelnemers	U heeft pensioen opgebouwd bij DNAPF	U kunt uw pensioen van DNAPF overzetten naar uw huidige pensioenuitvoerder. U kunt het ook bij ons laten staan. Uw verwachte pensioenuitkering gaat meer schommelen. Hoe jonger u bent, hoe meer het schommelt. Hoe ouder, hoe stabiel.	
Aanvullende boodschappen voor actieve en gewezen deelnemers met een DC-regeling		Doet u mee aan de A.s.r. Capital DC-regeling? U kunt op pensioendatum uw kapitaal in de nieuwe regeling niet meer aanwenden bij DNAPF. U wordt geïnformeerd over de mogelijkheden	
Aanvullende boodschappen pensioengerechtigden en gewezen deelnemers		Indien van toepassing: De dekkingsgraad bij overgang is voldoende om een compensatie te betalen voor gemiste indexaties van de afgelopen jaren. Dit is uw compensatie.	Indien van toepassing: De dekkingsgraad bij overgang is voldoende om een compensatie te betalen voor gemiste indexaties van de afgelopen jaren. Dit is uw compensatie:
Aanvullende boodschappen voor wezen		De leeftijdsgrens voor wezenpensioen verandert. In de nieuwe regeling is er altijd recht op wezenpensioen tot 25 jaar, of je nu wel of niet studeert. In de huidige regeling is dit tot 18 jaar. Of tot 27 jaar zolang je studeert. Voor wezen die voor de transitie al studeren komt een overgangsregeling.	

7. Middelen en momenten

7.1 Middelenmix

De bestaande communicatiemiddelen van DNAPF vormen de basis van de communicatiemiddelen die we inzetten in de transitiecommunicatie. Soms geven we tijdens de transitiefase een iets andere invulling, bijvoorbeeld in het persoonlijk kanaal. Hieronder een overzicht van de middelenmix en een beschrijving van de inzet in de transitiecommunicatie.

Digitaal

- De website vormt een centraal middelpunt van de communicatie. Uit het deelnemersonderzoek van 2024 blijkt namelijk dat deelnemers hier het vaakst naartoe gaan bij vragen over de nieuwe pensioenregels. In fase 1 richten we een landingspagina in op de website over de nieuwe pensioenregeling. In fase 2 richten we een micro website in binnen de huidige website. Die micro site staat volledig in het teken van de nieuwe pensioenregeling. We bieden in de micro website algemene en doelgroep specifieke informatie aan. Vanaf 1 januari 2027 is er een nieuwe website die past bij de nieuwe pensioenregeling.
- Deelnemers ontvangen een persoonlijk bericht over de eerste en de tweede berekening rondom de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dit sluit aan bij hun behoefte (bron: deelnemersonderzoek 2024).
- Vanuit de website kunnen deelnemers inloggen in Mijn Pensioencijfers, hun persoonlijke digitale omgeving. In Mijn Pensioencijfers bevindt zich ook de pensioenplanner, de online tool om berekeningen te maken voor het pensioen. Na de freezeperiode gaat een nieuw deelnemersportaal live. Dit sluit dan helemaal aan bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.

- Werkgevers geven mutaties door via het werkgeversportaal Mijn Pensioenadministratie. Tijdens de freezeperiode is dit portaal nog beschikbaar om te raadplegen. Tijdens de freeze kunnen werkgevers geen mutaties doorgeven. Als de dienstverlening van de nieuwe pensioenregeling wordt opgestart, gaat er een nieuw werkgeversportaal live dat aansluit bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.
- We informeren deelnemers (actief, gewezen deelnemer en gepensioneerd) 4x per jaar met een digitale nieuwsbrief (1 keer per kwartaal). Deze middelen blijven we inzetten in de transitiecommunicatie.
- In de hierboven genoemde middelen besteden we veel aandacht aan belangrijke momenten tijdens het transitieproces, zoals bijvoorbeeld de publicatie van het transitieplan.
- We geloven in minder tekst en meer beeld. We ontwikkelen animaties om onderwerpen uit te leggen. Dat willen we ook in de transitiecommunicatie doen. We maken in ieder geval animaties over: Wat is een solidaire premieregeling? Wat is invaren?
- We sturen maandelijks een e-mailservice. Behalve in de maanden waarop een nieuwsbrief gepland staat. We zetten deze in om specifieke groepen over (deel)onderwerpen te informeren.
- We zijn op dit moment niet actief op social media. Onze pensioenuitvoerder ontwikkelt een generiek in te zetten social media concept (toe te spitsen per fonds). We overwegen om hier gebruik van te maken en deze (voor ons) nieuwe kanalen in te zetten om onze deelnemers te bereiken.
- We gaan deelnemers ook verwijzen naar mijnpensioenoverzicht.nl voor een totaalbeeld van hun opgebouwde pensioen.

Papier

- Het uitgangspunt van het fonds is om digitaal te communiceren met deelnemers. Tegelijkertijd willen we alle deelnemers zo goed mogelijk informeren over de veranderingen, dus ook deelnemers die we niet

digitaal kunnen bereiken. Daarom zullen de persoonlijke berichten met informatie over de transitie zowel digitaal als op papier worden verstrekt, afhankelijk van de communicatievoorkeur van de deelnemer. In de papieren communicatie nemen we de oproep om digitaal te communiceren mee.

