



Communicatieplan transitie

Wet toekomst pensioenen

21 oktober 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Opbouw en samenhang met algemeen communicatiebeleid	3
1.2	Pensioenfonds Vervoer en de nieuwe pensioenregeling in het kort.....	4
1.3	Algemene boodschappen	9
1.4	Verdere achtergrondinformatie.....	12
2.	De transitie meer in detail	12
3.	Beschrijving van de doelgroepen.....	14
3.1	Actieve deelnemers	14
3.2	Gewezen deelnemers.....	14
3.3	Pensioengerechtigden	15
3.4	Ex-partners (zonder uitkering)	16
3.5	Werkgevers.....	16
3.6	Bijzondere doelgroepen.....	16
3.7	Nadere beschrijving van de karakteristieken.....	18
3.8	Verwachte impact per doelgroep.....	19
4.	Doelen	25
5.	Algemene aanpak en overzicht activiteiten	32
5.1	Algemene aanpak	32
5.2	Boodschappen met oog op de transitie.....	40
5.3	Overzicht activiteiten.....	47
6.	Maatregelen met oog op correcte informatie	66
7.	Metten resultaten, evaluatie plan en eventueel bijstellen plan	67
8.	Bijlagen	69
	Bijlage 1 Concept brief eerste berekening (Laag 1 en Laag 2)	69
	Bijlage 2: Voorbeeld notificatie	82
	Bijlage 3 Schermen tool	83

1. Inleiding

1.1 Opbouw en samenhang met algemeen communicatiebeleid

Het communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan voor de nieuwe regeling van Pensioenfonds Vervoer. Het plan bevat een beschrijving van de uitgangssituatie voor de verschillende doelgroepen, een beschrijving van de doelgroepen zelf, de doelen en de aanpak voor de communicatie rondom de transitie naar de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer.

Proces

Het plan is gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen, de leidraad van de Pensioenfederatie, de leidraad van de AFM, de wensen en visie van het bestuur en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen van Pensioenfonds Vervoer. De kenmerken en voorkeuren zijn bekend door verschillende onderzoeken, gesprekken met deelnemers, de input vanuit de pensioenuitvoeringsorganisatie en de pensioenconsulenten. Het plan is voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan en besproken met de raad van toezicht. De sleutelfunctiehouders en de interne risicomanager hebben hun oordeel gegeven. De opmerkingen en adviezen van de diverse fondsorganen, de sleutelfunctiehouders en de interne risicomanager zijn verwerkt in dit plan.

Indeling

Het communicatieplan is als volgt opgebouwd:

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

Het communicatieplan is een dynamisch plan

De aanpak is uitgewerkt op basis van de stand van zaken met betrekking tot regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op moment van opstellen van dit plan. We houden rekening met de mogelijkheid dat de (economische) omstandigheden, kenmerken van deelnemers en het algehele sentiment ten aanzien van pensioen kan veranderen. Verder zijn een aantal aannames gedaan met betrekking tot de wijze waarop uitvoering kan worden gegeven aan de communicatie. Op details is hierover nog overleg met de pensioenuitvoeringsorganisatie. Mochten algemene ontwikkelingen (denk aan maatschappelijke, politieke, of economische ontwikkelingen) of ontwikkelingen bij groepen deelnemers aanleiding zijn om onderdelen van het plan te herzien, of duidelijk worden dat bepaalde onderdelen anders uitgevoerd gaan worden, dan passen we het plan aan.

Samenhang van dit plan met het transitieplan en het implementatieplan

Een overzicht van alle keuzes en maatregelen staat in het transitieplan. In het transitieplan staan ook de afwegingen en onderbouwing van de verschillende keuzes. Onderdeel van deze onderbouwing is de uitleg 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 mensen.

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

Samenhang van dit plan met het communicatiebeleidsplan

De aanpak in dit plan sluit aan bij het communicatiebeleid en de strategie van Pensioenfonds Vervoer. Het communicatiebeleidsplan beslaat de periode 2025-2027. De strategie beslaat de periode 2025-2030.

1.2 Pensioenfonds Vervoer en de nieuwe pensioenregeling in het kort

Pensioenfonds Vervoer is een bedrijfstakpensioenfonds met ongeveer 195.000 actieve deelnemers, 328.000 gewezen deelnemers en 120.000 pensioengerechtigden (afgerond). Het fonds beheert ca. 35 miljard euro en heeft een actuele dekkingsgraad van 121,6%.
(stand 30 juni 2025)

Huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling met een voorwaardelijke indexatie. Onderdeel van de pensioenregeling is een partnerpensioen (op opbouwbasis + risicobasis), een wezenpensioen (tot het 18e jaar en uiterlijk tot het 27e jaar zolang een kind studeert) en premievrije opbouw als de deelnemer arbeidsongeschikt wordt in de basisregeling. Voor de sectoren beroepsgoederenvervoer en besloten busvervoer is er een verplicht arbeidsongeschiktheidspensioen. De ambitie is dat de deelnemer een aantal jaar voor de AOW-leeftijd kan stoppen.

Nieuwe pensioenregeling

De sociale partners van de verschillende vervoerssectoren hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling. De geplande ingangsdatum is 1 januari 2027. Deze keuze is na een zorgvuldig gelopen proces voorgelegd aan de leden van de vakbonden en deze hebben daarmee ingestemd. Van het hoorrecht is gebruik gemaakt door de ANBO. De sociale partners hebben ervoor gekozen alle opgebouwde pensioenen om te zetten naar de nieuwe pensioenregeling. Als het mogelijk is, krijgen deelnemers die naar verwachting nadeel hebben van het afschaffen van de doorsneesystematiek een compensatie.

Wat verandert er?

De overgang naar de solidaire premiereregeling en het invaren van alle opgebouwde pensioenen komt op hoofdlijnen neer op het volgende:

Thema 1	Actieve deelnemers bouwen een persoonlijk pensioenvermogen op voor pensioen
1a	Het grootste deel van de premie is bedoeld voor de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen. Een klein deel van de premie wordt gebruikt voor verzekeringen.
1b	Het persoonlijk pensioenvermogen wordt belegd
1c	De toedeling van het rendement is afhankelijk van iemands leeftijd

Thema 2	Het verwachte pensioen is een inschatting
2a	Pensioenfonds Vervoer berekent op basis van het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen en de verwachtingen voor de toekomst het verwachte persoonlijk pensioenvermogen op een zelfgekozen gewenste pensioendatum in 3 scenario's. Op basis daarvan wordt een inschatting gemaakt van het pensioen. Kiest iemand nog niet voor een gewenste pensioendatum, dan rekenen we met de AOW-leeftijd en 68 jaar.
2b	De inschatting van het pensioen gaat meer schommelen dan in de huidige pensioenregeling, zeker als de deelnemer nog jong is.

Thema 3	Pensioengerechtigden krijgen een variabel pensioen
3a	Een pensioengerechtigde 'koopt zich in' in een collectief belegd vermogen op het moment dat hij of zij de uitkering laat ingaan
3b	De hoogte van het pensioen bij de start hangt af van de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen dat de (gewezen) deelnemer heeft opgebouwd en de inkoopfactor vanwege de rente op het moment dat de (gewezen) deelnemer het pensioen laat ingaan en de hoogte van het spreidingsvermogen.
3b	De hoogte van de uitkering in de volgende jaren hangt af van het resultaat op het belegd vermogen, verhogingen en verlagingen die nog niet zijn verwerkt en een voorziening die afhankelijk is van de levensverwachting, de rente en het (samenstelling van) het aantal pensioengerechtigden in het collectief.
3c	Er zijn drie maatregelen om de uitkering stabiel te houden: de wijze van beleggen, het spreiden van de verhogingen en verlagingen en de solidariteitsreserve.
3d	Verhogingen en verlagingen die nog verwerkt moeten worden, worden 'ondergebracht' in een spreidingsvermogen.

Thema 4	Het partnerpensioen verandert
4a	Tijdens een dienstverband is er een partnerpensioen verzekerd ter hoogte van 35% van het pensioengevend loon.
4b	Er geldt een eerbiedigende werking met betrekking tot het partnerpensioen dat is opgebouwd op de transitiedatum. Hiervoor wordt een separate pensioenpot aangehouden. Door rendement, inkoopfactor en spreidingsvermogen kan de hoogte van het partnerpensioen na de transitie afwijken van het partnerpensioen vóór de transitie. Het 'eerbiedigende' ziet dus toe op de waarde op het moment van de transitie.
4c	Bij pensioneren wordt standaard een deel van het persoonlijk pensioenvermogen afgesplitst voor inkoop van het partnerpensioen. Standaard is er na pensioneren een uitkering voor de partner ter hoogte van 70% van het pensioen voor de deelnemer zelf. De deelnemer en zijn of haar partner kunnen hiervan afwijken en meer, minder of geen partnerpensioen verzekeren.
4d	Gaat een deelnemer uit dienst en bouwt hij of zij daardoor geen persoonlijk pensioenvermogen meer op bij Pensioenfonds Vervoer? Dan loopt de verzekering van het partnerpensioen 6 maanden kosteloos door. Daarna kan de deelnemer op vrijwillige basis het partnerpensioen blijven verzekeren (mits de voormalige

	deelnemer niet via een andere pensioenregeling een partnerpensioen verzekerd heeft). De deelnemer betaalt de premie voor deze verzekering uit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen voor pensioen. Dreigt het pensioen onder de afkoopgrens te komen door deze verzekering, dan is vrijwillig blijven verzekeren niet (meer) mogelijk.
--	--

Thema 5	Het wezenpensioen verandert
5a	Tijdens een dienstverband is er een wezenpensioen verzekerd ter hoogte van 7% van het pensioengevend loon.
5b	Heeft de deelnemer bij pensioneren kinderen jonger dan 25 jaar? Dan blijft het wezenpensioen kosteloos verzekerd.
5c	Er geldt een eerbiedigende werking met betrekking tot het wezenpensioen dat is opgebouwd op de transitiedatum.
5d	Gaat een deelnemer uit dienst en bouwt hij of zij daardoor geen persoonlijk pensioenvermogen meer op bij Pensioenfonds Vervoer? Dan loopt de verzekering van het wezenpensioen 6 maanden kosteloos door. Daarna kan de deelnemer op vrijwillige basis het wezenpensioen blijven verzekeren (mits de voormalige deelnemer niet via een andere pensioenregeling een wezenpensioen verzekerd heeft). De deelnemer betaalt de premie voor deze verzekering uit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen. Dreigt het pensioen onder de afkoopgrens te komen door deze verzekering, dan is vrijwillig blijven verzekering niet (meer) mogelijk.
5e	Elk kind krijgt een wezenpensioen tot het kind 25 jaar is.
5f	Het wezenpensioen dat onder de eerbiedigende werking valt, wordt uitgekeerd tot het kind 18 jaar is. Studeert een kind of volgt het een opleiding na zijn of haar 18 ^e ? Dan ontvangt het kind het wezenpensioen uiterlijk tot zijn of haar 27 ^e .

Thema 6	De doorsneesystematiek vervalt
6a	Het pensioen dat de inleg oplevert, hangt in de nieuwe regeling voor een groot deel af van de periode (duur) dat de inleg belegd kan worden. In de huidige/oude pensioenregeling leverde iedere euro inleg hetzelfde pensioen op (=doorsneesystematiek).
6b	Dit levert mogelijk een nadeel op voor deelnemers met een kortere periode/duur tot zij het pensioen in laten gaan.
6c	Deze groep krijgt een compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek. Als het financieel kan (dekkingsgraad >107%) direct (geheel) bij de transitie in 1x en anders (al dan niet gedeeltelijk) over maximaal 10 jaar uit de premie. De premie wordt hiervoor niet verhoogd.

Thema 7	Het fondsvermogen wordt op de transitiedatum verdeeld.
7a	Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de verdeling van het fondsvermogen. i. Het grootste deel wordt gebruikt om de waarde van het (opgebouwde) pensioen toe te kennen als startkapitaal.

	ii. Een deel wordt gebruikt voor het vereiste eigen vermogen en de operationele reserve. iii. Een deel wordt gebruikt als compensatie voor oudere actieve deelnemers. Dit is extra geld voor het persoonlijk pensioenvermogen. iv. Een deel wordt gebruikt voor het vullen van de solidariteitsreserve v. Het resterende deel wordt gebruikt om de startkapitalen (van alle doelgroepen) te verhogen
7b	Hoeveel vermogen er verdeeld kan worden, hangt af van de financiële situatie (dekkingsgraad) op de transitiedatum

Wat blijft hetzelfde:

- De deelnemer legt nog steeds samen met de werkgever geld in voor het pensioen.
- De hoogte van de premie (30% van de pensioengrondslag) blijft gelijk.
- De deelnemer ontvangt een pensioen zo lang hij of zij leeft.
- Er blijft een partner- en wezenpensioen
- Er blijft premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (zelfde niveau)
- Voor de sectoren besloten busvervoer en beroepsgoederenvervoer blijft het arbeidsongeschiktheidspensioen (verplicht).
- De vrijwillige excedentregeling en het Tijdelijk Extra Partnerpensioen blijven.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de nieuwe pensioenregeling en de impact voor verschillende doelgroepen meer in detail.

Doelgroepen

De belangrijkste doelgroepen zijn:

- De actieve deelnemer, met speciale aandacht voor deelnemers die nieuw in dienst komen kort voor de transitie en de deelnemers die nadenken over het aanvragen van het pensioen en het pensioen daadwerkelijk willen aanvragen.
- De gewezen deelnemers, met ook speciale aandacht voor de gewezen deelnemers die nadenken over het aanvragen van het pensioen en het pensioen daadwerkelijk willen aanvragen.
- De pensioengerechtigden, waaronder de gepensioneerden, de nabestaanden en de arbeidsongeschikte deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen.
- De gewezen partners, deze groep bestaat uit ex-partners met een eigen recht op pensioen en ex-partner met een aanspraak op een verevend pensioen en een bijzonder partnerpensioen.
- De werkgevers, deze groep bestaat uit een grote groep kleine werkgevers, een redelijke grote groep middelgrote werkgevers en een klein aantal grote werkgevers.

In hoofdstuk 3 staan alle doelgroepen meer in detail beschreven

Uitgangspunten voor de communicatie tijdens en over de transitie

Het fonds heeft een aantal waarden en statements die van belang zijn voor de communicatie in het algemeen. Deze waarden zijn leidend tijdens de communicatie over de transitie.

Keuzevrijheid

- Wij communiceren helder, zodat deelnemers zelf goede beslissingen kunnen nemen
- We dragen eraan bij dat mensen doordachte keuzes kunnen maken rondom hun pensioen

Toegankelijkheid

- We zijn toegankelijk en open voor iedere deelnemer, ongeacht kennis van taal of pensioen.
- We behandelen alle deelnemers en werkgevers gelijk

Transparantie

- Wij geloven dat openheid een eerlijkheid noodzakelijk is voor vertrouwen in elkaar
- Wij vinden dat onze keuzes uitlegbaar moeten zijn.

Vertrouwen

- Wij vinden het van het grootste belang dat het vertrouwen in ons fonds blijft bestaan

Betrokkenheid

- Wij geven deelnemers het gevoel dat ze geen nummer zijn
- Wij spelen in op de specifieke kenmerken van onze deelnemers; hierdoor voelen zij zich thuis
- Wij spelen in op de situatie van onze deelnemers

Dienstbaarheid

- Wij zijn onze deelnemers en werkgevers zo goed mogelijk van dienst en informeren hen zo goed mogelijk
- Wij spelen in op de behoeften van deelnemers, ook voordat ze deze zelf realiseren
- Wij begeleiden deelnemers bij financiële beslissingen rond pensioen en inkomen
- Wij ondersteunen deelnemers, zodat zij tijdig kunnen bedenken wat zij willen
- Wij helpen werkgevers met pensioen gerelateerde taken

Verantwoordelijkheid

- Wij beschermen deelnemers zoveel als mogelijk tegen risico's en verkeerde keuzes

Rust

- Wij leiden deelnemers niet af met informatie die niet direct betrekking op hen heeft
- Wij zijn duidelijk over wanneer een deelnemer een keuze nog kan terugdraaien en wanneer een keuze definitief is

Hoogwaardigheid

- Wij richten ons op een hoog serviceniveau
- Wij steken energie in de ontwikkeling en vooruitgang van onze dienstverlening

Aanvullend houden we rekening met de volgende factoren in het bijzonder, die belangrijk zijn met oog op de transitie:

- Het belang dat de deelnemer hecht aan tijdig kunnen pensioneren. Het werk van veel deelnemers valt in de categorie 'zwaar beroep'.
- Een groep maakt zich zorgen over de nieuwe regeling of veranderingen in 'het pensioen'.
- Deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers verschillen in geletterdheid, rekenvaardigheid en digitale vaardigheid. Ca. 17% van de deelnemers heeft moeite met lezen en schrijven.
- We zijn wettelijk verplicht een grote hoeveelheid informatie te verstrekken en willen informatie overload voorkomen.

We vertalen deze waarden en factoren waar we rekening mee houden naar de volgende uitgangspunten voor de communicatie:

1. We stellen onze communicatie altijd op vanuit het perspectief van degene voor wie de communicatie is bedoeld
2. We communiceren gelaagd. Dat wil zeggen dat we informatie die het meest relevant en begrijpelijk is het meest prominent aanbieden. We zorgen ervoor dat meer gedetailleerde informatie eenvoudig vindbaar is of samen met de 'eerste laag' aangeboden wordt.
3. We zijn zo persoonlijk mogelijk
4. We zijn vriendelijk
5. We gebruiken altijd, in alle uitingen en documenten, eenvoudige en begrijpelijke taal. We gaan uit van geen tot weinig kennis van pensioen.
6. We vullen geen gedachtes in voor de ander. We laten de ontvanger zelf conclusies trekken en werken aan realistische verwachtingen. Dat doen we door context te bieden, eerlijk en evenwichtig te communiceren.
7. Als iemand iets moet of kan doen, is duidelijk wat én hoe diegene dat moet of kan doen. We maken een actie altijd zo eenvoudig mogelijk.
8. Uitingen sluiten op elkaar aan. We zijn consistent: in termen, in argumenten en in de wijze van presentatie.
9. We bieden een 'hulplijn' aan. Wie vragen heeft, graag wil dat we meedenken of ergens zelf niet uitkomt, kan altijd terecht bij de pensioenconsulenten of een medewerker van de front office bij de pensioenuitvoeringsorganisatie. Dit kan via meerdere kanalen: een fysieke afspraak, een bijeenkomst, telefoon, e-mail, chat of videobellen.
10. We gaan altijd na of de basisboodschappen correct verwerkt zijn in de uiting.

We passen deze 10 uitgangspunten als het kan toe in alle vormen van communicatie.

In hoofdstuk 5 staat een uitgebreide beschrijving van de uitgangspunten en de strategie.

1.3 Algemene boodschappen

We werken met een serie vaste boodschappen. Het doel van deze boodschappen is beter begrip van pensioen en een actieve houding als het gaat om het volgen van het pensioen en het maken van keuzes. De boodschappen zijn ook bedoeld om werkgevers duidelijk te maken dat we hen zoveel mogelijk ontzorgen, dat Pensioenfonds Vervoer een waardevolle regeling uitvoert. De werkgever kan dit inzetten in de eigen communicatie en aangeven dat de vervoerssector op dit punt aantrekkelijk is ten opzichte van andere sectoren. Dit o.a. om werknemers te kunnen behouden voor de sector.

Boodschappen voor actieve deelnemers:

- Jij betaalt samen met je werkgever voor je (eigen) pensioen
- Je pensioenpakket is een compleet pakket: pensioen voor jezelf, uitkering voor je partner als je overlijdt en pensioen als je arbeidsongeschikt bent.
- Het is belangrijk je pensioen te volgen. Je pensioen kan uiteindelijk lager, maar ook hoger uitvallen dan de inschatting op dit moment. Daarom is het goed een vinger aan de pols te houden zodat je ziet welke kant het opgaat.
- Mee- en tegenvallers vang je met elkaar op.
- Het pensioenfonds belegt het geld om er een volwaardig pensioen van te maken.
 - Je krijgt je inleg dubbel en dwars terug
 - Er is altijd een pensioen voor je; daar zorgen we voor
 - Het collectief heeft voordelen; een gezamenlijk pensioen levert je meer op
 - We houden rekening met het milieu en mensenrechten. Rendement behalen en duurzaam beleggen gaan bij ons hand in hand.
- Het pensioenfonds heeft geen winstoogmerk. Bij alles wat het doet, gaat het erom dat jij en alle anderen bij Pensioenfonds Vervoer een zo goed mogelijk pensioen krijgen.
- Jij bepaalt wanneer je je pensioen laat ingaan.
- Maak (online) een pensioenplan, zodat je ziet wat er kan.
- De pensioenconsulenten en de medewerkers aan de telefoon staan voor je klaar om je te helpen als je een vraag hebt of nadenkt over je pensioen.

Boodschappen voor gewezen deelnemers:

- Je hebt samen met je voormalige werkgever geld ingelegd voor je pensioen
- Het is belangrijk je pensioen te volgen. Je pensioen kan uiteindelijk lager, maar ook hoger uitvallen dan de inschatting op dit moment. Daarom is het goed een vinger aan de pols te houden zodat je ziet welke kant het opgaat.
- Het pensioenfonds belegt het geld om er een volwaardig pensioen van te maken.
 - Je krijgt je inleg dubbel en dwars terug
 - Er is altijd een pensioen voor je; daar zorgen we voor
 - We houden rekening met het milieu en mensenrechten. Rendement behalen en duurzaam beleggen gaan bij ons hand in hand.
- Het pensioenfonds heeft geen winstoogmerk. Bij alles wat het doet, gaat het erom dat jij en alle anderen bij Pensioenfonds Vervoer een zo goed mogelijk pensioen krijgen.
- Jij bepaalt wanneer je je pensioen laat ingaan
- Onze medewerkers aan de telefoon en de pensioenconsulenten staan voor je klaar om je te helpen als je een vraag hebt of nadenkt over je pensioen.

Boodschappen voor arbeidsongeschikte deelnemers:

Zie actief of gewezen deelnemers +

- Je bouwt 'premievrij' pensioen op bij Pensioenfonds Vervoer. Dat betekent dat je geen inleg betaalt voor (een deel van) de opbouw van je pensioen. Dat blijft zo.

- Wil je weten wanneer je je pensioen kunt laten ingaan? En of er zaken zijn waar je rekening mee moet houden omdat je een WIA-uitkering ontvangt? Neem dan contact op met een van onze pensioenconsulenten.
- We adviseren je dat hoe dan ook een keer te doen vóór je AOW krijgt.