Persoonlijk

- Medewerkers van de klantenservice zijn bereikbaar via telefoon en het contactformulier op de website. Dit verandert niet. Onze pensioenuitvoeringsorganisatie zorgt ervoor dat de medewerkers beschikken over voldoende basiskennis. Waar nodig zorgen we voor een aanvullende Q&A (bijvoorbeeld voor specifieke vragen over onze pensioenregeling).
- We organiseren specifiek voor de deelnemers twee online bijeenkomsten. Medio 2026 wordt een online bijeenkomst georganiseerd voor deelnemers vanaf 60 jaar over met pensioen gaan rondom transitiedatum. Rondom het moment dat de deelnemers de eerste berekening ontvangen (Q4 2026) wordt een tweede bijeenkomst gehouden we voor actieve/gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Indien Kring G Cargill dit wenst is het mogelijk om voor verschillende doelgroepen voor bepaalde communicatiemomenten andere communicatiemiddelen in te zetten zoals bijv. online bijeenkomsten, pensioenkrant, podcast etc.

Eerste en tweede berekening

- De eerste en tweede berekening vormen een cruciaal onderdeel van de transitiecommunicatie. Deze contactmomenten vinden afhankelijk van de keuze van de deelnemer, digitaal of op papier plaats.
- We versturen de eerste berekening volgens het 'verzendproces' van AZL. Dat wil zeggen dat deelnemers met een digitaal profiel een notificatie met

verwijzing naar het portaal ontvangen en deelnemers met een postprofiel een brief in de brievenbus.

- Deelnemers met een digitaal profiel:
 1. Ontvangen een e-mailnotificatie (of notificatiebrief) met een tekst van de volgende strekking "We hebben een eerste berekening gemaakt van je pensioen in de nieuwe regeling. De berekening staat voor je klaar in Mijn Pensioencijfers."
 2. Loggen vervolgens in (Mijn Pensioencijfers)
 3. Komen in een digitale flow, waar ze door de belangrijkste cijfers kunnen navigeren.
 4. Komen ten slotte bij de brief zelf, waarin alle wettelijk vereiste bedragen staan. In deze brief wordt gesegmenteerd op afwijking van de getoonde bedragen: een deelnemer met een grote afwijking krijgt een andere tekst te zien dan een deelnemer met een beperkte afwijking. Op de website komt een toelichting te staan over de verschillen die tussen leeftijdscohorten kunnen ontstaan inclusief een Q&A.
- Deelnemers met een postprofiel ontvangen de wettelijk vereiste brief per post, maar kunnen eventueel ook de digitale flow doorlopen op het portaal. Hun brief wordt tevens opgeslagen op het portaal.
- De online tool is getest door nieuwe medewerkers van AZL (kwalitatief) en door het deelnemerspanel van AZL (kwantitatief) en deelnemers van fondsen van AZL.
- De verzending van de tweede berekening zal op soortgelijke wijze plaatsvinden. Er wordt nog onderzocht of de tweede berekening en het UPO kunnen worden samengevoegd.
- Voor de verzending van de eerste en later tweede berekening hanteren we de doelgroep segmentatie van de UPO's: actieve deelnemer (inclusief arbeidsongeschikt), gewezen deelnemer (waaronder gewezen partner in geval van conversie), pensioengerechtigden OP, ingegaan PP, ingegaan WZP, ingegaan AOP, gewezen partner in geval van verevening.

7.2 Momenten

In de voorgaande hoofdstukken gaven we inzicht in de doelstellingen per fase en bijbehorende boodschappen. In de tabel op de volgende pagina's geven we een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten. Daarbij geven we aan:

- wat de timing is;
- welke actie we inzetten;
- voor welke doelgroep;
- met welk middel;
- en wat de belangrijkste boodschappen zijn.

We sluiten elke communicatiefase af met een kort kwantitatief onderzoek (online survey). Zo bekijken we of we op koers lopen met onze doelstellingen (zie verderop in hoofdstuk 8).

De tabel is geen uitputtend overzicht. Hij geeft echter wel een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten gedurende de drie communicatiefases.



Fase 1: bewust worden en oriënteren -t/m Q4 2025

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
2023	Inrichting landingspagina 'De toekomst van uw AOW en pensioen'.	Alle doelgroepen	Website	Actueel nieuws, wat gaat er veranderen en wat blijft hetzelfde? Tijdlijn.
Dec 2023	Onderzoek naar risicohouding deelnemers	Alle doelgroepen	Online onderzoek	Welk risico wil (bereidheid) en kan (draagvlak) de deelnemer in het nieuwe pensioenstelsel nemen met het beleggen van pensioengeld.
Feb 2024	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update	Alle doelgroepen	Papieren pensioenkrant	Cargill krijgt een nieuwe regeling, wat gaat er veranderen? Tijdlijn overzicht met belangrijke momenten.
Juni 2024	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update	Alle doelgroepen	Digitale nieuwsbrief	Cargill kiest voor SPR, resultaten RPO. Niet alles verandert, wat blijft hetzelfde in de nieuwe regeling?
Okt 2024	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update	Alle doelgroepen	Digitale nieuwsbrief	Uitleg SPR. Interview met sociale partners die werken aan transitieplan, tijdlijn.
Okt 2024	Inzamelactie e-mailadressen	Actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers waarvan we geen e-mailadres en/of digitaal profiel hebben	Kaartenactie	We krijgen een nieuwe pensioenregeling. We willen u graag goed informeren. Geef uw e-mailadres door en zet uw postprofiel op digitaal.
Apr 2025	Transitieplan is goedgekeurd.	Alle doelgroepen	Website Toegankelijke samenvatting	Sociale partners (werknemers en werkgevers) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Die afspraken staan in het transitieplan. Dit is de samenvatting van het transitieplan.
Mrt 2025	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update	Alle doelgroepen	Papieren pensioenkrant	Transitieplan gereed, actueel nieuws, test je kennis, interview met stakeholders. Nieuwe website in de maak.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Juni 2025	Inrichting aparte WTP-landingspagina (micro-site) met algemene en doelgroepgerichte boodschappen.	Alle doelgroepen	Website	Wat betekent de nieuwe pensioenregeling voor u?
Juli 2025	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update	Alle doelgroepen	Digitale nieuwsbrief	WTP-pagina staat live, actueel nieuws.
Okt 2025	Implementatieplan en communicatieplan zijn ingediend.	Alle doelgroepen	Website, e-mailservice	Het pensioenfonds heeft een plan gemaakt voor hoe we overgaan op de nieuwe regeling en hoe we deelnemers informeren.
Najaar 2025	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update		Digitale nieuwsbrief	

Fase 2: verdiepen – Q1 2026 t/m Q4 2026

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
<u>Feb 2026</u>	<u>Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update</u>	<u>Deelnemers</u> <u>Gewezen deelnemers</u>	<u>Papieren pensioenkrant</u>	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. U bouwt een persoonlijk pensioenvermogen op voor uw pensioen. Als u met pensioen gaat, levert dit persoonlijk pensioenvermogen een pensioenuitkering op die u krijgt zolang u leeft De inschatting van uw verwachte pensioenuitkering gaat meer schommelen.

<u>Moment</u>	<u>Actie</u>	<u>Doelgroep</u>	<u>Middel</u>	<u>Boodschappen</u>
				We proberen uw pensioenopbouw jaarlijks te verhogen. Bij aanhoudende tegenvallende resultaten op de beurs er is een kleine kans dat we het in enig jaar moeten verlagen. Die kans op verlaging bestaat ook in de oude regeling. We blijven collectief beleggen. Maar hoe jonger u bent, hoe meer de inschatting van uw verwachte pensioenuitkering kan schommelen. Dat werkt zo.
<u>Feb 2026</u>	<u>Informatie voor pensioengerechtigden</u>	<u>Pensioengerechtigden</u>	<u>Papieren pensioenkrant</u>	U blijft levenslang pensioen ontvangen. De uitkering wordt een variabele uitkering We proberen uw pensioenuitkering zo stabiel mogelijk te houden. Zo werkt de solidariteitsreserve. We proberen uw pensioenuitkering jaarlijks te verhogen. Bij aanhoudende tegenvallende resultaten op de beurs er is een kleine kans dat we het in enig jaar moeten verlagen. Die kans op verlaging bestaat ook in de oude regeling.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Mrt 2026	Survey fase 1	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 1
Mei 2026	Cargill krijgt een nieuwe pensioenregeling - update	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Digitale nieuwsbrief	Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe pensioenregeling. Het nabestaandenpensioen is verzekerd op risicobasis. Er is sprake van eerbiedigende werking van het opgebouwde pensioen uit de oude regeling. Dat betekent dit.
Juni 2026	Procesbrieven tijdens transitieperiode in gebruik nemen	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Procesbrieven	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Dat betekent voor u...
Juni 2026	Keuzemogelijkheden	Deelnemers 56-68	E-mailservice, landingspagina website	U kunt in de nieuwe regeling nog steeds (dezelfde) keuzes maken voor uw pensioen. Er komt een nieuwe pensioenplanner. Gaat u dit jaar met pensioen? Dit is belangrijk!

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				Save the date: webinar in september 2026.
Juni 2026	Compensatieregeling afschaffing doorsneepremiesystematiek.	Groep deelnemers met compensatie ⁸	E-mailservice / brief	U komt in aanmerking voor de compensatieregeling. Waarom + uitleg.
Juni 2026	Webinar/online bijeenkomst via teams	Deelnemers 64+	(Digitale) bijeenkomst	U wilt rond 1 januari 2027 met pensioen gaan. Zo gaat het proces / hier moet u rekening mee houden. Doet u mee aan de A.s.r. Cappital DC-regeling? U kunt op pensioendatum uw kapitaal niet meer aanwenden bij Kring G. U wordt geïnformeerd over de mogelijkheden.
September 2026	Informatie over wezenpensioen	Wezen	Brief	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. De einddatum van het wezenpensioen verandert. De uitkering wordt variabel. Voor u betekent dat het volgende...