Boodschappen voor gewezen partners met een geconverteerd pensioen

- Het is belangrijk uw pensioen te volgen. Uw pensioen kan uiteindelijk lager, maar ook hoger uitvallen dan de inschatting op dit moment. Daarom is het goed een vinger aan de pols te houden zodat u ziet welke kant het opgaat.
- Het pensioenfonds belegt het geld om er een volwaardig pensioen van te maken.
 - Er is altijd een pensioen voor u; daar zorgen we voor
 - We houden rekening met het milieu en mensenrechten. Rendement behalen en duurzaam beleggen gaan bij ons hand in hand.
- Het pensioenfonds heeft geen winstoogmerk. Bij alles wat het doet, gaat het erom dat u en alle anderen bij Pensioenfonds Vervoer een zo goed mogelijk pensioen krijgen.
- U bepaalt wanneer u uw pensioen laat ingaan
- Onze medewerkers aan de telefoon en de pensioenconsulenten staan voor u klaar om u te helpen als u een vraag heeft of nadenkt over uw pensioen.

Pensioengerechtigden

- Er is altijd een pensioen voor u; daar zorgen we voor.
- We beleggen op zo'n manier dat de kans dat uw pensioen omlaaggaat klein is.
- Er is een (solidariteits)reserve, die bedoeld is om de kans te verkleinen dat uw pensioen een jaar naar beneden gaat. Tegelijk streven we ernaar dat uw pensioen omhooggaat, zodra het kan.
- We houden rekening met het milieu en mensenrechten. Rendement behalen en duurzaam beleggen gaan bij ons hand in hand.
- Het pensioenfonds heeft geen winstoogmerk. Bij alles wat het doet, gaat het erom dat u en alle anderen bij Pensioenfonds Vervoer een zo goed mogelijk pensioen krijgen.
- Heeft u een vraag? Dan staan we voor u klaar.

Gewezen partners (verevend pensioen):

- Als uw ex-partner met pensioen gaat, krijgt u uw deel van het pensioen dat uw ex-partner heeft opgebouwd.
- Uw pensioen kan uiteindelijk lager, maar ook hoger uitvallen dan de inschatting op dit moment.

Werkgevers:

- We maken het u zo makkelijk mogelijk
- Pensioen is een waardevolle arbeidsvoorwaarde. Het pensioenpakket is heel compleet.
- Samen werken we aan een goed pensioen voor uw werknemers. Zo krijgen ze de inleg die u en uw werknemers betalen dubbel en dwars terug.

1.4 Verdere achtergrondinformatie

Correcte informatie

We zorgen er met verschillende beheersmaatregelen voor dat de uitingen inhoudelijk kloppen. In hoofdstuk 5 beschrijven we welke maatregelen we nemen en met welk doel. Ook beschrijven we hoe we ervoor zorgen dat de administratie zo foutloos mogelijk is voorafgaand aan de transitie.

Termen in dit plan

Transitiedatum: de dag waarop de nieuwe regeling formeel gezien start.
Transitieperiode: de periode vanaf de transitiedatum tot aan het moment waarop alle werkzaamheden met betrekking tot de transitie zijn afgerond.

Wat is er niet in scope van dit communicatieplan?

- Reguliere keuzebegeleiding. Het onderwerp keuzebegeleiding zien we in brede context en maakt onderdeel uit van het communicatiebeleid van het pensioenfonds. Vanzelfsprekend passen we het beleid met betrekking tot keuzebegeleiding aan als er keuzes ontstaan of wijzigen die verband houden met de Wtp of transitie. Bijvoorbeeld 'Bedrag ineens'.
- Algemene onderwerpen, die opgenomen zijn in het reguliere communicatieplan, zoals het verzamelen van e-mailadressen van deelnemers, het tijdig aanleveren van loongegevens door de werkgever of het vinden van verloren personen. De transitie naar de nieuwe regeling is niet van invloed op deze aanpak en andersom is er geen aanleiding om de aanpak te wijzigen met oog op de transitie.

2. De transitie meer in detail

In aanvulling op de thema's die beschreven staan in hoofdstuk 1, beschrijven we in dit hoofdstuk een aantal elementen van de nieuwe pensioenregeling meer in detail:

- De planning is dat de huidige regeling op 1 januari 2027 wordt omgezet naar een solidaire premieregeling.
- Momenteel heeft Pensioenfonds Vervoer een middelloonregeling. De inleg is een doorsneepremiepercentage van de pensioengrondslag. Dit percentage is voor iedereen gelijk en levert ook voor iedereen hetzelfde pensioen op. In de nieuwe regeling staan afspraken over de (hoogte van de) inleg centraal en zijn er geen afspraken meer zijn over de opbouw van pensioen. Er is bij de bepaling van de hoogte van de premie wel uitgegaan van een ambitie. De verwachting is dat het gemiddelde pensioen gelijk of hoger is dan het geambieerde pensioen. Deze ambitie wordt echter niet actief gecommuniceerd, omdat niet elk pensioen gelijk of hoger zal zijn dan het geambieerde pensioen. De ambitie staat in het transitieplan en de opdrachtaanvaarding. De hoogte van het uiteindelijke pensioen hangt af van de hoogte van de inleg, het aantal jaren dat de inleg wordt belegd en het rendement op de beleggingen. Deze systematiek brengt met zich mee dat de inleg van iemand die jong is over het algemeen meer pensioen oplevert dan de inleg van iemand die nog maar een paar jaar pensioen kan opbouwen.

- Mocht de dekkingsgraad op de start/transitiedatum lager zijn dan 102%, dan gaan sociale partners met elkaar in gesprek en kunnen zij ervoor kiezen de start van de nieuwe regeling uit te stellen.
- Alle opgebouwde pensioenen, inclusief prepensioen, excedentpensioen, onvoorwaardelijke indexatie van excedentpensioen voor 2010, premievrijstelling van voor 2006 en opgebouwde nabestaandenpensioenen worden omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen voor pensioen in de nieuwe regeling.
- In de nieuwe regeling is de inleg gelijk aan de inleg in de huidige regeling: 30% van de pensioengrondslag. De hoogte van de eigen bijdrage van de deelnemer blijft naar verwachting ook gelijk (is aan cao-partijen). De ambitie voor het te bereiken pensioen is ook (min of meer) gelijk: als iemand 3 jaar voor de AOW-leeftijd stopt, is het streven dat deze persoon 80% van het netto laatstverdiende loon ontvangt (inclusief AOW).
- Het persoonlijk pensioenvermogen van de pensioengerechtigden wordt collectief belegd. Het streven is de uitkering zo stabiel mogelijk te houden. Mede hiervoor wordt een (solidariteits-)reserve aangelegd. Het streven is dat de kans op een verlaging zo klein mogelijk is en uitkeringen verhoogd kunnen worden. Sociale partners geven de voorkeur aan het voorkomen van een verlaging met een bescheiden verhoging boven een maximaal haalbare verhoging en een grotere kans op een verlaging van het pensioen. Verhogingen en verlagingen worden gespreid over een periode van 3 jaar.
- Maximale flexibiliteit m.b.t. keuzes voor de uitkering. Wie het pensioen laat ingaan, kan kiezen voor een hoog/laag combinatie en tijdelijk extra pensioen tot men AOW ontvangt. Wellicht wordt het in de toekomst ook mogelijk te kiezen voor een 'bedrag ineens'.
- In de nieuwe regeling is in de opbouwfase voor de partner 35% van het pensioengevend loon verzekerd als partnerpensioen.
- Op moment van pensioneren wordt standaard 70% van het pensioen verzekerd als partnerpensioen. Een deelnemer kan hiervan afwijken door te kiezen voor een lager of hoger partnerpensioen. Het hogere partnerpensioen mag maximaal 100% van het ouderdomspensioen zijn dat overblijft na deze 'uitruil'.
- In de nieuwe regeling is voor elk kind tot hun 25e jaar 7% van het pensioengevend loon verzekerd tijdens het actieve dienstverband. Na pensioneren is het wezenpensioen voor de gepensioneerde met nog kinderen onder de 25 jaar zonder premie verzekerd.
- Na uitdiensttreding loopt de verzekering van het partnerpensioen en wezenpensioen standaard 6 maanden kosteloos door. De verzekering loopt in de huidige regeling van Pensioenfonds Vervoer ook al 6 maanden door. Na deze periode kan de gewezen deelnemer de verzekeringen op vrijwillige basis voortzetten (mits niet elders een partner- en wezenpensioen verzekerd is).
- Bij het aanvragen van het pensioen krijgt de pensioengerechtigde zekerheid over de hoogte van het pensioen (de inkoopfactor). De inkoopfactor staat steeds voor 6 maanden vooraf vast, zodat een deelnemer een pensioen al zes maanden voor de gewenste pensioendatum kan aanvragen en zekerheid heeft over de uitkering in het eerste jaar tot de eerstvolgende aanpassing. Deze zekerheid is nodig, omdat vaak daarna de dienstbetrekking met een werkgever wordt opgezegd.

3. Beschrijving van de doelgroepen

We beschrijven in dit hoofdstuk de verschillende doelgroepen. De beschrijving van de doelgroepen is gebaseerd op de situatie medio 2025. Dit hoofdstuk bevat nog geen doelen en geen aanpak. In de hoofdstukken hierna werken we voor de verschillende groepen wat we willen bereiken met de communicatie en hoe we dat gaan doen.

Verskillende bronnen dienen als basis voor de beschrijving:

- Administratie Pensioenfonds Vervoer (aantallen per doelgroep)
- Deelnemersonderzoeken 2018 t/m 2024 (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden)
- Werkgeversonderzoek 2018 t/m 2024 (werkgevers en administratiekantoren)
- Risicopreferentieonderzoek 2022 (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden)
- Input van de ANBO via het hoorrecht
- Inbreng van deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers in de consultatieperiode van 18 juli tot 15 september 2023
- Spontane reacties van deelnemers in mail en in gesprekken met de pensioenconsulenten
- Signalen en reacties van deelnemers en werkgevers die binnenkomen via bestuursleden en het bestuursbureau

3.1 Actieve deelnemers

Karakteristieken actieve deelnemers:

- ca. 195.000 actieve deelnemers
- Spreiding leeftijd 18-68 jaar
- Gaan gemiddeld met pensioen voor zij AOW krijgen (enkele maanden tot enkele jaren)
- Financieel afhankelijk van het pensioen van Pensioenfonds Vervoer. Deelnemers bouwen gemiddeld lang pensioen op bij Pensioenfonds Vervoer. Volgens CBS Statline zelfs tot 2,5x zo lang dan in andere sectoren.
- Weinig kennis van pensioen
- Weinig betrokken bij pensioen
- Staan redelijk positief tegenover het pensioenfonds en pensioen
- Opleidingsniveau LBO/MBO
- Relatief grote groep mensen is niet gewend teksten te lezen en informatie over abstracte onderwerpen te verwerken.
- Ca. 17% laaggeletterden

3.2 Gewezen deelnemers

Karakteristieken gewezen deelnemers:

- ca. 328.000 gewezen deelnemers
- Spreiding leeftijd 18-68 jaar, waaronder verhoudingsgewijs groot deel <55 jaar
- Vaak mensen die tijdelijk een baan in het vervoer hebben gehad, denk aan taxichauffeurs of koeriers

- Veel gewezen deelnemers hebben een klein pensioen
- Financieel beperkt afhankelijk van het pensioen van Pensioenfonds Vervoer
- Weinig kennis van pensioen
- Weinig betrokken bij het pensioenfonds
- Opleidingsniveau LBO/ MBO
- Variatie in opleidingsniveau en leesvaardigheid

3.3 Pensioengerechtigden

Karakteristieken pensioengerechtigden:

Ca. 120.000, waaronder gepensioneerden, nabestaanden (partners en wezen) en arbeidsongeschikten.

Hieronder de karakteristieken per groep pensioengerechtigden:

Gepensioneerden

- Van degenen die met pensioen gaan, heeft circa 40% een pensioen onder de afkoopgrens. In de meeste gevallen kiezen zij voor afkoop. Degenen die kiezen voor afkoop ontvangen dus geen maandelijks pensioen, maar een eenmalige uitkering.
- Van degenen met een pensioen boven de afkoopgrens, is men gemiddeld genomen tevreden met het pensioen van Pensioenfonds Vervoer.

Er was bij een deel van de pensioengerechtigden onvrede of bezorgdheid over het feit dat de pensioenen lang niet zijn verhoogd. Medio 2022 (3,24%), begin 2023 (3,09%) en begin 2024 (7,55%) zijn de pensioenen echter verhoogd met de maximaal mogelijke percentages. Op 1 januari 2025 was dit met slechts 0,4%. Hier zijn nagenoeg geen klachten over ontvangen.

- Gepensioneerden zoeken weinig interactie met het fonds.
- Als gepensioneerden al geïnteresseerd zijn, dan is dit alleen in de impact van de nieuwe regeling op hun eigen uitkering. Er is nagenoeg geen interesse in het 'waarom' (de regels zelf).

Nabestaanden

- Dit zijn wezen, partners en ex-partners
- De nabestaande partners zijn vooral vrouwen, gemiddeld 70+
- In 2024 is deze doelgroep meegenomen in het deelnemersonderzoek. Hieruit bleek vooral onvrede en onbegrip over de hoogte van het partnerpensioen.

Arbeidsongeschikten

- Deze groep bestaat uit ongeveer 10.000 personen. Vanaf het moment dat zij AOW ontvangen gaat het reguliere pensioen in.
- In 2024 zijn arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspensioen naast premievrije deelname meegenomen in het deelnemersonderzoek. Hieruit volgde tevredenheid over de hoogte van de aanvullende uitkering. Vaak wist men überhaupt niet dat er een arbeidsongeschiktheidspensioen was.

3.4 Ex-partners (zonder uitkering)

- Er is weinig over de doelgroep bekend, omdat we nog geen pensioen uitkeren aan deze groep en de interactie beperkt is.
- Een groot deel van de ex-partners is vrouw.
- Hebben de ex-partner en de deelnemer gekozen voor conversie, dan is een deel van het ouderdomspensioen en het bijzonder partnerpensioen omgezet in een eigen recht op pensioen en kan de ex-partner zelf bepalen wanneer dit pensioen ingaat. De impact van de overstap naar de nieuwe regeling is dan gelijk aan de impact voor een gewezen deelnemer.
- Hebben de deelnemer en de ex-partner gekozen voor verevening, dan is er naast het deel van het pensioen van de deelnemer ook een bijzonder partnerpensioen.
- Heeft de ex-partner afgezien van zijn of haar deel van het ouderdomspensioen, maar niet van het bijzonder partnerpensioen, dan is er alleen een latent partnerpensioen.

3.5 Werkgevers

Karakteristieken werkgevers:

- Ca. 8.500 werkgevers
- Zo'n 30 grote werkgevers, met professionele HR-afdeling, betrokken bij onderwerp pensioen
- Ca. 700 werkgevers met tussen de 50 en 500 werknemers, redelijk betrokken bij pensioen
- Ca. 7.800 werkgever met minder dan 50 werknemers, nauwelijks betrokken bij pensioen
- Ca. 80% van de werkgevers werkt met een administratiekantoor die alle administratieve taken voor ze uitvoert. Kennis van pensioen heeft dan vooral betrekking op de premie die men betaalt.
- Een grote wens van werkgevers is dat Pensioenfonds Vervoer overstapt op de loonaangifteketen. Dit vereenvoudigt de administratie voor werkgevers en hun eventuele administratiekantoor.
- Een klein deel van de werkgevers is vrijwillig aangesloten
- Een klein deel van de werkgevers moet zich in principe aansluiten, maar is vrijgesteld.
- Het aanleveren van de loongegevens verloopt over het algemeen goed. Er is echter elk jaar een groep die te laat de loongegevens aanlevert. Het pensioenfonds zet nu zo'n 5 jaar in op tijdig aanleveren. Dit met een zeer gestructureerd beleid ten aanzien van attenderen, rappelleren, manen, ambtshalve verhogingen opleggen en uiteindelijk boetes opleggen. Door dit beleid krimpt de groep die niet tijdig aanlevert elk jaar.

3.6 Bijzondere doelgroepen

We beschrijven hier een aantal bijzondere doelgroepen en de aandachtspunten. In de hoofdstukken hierna beschrijven we de aanpak en de wijze waarop we rekening houden met deze aandachtspunten.

(Gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden die niet taalvaardig en digitaal vaardig zijn

Ca. 17% van de deelnemers is niet of matig taalvaardig (laaggeletterd). Taalvaardigheid hangt samen met digitale vaardigheid. Ook is een groep minder digitaal vaardig omdat zij niet vertrouwd zijn met het gebruik van digitale systemen. We houden nu al rekening met deze groepen.

Groepen die in algemene zin kwetsbaar zijn

Er zijn verschillende groepen die kwetsbaar zijn. Een groot deel van de deelnemers is kort opgeleid. Zij hebben een lager abstractievermogen en vinden het vaak lastig om informatie over pensioen goed te

kunnen duiden. Er leven soms ook misvattingen die actief gedrag in de weg staan (bijv. dat alle toeslagen voor altijd verdwijnen). Verder zijn er groepen deelnemers die kwetsbaar zijn in financiële zin. Denk bijvoorbeeld aan arbeidsongeschikte deelnemers die premievrij een lager pensioen opbouwen dan dat zij zouden doen als zij niet arbeidsongeschikt waren. Deze groepen krijgen aandacht via de reguliere communicatie.

Het is niet altijd mogelijk om de kwetsbare deelnemers vooraf te identificeren. Daarom zetten we zetten we maximaal in op eenvoudige communicatie, in alle uitingen en vormen van contact. Alle teksten moeten voldoen aan onze eisen ten aanzien van eenvoudige communicatie, we zoeken naar boodschappen die aansluiten bij de beelden die leven en dat wat men kan begrijpen. En we testen uitingen vooraf (ook en vooral bij lager opgeleiden). We communiceren al langere tijd via meerdere kanalen (schriftelijke uitingen, digitale interactieve communicatie, animaties, persoonlijk contact, chat, beeldbellen, telefonie, artikelen in tijdschriften voor de verschillende branches, chauffeurscafés en we zijn er bij evenementen van en voor de verschillende vervoerssectoren). Verder zijn we in alle uitingen zo concreet mogelijk en beschrijven we expliciet wat iemand moet of kan doen.

Starters in de periode voorafgaand aan de transitie

Deze groep deelnemers komt in dienst bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer. Zij ontvangen (wettelijk verplicht) nog informatie over de huidige regeling, terwijl zij op korte termijn pensioen gaan opbouwen via een andere regeling. Als zij erg kort voor de transitiedatum in dienst komen, is het mogelijk dat de startbrief pas ná de transitie verzonden wordt.

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

Gemiddeld vragen ongeveer 900 pensioengerechtigden per maand hun pensioen aan. Op jaarbasis gaat het dus om ca. 11.000 personen. De meeste deelnemers, en vooral de groep die afhankelijk is van het pensioen, willen graag zekerheid en duidelijkheid.

Het proces m.b.t. oriënteren en aanvragen loopt vrijwel onveranderd door tijdens de transitie. Er is een freezeperiode, die ca. 1 maand duurt. De reken/inkoopfactoren staan 6 maanden vooraf vast. We kunnen deelnemers die het pensioen aanvragen dus vanaf 1 juli 2026 met zekerheid informeren over het pensioen dat zij vanaf of na 1 januari 2027 gaan krijgen. Dit beleid is standaard beleid van het pensioenfonds. Ook tijdens en na de transitieperiode.

Mensen die voor de transitiedatum uit dienst gaan

Actieve deelnemers die voorafgaand aan de transitie uit dienst gaan, verliezen het recht op compensatie. Zouden zij (kort) na de transitiedatum uit dienst gaan, dan ontvangen zij als actieve deelnemer op 1 januari 2027 nog wel compensatie. Afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum is dit volledig (DG >107%) of gedeeltelijk (DG <107%).

Werkgevers wordt nu al gevraagd dit onder de aandacht te brengen van de medewerkers. Vooral als een medewerker denkt aan het verlaten van de sector. We melden aan actieve deelnemers al dat ze niet meer in aanmerking komen voor een compensatie als ze de sector verlaten. Ook vragen we actieve deelnemers jaarlijks de 'pensioencheck' te doen. Dit is een online tool waar we mensen

concreet vragen of ze binnenkort ontslag nemen of krijgen. Ook daar wordt gewezen op het verliezen van het recht op compensatie.

Bezwaarmakers

Tot op heden hebben 174 mensen pro-forma bezwaar gemaakt. Deze groep is een persoonlijk gesprek aangeboden om hun bezwaar verder te bespreken. 12 mensen zijn op dit aanbod ingegaan. De redenen voor het bezwaar variëren van zorgen over het nieuwe stelsel tot het gevoel dat men mogelijk in de toekomst geld misloopt (bij claims, zoals bij de woekerpolissen) als men geen bezwaar maakt. De mensen die bezwaar maken, zijn een dwarsdoorsnede van de belanghebbenden van het fonds. De reden om bezwaar te maken, lijkt vooral samen te hangen met houding en niet met verwachte impact van de nieuwe regeling.

Mensen waarbij één of meer kenmerken veranderen tussen de eerste en tweede berekening

Actieve deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners ontvangen een prognose van het pensioen in de huidige/oude regeling en het pensioen in de nieuwe regeling. Zij ontvangen deze prognose twee keer: voorafgaand aan de transitie en na de transitie. We noemen dit de eerste en tweede berekening. De gedachte bij de eerste berekening is dat iedereen vooraf een indruk krijgt van het pensioen dat hij of zij kan verwachten en na de transitie nogmaals, maar nu met de daadwerkelijke verdeling van het fondsvermogen op de transitiedatum op basis van de dekkingsgraad.

Wanneer één of meer kenmerken van iemand verandert, zullen de bedragen voorafgaand aan de transitie en na de transitie verschillen, anders dan door de dekkingsgraad die hoger of lager is dan op de peildatum van de eerste berekening. Denk bijvoorbeeld aan actieve deelnemers die inmiddels met pensioen zijn gegaan.

3.7 Nadere beschrijving van de karakteristieken

Waardering voor het fonds

Deelnemers en gepensioneerden zijn gemiddeld genomen tevreden over Pensioenfonds Vervoer. Men waardeert de stabiliteit van het fonds, de mogelijkheid om vragen te stellen, een gesprek te kunnen voeren met de pensioenconsulenten, de duidelijke communicatie en het feit dat Pensioenfonds Vervoer nog nooit de pensioenen heeft hoeven te verlagen. Een groot deel van de (bijna) gepensioneerden bezoekt of heeft een videogesprek met een pensioenconsulent om een pensioenplan te maken en/of de wensen te bespreken.

Pensioengerechtigden zijn zeer tevreden over het pensioenfonds en de communicatie. 97% geeft aan dat zij achteraf tevreden zijn over de keuzes die zij bij pensioneren hebben gemaakt. Zij geven gemiddeld het pensioenfonds een 8,5 voor de wijze waarop het fonds hen heeft begeleid bij het aanvragen van het pensioen.