⁸ Deze groep zal tzt worden vastgesteld.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
September 2026	Informatie voor arbeidsongeschikten	Arbeidsongeschikten	Brief	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. U bouwt nog steeds premievrij pensioen op. Eventueel: dit gebeurt er met het pensioen uit de overgangsregeling.
September 2026	Informatie i.v.m. lopende uitkeringen	Ingegaan OP en PP Ex-partners met uitkering	Brief	Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Uw uitkering blijft in de maand januari 2027 hetzelfde als in december 2026. In februari 2027 krijgt u voor het eerst een uitkering volgens de nieuwe pensioenregeling. Dat bedrag is waarschijnlijk ongeveer hetzelfde / iets hoger dan nu. U krijgt binnenkort uw eerste berekening (uitleg).
Oktober 2026	Informatie voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Webinar/online bijeenkomst teams	Zo ziet de nieuwe pensioenregeling er op hoofdlijnen uit. In Q4 2026 krijgt u een eerste berekening van uw (verwachte) pensioenuitkering in de nieuwe regeling, in Q2 2027 de tweede.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Oktober 2026	Aankondiging freezeperiode	Alle doelgroepen	Nieuwsbericht/website	Informeren wat freezeperiode inhoudt. Hier verwijzen naar brief die in november wordt gezonden.
Okt / nov 2026	Eerste berekening	Deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	Brief Online tool E-mailnotificatie Brief notificatie Bouncebrief	Dit is de eerste berekening van uw (verwachte) pensioenuitkering in de nieuwe regeling Op 1 januari 2027 start de nieuwe pensioenregeling. U bouwt een persoonlijk pensioenvermogen op voor uw pensioen. Als u met pensioen gaat, levert dit persoonlijk pensioenvermogen een pensioenuitkering op die u krijgt zolang u leeft Deze keuzes heb je in de nieuwe pensioenregeling. De inschatting van uw (verwachte) pensioenuitkering gaat meer schommelen. We proberen uw pensioen (opbouw) jaarlijks te verhogen. Bij aanhoudende tegenvallende resultaten op de beurs is een kleine kans dat we het in enig jaar moeten verlagen. Die kans op verlaging bestaat ook in de oude regeling. Wij raden u aan uw pensioen te blijven volgen.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				De pensioenregeling die nu nog geldt, stopt op 31 december 2026. Het pensioen dat u dan heeft opgebouwd, zetten we om naar de nieuwe pensioenregeling. <u>Verplichte bedragen: (verwijzing naar) evenwichtige en duidelijke uitleg over de verschillen tussen pensioen in oude regeling en pensioen in nieuwe regeling.</u> <u>Verwijzing naar klachtenprocedure.</u> Kijk ook op mijnpensioenoverzicht.nl voor jouw pensioen uit andere banen, nu of in het verleden.
Nov / dec 2026	De nieuwe pensioenregeling start bijna Aankondiging freeze-periode	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Digitale nieuwsbrief (digitaal profiel) Brief (postprofiel) Website	Vanaf 1 januari 2027 start officieel de nieuwe pensioenregeling. Om alles goed te regelen is het nodig dat we de dienstverlening 1 (of 2) maand(en) bevriezen. In deze periode kunt u dit van ons wel / niet verwachten Zodra alles klaar is, informeren we je daarover.

Fase 3: accepteren

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
1 januari 2027	Start nieuwe pensioenregeling			
1 januari 2027	Livegang nieuwe website (open deel)	Alle doelgroepen	Website	Welkom op onze nieuwe website.
1 januari 2027	Start freeze-periode	Alle doelgroepen	Website	Wat betekent de freeze-periode? Wat kunt u wel en niet van ons verwachten? Geen zorgen, hier zorgen we voor (ook tijdens de freeze-periode). Heeft u vragen? Neem contact met ons op.
Januari 2027	Jaaropgave	Pensioengerechtigden	Brief	Jaaropgave 2026
Januari 2027	Survey fase 2	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 2
Feb / Mrt 2027	Start dienstverlening nieuwe pensioenregeling (nieuwe procesbrieven, livegang nieuw deelnemersportaal en werkgeversportaal)			
Begin februari 2027	Informatie over wijziging pensioenuitkering	Pensioengerechtigden	Brief	Zoals aangekondigd wijzigt uw pensioenuitkering in februari. U krijgt dan voor het eerst de pensioenuitkering volgens de nieuwe pensioenregeling. Uw pensioenuitkering <blijft hetzelfde>/gaat met X% omhoog>. Optioneel: in de uitkering van februari is de correctie van de maand januari verwerkt. Vanaf maart krijgt u de rest van het jaar elke maand hetzelfde bedrag.
Feb / Maart 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw deelnemersportaal	Deelnemers Gewezen deelnemers	e-mailservice/digitale nieuwsbrief	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Uw pensioen is omgezet.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
			landingspagina website	Log in en bekijk uw verwachte pensioenuitkering. Uw verwachte pensioenuitkering gaat meer schommelen. Volg uw pensioen! Op onze nieuwe website vindt u alle info over de nieuwe regeling.
Feb / Maart 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw deelnemersportaal	Pensioengerechtigden Ex-partners met uitkering	e-mailservice/digitale nieuwsbrief website portaal	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Voor u is er niet veel veranderd. U ziet hier welk pensioen u dit jaar krijgt. Dit is hetzelfde of iets meer dan wat u kreeg. Op onze nieuwe website vindt u alle informatie over de nieuwe pensioenregeling. Hebt u vragen? Neem gerust contact met ons op.
April 2027	Zo zit de nieuwe regeling in elkaar	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Papieren pensioenkrant	De nieuwe pensioenregeling is gestart. U bouwt een persoonlijke pensioenpot op voor uw pensioen Uw pensioen kan meer schommelen. Volg uw pensioen! Zo zit het met het nabestaandenpensioen. U kunt nog steeds keuzes maken voor je pensioen.
April 2027	Mailing – bericht over uw pensioen in de nieuwe regeling ⁹	Deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	Brief E-mail notificatie Brief notificatie Bouncebrief	De nieuwe regeling is op 1 januari 2027 gestart • Uw pensioen is omgezet • Uw pensioen valt [iets][lager] uit dan in de eerste berekening die we eind vorig jaar stuurden. • Dit komt doordat [uitleg situatie].

⁹ alleen als de dekkingsgraad op de transitiedatum lager is dan op de peildatum van de eerste berekening

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
April/mei 2027	Tweede berekening	Deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	Brief Online tool E-mail notificatie Brief notificatie Bouncebrief	Dit is de tweede berekening van uw (verwachte) pensioenuitkering in de nieuwe regeling. Op 1 januari 2027 is de nieuwe pensioenregeling gestart. U bouwt een persoonlijke pensioenpot op voor uw pensioen. Als u met pensioen gaat, levert deze persoonlijke pensioenpot een pensioenuitkering die je krijgt zolang je leeft De inschatting van uw (verwachte) pensioenuitkering gaat meer schommelen. Wij raden u aan uw pensioen te blijven volgen. Het pensioen dat je in de oude pensioenregeling had opgebouwd, is omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Verplichte bedragen:(verwijzing naar) uitleg verschillen tussen de eerste berekening en de tweede berekening. Kort voorafgaand aan de transitie naar Wtp is nog een toeslag verleend aan de inactieve deelnemers op basis van het reguliere toeslagbeleid onder Ftk. De werkgever Cargill heeft kort voorafgaand aan de transitie naar Wtp nog een toeslag verleend aan de actieve deelnemers. Verwijzing naar klachtenprocedure. Kijk ook op mijnpensioenoverzicht.nl voor jouw pensioen uit andere banen, nu of in het verleden
Juni 2027	Compensatie gemiste indexaties	Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden	Brief E-mail notificatie Brief notificatie	Indien van toepassing: De dekkingsgraad bij overgang is voldoende om een compensatie te

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
			Bouncebrief	betalen voor gemiste indexaties van de afgelopen jaren. Dit is uw compensatie
Eind Q2 2027	Survey fase 3	Deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 3

7.3 Fall-back scenario

Bovenstaande overzichten gaan er vanuit dat de planning rondom de transitie wordt gehaald. Richting het moment van de overstap naar de nieuwe regeling zijn er echter nog een aantal go/no go momenten.

Waar mogelijk worden grote communicatie-uitingen niet net voor een go/no go moment uitgestuurd, omdat het risico bestaat dat de communicatie achterhaald is als er sprake is van een 'no go'. In het geval de overstap niet doorgaat moeten belanghebbenden daarover worden geïnformeerd. Belanghebbenden zijn:

- Sociale partners
- Belanghebbendenorganen
- Deelnemers
- Administratiekantoren
- Softwareontwikkelaars

Boodschap:

De inhoud van de communicatie over de gevolgen van de no go kan opgesplitst worden in verschillende fases:

Fase 1: De invoering van de nieuwe regeling en het overzetten van de bestaande rechten is uitgesteld. 1 januari 2027 is niet de invaardatum. Alles loopt door zoals het was. In specifieke situaties kan dit gevolgen hebben. Daarover informeren we je binnenkort.

Fase 2: De gevolgen van het uitstel voor gemaakte/te maken keuzes en het doorgeven van aanvragen (bijv. waardeoverdracht).

Fase 3: De nieuwe invaardatum is bekend.

Middelen:

Communicatie zal digitaal plaatsvinden, aangezien onze communicatie tot dit moment ook steeds digitaal is geweest. Dit betekent dat de volgende middelen ingezet worden:

- Informatie op de website en in portalen aanpassen
- E-mailservice
- Nieuwsbericht
- Procesbrieven aanpassen
- Q&A op de website (die ook door klantenservice gebruikt wordt)

8. Evaluatie

We meten op verschillende manieren of de communicatie het gewenste effect heeft. Zo nodig passen we de communicatie aan. We kiezen voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

8.1 Kwantitatief onderzoek

Onlangs hebben we een deelnemersonderzoek gehouden waarvan de resultaten dienen als grondslag voor de subdoelen in paragraaf 4.2. De komende periode herhalen we dit onderzoek na elke fase van de transitiecommunicatie om de subdoelen van die fases te kunnen meten.

We zetten daarvoor een kort online onderzoek uit onder de actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. We meten in ieder geval de scores op de subdoelen:

- Weet dat kring G per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt.
- Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
- Heeft de eerste / tweede berekening bekeken en begrijpt wat de vernieuwde pensioenregeling betekent voor het eigen pensioen.

We nemen ook vragen op over de gewenste manier van communiceren (begrijpelijkheid, frequentie, middelenmix). We stellen maximaal 10 vragen. We houden het onderzoek kort, zodat deelnemers eerder bereid zijn (meermaals) mee te doen.