Rol fonds bij sommigen onduidelijk

Er leven bij een relatief grote groep (een kwart tot de helft van de deelnemers, afhankelijk van leeftijd en de vraag) misverstanden over pensioen en het pensioenfonds. Een belangrijk misverstand dat bij

ongeveer 1/3 van de deelnemers leeft, en mogelijk de communicatie over de nieuwe regeling beïnvloedt, is dat men denkt dat Pensioenfonds Vervoer een commerciële organisatie is met een eigen belang. Verschillende deelnemers denken dat het pensioenfonds zelf de nieuwe regeling bedenkt en dat het fonds er beter van wordt.

Keuze met betrekking tot de ingangleeftijd is niet bij iedereen bekend

Een ander misverstand is dat men door móet werken tot de AOW-leeftijd of tot men 68 jaar is. Dit misverstand leeft niet alleen bij de deelnemers van Pensioenfonds Vervoer, maar breed in Nederland. We werken al een aantal jaar hard aan het wegnemen van dit misverstand, mede omdat veel deelnemers niet door kunnen werken tot hun AOW-leeftijd en het werk in de vervoerssector wordt aangemerkt als 'zwaar werk'.

Weinig vragen bij de pensioenconsulenten over de nieuwe regeling

Er zijn weinig tot geen vragen over het nieuwe pensioenstelsel. Als die er al zijn, hebben de vragen meestal te maken met zorgen. Men vraagt zich af waarom veranderingen nodig zijn en men is bezorgd dat men erop achteruitgaat. De reeds verstrekte communicatie over het nieuwe pensioenstelsel is voor sommige deelnemers wel reden om contact op te nemen voor andere vragen, zoals echtscheiding, adreswijziging etc. Dit is ook de ervaring bij de pensioenfondsen die al overgegaan zijn naar het nieuwe pensioenstelsel.

Weinig tot geen kennis van de principes achter pensioen

Het kennisniveau met betrekking tot de regeling en basisprincipes van pensioen is laag. Deelnemers willen vooral weten: 'hoeveel pensioen krijg ik' en 'kan ik er mee rondkomen?'.

Risicobereidheid deelnemers

In 2022 heeft Pensioenfonds Vervoer een risicopreferentieonderzoek uit laten voeren onder alle doelgroepen (behalve de werkgevers). De belangrijkste variabelen die voorspellend zijn voor de mate van risicobereidheid, zijn 'leeftijd' en 'wel/niet uitkeringsgerechtigd zijn'. Oudere deelnemers en pensioengerechtigden willen graag dat hun (toekomstige) uitkering zo min mogelijk schommelt. Jongere deelnemers accepteren dat hun (verwachte) pensioen meer gaat schommelen dan nu. De reactie van gewezen deelnemers week niet betekenisvol af van die van de actieve deelnemers. De overgrote meerderheid is ook voorstander van een regeling waarbij er sprake is van solidariteit; mee- en tegenvallers vangen we samen op. De meeste deelnemers hechten aan het bestaan van een reserve hiervoor en steunen het idee dat een deel van de inleg of rendement gebruikt wordt om de reserve te vullen. Bovenstaande conclusies zijn belangrijk voor de communicatie en de uitleg van de keuzes die sociale partners hebben gemaakt.

3.8 Verwachte impact per doelgroep

We beschrijven hieronder de (verwachte en mogelijke) gevolgen van de nieuwe regeling voor verschillende doelgroepen.

Bij de analyse hebben we gekeken naar de volgende kenmerken:

- Status (actieve deelnemers, gewezen deelnemers, nabestaanden, ex-partners, arbeidsongeschikten, aspirant deelnemers, werkgevers, administratiekantoren)

- Leeftijd c.q. cohort
- Fase tijdens opbouw (start, mid-career, richting pensioneren)
- Dienstverband (voltijds, deeltijd)
- Status relatie (alleenstaand, samenwonend, gehuwd, geregistreerd partnerschap, gescheiden)
- Salaris
- Type regeling waarbinnen op het moment van de transitie of in het verleden pensioen is opgebouwd
- Moment waarop iemand gestart is met de opbouw + moment waarop iemand eventueel gestopt is met de opbouw
- Mogelijke gebeurtenissen voorafgaand aan de transitie en tijdens de transitieperiode (meer/minder werken, uit dienst gaan, in dienst komen, parttime gaan werken, gaan pensioneren, trouwen en samenwonen, eindigen relatie, overlijden)

Uit deze analyse kwam een aantal groepen naar voren waarvoor de overstap van de huidige regeling naar de nieuwe regeling naar verwachting impact heeft. Deze groepen staan in de tabel hierna. We hebben de analyse ook per leeftijdscohort uitgevoerd. Daaruit kwam een aantal groepen naar voren:

Een aantal groepen gaat naar verwachting weinig merken van de overstap, terwijl deze groepen wel kerndoelgroepen zijn. Ook deze doelgroepen hebben we ook opgenomen in de tabel hierna. We geven bij de beschrijving van de verwachte impact aan als iets specifiek in een bepaalde periode geldt.

	Beschrijving impact
Actieve deelnemers	
Algemeen	De inleg blijft gelijk, het geld wordt op min of meer dezelfde manier belegd (afbouw risico naarmate men ouder wordt). Men kan daardoor naar verwachting meestal nog steeds stoppen met werken voor men AOW ontvangt. Belangrijke gevolgen van de overstap: • De inschatting van het pensioen kan meer gaan schommelen, zeker bij jonge deelnemers • Het verwachte pensioen in het optimistische scenario kan (veel) hoger uitvallen, zeker bij jonge deelnemers • Het pensioen als het erg tegenzit is naar verwachting (veel) lager. Vaak hoger nabestaandenpensioen Het nabestaandenpensioen zal in veel gevallen flink hoger zijn. Er is immers een dubbel nabestaandenpensioen verzekerd: het opgebouwde nabestaandenpensioen dat is omgezet én het nieuwe, verzekerde nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling. Twee bedragen m.b.t. het nabestaandenpensioen Wat ook nieuw is, is dat de deelnemer te maken krijgt met twee bedragen: het verzekerde partner- en wezenpensioen bij overlijden voor

	pensioneren (op basis van het huidige opgebouwde partner- en wezenpensioen) en een inschatting van het partnerpensioen (en eventueel wezenpensioen) bij overlijden na pensioneren. Het eerste bedrag is afhankelijk van het salaris + de hoogte van het eerder opgebouwde nabestaandenpensioen. Het tweede bedrag is afhankelijk van de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen en de inkoopfactoren voor het nabestaandenpensioen op het moment van pensioneren van de deelnemer.
Nieuw in dienst	Afhankelijk van het moment dat een deelnemer in dienst komt, ontvangt deze nog een startbrief met informatie over de huidige regeling en vervolgens een uitgebreide berekening met het pensioen in de huidige en nieuwe regeling. De peildatum voor de eerste berekening is op dit moment voorzien op 1 oktober 2026. We organiseren daarna één ‘veegactie: Komt een deelnemer tussen 1 oktober 2026 en 30 november in dienst en is deze deelnemer aangemeld bij Pensioenfonds Vervoer? Dan ontvangt de deelnemer ook een eerste berekening. Komt een deelnemer op of na 1 december in dienst? Dan ontvangt de deelnemer geen eerste berekening. Komt een deelnemer na 1 oktober nieuw in dienst in de sector (volledig nieuw bij Pensioenfonds Vervoer), dan ontvangt hij of zij een startbrief binnen 2 weken na aanmelding. Hier zit een bijlage bij over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
Bijna gepensioneerden	Deelnemers hebben bij het aanvragen van het pensioen (maximaal 6 maanden voor de ingangsdatum) zekerheid over de startuitkering. Alleen meer/minder (over)werken of een hoger/lager loon heeft dan nog een klein effect op de hoogte. Dit is niet anders dan in de oude pensioenregeling. Na ingang is het pensioen variabel. Dat betekent dat de hoogte van de uitkering elk jaar opnieuw op 1 januari wordt vastgesteld. In de praktijk is de kans dat het pensioen omlaaggaat – zoals het er op het moment van het opstellen van dit plan naar uit ziet – klein. Zekerheid over het bedrag is van belang, omdat de deelnemers van Pensioenfonds Vervoer zeer nauwkeurig het moment plannen waarop zij het pensioen in kunnen laten gaan. Veelal moeten ze ook hun baan opzeggen.
Deelnemers die parttime gaan werken	Deelnemers met weinig opbouw die na de transitie parttime gaan werken, hebben een aanzienlijk lager partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling. Dit komt doordat het verzekerde partnerpensioen afhankelijk is van het salaris. In de huidige regeling heeft parttime werken minder effect, omdat het partnerpensioen opgebouwd wordt. Gaat een

	deelnemer parttime werken, dan is de toekomstige opbouw weliswaar lager, maar het opgebouwde deel blijft onaangetast. Voor deelnemers die al een lange tijd in de huidige regeling opbouwen is de impact van parttime werken in de nieuwe regeling minder groot, omdat het opgebouwde nabestaandenpensioen blijft staan.
Actieve deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremie-systematiek	Een groep heeft nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek (de sponsoring van jongeren richting ouderen). De sociale partners hebben gevraagd dit nadeel te compenseren (inclusief de groep arbeidsongeschikten). De hoogte van de compensatie direct bij de transitie is afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum. Kan op dat moment geen volledige compensatie gegeven worden, dan ontvangt men later de compensatie of het resterende deel. De compensatie is een (in het transitieplan vastgelegd) leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag dat wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen.
Gemoedsbezwaarden	Voor deze groep lijkt de impact het kleinst. Voor gemoedsbezwaarden was er immers al een pensioenpot aanwezig. Gemoedsbezwaarden hebben in de oude regeling geen risicoverzekeringen meeverzekerd. Dit is ook zo in de nieuwe regeling. Geen partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Er zijn ongeveer 85 gemoedsbezwaarden.
Gewezen deelnemers	
Algemeen	De impact voor deze groep lijkt op die voor actieve deelnemers, met de volgende verschillen: - Er is geen inleg, dus geen verwacht nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek in de toekomst. Er is om die reden geen compensatie. - Er is geen partner- en wezenpensioen op risicobasis. Alleen het geëerbiedigde partner- en wezenpensioen
Uit dienst kort voor de transitiedatum	Deze groep heeft geen recht op compensatie, terwijl oudere deelnemers wel een compensatie zouden hebben ontvangen als zij pas na de transitie uit dienst waren gegaan.
Pensioengerechtigden	
Gepensioneerden	De uitkering wordt variabel. Ieder jaar wordt de nieuwe uitkering vastgesteld. Door de spreiding in combinatie met de solidariteitsreserve is de kans dat de pensioenen omlaaggaan op het moment van het opstellen van dit plan in theorie zelfs lager dan in de huidige regeling.
Nabestaanden met een uitkerend pensioen	Hiervoor geldt hetzelfde als voor de gepensioneerden.
Arbeidsongeschikte deelnemers	De uitkering (aanvulling op de WIA) blijft gelijk. Op dit punt is de impact hetzelfde als voor de (andere) pensioengerechtigden.

	Er gelden dus geen extra bijzonderheden met betrekking tot de transitie voor arbeidsongeschikte deelnemers. Arbeidsongeschikte deelnemers krijgen wel bijzondere aandacht in de reguliere communicatie. De impact op het opgebouwde pensioen en de toekomstige (premielvrije) opbouw is gelijk aan de impact op de opgebouwde pensioenen en de toekomstige opbouw van actieve deelnemers. De afspraken over compensatie gelden ook voor deze groep deelnemers. Enige bijzonderheid is dat deelnemers die al voor 2006 arbeidsongeschikt waren, hun toekomstige opbouw uit deze premievrijstelling er direct bij de transitie verkrijgen. De premievrijstelling waar zij in de huidige regeling nog recht op hebben, wordt niet meer ondersteund in de nieuwe pensioenregeling. Er wordt met de belastingdienst overleg gevoerd of deze affinanciering ook al eerder plaats kan vinden zonder dat dit als bovenmatig wordt gezien.
Niet opgevraagd pensioen	De nieuwe regeling heeft geen gevolgen voor mensen die hun pensioen nog niet hebben laten ingaan terwijl dit al kon (vaak lang geleden). Bij alsnog opvragen van het pensioen krijgen ze het nominale pensioen dat destijds is opgebouwd. Vanaf ingang lopen ze wel mee met de collectieve uitkeringsfase. Deze groep ontvangt ook een eerste en tweede berekening. Verder gaat deze groep over zonder specifieke communicatie. De pogingen om deze mensen op te sporen en hun pensioen uitgekeerd te krijgen, lopen door.
Gewezen partners	
Met conversie/ verevend pensioen	Zie hiervoor de groep gewezen deelnemers en (toekomstig) pensioengerechtigden.
Werkgevers	
Werkgevers/ administratiekantoren	De premie blijft gelijk. Zoals het er op het moment van opstellen van het plan naar uit ziet, heeft de overstap op de nieuwe regeling weinig impact op de administratie.
Vrijgestelde werkgevers	Werkgevers die vrijgesteld zijn, moeten aantonen dat de regeling die zij aanbieden (die onder de Wet toekomst pensioenen valt), minstens gelijkwaardig is aan de regeling van Pensioenfonds Vervoer. Is dat niet het geval, dan moet de werkgever zich aansluiten bij Pensioenfonds Vervoer. De nieuwe regeling kan ook aanleiding zijn voor werkgevers om af te zien van de vrijstelling.
Vrijwillig aangesloten werkgevers	Werkgevers die vrijwillig aangesloten zijn, gaan mee naar de nieuwe pensioenregeling. Vrijwillig aangesloten werkgevers mogen opzeggen wanneer ze willen. Hierop zullen ze nogmaals expliciet gewezen worden. Wil een werkgever niet mee, dan gaan alleen de opgebouwde pensioenen mee. De toekomstige opbouw zal een werkgever dan elders moeten onderbrengen.

Korte administratieve freeze

Er zal een 'freeze' zijn in de administratie van ca. 1 maand. Dat betekent dat de lopende processen 1 maand stilliggen en daarna weer opgestart worden. Alle procescommunicatie en betalingen lopen ongehinderd door. Pensioengerechtigden krijgen het eerste pensioen dat bij de nieuwe regeling hoort in februari uitgekeerd. Er volgt geen nabetaling. Bij eventuele aanpassing van de uitkeringen wordt rekening gehouden met de latere aanpassing.

Geen 'echt' vergelijk mogelijk

De daadwerkelijke impact van de overstap naar nieuwe regeling zullen we nooit weten. De oude regeling stopt immers, waardoor niet bekend is of pensioenen in de huidige regeling zouden zijn verhoogd of verlaagd in de toekomst.

We verwachten dat deelnemers de regelingen wel gaan vergelijken op het moment van de transitie, bijvoorbeeld door het verwachte pensioen in de nieuwe regeling te vergelijken met de laatste berekening van het verwachte pensioen in de huidige/oude regeling. We benadrukken in de communicatie dat het een verwachting is op het moment van opstellen van de berekening.

De eerste berekening is een dubbele prognose

De eerste en tweede berekening zijn beide prognoses. De eerste berekening is zelfs een dubbele prognose. Er wordt vooruit gekeken naar de start/transitiedatum en bevat dus een aanname ten aanzien van het opgebouwde pensioen en de dekkingsgraad op de transitiedatum.

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

Ijkmomenten

In het implementatieplan staat beschreven welke maatregelen Pensioenfonds Vervoer neemt tot de transitiedatum en op de transitiedatum. In het transitieplan staat ook hoe het totale fondsvermogen wordt verdeeld bij bepaalde dekkingsgraden.

We beschrijven in dit plan de doelen en aanpak die we aanhouden onder de omstandigheden zoals voorzien in het implementatieplan. We kijken daarbij naar ontwikkelingen op financieel, maatschappelijk en politiek gebied. Mochten zich in de nabije toekomst uitzonderlijke situaties voordoen, dan passen we de doelen en de aanpak aan. Als de dekkingsgraad onder de 102% dreigt te komen, dan bereiden we ons voor op de situatie dat de ingegane pensioenen verlaagd moeten worden of dat de start van de nieuwe regeling wordt uitgesteld. Sociale partners beslissen dan wat er gebeurt.

Medio juni 2026 besluiten we of we dit communicatieplan gaan aanpassen. Dit kan zo zijn als de kans op een lager pensioen in de nieuwe regeling zo groot is dat we serieus rekening moeten houden met dit scenario. Het criterium dat we aanhouden is dat de dekkingsgraad op dat moment lager is dan 110%.

Medio september 2026 doen we deze toets voor een tweede keer. Op dat moment kunnen we nog de teksten in de eerste berekening aanpassen.

Kort na de transitiedatum is de dekkingsgraad bekend. Op dat moment is duidelijk hoe het fondsvermogen verdeeld gaat worden en hoeveel hoger of lager het (verwachte) pensioen gaat zijn ten opzichte van de eerste prognose en ten opzichte van het (verwachte) pensioen in de oude regeling. Als dit in negatieve zin afwijkt, zal hier vanzelfsprekend in de communicatie op ingegaan worden. De verwachting is dat de tweede berekening nog in Q1 van 2027 op de mat zal vallen. Gelijktijdig zal de upload van de bedragen die bij de nieuwe pensioenregeling horen naar mijnpensioenzicht.nl plaatsvinden, zodat iedereen die inlogt op mijnpensioenoverzicht met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer snel de ‘nieuwe’ bedragen kan zien.

4. Doelen

Doelgroep	Doelen																
Actieve deelnemers																	
Algemeen	Inzicht in de eigen situatie % (per leeftijd hieronder) actieve deelnemers is het eens met de stelling: ‘Ik heb een indruk van het pensioen dat ik kan verwachten in de nieuwe regeling’ Meetmoment: dec 2026 (eerste berekening) <table> <tr> <td><30 jaar</td><td>45%</td></tr> <tr> <td>30-54 jaar</td><td>65%</td></tr> <tr> <td>>54 jaar</td><td>80%</td></tr> </table> Meetmoment: okt/nov 2027 (tweede berekening) <table> <tr> <td><30 jaar</td><td>55%</td></tr> <tr> <td>30-54 jaar</td><td>70%</td></tr> <tr> <td>>54 jaar</td><td>85%</td></tr> </table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op het aantal deelnemers in de desbetreffende leeftijdsgroep dat overzichten bekijkt (bron onderzoek eind 2024: resp 43%, 62% en 78% geeft aan het te verwachten pensioen te bekijken).</i> Oordeel over wijze waarop men is geïnformeerd Meetmoment 2027 (na transitie, na definitieve berekening) % (per leeftijd hieronder) actieve deelnemers is het eens met de stelling: ‘Pensioenfonds Vervoer heeft mij op begrijpelijke wijze geïnformeerd over mijn pensioen in de oude en nieuwe regeling’ <table> <tr> <td><30 jaar</td><td>70%</td></tr> <tr> <td>30-54 jaar</td><td>75%</td></tr> </table>	<30 jaar	45%	30-54 jaar	65%	>54 jaar	80%	<30 jaar	55%	30-54 jaar	70%	>54 jaar	85%	<30 jaar	70%	30-54 jaar	75%
<30 jaar	45%																
30-54 jaar	65%																
>54 jaar	80%																
<30 jaar	55%																
30-54 jaar	70%																
>54 jaar	85%																
<30 jaar	70%																
30-54 jaar	75%																

	55+ jaar	80%
<i>Deze percentages zijn gebaseerd op het cijfer dat men eind 2024 gemiddeld geeft aan de informatie van Pensioenfonds Vervoer, resp. 6,8, 7,2 en 7,7).</i>		
‘Pensioenfonds Vervoer is open en transparant over wat er in de regeling is veranderd en wat het voor mij betekent.’		
	<30 jaar	70%
	30-54 jaar	70%
	55+ jaar	80%
<i>Deze percentages zijn gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Vervoer eind 2024 ‘open en transparant’ vindt over de nieuwe pensioenregeling: resp. 66%, 63% en 71%).</i>		
‘Ik begrijp de (samenvatting van) het overzicht (verstuurd in 2027) dat ik van Pensioenfonds Vervoer heb ontvangen’		
	<55 jaar	60%
	55+ jaar	65%
<i>Deze percentages zijn gebaseerd op een inschatting. We doen eind 2026 onderzoek naar de mate waarin men de eerste berekening begrijpelijk vindt.</i>		
Basiskennis m.b.t. pensioen in de nieuwe regeling		
Meetmoment: jaarlijks onderzoek		
‘Het pensioen dat ik kan verwachten is een inschatting’		
	2026	2027
<55 jaar	60%	70%
55+ jaar	80%	80%
<i>Deze percentages zijn gebaseerd op de resultaten van het onderzoek eind 2024: resp 61% en 65% weet dat het bedrag een inschatting is. Ca. 1/3 weet het niet. Het percentage bij de groep 55+ laten we niet stijgen, omdat het verwachte pensioen in de regeling steeds stabiel wordt. Het is weliswaar geen gegarandeerd pensioen, maar de kans dat het pensioen naar beneden wordt bijgesteld is (volgens verwachting) zelfs kleiner dan in de huidige regeling.</i>		
Gedrag		
Verwacht pensioen bekeken in voorgaande 12 maanden		
	2026	2027
<30 jaar	45%	55%
30-54 jaar	65%	70%
>54 jaar	80%	85%

	<i>Deze percentages zijn gebaseerd op het aantal deelnemers in de desbetreffende leeftijdsgroep dat overzichten bekijkt (bron onderzoek eind 2024: resp 43%, 62% en 78% geeft aan het te verwachten pensioen te bekijken). We verwachten dat de interesse in het verwachte pensioen in de nieuwe regeling (iets) groter zal zijn.</i> Gekeken of verwacht pensioen voldoende is <table><tr><td></td><td>2026</td><td>2027</td></tr><tr><td>30-54 jaar</td><td>50%</td><td>50%</td></tr><tr><td>>54 jaar</td><td>75%</td><td>75%</td></tr></table> <i>Deze doelen zijn gebaseerd op de resultaten uit het jaarlijkse onderzoek. Eind 2024 gaf resp. 50% en 73% na te gaan of het verwachte pensioen genoeg is. Voor de groep < 55 jaar wordt het lastiger in te schatten, omdat er een grote bandbreedte is. Het streven is dat het aantal mensen dat probeert in te schatten of het verwachte pensioen voldoende is om van rond te komen niet afneemt.</i>		2026	2027	30-54 jaar	50%	50%	>54 jaar	75%	75%
	2026	2027								
30-54 jaar	50%	50%								
>54 jaar	75%	75%								
Nieuw in dienst	We formuleren geen specifieke doelen voor deze doelgroep, omdat de doelen voor de doelgroep actieven ook voor deze doelgroep gelden. Deze groep krijgt wel extra aandacht, zodat er geen verwarring ontstaat.									
Bijna gepensioneerden	We meten het oordeel van deze groep als zij net met pensioen zijn gegaan. Het doel drukken we uit als % dat tevreden is over de keuzes die zij hebben gemaakt. Het gaat hier niet om de herinnering (kennis), maar om de waardering van de huidige situatie. We meten dit de volgende vraag: ‘Bent u achteraf tevreden over de keuzes die u heeft gemaakt toen u met pensioen ging?’, waarop men met een cijfer van 1 (totaal niet tevreden) tot 10 (zeer tevreden) kan reageren. De antwoorden 6 tot en met 10 registreren we als ‘tevreden’. <table><tr><td></td><td>2026</td><td>2027</td></tr><tr><td></td><td>97%</td><td>97%</td></tr></table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op het aantal recent gepensioneerden dat tevreden is over de keuzes die zij hebben gemaakt. Dit percentage is eind 2024 97% (en al 5 jaar stabiel). .</i> Een tweede doel heeft betrekking op de ondersteuning door Pensioenfonds Vervoer bij het maken van keuzes We meten dit de volgende vraag:		2026	2027		97%	97%			
	2026	2027								
	97%	97%								