Naast dit online onderzoek, leveren de volgende gegevens ons ook inzichten:

- Statistieken en gebruik website en portaal
- Statistieken digitale nieuwsbrieven
- Inzet van duimpjes bij digitale verzendingen (feedback, duim omhoog of omlaag met eventuele toelichting)
- Aantal reacties bij klantenservice
- Beschikbare e-mailadressen

- Kennisdeling via Pensioenfederatie
- Ervaringen bij andere kringen binnen DNAPF en andere fondsen bij AZL
- Aanvullende richtlijnen van de toezichthouders
- Berichtgeving in media

8.2 Kwalitatief onderzoek

We organiseren op verschillende momenten een situatie met persoonlijk contact (online- of fysieke bijeenkomst). We gebruiken deze momenten om feedback op te vragen. Zowel tijdens een sessie als na afloop.

Daarnaast is er nauw contact met klantenservice over het soort vragen dat gesteld wordt. Op de website en in de portalen kunnen we relatief snel schakelen met vraag en antwoord.

9. Beheersmaatregelen

We richten beheersmaatregelen in om te waarborgen dat alle informatie die we in het kader van de transitie verzamelen correct is, dat we deze informatie correct verwerken en dat de informatie die onze doelgroepen ontvangen begrijpelijk, tijdig, evenwichtig en correct is. Verder nemen we maatregelen in onze administratie om ervoor te zorgen dat de berekeningen rondom de transitie correct uitgevoerd worden en dat de migratie van het oude naar het nieuwe pensioensysteem beheersbaar verloopt. In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste maatregelen; dit overzicht is niet uitputtend.

9.1 Verkrijgen van correcte informatie

- De bestuursadviseurs van DNAPF zorgen voor een inhoudelijke en juridische toets van de communicatie-uitingen.
- Communicatie die wordt gebaseerd op aangeleverde input en door uitvoeringsorganisatie AZL wordt geredigeerd, wordt altijd eerst voor akkoord voorgelegd aan degene die de informatie aanlevert.
- Uitvoeringsorganisatie AZL levert ook generieke communicatie aan ons fonds. Denk hierbij aan generieke aanpassingen van websiteteksten. Hierbij vindt er een inhoudelijke review plaats binnen de uitvoeringsorganisatie AZL door een senior bestuursadviseur/pensioenjurist.

9.2 Juiste verwerking van de verkregen informatie

- De op basis van het geselecteerde adresbestand worden aangemaakte brieven steekproefsgewijs gecheckt door de interne accountmanager van ons fonds aan de hand van de gegevens die in de administratie staan. Zo wordt de kans op datalekken en fouten geminimaliseerd. Van de verzendingen wordt voor de ISAE 3000 audit evidence vastgelegd.
- UPO's worden door uitvoeringsorganisatie AZL geautomatiseerd aangemaakt. De inregeling hiervan verloopt via het change managementproces waarbij de geautomatiseerde aanmaak en de brieven inhoudelijk worden gecontroleerd

voordat deze in productie gaan. Hierbij wordt getoetst of gegevens en bedragen op het UPO overeenkomen met gegevens in onze administratie. Change management en UPO mutaties vallen beide in scope van de jaarlijkse ISAE 3402 audit. Vanuit de selecties UPO mutaties worden onder andere de brieven (nogmaals) inhoudelijk gecontroleerd. Bij geconstateerde afwijkingen wordt de oorzaak bepaald en worden alle UPO's gecontroleerd die hierdoor geraakt zouden kunnen zijn. Er zijn geen bevindingen geconstateerd in de uitgevoerde ISAE controles in 2024.

- Voor de uitvoering van de nieuwe administratie wordt gebruik gemaakt van Festina Finance. Festina Finance volgt hierbij de Nederlandse wetgeving. De programmatuur die de URM-berekeningen verzorgt, is bij het inregelen uitvoerig getest. Bij de oplevering is nogmaals getest op correcte berekeningen. Het proces is geautomatiseerd ingeregeld zodat alle data uit de administratie wordt overgenomen. Schaduwberekeningen worden gemaakt door het actuaariaat.
- De huidige ISAE 3402 beschrijft in hoofdstuk 5 de wijze waarop uitvoeringsorganisatie AZL datakwaliteit waarborgt, o.a. door aansluiting met bronsystemen (BRP, UWV, UPA, etc.) en de 700 datacontroles van het datacontrolleraamwerk. De datacontrols zijn veelal application controls op juiste invoer van data (bijvoorbeeld aan de hand van onze portalen) die hiermee de datakwaliteit van de systemen aan de voorkant afdwingt.

9.3 Beheersmaatregelen tijdens en na de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

- Voor invaren dient datakwaliteit te worden vastgesteld aan de hand van het kader datakwaliteit opgesteld door DNB en de Pensioenfederatie. In het invaardossier is een risicoanalyse door het fonds alsmede een data-analyse uitgevoerd (dit kan door uitvoeringsorganisatie AZL of een andere partij). Het invaardossier wordt vervolgens getoetst door een externe auditor.
- Een externe partij voert een controle uit bij invaren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de risicoanalyse op datakwaliteit die wordt uitgevoerd in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Bij de beoordeling

wordt gebruik gemaakt van de rapportage “invaardossier” opgesteld door een externe accountant.

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

9.4 Communiceren van correcte informatie naar de deelnemers

- We voeren de transitie zo evenwichtig mogelijk uit en we informeren deelnemers zo goed mogelijk. Als een deelnemer desondanks ontevreden is, dan hebben we een klachtenregeling en verwijzen we door naar de Geschilleninstantie Pensioenen.
- Naast het risico van incorrecte informatie is een ander risico dat de klantenservice overvraagd wordt door deelnemers, bijvoorbeeld omdat deelnemers de aangeboden communicatie niet begrijpen of omdat ze zich zorgen maken over hun pensioen. Dit risico wordt gemitigeerd met de volgende beheersmaatregelen:
 - (Ex) deelnemers zullen gespreid worden aangeschreven. Het effect na het sturen van de eerste mailings op het aantal binnenkomende vragen zal worden gemeten. Bij het inplannen van de vervolmailings zal met dit effect rekening gehouden worden. Ook ervaringen van uitvoeringsorganisatie AZL met pensioenfondsen die eerder zijn overgegaan naar de nieuwe regels dan kring G zullen hierbij worden gebruikt.
 - Medewerkers van de klantenservice worden door middel van opleiding specifiek voorbereid op vragen rondom de transitie.

9.5: Externe Audit/ Assurance

- Vanaf 2026 (verslagjaar 2025) komen er twee ISAE 3402-rapportages beschikbaar vanuit AZL. Eén voor de oude en één voor de nieuwe omgeving, totdat de oude systemen zijn uitgefaseerd. Ook wordt er een ISAE 3000 rapportage voor de oude en nieuwe omgeving beschikbaar gesteld.

9.6 Correcties

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

Bijlage 1 | Overzicht te communiceren bedragen

In de eerste en tweede berekening moet een aantal bedragen gecommuniceerd worden. Al deze bedragen worden getoond zonder en mét wijziging van de pensioenregeling. Hieronder zetten we voor elke doelgroep op een rij welke bedragen we communiceren.

Deelnemers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw

- Ouderdomspensioen:
 - Opgebouwde pensioenaanspraak (als uitkering, nominaal bedrag)
 - Reglementair te bereiken pensioen (als uitkering, nominaal bedrag)
 - Te bereiken pensioen als reëel bedrag in 3 scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
 - De mogelijke ontwikkeling van het te bereiken pensioen als reëel bedrag (in het verwachte scenario) na ingang van het pensioen. De ontwikkeling wordt weergegeven in 3 scenario's in de navigatiemetafoor.
- Nabestaandenpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden tijdens dienstverband, inclusief eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht
 - Bij overlijden na pensioeningang
- Wezenpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden tijdens dienstverband, inclusief eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht
 - Bij overlijden na pensioeningang
- Arbeidsongeschiktheid (indien van toepassing):
 - Hoogte dekking, duur uitkering.
 - Premievrije pensioenopbouw

Gewezen deelnemers en gewezen partners in geval van conversie

- Ouderdomspensioen:
 - Opgebouwde pensioenaanspraak (als uitkering, nominaal bedrag)
 - Opgebouwde pensioenaanspraak als reëel bedrag in 3 scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor

- De mogelijke ontwikkeling van het te bereiken pensioen als reëel bedrag (in het verwachte scenario) na ingang van het pensioen. De ontwikkeling wordt weergegeven in 3 scenario's in de navigatiemetafoor
- Nabestaandenpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden voor pensioeningang (eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht)
 - Bij overlijden na pensioeningang
- Wezenpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden voor pensioeningang (eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht)
 - Bij overlijden na pensioeningang

Gepensioneerden en gewezen partners met ingegaan verevend ouderdomspensioen

- Ouderdomspensioen:
 - Pensioenrecht op transitiedatum
- (Bijzonder) nabestaandenpensioen (indien van toepassing)
- Wezenpensioen (indien van toepassing)

Nabestaandenpensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Wezenpensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Arbeidsongeschiktheidspensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Gewezen partners in geval van verevening

- Verevend ouderdomspensioen (indien van toepassing)
- Bijzonder nabestaandenpensioen (indien van toepassing)

Bijlage 2 | Deelnemers met life event in transitieperiode

Deelnemers die te maken hebben met een life event rond de transitiedatum zijn een speciale groep in de communicatie. Met 'Rond de transitiedatum' bedoelen we hier: na de peildatum voor de eerste berekening en vóór de tweede berekening. De peildatum ligt waarschijnlijk rond 1 januari 2027, maar dat is nu nog niet zeker.

Communicatie gevolgen life event

Deelnemers die in die periode door een life event van status veranderen nemen we zo goed mogelijk mee in de communicatie over de nieuwe pensioenregeling. Dat gebeurt via de procesbrieven die een deelnemer vanwege een life event ontvangt.

Tweede berekening na life event

Een deelnemer in een life event rond de transitie krijgt van een tweede berekening de versie die past bij de nieuwe status van de deelnemer. Stel dat een actieve deelnemer op 1 januari 2027 uit dienst gaat. Dan ontvangt deze deelnemer:

- eerste berekening versie actieven
- tweede berekening versie gewezen deelnemers

Bij het huidige UPO gebeurt dat ook zo.

Bij overlijden (nieuwe nabestaanden)

Ook bij nieuwe partners en nieuwe wezen die ontstaan na het overlijden van een deelnemer vanaf de peildatum, kondigen we in de procesbrief de nieuwe regeling aan. Zo zijn ze wel op de hoogte, ondanks dat ze niet de eerste berekening krijgen.