	‘U heeft het afgelopen jaar uw pensioen aangevraagd. Hoe tevreden bent u over de manier waarop Pensioenfonds u geholpen heeft bij het maken van keuzes voor uw pensioen? 1 = zeer ontevreden, 10 = zeer tevreden. <table> <tr> <td>2026</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>8,5</td><td>8,5</td></tr> </table> <i>Dit cijfer is gebaseerd op het oordeel van recent gepensioneerden eind 2024 (8,5). Het streven is deze waardering te behouden.</i>	2026	2027	8,5	8,5
2026	2027				
8,5	8,5				
Middengroep (groep die mogelijk nadeel ondervindt van afschaffen doorsneesystematiek)	Zie cohort bij algemene doelen actieve deelnemers				

Gewezen deelnemers													
	Inzicht in de eigen situatie % (per leeftijd hieronder) gewezen deelnemers is het eens met de stelling: ‘Ik heb een indruk van het pensioen dat ik kan verwachten in de nieuwe regeling’ <table> <tr> <td>2026</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>65%</td><td>68%</td></tr> </table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op het aantal gewezen deelnemers dat eind 2024 aangeeft in de afgelopen 12 maanden te hebben gekeken hoeveel pensioen zij kunnen verwachten (63%).</i> Oordeel over wijze waarop men is geïnformeerd Percentage van de gewezen deelnemers is het eens met de stelling: ‘Pensioenfonds Vervoer heeft mij op begrijpelijke wijze geïnformeerd over mijn pensioen in de oude en nieuwe regeling’ <table> <tr> <td>2026</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>72%</td><td>75%</td></tr> </table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op het cijfer dat men eind 2024 gemiddeld geeft aan de informatie van Pensioenfonds Vervoer: 7,1).</i> ‘Pensioenfonds Vervoer is open en transparant over wat er in de regeling is veranderd en wat het voor mij betekent.’ <table> <tr> <td>2026</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>67%</td><td>70%</td></tr> </table>	2026	2027	65%	68%	2026	2027	72%	75%	2026	2027	67%	70%
2026	2027												
65%	68%												
2026	2027												
72%	75%												
2026	2027												
67%	70%												

	<i>Deze percentages zijn gebaseerd op het percentage deelnemers dat Pensioenfonds Vervoer eind 2024 ‘open en transparant’ vindt over de nieuwe pensioenregeling: 65%.</i> ‘Ik begrijp de (samenvatting van) de berekening (verstuurd in 2027) die ik van Pensioenfonds Vervoer heb ontvangen’ 2027 65% <i>Dit percentage is een inschatting. We doen eind 2026 onderzoek naar de mate waarin men de eerste berekening begrijpelijk vindt.</i> Basiskennis m.b.t. pensioen in de nieuwe regeling ‘Het bedrag op het overzicht dat ik ontvangen heb is een inschatting’ <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2026</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>85%</td><td>90%</td></tr> </table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op de resultaten van het onderzoek eind 2024: 82% van de gewezen deelnemers antwoordt dat het bedrag op het overzicht een inschatting is.</i> We streven naar kennis van de basis bij alle gewezen deelnemers. We hebben de doelen geformuleerd voor de groep die 15 jaar of meer opbouw heeft bij Pensioenfonds Vervoer. Het opgebouwde pensioen bij deze groep is dan immers een substantieel deel van het totale pensioen dat zij gaan ontvangen. Naar verwachting zal deze groep ook eerder bereid zijn een online enquête in te vullen.	2026	2027	85%	90%
2026	2027				
85%	90%				
Pensioengerechtigden					
Gepensioneerden	Net gepensioneerden (< 12 maanden) > zie ‘bijna gepensioneerden’ % (zie hieronder) van de gepensioneerden is het eens met de stelling: ‘Pensioenfonds Vervoer heeft mij op begrijpelijke wijze geïnformeerd over mijn pensioen in de oude en nieuwe regeling’ <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2026</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>70%</td><td>75%</td></tr> </table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op de algemene tevredenheid over de dienstverlening van Pensioenfonds Vervoer eind 2024: 8,4).</i>	2026	2027	70%	75%
2026	2027				
70%	75%				

	‘Pensioenfonds Vervoer is open en transparant over wat er in de regeling is veranderd en wat het voor mij betekent.” <table><tr><td>2026</td><td>2027</td></tr><tr><td>85%</td><td>88%</td></tr></table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Vervoer eind 2024 ‘open en transparant’ vindt over de nieuwe pensioenregeling: 85%.</i> ‘Ik begrijp de berekening van mijn pensioen in de nieuwe regeling dat ik van Pensioenfonds Vervoer heb ontvangen” <table><tr><td>2027</td></tr><tr><td>85%</td></tr></table> <i>Deze percentages zijn gebaseerd op een inschatting. We doen eind 2026 onderzoek naar de mate waarin men de eerste berekening begrijpelijk vindt.</i>	2026	2027	85%	88%	2027	85%										
2026	2027																
85%	88%																
2027																	
85%																	
Nabestaanden met een uitkering	Deze groep ontvangt grotendeels dezelfde communicatie als de gepensioneerden. We beschouwen de uitkomsten bij de gepensioneerde deelnemers als richtinggevend voor de nabestaanden. Deze groep is gemiddeld op leeftijd en willen we liever niet belasten met een onderzoek.																
Arbeidsongeschikte deelnemers	De groep deels arbeidsongeschikte deelnemers loopt mee met het onderzoek voor actieve deelnemers. De groep volledig arbeidsongeschikte deelnemers valt onder de groep pensioengerechtigden. We beschouwen de uitkomsten bij de actieve deelnemers en gepensioneerde deelnemers als richtinggevend voor de groep volledig arbeidsongeschikte deelnemers.																
Gewezen partners																	
Met conversie/ verevend pensioen	Deze groep ontvangt grotendeels dezelfde communicatie als de gewezen deelnemers. We beschouwen de uitkomsten bij de gewezen deelnemers als richtinggevend voor de gewezen partners. Reden om niet te bevragen is dat de relatie met het pensioenfonds mogelijk gevoelig ligt, omdat het om een deel van het pensioen van de ex-partner (=deelnemer) gaat.																
Werkgevers	Mate waarin werkgevers (uitgesplitst naar aantal werknemers) het eens zijn met de volgende stelling: ‘Pensioenfonds Vervoer vertelt een duidelijk en begrijpelijke verhaal over de nieuwe pensioenregeling’ <table><tr><td>2026</td><td><5</td><td>5-20</td><td>>20</td></tr><tr><td></td><td>6,0</td><td>6,2</td><td>6,7</td></tr><tr><td>2027</td><td><5</td><td>5-20</td><td>>20</td></tr><tr><td></td><td>6,2</td><td>6,4</td><td>6,7</td></tr></table>	2026	<5	5-20	>20		6,0	6,2	6,7	2027	<5	5-20	>20		6,2	6,4	6,7
2026	<5	5-20	>20														
	6,0	6,2	6,7														
2027	<5	5-20	>20														
	6,2	6,4	6,7														

Deze cijfers zijn gebaseerd op de nulmeting, eind 2024 (resp. 5,8, 6,0 en 6,5)			
‘Pensioenfonds Vervoer is open en transparant over wat er verandert en wat het voor mijn medewerkers betekent.’			
2026	<5	5-20	>20
	6,1	6,2	6,8
2027	<5	5-20	>20
	6,2	6,3	6,9
Deze cijfers zijn gebaseerd op de nulmeting, eind 2024 (resp. 6,0, 6,1 en 6,7)			
% dat tijdig de loongegevens aanlevert (voor 1 maart)			
	2026	2027	
	90%	91%	
% dat voor 1 mei de loongegevens aanlevert			
	2026	2027	
	96%	97%	
Het tijdig aanleveren is belangrijk voor tijdig en juist verzenden van het Uniform pensioenoverzicht en de prognose. Deze percentages zijn gebaseerd op het aantal werkgever dat de loongegevens tijdig heeft aangeleverd in 2024 (89% voor 1 maart, 95% voor 1 mei).			
We voeren al een aantal jaar een strikt handhavingsbeleid met betrekking tot het aanleveren van de loongegevens, inclusief ambtshalve toeslagen en boetes bij te laat aanleveren. We verwachten daarom dat het percentage niet significant zal wijzigen.			

Onderbouwing van de gekozen doelen:

- We kiezen voor focus en een beperkt aantal doelen waar we gericht aan gaan werken. We blijven – ook tijdens de transitie – werken aan inzicht in de eigen situatie en basaal begrip van pensioen. We attenderen mensen op meer informatie over de inhoud van de regeling en een uitleg van de veranderingen. We vertalen dit echter niet naar doelen. Deze informatie bieden we op begrijpelijke wijze aan en maken we goed vindbaar.
- Uit onderzoek in de pensioensector blijkt dat slechts een enkele deelnemer begrijpt hoe pensioen werkt: wat de relatie is tussen een persoonlijk pensioenvermogen en pensioen en wat het omzetten van een opgebouwd pensioen naar een persoonlijk pensioenvermogen

betekent. Deelnemers focussen vooral op de verwachte uitkering. Daarom zorgen we ervoor dat een uitleg van de werking van pensioen en het omzetten van de pensioenen beschikbaar is voor geïnteresseerden. We communiceren actief alleen wat (de meeste) deelnemers kunnen begrijpen en verwijzen naar meer informatie voor wie geïnteresseerd is. Zouden we dit niet doen en actief meer communiceren dan een deelnemer kan begrijpen, dan lopen we het risico dat we misverstanden voeden en de deelnemer 'kwijtraken' in de communicatie. Om deze reden hebben we kennis van de aard van de regeling en begrip van uitleg van de verschillen niet opgenomen als doel.

- Slechts een beperkt aantal deelnemers heeft interesse in het proces en de achterliggende motieven. Daarom hebben we geen doelen opgenomen m.b.t. kennis van keuzes van cao-partijen of het bestuur.
- We vinden het wel belangrijk dat men de informatie duidelijk vindt en het pensioenfonds ervaart als open en transparant. Daarom hebben we drie doelen opgenomen waarbij we de overtuiging meten ten aanzien van deze punten.
- Ook bij werkgevers kiezen we voor focus. Het grootste deel van de werkgevers heeft een vergelijkbaar profiel als een deelnemer en weinig kennis van pensioen. Daarom werken we aan een basaal begrip van pensioen. Ook hier zorgen we ervoor dat meer informatie over de regeling goed vindbaar is en verwijzen we naar verdiepende informatie.
- Ook bij werkgevers vinden we het belangrijk dat men de informatie duidelijk vindt en het pensioenfonds ervaart als open en transparant. Daarom hebben we twee doelen opgenomen waarbij we de overtuiging meten ten aanzien van deze punten.

We plaatsten tot slot nog een kanttekening bij het formuleren van doelen in het algemeen. Pensioenfonds Vervoer volgt al een flink aantal jaren de kennis van pensioen en de overtuigingen die leven. Het onderzoek en de doelen lijken erop te wijzen dat we de denkbeelden goed kunnen vangen, meten en beïnvloeden. De praktijk en onderzoek in de pensioensector leert ons echter dat het concept 'pensioen' in het hoofd van veel deelnemers niet zo strak geordend is als de doelen suggereren. De werking van pensioen (opbouwen van een pensioenvermogen dat wordt omgezet naar een levenslange uitkering) is abstract voor velen. We houden hiermee rekening bij het evalueren van de aanpak en de resultaten van komend onderzoek en hechten ook grote waarde aan kwalitatief onderzoek. In hoofdstuk 7 staat hoe we meten of we de doelen gehaald hebben.

5. Algemene aanpak en overzicht activiteiten

5.1 Algemene aanpak

De strategie voor de communicatie over de transitie en de gevolgen voor een individuele deelnemer of pensioengerechtigde sluit aan bij de strategie die we momenteel al voeren: onze boodschappen zijn helder, concreet en compact. We maken elke uiting zo persoonlijk en relevant mogelijk. We houden rekening met het feit dat een groot deel van onze doelgroepen weinig tot geen kennis van pensioen heeft en beperkte interesse in pensioen. We streven ernaar dat we in een berekening waarin bedragen voor beide pensioenregelingen getoond worden, we deze zoveel mogelijk of dezelfde uitgangspunten (gegevens met betrekking tot het werk en persoonlijke situatie)

Hierna beschrijven we aanvullend hierop de aanpak rondom de transitie:

We zijn correct

We voldoen aan wet- en regelgeving. De data zijn bewezen op orde.

De prognoses voor en na de transitie bevatten de volgende gegevens:

- De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
 - De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
 - De dekkingsgraad op de peildatum
 - Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de transitiedatum.
 - Voor de overige uitgangspunten en aannames voor de berekeningen verwijzen we naar de website.
-
- De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen (in de huidige/oude pensioenregeling en in de nieuwe pensioenregeling).
 - De opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht (in nominale termen) met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij bij de informatie over de hoogte met wijziging van de pensioenovereenkomst rekening is gehouden met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
 - Voor zover de informatie betrekking heeft op het reglementair te bereiken ouderdomspensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen voor gewezen deelnemers, wordt deze informatie tevens weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.
 - De pensioensoorten voor en na de transitiedatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
 - De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de transitiedatum.
-
- Een uitleg van de verschillen tussen de bedragen in de huidige/oude pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling (zowel in de berekening voor als na de transitie)
 - Een uitleg van de verschillen in bedragen tussen de eerste en tweede berekening (berekening na de transitie).
 - In de tweede berekening die opgesteld wordt, als de verdeling van het fondsvermogen bekend is, tonen we aan actieve en gewezen deelnemers en de gewezen partners met een geconverteerd pensioen dat nog niet is ingegaan, het persoonlijk pensioenvermogen waarmee is gestart.
 - Informatie over de compensatie: het (naar verwachting) wel of niet in aanmerking komen voor de compensatie en (een verwijzing naar meer) informatie over de financiering van de compensatie. In de tweede berekening tonen we de hoogte van de compensatie (als deze toegekend is).
-
- Informatie over het stellen van vragen, de interne klachtenprocedure en een verwijzing naar het pensioenregister.
 - De naam en het contactadres van de uitvoerder.

We combineren zoveel mogelijk de tweede berekening en het (FTK) UPO 2027. Dit wordt een zogeheten transitie-UPO (hierna TUPO). Welke doelgroepen een TUPO ontvangen, hangt af van de beschikbaarheid van de modellen.

- ***Aanpak als we weten of vermoeden dat er veranderingen zijn na de peildatum***

In de eerste berekening geven we duidelijk aan dat de berekening is gebaseerd op de stand van zaken op 1 oktober 2026. We wijzen de ontvanger erop dat wijzigingen na die datum niet zijn verwerkt in de berekening. Als een deelnemer wil weten wat een eventuele wijziging na de peildatum betekent voor het pensioen, dan kan hij of zij contact opnemen met de pensioendesk of een pensioenconsulent. De medewerker van de pensioendesk of de pensioenconsulent kan uitleggen welk effect de wijziging heeft op het pensioen. Bij de tweede berekening gaan we hier bij de duiding van de verschillen nader op in.

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

Bij een aantal mensen zullen één of meer kenmerken (privé of werkgerelateerd), die van belang zijn voor de uitkomsten van de berekening, veranderen tussen de eerste en de tweede berekening. Daarom doen we voor we de tweede berekening verstrekken een check op deze kenmerken. Mochten we ten aanzien van één van deze kenmerken een verschil zien, dan nemen we een tekst op die duidelijk maakt dat veranderingen in de persoonlijke of werksituatie ook zorgen voor een verschil tussen de eerste en tweede berekening. Verder bieden we een uitleg aan die zoveel mogelijk het verschil tussen bedragen verklaart. De verwachting is dat we niet precies voor iedereen op maat het effect van de verandering in de privé of werksituatie exact kunnen duiden. Daarvoor zijn de mogelijke veranderingen en de mogelijke impact van deze veranderingen in combinatie met de externe factoren te divers.

- ***Aanpak als een deelnemer aangemeld wordt na de peildatum, maar voor de transitiedatum***

We passen de startbrief en de onboarding vanaf 1 januari 2026 aan, zodat nieuwe deelnemers weten dat de pensioenregeling op korte termijn gaat veranderen. Ook deelnemers die na de peildatum van 1 oktober 2026 worden aangemeld, ontvangen op reguliere wijze de startbrief. Zij ontvangen echter geen eerste berekening. Uitvoeringstechnisch is het verstrekken van een eerste berekening aan deze doelgroep complex, terwijl de opbouw vanaf 1 oktober 2026 (of later) erg laag is. We verwachten dat een tweede berekening met een vergelijk tussen 'oud' en 'nieuw' tegemoetkomt aan de behoefte van een nieuwe deelnemer om te weten wat er anders is. Deze deelnemers ontvangen wel de 2e berekening. We geven ook zo snel mogelijk een algemene uitleg van de manier waarop we zijn overgestapt, zodat deze groep snel een indruk kan vormen van het verwachte effect op het kleine opgebouwde pensioen tot de transitiedatum.

- ***Aanpak als een deelnemer aangemeld wordt na de transitiedatum met een datum in dienst vóór de transitiedatum***

In de startbrief na de transitiedatum, is 'de datum in dienst' een variabele. We gebruiken deze variabele conditioneel, zodat we deze groep deelnemers specifiek op de oude (hele lage) opbouw in de oude regeling kunnen wijzen en ze erop kunnen attenderen dat ze de omzetting van 'oud' naar 'nieuw' in de MijnOmgeving kunnen bekijken.

Het verstrekken van informatie over de oude pensioenregeling zou verwarrend zijn en mogelijk tot misverstanden leiden.

- ***Aanpak richting deelnemers die uit dienst willen gaan***

Het is belangrijk dat deelnemers weten dat een actief dienstverband een voorwaarde is om in aanmerking te komen voor de compensatie. Op het Uniform pensioenoverzicht 2026 zal hier een paragraaf aan gewijd worden. Werkgevers zijn al met een nieuwsbrief geïnformeerd. Dit herhalen we nogmaals in 2026. Ook is het al onderdeel van de pensioencheck. Dit is een tool waarmee een deelnemer kan zien of hij of zij actie moet ondernemen. Eén van de vragen in deze tool is of de werknemer binnenkort ontslag krijgt of neemt. In het daaropvolgende advies wordt het eventuele verlies van de compensatie benoemd. De compensatie is ook een onderwerp in TON magazine, het eigen nog uit te geven mini magazine en informatie op de website.

- ***Aanpak bij uitval***

Bij het opstellen van de wettelijk verplichte berekeningen voor grote groepen kan er sprake zijn van uitval. Uitvalt betekent dat er geen berekening gemaakt kan worden. Dit kan voorkomen als er bijvoorbeeld sprake is of lijkt te zijn van een faillissement, maar de precieze status van het faillissement nog onduidelijk is. Pensioenfonds Vervoer werkt al jaren (succesvol) aan het minimaliseren van de uitval. Desalniettemin houden we er rekening mee dat er voor een deel van de actieve deelnemers (en mogelijk ook gewezen deelnemers) geen eerste en/of tweede berekening gemaakt kan worden. Is er sprake van uitval bij de eerste berekening? Dan sturen we de betrokkene een brief, waarin we aangeven dat we heel graag een eerste indruk hadden willen geven van het pensioen in de nieuwe regeling, maar dat het helaas niet mogelijk is met de reden waarom het niet mogelijk is.

Is er sprake van uitval bij de tweede berekening? Ook dan versturen we een brief, met de belofte dat de betrokkene binnen uiterlijk 4 maanden alsnog een berekening ontvangt van het pensioen in de nieuwe regeling. Mocht het nodig zijn, dan maken we handmatig voor deze groep de tweede berekening.

We sluiten aan bij wat de doelgroep kan begrijpen en wat hen activeert

We informeren alle belanghebbenden op een wijze die – naar onze kennis en ervaring – aansluit bij wat zij kunnen begrijpen en willen weten. Dit betekent dat we zoveel mogelijk communiceren in concrete taal en geen (juridische) disclaimers gebruiken. We schrijven in heldere taal zonder jargon. We houden uitingen compact en zorgen voor een concrete boodschap.

We maken bij de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en ex-partners met een (geconverteerd of verevend) pensioen duidelijk dat het verwachte pensioen een inschatting is en dat we deze inschatting steeds bijwerken. Ook stimuleren we actief gedrag. We communiceren dat het belangrijk is het eigen pensioen te volgen. Verder laten we zien wat het pensioenfonds doet: we staan altijd klaar om vragen te beantwoorden. We benadrukken ook wat blijft en wat onze eigen rol is: geen winst voor onszelf, maar alles voor een goed pensioen.

De wijzigingen met betrekking tot het nabestaandenpensioen zijn ook technisch van aard. De boodschap dat er nog steeds een nabestaandenpensioen is en de hoogte van het nabestaandenpensioen brengen we ook zo eenvoudig mogelijk. We leggen vooral de nadruk op de verzekerde bedragen en het nabestaandenpensioen dat er naar verwachting na pensioneren is.

Ook de partners van actieve deelnemers (en in later stadium ook gewezen deelnemers) stellen we los van dit communicatieplan - op de hoogte van de hoogte van het partnerpensioen in de huidige pensioenregeling. Daarbij zal ook vooruitgeblikt worden op het partnerpensioen en wezenpensioen in de nieuwe regeling. Er zal tevens aandacht zijn voor de mogelijkheid om een Tijdelijk Extra Partnerpensioen (voorheen ANW-verzekering) bij te verzekeren.

We leggen de nadruk op de (verwachte) uitkering

Deelnemers zijn vooral geïnteresseerd in wanneer zij kunnen stoppen met werken en hoeveel pensioen zij dan krijgen. Om die reden zetten we in de communicatie de (verwachte) uitkeringen centraal. Het (verwachte) persoonlijk pensioenvermogen communiceren we in de tweede berekening/TUPO (de prognose na de transitie) en de MijnOmgeving (per maand nieuwe stand inclusief historie). We kondigen in de eerste berekening aan dat in de tweede berekening de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen staat waarmee diegene is gestart.