Boodschap aan deze doelgroep

- *[na betuigen deelnemen] Je ontvangt vanaf <datum tussen eerste en tweede berekening> een nabestaandenpensioen van ons fonds.*
- *Vanaf 1 januari 2027 stappen we over op de nieuwe regels voor pensioen. Er verandert ook iets aan het nabestaandenpensioen.*
- *De hoogte van het nabestaandenpensioen volgens de nieuwe regels kunnen we pas in februari 2027 berekenen. Je ontvangt dan ook een eventuele correctie.*
- *Daarom ontvang je tot die tijd tijdelijk een nabestaandenpensioen volgens oude regels*
- *In maart 2027 ontvang je het nieuwe nabestaandenpensioen.*

Uit dienst

In de stopbrief die een deelnemer (die na de peildatum uit dienst gaat) ontvangt, nemen we een passage op dat dit overzicht nog gebaseerd is op de huidige pensioenregeling en dat er per 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling komt.

Boodschap aan deze doelgroep

- *Dit overzicht is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. Per 1 januari 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling.*
- *Wil je pensioen dat je bij ons fonds hebt opgebouwd meenemen naar je volgende werkgever? Weet dat dit pas kan zodra je volgende pensioenuitvoerder ook is overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen. Als een pensioenfonds de opgebouwde pensioenen niet meeneemt ('invaart') naar de nieuwe regels, dan geldt die regel niet.*
- *Dit zijn de gevolgen voor het nabestaanden en wezenpensioen.*
- *Bij uitdiensttreding vóór transitiedatum loopt u de compensatie mis.*

In dienst

Iedereen die na de peildatum nieuw in dienst komt krijgt de eerste berekening niet. Wel ontvangen die nieuwe deelnemers de startbrief. Daarin wordt ook de nieuwe regeling aangekondigd.

Boodschap aan deze doelgroep

- *Welkom bij ons pensioenfonds. Per 1 januari 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling. Wat dit voor jou betekent lees je in de berekening die je in 2026 ontvangt.*
- *Wil je pensioen dat je hebt opgebouwd bij je eventuele vorige werkgever(s) meenemen naar ons fonds? Weet dat dit pas kan zodra je vorige pensioenuitvoerder ook is overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen.*

Waardeoverdracht

Er kunnen geen waardeoverdrachten plaatsvinden van of naar fondsen die nog niet zijn overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen.

Om deelnemers hiervan bewust te maken wordt hieraan op de website aandacht besteed. Zowel op het deel van de website waar informatie over de nieuwe regeling staat, als op het deel van de website waar informatie staat over waardeoverdracht binnen de huidige regeling. Ook in de procescommunicatie is hier aandacht voor.

Boodschap over waardeoverdracht

Houd er rekening mee dat waardeoverdracht de komende jaren langer kan duren. Waardeoverdracht is namelijk alleen mogelijk als beide pensioenfondsen onder dezelfde regels vallen (behalve als een pensioenfonds de opgebouwde pensioenen niet onder de nieuwe regels laat vallen, ofwel niet invaart). Pensioenfondsen hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe regels. Daardoor kan het zijn dat waardeoverdracht tijdelijk niet mogelijk is. Wel kun je een aanvraag voor waardeoverdracht indienen, maar het kan langer duren voordat deze verwerkt wordt. Je krijgt bericht van het fonds als waardeoverdracht weer wordt opgepakt. Je pensioen blijft gewoon staan, er gaat geen pensioen verloren.

Met pensioen rond transitiedatum

Deelnemers die rond de transitiedatum bijna/met pensioen gaan krijgen extra aandacht in de procescommunicatie tijdens de aanvraag van hun pensioen. Daarnaast is klantenservice beschikbaar voor ondersteuning.

Met pensioen rond transitiemoment zelf

Deelnemers die rond het transitiemoment met pensioen gaan, begeleiden we sinds januari 2026 in de aanschrijfbrieven. Deze informatie staat ook op de microwebsite en in een nieuwsbericht op de website.

Met pensioen in Q1 2027

Deelnemers die in januari, februari of maart 2027 met pensioen willen gaan, vragen we om hun pensioen nog vóór 31 december 2026 aan te vragen.

Met pensioen vanaf Q2 2027

Deelnemers die vanaf april 2027 met pensioen gaan, vragen we om met het aanvragen te wachten tot na de freezeperiode.

Boodschap aan deze doelgroep

Ga je tussen 1 januari 2027 en april 2027 met pensioen, houd er dan rekening mee dat sommige zaken anders verlopen dan normaal:

- *Gaat jouw pensioen in januari, februari of maart 2027 in? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in die maanden? Dien je pensioenaanvraag uiterlijk op 31 december 2026 in. Gaat jouw pensioen in april 2027 in, of later? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in april 2027, of later? Dien je pensioenaanvraag dan in vanaf 1 april 2027.*
- *Jouw pensioen kan nog veranderen. We weten pas ná de overgang precies hoe hoog jouw pensioen wordt op basis van de nieuwe regeling. Dit kan ook gevolgen hebben voor de afkoop van kleine pensioenen;*

In januari en februari 2027 kun je geen wijzigingen en keuzes doorgeven via Mijn Pensioencijfers.