We communiceren gelaagd

We benadrukken in iedere uiting die we actief opsturen de mogelijkheid om online meer verdieping te vinden. We zorgen ervoor dat informatie die verdiepend is makkelijk te vinden is (met zoekwoorden, via een speciale pagina op de website en via verkorte links die we in de uitingen plaatsen die we actief opsturen).

Online en op verzoek zijn we zo transparant mogelijk. We hebben een speciale pagina gemaakt met informatie over de nieuwe regels voor pensioen en de nieuwe regeling bij pensioenfonds Vervoer. Deze pagina verwijst naar wettelijke veranderingen, de stand van zaken in het proces, een uitleg van het 'waarom' (waarom nieuwe regels voor pensioen, waarom is er een verschil tussen de verwachting voor en na de transitie, waarom verandert het nabestaandenpensioen) en een uitleg van het 'hoe' (hoe zijn de pensioenen berekend, hoe gaan we om de reserve, wat gebeurt er met de inleg voor je pensioen, et cetera). Ook is er een sectie 'Veel gestelde vragen' opgenomen.

Persoonlijke begeleiding

Deelnemers die voor een keuze staan (hoe het pensioen te plannen, wat te doen met het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheid etc.) begeleiden we (nog steeds) actief. We bieden een gesprek met een pensioenconsulent aan. Uiteraard kunnen alle andere deelnemers ook contact opnemen met een pensioenconsulent (telefonisch, video of spreekuur) of de pensioendesk (telefonie, schriftelijk, e-mail, chat) als zij vragen hebben. Het gesprek met een consulent is gratis.

Communicatie vanaf 2023: We nemen alle belanghebbenden mee bij de afweging 'nu verhogen' en 'straks goed overstappen'

Veel deelnemers keken en kijken uit naar een verhoging van de pensioenen. Het uitgangspunt is dat de pensioenen worden verhoogd als dat verantwoord is. De ondergrens van de dekkingsgraad na het verhogen is door het bestuur op 110% gesteld (wettelijk 105%), zodat er maximale kans is dat de doelstelling bij de transitie behaald kunnen worden. Bij het besluit tot een verhoging is steeds bekeken of dit evenwichtig is. We lichten deze afweging toe op de website en in de nieuwjaarsmailings aan de diverse doelgroepen.

Communicatie vanaf 2025: Aandacht voor de reële bedragen

We weten dat de meeste deelnemers vooral naar de nominale bedragen op het UPO kijken. De rekenmethodiek voor nominale bedragen in een premiereregeling leidt tot dusdanig andere bedragen in de nieuwe pensioenregeling, dat we meer nadruk leggen op de reële bedragen. We doen dit omdat de reële bedragen beter vergelijkbaar zijn in de huidige en nieuwe pensioenregeling, maar ook omdat we de meerwaarde zien van reële bedragen. De bedragen helpen een deelnemer om te bepalen of hij/zij later naar verwachting kan rondkomen van het pensioen. Ondanks dat de reële bedragen al enige tijd op het UPO staan, waren deze nog niet goed bekend. We zijn daarom bijtijds begonnen de reële bedragen nadrukkelijker te communiceren. Zo willen we verwarring voorkomen en deelnemers laten 'wennen' aan de reële bedragen en duidelijk maken wat zij met een reëel bedrag kunnen. In het UPO 2025 hebben we een uitleg gegeven over bedragen 'met koopkracht' ('reële bedragen'). Ook is uitgelegd we waarom we dat doen. In de voorbrieven bij de UPO 2025 is een QR code/link opgenomen naar een video met uitleg. We hebben voor de deelnemers met gehoorverlies alle video's ondertiteld. Op de website is een [pagina](#) gewijd aan het pensioen mét en zonder koopkracht.

Communicatie in 2026: Wie wil kan ook online en interactief een indruk krijgen van het pensioen in de nieuwe regeling

Samen met de (wettelijke verplichte) prognose vooraf (1e berekening), bieden we een tool aan in de MijnOmgeving waarmee deelnemers een indruk krijgen van het pensioen in de nieuwe regeling. De tool biedt de informatie nog meer gelaagd aan en is getest op begrijpelijkheid. Deelnemers die de tool gebruiken, zijn actief bezig met de informatie, waardoor zij de informatie naar verwachting beter verwerken.

We willen vooraf voorzichtig communiceren over het wel of niet verhogen van de pensioenen en het moment van de compensatie. We maken duidelijk dat het om een eerste indruk gaat en de uiteindelijke overstap nog anders kan uitvallen. We verwijzen in de tool op duidelijk zichtbare wijze door naar de eerste berekening die in de map 'Documenten' staat.

We kiezen voor een gemengde kanaalstrategie waar dat is toegestaan

We communiceren standaard digitaal (e-mail notificatie en brief in MijnOmgeving), tenzij de deelnemer 'voorkeur post' heeft opgegeven. Digitaal communiceren activeert meer is onze ervaring. Dit betekent het volgende:

Voorkeur voor kanaal	Aanpak
Post	Samenvatting (laag 1) en de volledige berekening (laag 2)* Laag 1 en laag 2 bevatten een duidelijke verwijzing naar laag 3 (detailinformatie over de regeling, volledige set afspraken van sociale partners inclusief samenvattingen hiervan). Laag 1 en 2 staan ook in [Documenten] in de MijnOmgeving
E-mail	Notificatie** via e-mail zonder bedragen

	• Notificatie bevat een link naar tool*** in MijnOmgeving • Laag 1 (met bedragen) en laag 2 (volledige berekening) staan in pdf-vorm online in de MijnOmgeving. Laag 3 op de website.
Geen voorkeur + e-mailadres bekend	Zie E-mail
Geen voorkeur + geen e-mailadres bekend	Schriftelijke notificatie • Notificatie bevat een verwijzing in tekst naar tool*** in MijnOmgeving • Laag 1 (met bedragen) en laag 2 (volledige berekening) staan in pdf-vorm online in de MijnOmgeving. Laag 3 op de website.

*Zie bijlage 1 in dit document

**Zie bijlage 2 in dit document

*** Zie bijlage 3 in dit document

Berichtenbox

Eerste berekening	Berekening na transitie (TUPO)
Notificatie zonder bedragen + verwijzen naar MijnOmgeving voor laag 1 en laag 2	Notificatie zonder bedragen + + verwijzen naar MijnOmgeving voor TUPO.

Het bericht in de Berichtenbox is extra. Het vervangt niet de communicatiekanalen post en e-mail.

We lichten deze kanaalstrategie toe:

Deelnemers die hebben aangegeven alles per post te willen ontvangen, krijgen een poststuk dat gelaagd is opgebouwd. Het poststuk bevat een brief met de belangrijkste bedragen: het verwachte ouderdomspensioen en partnerpensioen, zie bijlage 1. We beschouwen deze brief als 'laag 1' van de communicatie. De volledige berekening bevat alle wettelijk verplichte bedragen en de toelichting. Dit complete overzicht zien we als 'laag 2'. Online kunnen deelnemers nog meer detailinformatie vinden (laag 3): teksten op de website, het pensioenreglement, het transitieplan en het implementatieplan.

Degenen met wie we online communiceren, sturen we een notificatie (als een e-mailadres bekend is via e-mail, anders via post), waarin we verwijzen naar de online omgeving die interactief en gelaagd opgebouwd een samenvatting van de bedragen toont. Vanuit de online omgeving verwijzen op een duidelijke manier naar de pdf met de volledige berekening.

We verwachten dat de verschillende doelgroepen van Pensioenfonds Vervoer de beknopte versie eerste en tweede berekening/TUPO met meer aandacht zullen lezen als we de voor een deelnemer meest relevante bedragen er duidelijk uit laten springen en geprikkeld worden laag 2 van de berekening te bekijken.

Deze kanaalstrategie is toegestaan als het standaardkanaal 'digitaal' is en alle belanghebbenden zijn geïnformeerd + erop geattendeerd zijn dat zij kunnen wisselen van kanaal. Dit is het geval bij Pensioenfonds Vervoer.

De digitale notificaties versturen we via een mailprogramma, dat controleert en vastlegt of de e-mails aankomen. Is dat niet het geval (een 'bounce'), dan wordt het automatisch schriftelijk verstuurd.

De informatie online is gelaagd.

Zowel in het online onderdeel 'Documenten', als in de online tool is de informatie gelaagd. In de notificaties verwijzen we naar de online tool. Deze tool biedt de informatie op een gebruikersvriendelijke manier aan (interactief, gelaagd van opzet, uitgebreide toelichting en doorklikmogelijkheden. Deze tool geeft ook sneller antwoord op de vraag 'welk pensioen kan ik op dit moment verwachten' en 'wanneer kan ik stoppen met werken'. We tonen duidelijk dat de volledige berekening als pdf te bekijken is in de MijnOmgeving en laten zien hoe je doorklikt naar deze volledige berekening.

We houden rekening met verschillende scenario's

Omdat we op voorhand niet weten hoe het vermogen precies verdeeld gaat worden, denken we in scenario's. We houden bijvoorbeeld rekening met het scenario dat de beurskoersen (sterk) dalen en/of de rente (sterk) daalt. Richting de transitiedatum wordt steeds duidelijker welke scenario's realistisch zijn. Op de ijkmomenten (zie 3.8) toetsen we met welke impact van de overstap we rekening moeten houden.

Op deze ijkmomenten gaan we ook na of de beschrijving van de doelgroepen, de beschrijving van de uitgangssituatie nog overeenkomen met de actuele situatie. Verder beoordelen we of de gestelde doelen nog realistisch en haalbaar zijn. Tot slot gaan we na of de aanpak die we voor ogen hebben nog past en uitvoerbaar is. Afhankelijk van de uitkomst van deze toets, passen we het plan aan en bereiden we eventueel een alternatieve aanpak voor, mochten de verwachte pensioenen in de nieuwe regeling inderdaad lager uitvallen of lager dreigen uit te vallen. We passen de tekst en uitleg bij de eerste berekening aan en werken extra acties uit om vragen en klachten op te vangen. Uiteraard kunnen mensen altijd vragen stellen en klachten indienen. We gaan er echter vanuit dat het aantal klachten vele malen groter zullen zijn als de pensioenen (veel) lager gaan uitvallen in de nieuwe regeling en er dus extra capaciteit en acties nodig zullen zijn.

Op moment van opstellen van dit plan is het scenario dat de nominale en verwachte pensioenen in de nieuwe regeling (het middelste scenario) lager uitvallen dan in de huidige regeling geen waarschijnlijk scenario. Dit laten de voorlopige berekeningen zien.

Aanpak bij uitstel

Dit plan is gebaseerd op de transitiedatum 1 januari 2027. Mogelijk wijzigt deze transitiedatum. Als duidelijk is dat de transitiedatum gaat wijzigen, passen we dit plan aan. Mocht Pensioenfonds Vervoer in overleg met sociale partners besluiten de transitie uit te stellen, dan informeren we in dat geval alle belanghebbenden via de volgende middelen:

- Bericht op de website bij het deel op de website dat informatie over de nieuwe regeling toont
- Bericht op de website bij nieuws
- Bericht in financiële update. Dit is een mailing aan financieel geïnteresseerden en geïnteresseerden in de nieuwe pensioenregeling. Dit zijn inmiddels ruim 45.000 deelnemers. Deelnemers worden actief opgeroepen zich voor deze nieuwsbrief in te schrijven.

Afhankelijk van het moment van uitstel, zetten we extra middelen in. Hoe korter voor de transitie, hoe meer communicatie nodig zal zijn om de verwachtingen bij te stellen.

We communiceren consequent en begrijpelijk

We kiezen bij elke uiting voor een eenduidige en eenvoudige boodschap. We sluiten aan bij de richtlijnen 'Onze [Taal op Groen](#)' van de Pensioenfederatie en veronderstellen geen basiskennis.

5.2 Boodschappen met oog op de transitie

Dit zijn boodschappen die we tijdens de transitie gebruiken.

- Afhankelijk van de situatie en de subdoelgroep, passen we de boodschap aan, verfijnen we deze en werken we met zo persoonlijk mogelijke informatie
- We combineren deze boodschappen waar mogelijk en van toepassing met onze algemene boodschappen (zie hoofdstuk 1.3)

Thema 1	Actieve deelnemers bouwen een persoonlijk pensioenvermogen op	Doelgroep actieve deelnemers
1a	De inleg gaat naar het persoonlijk pensioenvermogen	• Samen met je werkgever leg je geld in voor je pensioen. • We beleggen dat geld. • Met de inleg en de opbrengst van de beleggingen bouw je een persoonlijk pensioenvermogen op. In laag 2: Jouw inleg en de inleg van alle andere mensen met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer beleggen we als één geheel. We houden daarbij rekening met de voorkeuren en kenmerken van de verschillende leeftijdsgroepen. • De opbrengst van de beleggingen verdelen we over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer.
1b	Het persoonlijk pensioenvermogen wordt (collectief) belegd	
1c	De toedeling van het rendement is afhankelijk van iemands leeftijd	

		• We verdelen elke maand de opbrengst van de beleggingen zó dat jongeren meer risico lopen, maar daar ook voor beloond kunnen worden. Minder beschermingsrendement en meer overrendement. • Dat doen we niet alleen als het meezit, maar ook als het tegenzit. Jongeren krijgen daardoor een groter deel van de winsten, maar ook van de verliezen. • Het verwachte pensioen van jongeren schommelt daardoor meer. • Ouderen vinden het belangrijk dat de pensioenen stabiel zijn. Daarom krijgen zij een kleiner deel van de winsten en de verliezen. Omdat er (historisch) gemiddeld meer goede dan slechte jaren zijn, kan ook hun persoonlijk pensioenvermogen (en verwachte pensioen) nog steeds groeien. Gewezen deelnemers ontvangen dezelfde boodschappen, echter vanzelfsprekend zonder het deel over de inleg/premie.
--	--	---

Thema 2	Het verwachte pensioen is een inschatting	Doelgroep: actieve deelnemers
2a	Pensioenfonds Vervoer maakt een inschatting van het pensioen op basis van het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen en de verwachtingen voor de toekomst.	• Met de inleg en de opbrengst van de beleggingen bouw je een persoonlijk pensioenvermogen op. Dat persoonlijk pensioenvermogen levert uiteindelijk een pensioen op. • Je ontvangt dat pensioen zo lang je leeft. • We maken regelmatig een inschatting van het pensioen dat je later krijgt. Laag 2:
2b	De inschatting van het pensioen gaat meer schommelen dan in de huidige pensioenregeling, zeker als de deelnemer nog jong is.	

		• De opbrengst van de beleggingen verdelen we over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer. • We verdelen we de opbrengst van de beleggingen zó dat jongeren het groter deel van de opbrengst krijgen en ouderen een kleiner deel. • Dat doen we niet alleen als het meezit, maar ook als het tegenzit. • Het verwachte pensioen van jongeren schommelt daardoor meer. • We vinden het belangrijk dat de pensioenen van ouderen stabiel zijn. Daarom krijgen zij een kleiner deel van de winsten en de verliezen. Gewezen deelnemers ontvangen dezelfde boodschappen, echter zonder het deel over de inleg.
--	--	--

Thema 3	Pensioengerechtigden krijgen een variabel pensioen	Doelgroep: Pensioengerechtigden + alle andere doelgroepen
3a	Een pensioengerechtigde ‘koopt zich in’ in een collectief belegd vermogen op het moment dat hij of zij de uitkering laat ingaan	• We kijken elk jaar of uw pensioen omhoog kan. Dit gebeurt volgens afspraken die vooraf zijn gemaakt. • Als het erg tegenzit is er een kans dat uw pensioen een keer omlaag gaat. • Een deel van de opbrengst van de beleggingen gaat naar een reserve. • Door deze reserve is de kans klein dat uw pensioen/de pensioenen omlaaggaat. • Hoe meer geld er in de reserve zit, hoe kleiner de kans is dat uw pensioen/de pensioenen omlaaggaat. • Deze kans gaan we duiden. Hoe voller de (solidariteits)reserve, hoe kleiner de kans op een verlaging.
3b	De hoogte van het pensioen van actieve en gewezen deelnemers bij de start hangt af van de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen dat de (gewezen) deelnemer heeft opgebouwd, de rente op het moment dat de (gewezen) deelnemer het pensioen laat ingaan en de inkoopfactor (hoogte van de spreidingsreserve).	
3b	De hoogte van de uitkering hangt af van het resultaat op het belegd vermogen, de rente, verhogingen en verlagingen die nog niet zijn verwerkt, de levensverwachting en het (profiel van) het aantal pensioengerechtigden in het collectief.	
3c	Er zijn drie maatregelen om de uitkering stabiel te houden: de wijze van beleggen, het spreiden van de verhogingen en verlagingen en de solidariteitsreserve.	

3d	Voor verhogingen en verlagingen die nog verwerkt moeten worden, wordt een spreidingsreserve aangelegd.	
----	--	--

Thema 4	Het partnerpensioen verandert	Doelgroep actieve deelnemers
4a	Tijdens een dienstverband is er een partnerpensioen verzekerd ter hoogte van 35% van het pensioengevend loon.	• Ook in de nieuwe pensioenregeling is er een uitkering voor uw partner als u overlijdt: een partnerpensioen. • Het partnerpensioen in de nieuwe regeling is een verzekering. • Het partnerpensioen als u overlijdt terwijl u pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer is 35% van het salaris dat meetelt voor uw pensioen. • Het partnerpensioen dat u had opgebouwd in de huidige/oude pensioenregeling tellen we daarbij op. U raakt dat niet kwijt. • Kijk op uw pensioenoverzicht of in de MijnOmgeving wat uw partner krijgt als u komt te overlijden.
4b	Er geldt een eerbiedigende werking met betrekking tot het partnerpensioen dat is opgebouwd op de transitiedatum.	
4c	Bij pensioneren wordt standaard een deel van het persoonlijk pensioenvermogen afgesplitst voor het partnerpensioen. Standaard is er na pensioneren een uitkering voor de partner ter hoogte van 70% van het pensioen voor de deelnemer zelf. De deelnemer en zijn of haar partner kunnen hiervan afwijken en minder of geen partnerpensioen verzekeren.	
4d	Gaat een deelnemer uit dienst en bouwt hij of zij daardoor geen persoonlijk pensioenvermogen meer op bij Pensioenfonds Vervoer? Dan loopt de verzekering van het partnerpensioen 6 maanden door. Daarna kan de deelnemer op vrijwillige basis het partnerpensioen blijven verzekeren (mits de voormalige deelnemer niet via een andere pensioenregeling een partnerpensioen verzekerd heeft). De deelnemer betaalt de premie voor deze verzekering uit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen. Dreigt het pensioen onder de afkoopgrens te komen door deze verzekering, dan is vrijwillig blijven verzekering niet (meer) mogelijk.	Bij keuzes: Overlijdt u als u met pensioen bent? Dan is de uitkering voor uw partner standaard 70% van uw eigen pensioen. U kunt kiezen voor minder of geen partnerpensioen. Uw partner moet instemmen met deze keuze. Als deelnemer uit dienst gaat (stopbrief): • De verzekering voor het partnerpensioen loopt 6 maanden kosteloos door nadat u uit dienst bent gegaan. • U kunt het partnerpensioen daarna blijven verzekeren. • De premie voor deze verzekering is X. • U betaalt de premie voor deze verzekering vanuit uw persoonlijk

		pensioenvermogen bij Pensioenfonds Vervoer. - Kijk hier voor meer informatie. Voor gewezen deelnemers: - De uitkering voor uw partner als u komt te overlijden is er ook in de nieuwe pensioenregeling. - Overlijdt u als u met pensioen bent? Dan is de uitkering voor uw partner standaard 70% van uw eigen pensioen, net als nu. Voor gepensioneerden: - Dit is de uitkering aan uw partner als u overlijdt: X (afhankelijk van de keuze die de gepensioneerde heeft gemaakt bij ingang pensioen)
--	--	--

Thema 5	Het wezenpensioen verandert	Doelgroep: actieve deelnemers
5a	Tijdens een dienstverband is er een wezenpensioen verzekerd ter hoogte van 7% van het pensioengevend loon.	- Ook in de nieuwe pensioenregeling is er een uitkering voor uw elk van uw kinderen als u overlijdt: het wezenpensioen. - Het wezenpensioen in de nieuwe regeling is een verzekering. - Het wezenpensioen als u overlijdt terwijl u pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer is 7% van het salaris dat meetelt voor uw pensioen. - Elk kind ontvangt het wezenpensioen tot hij of zij 25 jaar is. - Het wezenpensioen dat u had opgebouwd in de huidige/oude pensioenregeling tellen we daarbij op. U raakt dat niet kwijt. Dit wezenpensioen loopt door tot een kind 18 jaar is, of uiterlijk 27 jaar zo lang uw kind studeert.
5b	Heeft de deelnemer bij pensioneren kinderen jonger dan 25 jaar? Dan blijft het wezenpensioen verzekerd.	
5c	Er geldt een eerbiedigende werking met betrekking tot het wezenpensioen dat is opgebouwd op de transitiedatum.	
5d	Gaat een deelnemer uit dienst en bouwt hij of zij daardoor geen persoonlijk pensioenvermogen meer op bij Pensioenfonds Vervoer? Dan loopt de verzekering van het wezenpensioen 6 maanden door als er geen andere pensioenverzekering is. Daarna kan de deelnemer op vrijwillige basis het wezenpensioen blijven verzekeren (mits de voormalige deelnemer niet via een andere pensioenregeling een wezenpensioen verzekerd heeft). De deelnemer betaalt de premie voor deze verzekering uit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen.	

	Dreigt het pensioen onder de afkoopgrens te komen door deze verzekering, dan is vrijwillig blijven verzekering niet (meer) mogelijk.	Kijk op uw pensioenoverzicht of in de MijnOmgeving wat elk kind krijgt als u komt te overlijden.
5e	Elk kind krijgt een wezenpensioen tot het kind 25 jaar is.	Als deelnemer uit dienst gaat: Zie partnerpensioenen.
5f	Het wezenpensioen dat onder de eerbiedigende werking valt, wordt uitgekeerd tot het kind 18 jaar is. Studeert een kind of volgt het een opleiding na zijn of haar 18 ^e ? Dan ontvangt het kind het wezenpensioen uiterlijk tot zijn of haar 27 ^e .	Voor gewezen deelnemers : Zie partnerpensioenen

Thema 6	De doorsneesystematiek vervalt	Doelgroep: actieve deelnemers
6a	Het pensioen dat de inleg oplevert hangt in de nieuwe regeling samen met de periode (duur) dat de inleg belegd kan worden.	In de nieuwe regeling hangt de hoogte van je pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang we het geld voor jouw pensioen kunnen beleggen. Hoe langer we het geld kunnen beleggen, hoe meer kans er is op een hoge opbrengst. De nieuwe regeling is dus gunstig voor jongeren. Hun geld kunnen we nog lang beleggen. Jij hebt / Een groep heeft naar verwachting nadeel (of minder verwacht voordeel) van de overstap naar de nieuwe regeling. Jouw inleg / hun inleg levert in de nieuwe pensioenregeling minder op. De sociale partners (vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers) willen graag dat de overstap zo eerlijk mogelijk verloopt. De overstap moet eerlijk zijn met het oog op het 'nu' én met het oog op de toekomst. Daarom krijg jij /krijgt iedereen die in de toekomst naar verwachting nadeel heeft van de overstap naar de nieuwe regeling een compensatie als dat financieel mogelijk is (bij de 2^e berekening weten we dat). De
6b	Dit levert mogelijk een nadeel op voor bepaalde deelnemers.	
6c	Als het financieel gezien mogelijk is, krijgt deze groep een compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek.	

		compensatie is extra persoonlijk pensioenvermogen. Een voorwaarde om in aanmerking te komen voor een compensatie (naast het verwachte nadeel) is dat je op het moment dat we overstappen (het plan is 1 januari 2027) pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer. Ga je voor die tijd uit dienst, dan heb je geen recht op een compensatie. De hoogte van de compensatie hangt af van je salaris op het moment dat we overstappen. Ga je voor de transitie parttime werken of neem je onbetaald verlof? Dan is je compensatie lager of krijg je (bij onbetaald verlof) geen compensatie.
--	--	---

Thema 7	Het fondsvermogen wordt op de transitiedatum verdeeld.	Doelgroep: actieve deelnemers / gewezen deelnemers
7a	Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de verdeling van het fondsvermogen. a. Een deel wordt gebruikt om de waarde van het (opgebouwde) pensioen toe te kennen als persoonlijk pensioenvermogen. b. Een deel wordt gebruikt als compensatie. Dit is extra geld voor het persoonlijk pensioenvermogen. c. Een deel wordt gebruikt voor het vullen van de solidariteitsreserve d. Het resterende deel wordt gebruikt om de startkapitalen (van alle doelgroepen) te verhogen	Op het moment dat we overstappen verdelen we het totale vermogen dat we beheren. Iedereen krijgt een persoonlijk pensioenvermogen. We baseren het persoonlijk pensioenvermogen waarmee je start in de nieuwe pensioenregeling op het pensioen dat je tot 31 december 2026 hebt opgebouwd. Je krijgt in ieder geval de waarde van dit opgebouwde pensioen als persoonlijk pensioenvermogen.
7b	Hoeveel vermogen er verdeeld kan worden, hangt af van de financiële situatie op de transitiedatum	Is er geld over? Dan verdelen we dat volgens de afspraken die de sociale partners hebben gemaakt. In de eerste en tweede berekening nemen we een passende uitleg op over de verdeling van het fondsvermogen en het effect op het pensioen. Op de

		website plaatsen we een uitgebreide toelichting op de uitleg. Zie ook de concepttekst voor de eerste berekening in de bijlage.
--	--	--

5.3 Overzicht activiteiten

In deze paragraaf beschrijven we per periode wat we al hebben gedaan (groen) en wat we nog gaan doen. De wettelijk verplichte communicatie is aangegeven in rood.

Planning activiteiten

Moment	Actie (groen: activiteit is al uitgevoerd)	Doelgroep
Jan '23	Informereren over komende veranderingen Aankondiging nieuwe regeling op hoofdlijnen in nieuwjaarsmailing	Alle deelnemers en pensioengerechtigden
Mei/juni '23	Verwachtingen managen Extra tekstblok in pensioenoverzicht Benoemen dat prognose is gemaakt met huidige regeling	Alle deelnemers en gewezen deelnemers
Juni '23	Bijdrage aan tekst op website FNV Uitleg over afspraken die sociale partners hebben gemaakt. Publicatie door FNV. <u>Ledenraadpleging en webinar nieuwe pensioenregeling Pensioenfonds Vervoer - FNV</u>	Alle geïnteresseerden
Juli '23	Informereren over transitieplan Dit is de wettelijke verplichte uitleg over de afspraken van sociale partners en het proces Publicatie op de website Geattendeerd op hoorrecht pensioengerechtigden en gewezen deelnemers via bericht op de website Samenvatting transitieplan online voor doelgroepen actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	Toegankelijk voor iedereen Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Juli '23	Vergroten kennis van nieuwe regeling en overwegingen sociale partners Bijwerken pagina's over nieuwe regeling op website	Toegankelijk voor iedereen

	Publicatie vragen en antwoorden op website De Q&A werken we bij als er nieuwe informatie is.	
Juli/Aug '23	Oproep tot actie: 'geef uw inbreng' Mogelijkheid geboden aan alle betrokkenen vragen te stellen en aandachtspunten aan te geven aan het bestuur tot 15/9 - Banner op homepage website - Mailing	Alle geïnteresseerden
Aug '23	Artikel in werkgeversnieuwsbrief Oproep tot inbreng (vanaf dit moment bevat de werkgeversnieuwsbrief geregeld een update over de transitie)	Werkgevers
Aug '23	Artikel in Ton Magazine Oproep tot inbreng	Deelnemers goederenvervoer
Okt '23	Strip in Taxikrant Korte uitleg verschil oude en nieuwe regeling	Deelnemers in sector Taxi
Okt '23	Vergroten inzicht in kennis, houding en gedrag van (een deel van) de doelgroep Correct informeren over de nieuwe regeling We hebben iedereen uitgenodigd die pro forma bezwaar heeft gemaakt tot een gesprek. Doel was inzicht te krijgen in de vragen, zorgen en misverstanden. We gebruiken de inzichten die we opdoen door de gesprekken in de verdere communicatie.	Iedereen die pro forma bezwaar heeft gemaakt tegen het omzetten van de opgebouwde pensioenen.
Okt/Nov '23	Inzicht krijgen in kennis, houding en overtuigingen en gedrag Jaarlijks onderzoek onder deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. De resultaten vormen input voor de verdere communicatie over de transitie. Door zowel gesloten als open vragen op te nemen, leren we aandachtspunten en zorgen kennen. Ook krijgen we een beeld van de opvattingen en misvattingen die bij verschillende doelgroepen leven. We gebruiken de resultaten daarnaast om te toetsen in hoeverre we de doelen bereiken die we gesteld hebben in dit plan en het overall communicatieplan van Pensioenfonds Vervoer.	
Okt/Nov '23	Correct en begrijpelijk informeren	Alle belanghebbenden

	Briefing pensioendesk en werkgeversdesk (TKP) voor telefonische contacten/chat en afhandeling e-mails/brieven.	
Jan '24	Correct informeren over nieuwe regeling Informatie op website om verwachtingen te managen (onder andere bij de informatie over de opbouw van pensioen, het verhogen/verlagen van de pensioenen en het nabestaandenpensioen).	Bezoekers van de website – alle doelgroepen
Jan '24	Informatie over de verhoging in 2024 Informatie over indexatie 2024 op website, met uitleg verband overgang naar nieuwe regeling. Kernboodschap hangt samen met punt hierna.	Bezoekers van de website – alle doelgroepen
Jan '24	Werken aan juist beeld van pensioen en verwachtingen t.a.v. nieuwe regeling Nieuwjaarsmailing met informatie over indexatie (in huidige regeling). Uitleg dat er verband is met overgang naar nieuwe regeling. Specificatie pensioengerechtigden met zelfde boodschap.	Deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Mrt/Apr '24	WETTELIJK VERPLICHTE INFORMATIE: UPO Inzicht in eigen situatie Uniform Pensioenoverzicht (schriftelijk en digitaal + notificatie) voor actieve deelnemers Uniform Pensioenoverzicht (digitaal + notificatie) voor gewezen deelnemers Naast wettelijk verplichte informatie: - Melding dat berekening nog betrekking heeft op pensioen in de huidige regeling	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers
Okt '24	Taxikrant: Uitleg verschil tussen pensioen mét en zonder koopkracht en nut van het bedrag 'met koopkracht'. Taxikrant33.pdf	Actieve deelnemers in de sector Taxi
Nov/Dec '24	Inzicht krijgen in kennis, houding en overtuigingen en gedrag Jaarlijks onderzoek onder deelnemers, gepensioneerden en werkgevers. De resultaten vormen input voor de verdere communicatie over de transitie. Door zowel gesloten als open vragen op te nemen, leren we aandachtspunten en zorgen kennen. Ook krijgen we	Nov/Dec '24

	een beeld van de opvattingen en misvattingen die bij verschillende doelgroepen leven. Verder worden de belangrijkste waarden die het bestuur heeft getoetst en de basis vormen voor het beleid en de communicatie.	
Jan '25	Werken aan juist beeld van pensioen en verwachtingen t.a.v. nieuwe regeling Nieuwjaarsmailing met informatie over indexatie (in huidige regeling). Uitleg over hoogte indexatie en verband met overgang naar nieuwe regeling (overbruggingsplan). Specificatie pensioengerechtigden met zelfde boodschap. Nadere toelichting op: https://www.pfvervoer.nl/verhoging	Deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Jan '25	Pensioendesk: informatie over verlaten sector Iedereen die informeert naar de impact van het verlaten van de sector waarschuwen we dat ze hoe dan ook geen compensatie krijgen als ze voor 1 januari 2027 de sector verlaten (en niet meer terugkeren). We informeren iedereen ook dat dat ze geen recht meer hebben op een uitkering via de zwaarwerkregeling in de sector vervoer.	
Mrt '25	Werkgeversnieuwsbrief – compensatie Editie met aandacht voor de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de compensatie. Oproep om werknemers die uitdienst willen of gaan hierop te wijzen.	Werkgevers
Mrt '25	Uitleg online over de compensatie De pdf staat de website. Er zal in komende communicatie naar verwezen worden. uitleg-compensatieregeling.pdf	Alle geïnteresseerden
Apr/Mei '25	WETTELIJK VERPLICHTE INFORMATIE: UPO Inzicht in eigen situatie - Uniform Pensioenoverzicht (digitaal + notificatie) voor gewezen deelnemers (maart) - Uniform Pensioenoverzicht (schriftelijk en digitaal + notificatie) voor actieve deelnemers (april) We vragen in de voorbrief aandacht voor de reële bedragen die aan het einde van de UPO staan Reële bedragen maken een vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling het best mogelijk. Reële bedragen zijn echter niet goed bekend bij	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers

	deelnemers. We attenderen deelnemers erop dat ze dit type bedragen meer prominent gaan zien en leggen uit het wat verschil is tussen een bedrag 'met en zonder koopkracht'. De ontvanger kan zo wennen aan reële bedragen. Het UPO verwijst naar een animatie online met een QR-code Naast wettelijk verplichte informatie: melding dat berekening nog betrekking heeft op pensioen in de huidige regeling.	
Apr '25	Uitleg pensioen mét koopkracht Publicatie van pagina op eigen website, met animatie Koopkracht Pensioenfonds Vervoer	Alle geïnteresseerden
Juni '25	Artikel in TON Magazine 120, jun 2025 by TON Magazine Artikel met een gesprek met verschillende chauffeurs, waarin onder andere aan de orde komt: - Omzetten van de opgebouwde pensioen - Variabel pensioen na ingang - Maatregelen om grote schommelingen in het ingegane pensioen te beperken	
Sept '25	Puzzelboekje en online pubquiz Vanaf september 2025 verstrekken we op beurzen, tijdens gesprekken met de pensioenconsulenten en op bijeenkomsten een puzzelboekje waarin ook (compact) wordt opgeroepen mee te doen met een pubquiz. Het boekje bevat een oproep om het e-mailadres door te geven, zodat we digitaal informatie over de transitie kunnen verstrekken. In de pubquiz zijn een aantal vragen opgenomen over de nieuwe pensioenregeling en de compensatie. De quiz bevat een uitleg met de goede antwoorden. https://www.pfvervoer.nl/pubquiz	Alle geïnteresseerden
Oktober '25	WETTELIJK VERPLICHT: Publicatie implementatieplan Onderdeel van het implementatieplan is het communicatieplan. We plaatsen het implementatieplan online, met een samenvatting van het plan erbij. Het communicatieplan publiceren we integraal en in samengevatte vorm.	Alle geïnteresseerden

Dec '25	Informeren werkgevers die in bijzondere categorie vallen Nu het implementatieplan gepubliceerd is, kunnen we werkgevers benaderen die zich vrijwillig hebben aangesloten. Zij moeten kenbaar maken of zij vrijwillig aangesloten willen blijven. Werkgevers die vrijgesteld zijn, kunnen zich alsnog aansluiten. Geven zij de voorkeur aan een vrijstelling, dan moeten zij aantonen dat ze een pensioenregeling aanbieden, die minstens gelijkwaardig is aan de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer.	Vrijwillig aangesloten werkgevers Vrijgestelde werkgevers
Jan '26	Werken aan juist beeld van pensioen en verwachtingen t.a.v. nieuwe regeling Nieuwjaarsmailing met informatie over: - Uitleg dat (bijna) alle pensioenfonds en aan het overstappen zijn. - Geplande overstap Pensioenfonds Vervoer - Uitleg over hoe de pensioenen worden omgezet. - Uitleg over waarom de pensioenen worden omgezet (redenen sociale partners) - De verwachting is dat de pensioenen verhoogd kunnen worden (in huidige regeling). Als dit daadwerkelijk zo is dan uitleg dat deze verhoging mogelijk is omdat we overstappen naar een nieuwe pensioenregeling. - Tijdspad richting de overstap. Bij actieve deelnemers extra: - korte uitleg over compensatie en noemen voorwaarde (op moment van overstap in dienst zijn bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer). Daarbij verwijzen naar pdf online met uitgebreide uitleg over de compensatie.	Deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden
Jan '26	Werken aan juist beeld van pensioen en verwachtingen t.a.v. regeling Aanpassen startbrief • Melden dat informatie betrekking heeft op een regeling die op 31 december 2026 stopt	Deelnemers die in dienst komen tussen 1 januari 2026 en 1 januari 2027

	• Melden dat waardeoverdracht een periode niet mogelijk is (indien verschil in stelsel) • Melden dat op 1 januari 2027 een nieuwe regeling start en het pensioen dat tot 1 januari 2027 wordt opgebouwd naar de nieuwe regeling gaat.	
Jan '26	Werken aan juist beeld van pensioen en verwachtingen t.a.v. regeling Aanpassen 'onboarding' via de website (educatie/doorlopen aantal stappen waarin we de nieuwe deelnemer kennis laten maken met Pensioenfonds Vervoer, de regeling en de manier waarop Pensioenfonds Vervoer er voor de deelnemer is. We vragen ook een aantal gegevens en voorkeuren voor contact in de toekomst.	Deelnemers die in dienst komen van 1 januari 2026 t/m 31 december 2026
Jan '26 – Dec '26	Aanpassen welkom voor nieuwe werkgevers We voegen bij de A4 brochure die we nieuwe werkgevers sturen een leaflet toe met informatie over de nieuwe regeling (educatie) en de mogelijkheid online meer informatie te bekijken en vragen te stellen.	Werkgevers die zich aansluiten bij Pensioenfonds Vervoer
Feb/Mrt '26	WETTELIJK VERPLICHTE INFORMATIE: UPO Inzicht in eigen situatie + Uitgebreide uitleg over nieuwe pensioenregeling Uniform Pensioenoverzicht (digitaal + notificatie) voor gewezen deelnemers, gewezen partners (feb) Uniform Pensioenoverzicht (schriftelijk en digitaal + notificatie) voor actieve deelnemers (mrt) Naast wettelijk verplichte informatie: melding dat berekening nog betrekking heeft op pensioen in de huidige regeling + uitleg over de nieuwe pensioenregeling. Boodschappen in de brief bij het UPO 2026: • <i>Zoals het er nu naar uit ziet, stappen we op 1 januari 2027 over naar een nieuwe pensioenregeling.</i> Veel blijft hetzelfde: • <i>De hoogte van de inleg voor uw pensioen: Het premiepercentage blijft hetzelfde. Ook het percentage voor uw eigen bijdrage.</i>	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Gewezen partners Pensioengerechtigden

	• <i>Er is straks nog steeds een uitkering voor uw partner als u overlijdt.</i> • <i>U kunt ook in de nieuwe pensioenregeling kiezen voor ‘Tijdelijk Extra Partnerpensioen’. Wilt u dit nu al regelen? Ga dan naar www.pfvervoer.nl/tep.</i> • <i>U bepaalt in de nieuwe pensioenregeling nog steeds zelf wanneer uw pensioen ingaat. Uw pensioen kan al ingaan 10 jaar vóór u de AOW-leeftijd bereikt.</i> • <i>U krijgt nog steeds een pensioen zo lang u leeft.</i> <i>Dit verandert er:</i> • <i>In de nieuwe pensioenregeling telt uw hele bruto loon mee, ook overwerk en de toeslagen, voor de hoogte van de inleg. U bouwt daardoor in de nieuwe pensioenregeling over meer loon pensioen op.</i> • <i>In de nieuwe pensioenregeling heeft u een persoonlijk pensioenvermogen (uw pensioenpot). Het vermogen waarmee u start in de nieuwe pensioenregeling is gebaseerd op het pensioen dat u op 31 december 2026 heeft opgebouwd. We zetten dit pensioen op 1 januari 2027 om naar een persoonlijk pensioenvermogen. Er gaat daarbij geen geld verloren.</i> • <i>Vanaf 1 januari 2027 gaat de inleg voor uw pensioen naar uw persoonlijk pensioenvermogen. Net zoals nu beleggen we het geld voor uw pensioen, zodat uw pensioenvermogen verder kan groeien. We kijken goed naar hoeveel risico we nemen. Helemaal geen risico nemen kan niet, dan zou uw pensioen te laag worden. Het doel is dat u een meer dan gemiddeld goed pensioen krijgt. We kunnen het niet garanderen, maar we doen wel ons best om dat voor elkaar te krijgen.</i> • <i>Uw persoonlijk pensioenvermogen levert vanaf het moment dat u uw pensioen laat ingaan een maandelijks pensioen op.</i>	
--	--	--

	• <i>We maken zo lang u nog niet met pensioen bent steeds een inschatting van het pensioen dat u kunt verwachten.</i> • <i>Het partnerpensioen is niet langer afhankelijk van de hoogte van uw eigen pensioen. Het partnerpensioen gaat 35% van uw pensioengevend loon bedragen.</i> Bij pensioengerechtigden maken we duidelijk dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling ‘variabel’ is en dat het elk jaar aangepast wordt. We nemen een uitleg op die past bij de financiële situatie op dat moment (wekken realistische verwachtingen) Het UPO '26 is zó opgezet, dat de begeleidende brief eenzelfde opzet heeft als laag 1 van de eerste berekening die in november verstuurd wordt. De begeleidende brief bevat (met concrete bedragen) het verwachte pensioen mét koopkracht en een uitleg van de compensatie en de voorwaarden voor de compensatie: Conditie [als 40-65 jaar op 1 jan 2027] <i>Mogelijk krijgt u een compensatie. U moet dan wel in dienst zijn. Uw pensioen is in de nieuwe pensioenregeling voor een belangrijk deel afhankelijk van hoe lang we het geld voor uw pensioen kunnen beleggen.</i> <i>In de huidige pensioenregeling is dat niet zo. Iedere euro inleg levert evenveel opgebouwd pensioen op, of je nu jong bent of al ouder. Je zou kunnen zeggen: Jongeren bouwen nu eigenlijk te weinig op en ouderen teveel. We kunnen de inleg van jongeren immers lang beleggen en de inleg van ouderen veel korter.</i> <i>In de nieuwe pensioenregeling is dat dus anders. Om te voorkomen dat de nieuwe manier van pensioen opbouwen voor u nadelig is, hebben sociale partners afgesproken dat u een compensatie krijgt.</i>	
--	--	--

	<i>Belangrijk is dat u op het moment dat we overstappen in dienst bent bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer. Gaat u uit dienst? Of gaat u met pensioen? Dan krijgt u geen compensatie. U heeft dan immers geen nadeel. De hoogte van de compensatie hangt af van uw inkomen in 2026. Gaat u voor de overstap minder werken, dan zal ook de compensatie lager zijn.</i> We bereiden de ontvanger zo voor op de reële bedragen en de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de compensatie.	
Mrt '26 – Okt '26	Analyse brieven en formulieren Waar nodig aanvullen met informatie over overstap naar nieuwe regeling of persoonlijke gevolgen van de overstap.	Alle doelgroepen
Mrt '26 - Dec '26	Vergroten kennis van nieuwe regeling en overwegingen sociale partners dmv bijeenkomsten We organiseren bijeenkomsten voor geïnteresseerden (en hun partners/steun-en-toeverlaat) en maken deze bijeenkomsten via meerdere kanalen bekend: De website, een artikel in TON magazine, de financiële update en rechtstreeks via de werkgevers. Deelnemers die eerder vragen hebben gesteld over de nieuwe pensioenregeling nodigen we persoonlijk uit. Voor werkgevers verzorgen we de zogeheten HR workshops over de nieuwe regeling. Dit naar evenbeeld van de bestaande workshops over de huidige regeling. We gebruiken eerdere reacties en vragen die gesteld zijn voor het programma van deze bijeenkomsten. We zorgen ervoor dat we informatie over de nieuwe regeling en de verwachte impact in begrijpelijke taal geven, waar nodig met visualisaties. We verwijzen naar meer informatie online en leggen meer gedetailleerde informatie klaar om mee te nemen. Bij twee bijeenkomsten is een doventolk aanwezig, zodat slechthorende deelnemers ook op deze wijze	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers

	geïnformeerd kunnen worden. Animaties/video's worden ondertiteld. Voor de boodschappen verwijzen we naar de tabel met boodschappen per thema en doelgroep.	
Maart 2026	Online nieuwsbrief/magazine We maken een online magazine, met een uitleg van de veranderingen op hoofdlijnen in eenvoudige taal. De teksten zijn opgesteld vanuit het perspectief van de lezer, met een heldere boodschap, concreet en in het 'nu'. • Voor de boodschappen verwijzen we naar de tabel met de thema's en de boodschappen per doelgroep. • Verwijzen naar meer informatie online • Verwijzen naar een animatie over de nieuwe regeling (staat op website) • Attenderen op de mogelijkheid een afspraak te maken met een pensioenconsulent • Oproepen om vragen te stellen als die er zijn (kan via verschillende kanalen) We verwijzen in TON magazine naar dit online magazine.	- Actieve deelnemers - Gewezen deelnemers - Gepensioneerden die we digitaal kunnen bereiken
Mei '26	IJkmoment 1 Besluit wel/ niet aanpassen communicatieplan i.v.m. de mogelijkheid dat de pensioenen in de nieuwe regeling lager uitvallen. Toetsen uitgangspunten voor het communicatieplan. Zie paragraaf 3.4. Eventueel aanpassen communicatieplan: beschrijving uitgangssituatie, doelgroepen, doelen en aanpak. Zodra we voorzien dat bedragen mogelijk dusdanig anders zijn dat ze kunnen leiden tot andere keuzes of verkeerde verwachtingen vooraf, attenderen we alle 62-plussers op en bieden we actief een persoonlijk gesprek aan. Dit persoonlijke gesprek wordt overigens momenteel ook al onder de aandacht gebracht en veel bijna gepensioneerden maken hier gebruik van.	

Mei 2026	Transparant zijn Pensioenreglement voor de nieuwe pensioenregeling in duidelijke taal online. Waarschijnlijk zal het reglement al eerder gepubliceerd kunnen worden.	Alle belanghebbenden
Juni 2026	Correcte (basis)kennis van de regeling Special nieuwsbrief voor werkgevers - Informatie over de nieuwe regeling - Inhoud regeling, basisprincipes - Verwachte impact voor werknemers - Verwijzing naar de video's - Verwijzing naar meer informatie online - Wijzen op mogelijkheid vragen te stellen	Werkgevers
Juli-Dec '26	Correcte (basis)kennis van de regeling Bereid om richting werknemers actieve houding aan te nemen Oproep aan Sectorinstituut Transport en Logistiek om bij bezoeken aan werkgevers leaflet voor werkgevers mee te nemen en onder de aandacht te brengen.	Sectorinstituut
Juli '26	Pensioenplanner MijnOmgeving Het mogelijk maken pensioen aan te vragen onder de Wtp.	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers
Okt '26	Mini-magazine: Deelnemers attenderen op de eerste inschatting van het pensioen in de nieuwe regeling We maken opnieuw een magazine. Dit keer een geprinte versie, die we kunnen bijvoegen bij de standaard uitingen vanuit en voor de sectoren goederenvervoer, taxivervoer en besloten busvervoer (zoals de TON, taxikrant, Verhuizen, buskrant en TLN en KNV uitgaven). Naast de basisboodschappen (zie tabel met thema's): • Je krijgt begin november (2026) een eerste inschatting van je pensioen in de nieuwe regeling • Verwijzen naar meer informatie online • Proces vanaf nu • Attenderen op de mogelijkheid een bijeenkomst bij te wonen • Oproepen om vragen te stellen + uitleggen hoe (kan via verschillende kanalen)	Actieve deelnemers

	Het mini-magazine wordt ingevoegd in TON magazine, de FSO krant (besloten busvervoer) en de Taxikrant en online geplaatst op de eigen website.	
Okt '26	Kennis van de basis van pensioen • We sturen alle werkgevers het leaflet 'Aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer', met de basis van (het nieuwe) pensioen en de rol van Pensioenfonds Vervoer • We publiceren een aangepaste versie van een serie relevante animaties, met een uitleg over de nieuwe regeling, specifiek voor de doelgroep werkgevers. We attenderen werkgevers op deze animaties via de werkgeversnieuwsbrief. • We attenderen werkgevers op de consequenties van ontslag kort voor de transitiedatum en roepen op deelnemers die ontslag willen nemen of ontslag aanbieden hierop te wijzen (met de flexibiliteit om de ontslagdatum aan te passen) • We stimuleren werkgevers om hun werknemers te attenderen op de video die online staat, de tool en de contactmogelijkheden die er zijn om vragen te stellen.	Werkgevers
Nov '26	WETTELIJK VERPLICHTE COMMUNICATIE Inzicht in pensioen in de nieuwe regeling: Verstrekken eerste berekening voorafgaand aan de transitie Er is een wettelijke verplichting om voorafgaand aan de transitie een prognose te geven van het verwachte pensioen in de huidige regeling en het verwachte pensioen in de nieuwe regeling. • De nieuwe regeling start (zoals het er nu naar uitziet) op 1 januari 2027 • dit is alvast een eerste indruk van je pensioen in de nieuwe regeling • je ontvangt na je pensioneren een pensioen zo lang je leeft • het pensioen waarmee je start in de nieuwe regeling hangt af van de financiële situatie op 1 januari 2027 • informatie over de compensatie (als van toepassing) • informatie over het partnerpensioen	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners

	• berekening is op basis van een aantal aannames • waar vind je meer informatie; • wat kun je doen als je vragen hebt? Peildatum van de eerste berekening is 1 oktober 2026. De rekendatum is 1 januari 2027.	
Nov '26	Introductie online tool (zie bijlage 3 in dit document) Inzicht in eigen situatie We lanceren een online tool in de MijnOmgeving voor de deelnemers waarbij óók het verwachte pensioen in de nieuwe regeling te zien zal zijn. We maken duidelijk dat het om een indicatie gaat; de inschatting van het pensioen is immers afhankelijk van de verdeling van het fondsvermogen op de transitiedatum. We laten zien hoe het pensioen kan uitvallen in verschillende scenario's en na ingang van het pensioen. Gebruikers kunnen via deze tool een educatiemodule doorlopen, die uitlegt op welke punten de regeling is veranderd en hoe men pensioen opbouwt in de nieuwe reeling. Peildatum voor de berekening in de tool: 1 oktober 2026	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers
Nov '26	Inzicht in de eigen situatie We publiceren online een video, waarin een pensioenconsulent de deelnemer meeneemt bij het lezen van de eerste berekening. Iedereen die een eerste berekening heeft ontvangen kan de eigen berekening erbij houden en zo alle bedragen langslopen, terwijl de pensioenconsulent een uitleg geeft.	Alle doelgroepen
Nov/Dec '26	Inzicht krijgen in kennis, houding en overtuigingen en gedrag Jaarlijks onderzoek onder deelnemers, gepensioneerden en werkgevers. De resultaten vormen input voor de verdere communicatie over de transitie. Door zowel	Actieve deelnemers Gepensioneerden Werkgevers

	gesloten als open vragen op te nemen, leren we aandachtspunten en zorgen kennen. Ook krijgen we een beeld van de opvattingen en misvattingen die bij verschillende doelgroepen leven. We gebruiken de resultaten daarnaast om te toetsen in hoeverre we de doelen bereiken die we gesteld hebben in dit plan en het overall communicatieplan van Pensioenfonds Vervoer.	
Nov '26	IJkmoment 2 Correcte en passende informatie – voorbereiden op twee scenario's We voeren opnieuw een toets uit: uitgangssituatie, beschrijving doelgroepen, en doelen. We beoordelen de verwachte impact van de transitie op de verschillende doelgroepen aan de hand van de actuele dekkingsgraad. • Eventueel aanpassen communicatieplan: beschrijving uitgangssituatie, doelgroepen, doelen en aanpak. • Voorbereiden twee varianten voor komende communicatie, op basis van actuele dekkingsgraad. We houden rekening met het scenario dat de dekkingsgraad nog boven of onder een grens (110%) kan komen, waardoor andere regels voor het verdelen van het totale fondsvermogen worden toegepast. We bereiden de twee varianten voor die aansluiten bij actuele dekkingsgraad op dat moment. We zetten beide varianten klaar, zodat we zo snel mogelijk na de transitiedatum de passende communicatie kunnen uitrollen.	
1 januari '27	Verwachte TRANSITIE NAAR NIEUWE REGELING	
Jan '27 (week 1-2)	Correct informeren over nieuwe regeling • Aanpassen website met actuele kerncijfers, informatie over de regeling • persoonlijk pensioenvermogen • Aanpassen onboarding online voor nieuwe deelnemers • Beschikbaar stellen aangepaste brochure 'Welkom bij pensioenfonds Vervoer'	Alle belanghebbenden

	• Beschikbaar stellen aangepaste brochure 'Your pension package from Pensioenfonds Vervoer' • Beschikbaar stellen aangepaste brochure Tijdelijk Extra partnerpensioen • Beschikbaar stellen aangepaste brochure 'de regeling in het kort' • Beschikbaar stellen nieuwe brochure 'verzekeren nabestaandenpensioen als je uit dienst bent'	
Jan '27 (week 4)	Werken aan juist beeld van pensioen Nieuwjaarsmailing (op maat voor doelgroep) aan actieve deelnemers en pensioengerechtigden met informatie over de manier waarop de overstap heeft plaatsgevonden • Actieve deelnemers: beschrijven situatie en gevolgen voor pensioen (afhankelijk van de dekkingsgraad) • Actieve deelnemers: benoemen dat tweede berekening/TUPO eind januari 2027 op de mat valt • Verwijzing naar animaties online • Verwijzing naar telefoonnummer voor vragen • Verwijzing naar pensioenconsulenten	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden
Jan '27	Inzicht in eigen pensioen Verzenden pensioenopgaaf 2027 + specificatie Verwijzen naar mogelijkheid contact op te nemen bij vragen. Tevens communicatie eventuele verhoging pensioenen. Voor het eerst in februari 2027 (<u>niet</u> 1 januari 2027).	Pensioengerechtigden
Feb '27	Inzicht in het eigen pensioen Verzenden Transitie Uniform Pensioenoverzicht pensioengerechtigden Peildatum 31 december 2026 en 1 januari 2027 Het TUPO bevat een gerichte toelichting met alle boodschappen als hiervoor.	Pensioengerechtigden
Feb '27	Inzicht in het eigen pensioen Notificeren en verzenden Transitie Uniform Pensioenoverzicht gewezen deelnemers en ex-partners Peildatum 31 december 2026 en 1 januari 2027 Het TUPO bevat een gerichte toelichting, zoveel mogelijk op maat voor de ontvanger. Het TUPO bevat een samenvatting 'laag 1' met een complete 'laag 2'.	Gewezen deelnemers Gewezen partners

	Het TUPO wordt actief gebracht (wettelijke norm is slechts 1x per 5 jaar voor gewezen deelnemers)	
Feb '27	Inzicht in het eigen pensioen Verzenden en notificeren Transitie Uniform Pensioenoverzicht actieve deelnemers Peildatum 31 december 2026 en 1 januari 2027. Het TUPO bevat een gerichte toelichting, zoveel mogelijk op maat voor de ontvanger. Het TUPO bevat een samenvatting 'laag 1' met een complete 'laag 2'.	Actieve deelnemers
Na TUPO	Steeds actueel inzicht in eigen pensioen • Na elke mutatie met gevolgen voor het pensioen sturen we een nieuwe, bijgewerkte berekening of een notificatie (afhankelijk van de voorkeur voor een kanaal) van het verwachte pensioen in de nieuwe regeling. Nieuwe standen zijn maandelijks te zien in de MijnOmgeving. • Dit doen we ook voor iedere mutatie met terugwerkende kracht (ook vóór de transitiedatum)	Alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden
Juni 2027	Correcte (basis)kennis van de regeling Special nieuwsbrief voor werkgevers - Informatie over de nieuwe regeling ▪ Inhoud regeling, basisprincipes ▪ Impact voor werknemers - Verwijzing naar de video's - Verwijzing naar meer informatie online Wijzen op mogelijkheid vragen te stellen	Werkgevers
Okt '27	Inzicht krijgen in kennis, houding en overtuigingen en gedrag Jaarlijks onderzoek onder deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. De resultaten vormen input voor de verdere communicatie over pensioen. Door zowel gesloten als open vragen op te nemen, leren we aandachtspunten en zorgen kennen. Ook krijgen we een beeld van de opvattingen en misvattingen die bij verschillende doelgroepen leven. We gebruiken de resultaten daarnaast om te toetsen in hoeverre we de doelen bereiken die we gesteld hebben in dit plan en het overall communicatieplan van Pensioenfonds Vervoer.	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Gepensioneerden Werkgevers

De middelen die we inzetten zijn al bekend bij de deelnemers en werkgevers. We bieden werkgevers ondersteunende materialen, maar weten ook dat de meeste werkgevers qua kennis en houding lijken op deelnemers. We zetten daarom minder zwaar in op werkgevers als communicatiekanaal.

Bij de keuze voor de middelen houden we er rekening mee dat een deel van de deelnemers niet graag leest of minder taalvaardig is. We leggen de boodschappen en de manier waarop we bijvoorbeeld de compensatie en het onderscheid tussen pensioen mét en zonder koopkracht voor aan verschillende mensen. Onze teksten zijn gebaseerd op kennis van de sector, best practices (o.a. Onze Taal op Groen) en feedback van mensen die we onze teksten hebben voorgelegd. We letten bij het toetsen van teksten op begrip, interesse om de tekst helemaal te lezen en het effect op de ontvanger (activeert de tekst).

Website en Mijnomgeving

De website bevat vanaf medio 2023 [een deel met informatie over het nieuwe stelsel en de nieuwe regeling](#). Vanuit verschillende middelen wordt verwezen naar dit onderdeel van de website voor meer informatie. Ook vanuit de hoofdpagina (home) van de website.

Tegelijk met de eerste berekening (november 2026) komt een tool in de MijnOmgeving live, waarmee deelnemers ook online de inschatting van hun pensioen in de nieuwe regeling kunnen bekijken. Deze tool bevat een samenvatting van de informatie in de eerste berekening en biedt de informatie interactief en gelaagd aan. De tool bevat ook een algemene uitleg van de nieuwe regeling. De tool verwijst duidelijk naar de volledige berekening die online staat in de MijnOmgeving.

Op de website staan verder nieuwsberichten. De nieuwsberichten die betrekking hebben op de transitie verwijzen naar het onderdeel op de website, dat speciaal voor de nieuwe regeling is ingericht. Vanaf elke pagina zijn de contactgegevens zichtbaar, zodat we de drempel voor persoonlijk contact zo laag mogelijk maken.

Alle teksten op de website en in de tools (planners, bedragen in oude en nieuwe regeling) zijn opgesteld in heldere, duidelijke taal, in lijn met de uitgangspunten van 'Onze Taal op Groen'.

Animaties

We zetten naast tekstuele informatie ook animaties in. Een animatie legt één onderwerp zo helder mogelijk uit. De animaties zijn vooral bedoeld voor de onderwerpen die wat abstracter zijn én van belang voor de verschillende doelgroepen.

Pensioendesk en pensioenconsulenten

De pensioendesk is een belangrijk communicatiemiddel. Hebben deelnemers vragen naar aanleiding van bijvoorbeeld verstuurde communicatie, dan kunnen ze terecht bij de pensioendesk. Er is een speciaal team voor Pensioenfonds Vervoer, dat goed op de hoogte is van de verstuurde communicatie en de regelingen bij Pensioenfonds Vervoer. Men kan vragen stellen aan en contact hebben met de pensioendesk via e-mail, telefoon en een live chat. Ook is het mogelijk om een (gratis) afspraak te maken met één van de pensioenconsulenten. Zo'n afspraak kan telefonisch plaatsvinden, via beeldbellen of op locatie. Als er meerdere mensen zijn bij één werkgever, komt de pensioenconsulent naar de locatie van de werkgever.

Online magazine / nieuwsbrief

Voorafgaand aan de transitie willen we graag zoveel mogelijk belanghebbenden op een laagdrempelige manier informeren met communicatie op maat. We kiezen voor een digitaal magazine, omdat dit kostenefficiënt gemaakt en verspreid kan worden. We bereiken met een digitaal magazine niet alle deelnemers, maar wel een grote groep. In het najaar 2027 kiezen we voor een printmiddel waarmee we alle belanghebbenden kunnen bereiken (zie hierna).

Minimagazine

Deelnemers zijn vertrouwd met de magazines/kranten die voor hun eigen sector worden gemaakt (goederenvervoer, besloten busvervoer, taxivervoer). We schrijven al jaren artikelen voor deze magazines/kranten en werken samen met de redacties. In lijn met de stijl voor deze uitingen, maken we in eigen beheer een minimagazine. Dit middel kan ingevoegd worden in de vaste media voor de sector. We verwachten zo een hoog bereik te krijgen. Eerdere ervaringen met een special voor het goederenvervoer was positief.

Bijeenkomsten

Onderdeel van de middelenmix zijn bijeenkomsten. Voor sommige deelnemers en gepensioneerden is het prettig informatie te krijgen tijdens een fysieke bijeenkomst, in gesproken vorm. Deelnemers kunnen vragen stellen en zien vertrouwde gezichten (de pensioenconsulenten).

TUPO

We kiezen voor het samenvoegen van de tweede berekening en het Uniform Pensioenoverzicht, omdat dit minder informatie met gelijke inhoud voor de deelnemer oplevert. Daarnaast zorgt dit voor een betere aansluiting van bedragen. De TUPO is nog onder voorbehoud van uitvoerbaarheid door onze pensioenuitvoeringsorganisatie.

Reguliere communicatie

Het dashboard voor deelnemers, leaflets en e-mailnieuwsbrieven voor werkgevers, brochures, animaties en de online onboarding zijn vertrouwde middelen, die aansluiten bij het profiel van de verschillende doelgroepen en goed worden gewaardeerd. We kunnen deze middelen aanpassen cq. inzetten om een boodschap op maat over te brengen tijdens de transitie.

Klachten

Pensioenfonds Vervoer heeft een klachtenregeling die is opgesteld volgens de 'Gedragslijn Goed omgaan met Klachten' van de Pensioenfederatie. (Gewezen) deelnemers en gepensioneerden kunnen eenvoudig laten weten dat zij ergens ontevreden over zijn of een klacht indienen. Een klacht of uiting van ontevredenheid wordt snel opgepakt en de klager krijgt bericht over de voortgang van de afhandeling. Er wordt altijd eerst geprobeerd er samen uit te komen, voordat het formele klachtentraject wordt opgestart (met de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen de manier waarop de klacht is aangepakt). Het beleid bij klachten staat beschreven op:

www.pfvervoer.nl/contact/klachtenprocedure

6. Maatregelen met oog op correcte informatie

Door de volgende maatregelen te nemen zorgen we ervoor dat de communicatie inhoudelijk juist is en de bedragen correct berekend zijn:

1. Pensioenfonds Vervoer heeft het Kader Datakwaliteit gevolgd. Alle basisgegevens zijn daardoor gecontroleerd en met grote mate van zekerheid correct. Zie hiervoor het implementatieplan dat aan DNB is verzonden en op de website is gepubliceerd.
2. We hanteren het principe 'get clean' en 'stay clean'. Dit wil zeggen alle controles die in het datakwaliteitsprogramma zijn opgezet permanent en continu worden uitgevoerd. Ook op terugwerkende kracht mutaties na de transitie.
3. De pensioenuitvoeringsorganisatie stapt over op een nieuw administratiesysteem. We gaan gezamenlijk na dat alle rekenstappen getest en eventuele problemen of fouten opgelost zijn.
4. Het bestuursbureau van Pensioenfonds Vervoer leest mee op alle teksten die gebruikt worden. De redactieslag betreft de inhoud, duidelijkheid en consistentie (met andere teksten online en schriftelijk).
5. We leggen teksten voor aan een representatieve groep deelnemers en pensioengerechtigden.
6. We blijven gebruik maken van authentieke bronnen. Voor adresgegevens is dit de Basisregistratie personen (BRP) van de overheid.
7. Brieven die verzonden worden in batches worden na het mergen van de data, het printen en het insteken in de enveloppen, steekproefsgewijs steeds gecontroleerd.
8. Voordat we de online tool in de MijnOmgeving met het pensioen in de huidige regeling en het verwachte pensioen in de nieuwe regeling live zetten, testen we deze tool.
9. We verzenden de mailings, waarin we verwijzen naar de online tool, in batches, zodat het aantal bezoekers verdeeld wordt en de tool niet overbelast wordt.
10. Als er mutaties zijn (doorgegeven door de werkgever of om andere redenen) die voor de start/transitiedatum liggen dan wordt de startwaarde in de pensioenpot automatisch herrekend en wordt doorgerekend naar de meest recente datum.
11. De accountant van Pensioenfonds Vervoer controleert of het omzetten van de aanspraken en het (her)verdelen van het totale fondsvermogen op juiste wijze en volgens de afspraken van sociale partners is gebeurd. Bewijs van deze checks worden bijgehouden in het kader van de ISAE controles.
12. Er vinden audits plaats op het transitieprogramma plaats door Deloitte
13. De sleutelfunctiehouders kijken mee bij alle stappen.
14. Het verantwoordingsorgaan heeft een formele rol in de transitie en controleert het transitieproces. Zij bereiden zich hier goed op voor.
15. De verschillende toezichthouders kijken mee: De raad van toezicht zorgt voor het interne toezicht. DNB en AFM houden extern toezicht.
16. Tot slot is er bij de pensioenuitvoeringsorganisatie een transitieteam opgericht met een transitie-manager. Dit team vangt ieder signaal op en onderneemt actie. Deze signalen kunnen eigen waarneming zijn of naar aanleiding van een vraag of een reactie van een deelnemer of pensioengerechtigde.

Schaduwmodel URM-berekeningen

Wij hanteren een schaduwmodel ten behoeve van validatie van URM-bedragen op het UPO. Jaarlijks controleren wij voor een aantal deelnemers of de uitkomst uit het schaduwmodel identiek is aan het bedrag op het UPO van deze deelnemers. Bij afwijkingen tussen het bedrag uit het schaduwmodel en op het UPO voeren wij een aanvullend onderzoek uit om de reden van de afwijking vast te stellen en na te gaan of dit ook andere UPO's raakt. De validatie voor het UPO 2025 heeft wederom geen bijzonderheden opgeleverd.

Jaarlijkse controle UPO's

Al jaren worden de UPO's gecontroleerd of gegevens en bedragen op het UPO 2025 overeenkomen met gegevens in onze administratie. Hierbij hebben wij ons gefocust op situaties waarbij de kans op een fout groter is ('complexe situaties'), zoals echtscheidingen, arbeidsongeschiktheid, overgangsregelingen en bij het gebruik van handmatige bewerkingen in de administratie. De controle is permanent. Bij geconstateerde afwijkingen bepalen we oorzaak en controleren we alle UPO's die hierdoor geraakt zouden kunnen zijn. De controle in 2025 heeft geen fouten opgeleverd.

Eerdere datakwaliteitscontroles

Pensioenfonds Vervoer is in 2016 begonnen met het structureel verbeteren en borgen van de datakwaliteit met een eigen raamwerk. Dit raamwerk heeft in 2020 geresulteerd in een halfjaarlijks 'In Control Statement' op de datakwaliteit van de pensioenuitvoeringsorganisatie.

Eind 2022 heeft een externe partij (DataTrust) een onderzoek uitgevoerd naar de datakwaliteit. Hiermee is objectief de kwaliteit van de data vastgesteld en zijn de daaruit gevonden issues opgelost.

In 2023 en 2024 is het Kader Datakwaliteit doorlopen. De correcties voor de 'get clean' fase zijn gedaan. Hierop heeft tevens een audit plaatsgevonden zonder bevindingen op de data. Via permanente controlequeries op de data wordt continu gezocht naar data issues om zo de data blijvend op de orde te houden ('stay clean').

7. Meten resultaten, evaluatie plan en eventueel bijstellen plan

Pensioenfonds Vervoer onderzoekt elk jaar kennis, houding en gedrag bij deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. Dat wat getoetst wordt, houdt rechtstreeks verband met de communicatiedoelen die het fonds heeft gesteld.

We zetten in de transitieperiode de onderzoeken voort en hebben in 2023 en 2024 vragen toegevoegd over de nieuwe pensioenregeling, zodat we kunnen meten in hoeverre de doelen in dit communicatieplan bereikt zijn. In 2025 zijn ook (uitgebreider) vragen opgenomen, waarmee we het sentiment ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling en het eigen pensioen meten. Inzicht in de sentimenten en houding helpt naar verwachting de juiste toon te vinden voor de uitingen die we maken.

In het onderzoek nemen we altijd een aantal open vragen op, zodat we ook indrukken en meningen ophalen waar we zelf niet naar vragen. Voor 2025 hebben we het aantal open velden bij de vragen in de enquêtes uitgebreid. We denken zo een breder beeld te kunnen vormen van de kennis en de

overtuigingen van onze deelnemers en pensioengerechtigden. Ook kan dit een beter beeld vormen bij cijfers t.o.v. voorgaande jaren (positief of negatief).

Als uit het onderzoek blijkt dat we de doelen niet halen, hangt de reactie af van het type doel. Een aantal doelen hebben we gebaseerd op resultaten uit eerder onderzoek. Deze doelen kunnen we nauwkeurig formuleren, omdat we onze doelgroepen al jarenlang op dit punt volgen. Zien we ten aanzien van één van deze doelen dalende resultaten, dan gaan we na wat de mogelijke oorzaken zijn van de dalende lijn en ondernemen we actie.

Daarnaast zijn een aantal doelen nieuw. Vallen de resultaten met betrekking tot deze (heel) anders uit, dan analyseren we of we de aanpak moeten en kunnen bijstellen en of de doelen mogelijk niet goed zijn gekozen. We streven ernaar dit zo snel mogelijk in beeld te krijgen.

Zo nodig passen we ook het onderzoek in het jaar daarop aan. Denk aan het opnemen van extra vragen of meer ruimte voor toelichting. Vooralsnog houden we de vragenlijst compact, omdat we uit ervaring weten dat een te lange vragenlijst eraan bijdraagt dat mensen de vragenlijst niet volledig invullen en een volgende keer niet meer meedoen aan een onderzoek.

Verder houden we een vinger aan de pols via de Pensioendesk bij onze pensioenuitvoerder, e-mails en telefoontjes die binnenkomen, reacties en vragen van deelnemers tijdens gesprekken met de pensioenconsulenten, reacties en vragen van werknemers tijdens bezoeken aan en presentaties bij werkgevers en reacties/ vragen van deelnemers/gepensioneerden tijdens bijeenkomsten.

Tot slot monitoren we het gebruik van en de tevredenheid over de online tool die het verwachte pensioen in de huidige en de nieuwe regeling laat zien. We doen dit door de gebruiker direct online de tool te laten evalueren. Als we uit de online evaluatie en andere reacties van gebruikers concluderen dat de tool (op onderdelen) niet duidelijk is of vragen oproept, ondernemen we actie en gaan we met de pensioenuitvoeringsorganisatie na hoe we de tool kunnen aanpassen en verbeteren.

8. Bijlagen

Bijlage 1 Concept brief eerste berekening (Laag 1 en Laag 2)

Eerste inschatting



Uw pensioen in de nieuwe regeling

[Naam]

[Adres]

[Postcode + plaats]

[Kix-code]

Datum

XX oktober 2026

Uw pensioennummer

<XXXXXXXXX>

Beste <aanhef> <NAAM>,

Betreft: Een eerste berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling

Beste [...],

Het plan is dat op 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer start. U legt nog steeds samen met uw werkgever geld in voor de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen. Als u met pensioen gaat, levert dit pensioenvermogen een pensioen op dat u elke maand krijgt zolang u leeft.

Als we overstappen naar de nieuwe pensioenregeling, stopt de pensioenregeling die nu nog geldt. Het pensioen dat u op 31 december 2026 heeft opgebouwd, zetten we om naar een pensioenvermogen. Dit is het pensioenvermogen waarmee u start in de nieuwe pensioenregeling.

Deze berekening geeft een eerste indruk van uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Na de overstap krijgt u weer een berekening. U ziet dan het persoonlijk pensioenvermogen waarmee u bent gestart op 1 januari 2027.

Verwacht pensioen voor uzelf als u pensioen blijft opbouwen tot u 68 jaar bent

Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
€ [Bedrag reëel te bereiken OP] bruto per jaar	€ [Bedrag reëel te bereiken OP] bruto per jaar

U bepaalt wanneer u uw pensioen laat ingaan. Wij zijn er bij de berekening van het pensioen voor uzelf vanuit gegaan dat u uw pensioen laat ingaan als u 68 jaar bent. De bedragen hierboven zijn exclusief AOW. Bij beide bedragen houden we rekening met het stijgen van de prijzen in de toekomst. U ziet uw verwachte pensioen mét koopkracht. U leest meer over uw '*pensioen met koopkracht*' in de uitgebreide berekening hierna en op onze website bij pfvervoer.nl/koopkracht.

Let op:

In de nieuwe pensioenregeling gaat de inschatting van uw pensioen meer schommelen dan nu. Uw uiteindelijke pensioen kan hoger, maar ook lager uitvallen dan het bedrag dat u hierboven ziet staan. We raden u aan uw pensioen te blijven volgen. Zo ziet u in welke richting het beweegt.

Uw pensioen is als het eenmaal is ingegaan 'variabel'. Dat wil zeggen dat we elk jaar kijken of uw pensioen omhoog kan. Zit het erg tegen, dan is er een kans dat uw pensioen omlaaggaat.

De uitkering aan uw partner als u overlijdt terwijl u nog pensioen opbouwt bij ons

Partnerpensioen in huidige pensioenregeling	Partnerpensioen in nieuwe pensioenregeling
€ [bedrag] bruto per jaar	€ [bedrag] bruto per jaar

Bekijk de uitgebreide berekening

Dit is een samenvatting. Bekijk ook de uitgebreide berekening van uw pensioen in de nieuwe regeling bij deze samenvatting. U ziet uw pensioen als het heel erg mee- of tegenzit. Ook leggen we uit hoe het komt dat de bedragen in de nieuwe pensioenregeling anders zijn. U vindt de uitgebreide berekening ook in onze MijnOmgeving.

Heeft u nog vragen?

U vindt onze contactgegevens onderaan deze brief. We zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 09.00 tot 17.00 uur. Vermeld uw pensioennummer als u belt of mailt: «P1». Wij kunnen u dan beter en sneller helpen.

Met vriendelijke groet,

Willem Brugman
Algemeen directeur Pensioenfonds Vervoer

De bedragen zijn een inschatting van uw pensioen, op basis van de stand in onze administratie op 1 oktober 2026. U kunt geen rechten ontlenen aan deze inschatting.

De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) houden toezicht op pensioenuitvoerders in Nederland en dus ook op Pensioenfonds Vervoer.

Laag 2: De volledige berekening

Een eerste inschatting van uw pensioen in de nieuwe regeling

We hebben deze berekening gebaseerd op de financiële situatie en de gegevens die bij ons bekend waren op 1 oktober 2026.

Is er daarna iets veranderd in uw privé- of werksituatie? Of heeft u al keuzes doorgegeven voor uw pensioen? Houd er dan rekening mee dat we deze verandering of keuzes niet hebben meegenomen bij deze eerste berekening.

De dekkingsgraad op 1 oktober 2026 was [...] . Hoe we precies overstappen en wat dat betekent voor uw pensioen, hangt af van de dekkingsgraad op het moment dat we overstappen.

Deze eerste berekening is verder gebaseerd op een aantal aannames en uitgangspunten. Wilt u weten welke dat zijn? Kijk dan op pfvervoer.nl/eersteberekening. U vindt daar ook een uitgebreidere uitleg van de verschillen tussen de bedragen.

U krijgt na de overstap opnieuw een berekening. We baseren die op de situatie op het moment dat we overstappen. In de volgende berekening ziet u het persoonlijk pensioenvermogen waarmee u bent gestart.

Deze eerste berekening hebben we gebaseerd op de volgende gegevens:

Uw persoonlijke gegevens

Naam:	[voorletters][achternaam]
Geboren op:	[geboortedatum]
Werkgever:	[naam werkgever]
Pensioennummer	[ID]

Uw partner [weglaten als geen partner bekend]

Naam:	[voorletters][achternaam]
Geboren op	[geboortedatum]

Uw pensioengegevens

Pensioenuitvoerder	Pensioenfonds Vervoer
Soort pensioenregeling tot 2027	Uitkeringsovereenkomst
Opbouwpercentage tot 2027	%
Soort pensioenregeling vanaf 2027	Solidaire premiereregeling
Start opbouw pensioen	[start deelname]
Leeftijd waarop uw pensioen is berekend	68 jaar
Voltijd pensioengevend salaris*	€ [bedrag]
Voltijd franchise*	€ [franchise]
Voltijd pensioengrondslag*	€ [grondslag]
Inleg (samen met uw werkgever) in 2026**	€ [bedrag][%]
Inleg (samen met uw werkgever) in de nieuwe	€ [bedrag][%]
Deeltijdpercentage	[..]%

[tonen als scheiding verwerkt is]

We houden rekening met uw scheiding

Een deel van uw pensioen gaat naar uw ex-partner. Bij alle bedragen is het deel dat naar uw ex-partner gaat er al af. [einde conditie]

*Een uitleg van deze begrippen vindt u op de website bij pfvervoer.nl/eersteberekening

** Kijk op uw loonstrook om te zien wat uw deel van de inleg is. Bent u arbeidsongeschikt? Dan betaalt het pensioenfonds een deel of de volledige inleg voor uw pensioen.

Uw verwachte pensioen in de huidige pensioenregeling

Wij hebben gekeken hoeveel pensioen u op 1 oktober 2026 had opgebouwd. Vervolgens hebben we een inschatting gemaakt van uw pensioen op 31 december 2026 en uw uiteindelijke pensioen als u dit zou laten ingaan als u 68 jaar bent. U bepaalt zelf wanneer u uw pensioen daadwerkelijk laat ingaan. De hoogte van uw pensioen hangt onder andere af van het moment waarop u het laat ingaan.

De bedragen zijn exclusief AOW en bruto. Van het brutobedrag gaat nog de belasting af. Wat overblijft is het bedrag dat u naar verwachting op uw rekening krijgt. Op www.berekenhet.nl kunt u uitrekenen wat (op dit moment) het netto bedrag zou zijn.

Uw pensioen mét en zonder koopkracht

We berekenen uw pensioen op twee manieren: mét en zonder koopkracht.

Uw pensioen **mét koopkracht**: Deze bedragen zijn **vetgedrukt**. Bij deze bedragen houden we rekening met de verwachte stijging van de prijzen in de toekomst. Dat zit verwerkt in het bedrag. Het handige van uw pensioen mét koopkracht is dat u dit bedrag kunt vergelijken met de huidige prijzen en uw uitgaven nu als u wilt nagaan of u kunt rondkomen met uw pensioen.

Uw pensioen zonder koopkracht: Dit is het pensioen dat u naar verwachting bruto krijgt. De belasting gaat er nog vanaf. Het nettobedrag krijgt u op uw rekening.

Lees meer over uw pensioen met en zonder koopkracht op pfvervoer.nl/eersteberekening.

Uw pensioen mét koopkracht

Verwacht pensioen als u blijft opbouwen tot u 68 jaar bent: € **[reel verwacht OP]** bruto per jaar.

Wat gebeurt er als het heel erg mee- of tegenzit?

We hebben gekeken wat er gebeurt bij flinke mee- of tegenvallers. U ziet hierna uw verwachte pensioen als het heel erg meezit en als het heel erg tegenzit. De kans is groot dat uw pensioen op een bedrag tussen het hoogste en laagste bedrag uitkomt.

Verwacht pensioen in de huidige pensioenregeling
€ **[bedrag]** bruto per maand
(als u blijft opbouwen tot uw 68^e)

Als het heel erg tegenzit:
€ [bedrag]
bruto per maand



Als het heel erg meezit:
€ [bedrag]
bruto per maand

Uw pensioen zonder koopkracht:

Als we geen rekening houden met een stijging van de prijzen in de toekomst, is dit uw opgebouwde en verwachte pensioen in de huidige pensioenregeling:

Opgebouwd pensioen op 1 januari 2027: € [NOM opgebouwd] bruto per jaar

Verwacht pensioen als u blijft opbouwen tot u 68 jaar bent: € [NOM te bereiken] bruto per jaar

Uw pensioen zonder koopkracht is het bedrag dat u naar verwachting bruto ontvangt.

Inschatting van uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling start naar verwachting op 1 januari 2027.

U heeft in de nieuwe pensioenregeling een persoonlijk pensioenvermogen. Het persoonlijk pensioenvermogen waarmee u start, baseren we op de waarde van uw pensioen dat u op het moment van de overstap heeft opgebouwd. Afhankelijk van de financiële situatie op dat moment en de vraag hoeveel geld we op dat moment precies kunnen verdelen, berekenen we het persoonlijk pensioenvermogen waarmee u start.

We beleggen het persoonlijk pensioenvermogen voor u. Daardoor kan het verder aangroeien. Verder groeit het aan door de inleg: Uw werkgever maakt elke maand een bedrag over aan Pensioenfonds Vervoer. Dit bedrag is inclusief uw eigen bijdrage voor de opbouw van uw pensioen.

Vanaf het moment dat u uw pensioen laat ingaan, levert het persoonlijk pensioenvermogen dat u heeft opgebouwd een pensioen op dat u elke maand krijgt, zo lang u leeft. In de nieuwe pensioenregeling zijn de pensioenen die we uitbetalen 'variabel'. Dat wil zeggen dat we elk jaar kijken of de pensioenen omhoog kunnen. Zit het erg tegen? Dan is er een kans dat uw pensioen omlaaggaat. Op dit moment is de kans klein dat de pensioenen die we uitbetalen omlaaggaan.

Deze berekening geeft een eerste indruk van uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling.

De bedragen zijn exclusief AOW en bruto. Van het brutobedrag gaat nog de belasting af. Wat overblijft is het bedrag dat u naar verwachting op uw rekening krijgt. Op www.berekenhet.nl kunt u uitrekenen wat (op dit moment) het nettobedrag zou zijn.

Na de overstap krijgt u weer een berekening. U ziet dan ook het persoonlijk pensioenvermogen waarmee u bent gestart.

Hou er rekening mee dat de inschatting van uw pensioen gaat schommelen. De opbrengst van de beleggingen kan zowel positief als negatief zijn. Het is goed om uw pensioen te blijven volgen. Zo ziet u in welke richting uw verwachte pensioen beweegt.

Uw pensioen mét en zonder koopkracht

We berekenen uw pensioen op twee manieren: mét en zonder koopkracht.

Uw pensioen mét koopkracht: Deze bedragen zijn vetgedrukt. Bij deze bedragen houden we rekening met de verwachte stijging van de prijzen in de toekomst. Dat zit verwerkt in het bedrag. Het handige van uw pensioen mét koopkracht is dat u dit bedrag kunt vergelijken met de huidige prijzen en uw uitgaven nu als u wilt nagaan of u kunt rondkomen met uw pensioen.

Uw pensioen zonder koopkracht: Dit is het pensioen dat u naar verwachting bruto krijgt. De belasting gaat er nog vanaf. Het nettobedrag krijgt u op uw rekening.

Lees meer over uw pensioen met en zonder koopkracht op pfvervoer.nl/eersteberekening.

Uw pensioen mét koopkracht in de nieuwe pensioenregeling

Verwacht pensioen

als u een persoonlijk pensioenvermogen blijft opbouwen tot u 68 jaar bent: € **[bedrag]** bruto per jaar.

Wat gebeurt er als het heel erg mee- of tegenzit?

We hebben gekeken wat er gebeurt bij flinke mee- of tegenvallers. U ziet hieronder uw verwachte pensioen als het heel erg meezit of heel erg tegenzit. De kans is groot dat uw pensioen op een bedrag tussen het hoogste en laagste bedrag uitkomt.

Zoals het er nu naar uit ziet is uw verwachte pensioen in de nieuwe pensioenregeling

Inschatting van uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling

€ **[bedrag]** bruto per jaar
(als u blijft opbouwen tot uw 68^e)

Als het heel erg tegenzit:

€ **[pess]**
bruto per jaar



Als het heel erg meezit:

€ **[optim]**
bruto per jaar

[conditioneel: als [optim] meer dan 50% hoger dan [verwacht]]

Houd er rekening mee dat de kans erg klein is dat u het hoge bedrag krijgt. Het is de uitkomst als de beleggingen lange tijd uitzonderlijk veel opleveren en de rente hoog is.

Uw pensioen zonder koopkracht in de nieuwe pensioenregeling

Als we geen rekening houden met de verwachte stijging van de prijzen, is dit uw verwachte pensioen:

Verwacht pensioen op basis van het persoonlijk pensioenvermogen waarmee u start:

€ [bedrag] bruto per jaar

Verwacht pensioen als u een persoonlijk pensioenvermogen blijft opbouwen tot u 68 jaar bent:

€ [bedrag] bruto per jaar

De inschatting van uw verwachte pensioen zonder koopkracht is in de nieuwe pensioenregeling onder andere hoger doordat we in de nieuwe pensioenregeling de verwachte opbrengst van beleggingen meenemen in de berekening. In de huidige regeling doen we dat niet.

[Als de ontvanger in aanmerking komt een compensatie]

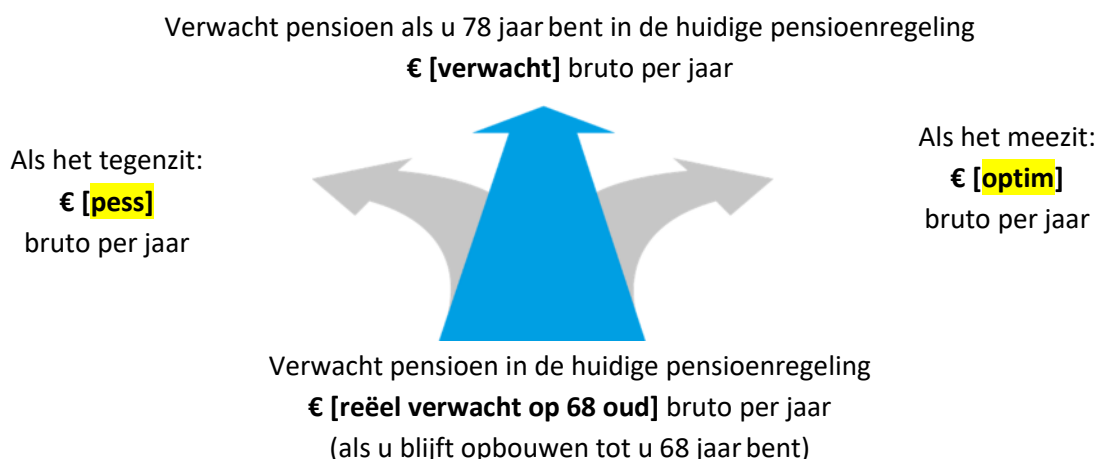
Als de financiële situatie op 1 januari 2027 net zo goed is of beter dan op 1 oktober 2026, dan krijgt u direct een compensatie. Dit is extra pensioenvermogen. We weten nu nog niet zeker of u direct een compensatie krijgt. Bij de berekening in dit overzicht zijn we daar wel van uitgegaan. Is de financiële situatie 1 januari 2027 slechter dan op 1 oktober 2026? Dan kan het zijn dat u de hele compensatie of een deel van de compensatie later krijgt.

Meer informatie over de compensatie en de financiering van de compensatie vindt u op pfvervoer.nl, bij 'nieuws' > 'nieuwe regeling'

Ontwikkeling van uw pensioen nadat het is ingegaan

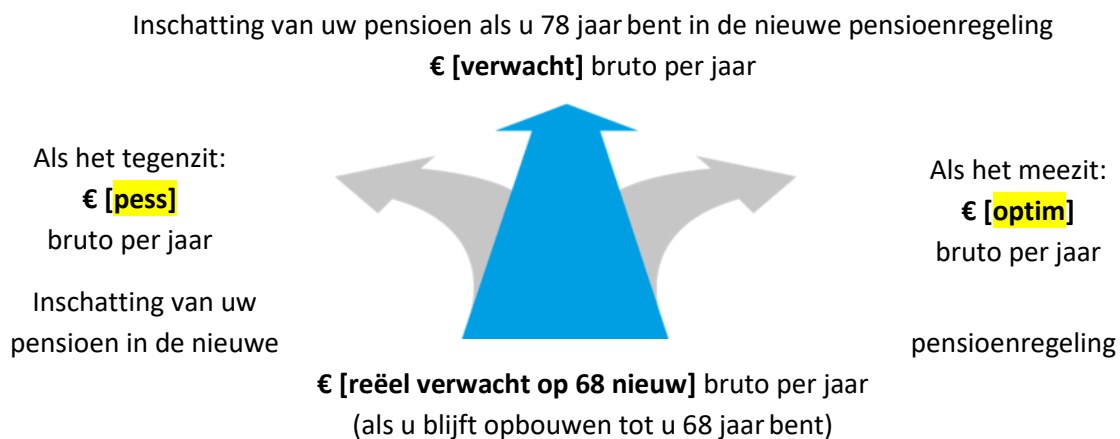
We hebben ook een inschatting gemaakt van de ontwikkeling van uw pensioen nadat het is ingegaan. Het zijn bedragen mét koopkracht. Voor de berekening zijn we ervan uitgegaan dat het pensioen ingaat als u 68 jaar bent.

Inschatting in de huidige pensioenregeling



[Als bedrag bovenaan lager is dan onderaan] In uw geval stijgen de prijzen naar verwachting harder dan uw pensioen. Daarom is het bovenste bedrag lager dan het onderste bedrag. [Als bedrag bovenaan hoger is dan onderaan] In uw geval stijgt uw pensioen naar verwachting harder dan de prijzen. Daarom is het bovenste bedrag hoger dan het onderste bedrag.

Inschatting in de nieuwe pensioenregeling



[Conditie: verwacht na 10 jaar is hoger dan verwacht op richtleeftijd] In de nieuwe pensioenregeling stijgt uw pensioen naar verwachting harder dan de prijzen. De koopkracht van uw pensioen neemt naar verwachting toe. Daarom is het bovenste bedrag hoger.

[Conditie: verwacht na 10 jaar is lager dan verwacht op richtleeftijd] In de nieuwe pensioenregeling stijgt uw pensioen naar verwachting minder hard dan de prijzen. De koopkracht van uw pensioen neemt naar verwachting af. Daarom is het bovenste bedrag lager.

In welke mate uw pensioen daadwerkelijk de stijging van de prijzen gaat volgen, hangt af van het resultaat op de beleggingen, de ontwikkeling van de rente en de stijging van de prijzen als u eenmaal met pensioen bent.

Maatregelen om grote schommelingen in uw pensioen te voorkomen

We kijken goed naar het risico dat we nemen als we het geld beleggen dat bestemd is voor de pensioenen die we uitbetalen. Een deel van de opbrengst van de beleggingen gaat naar een reserve. Moeten de pensioenen die we uitbetalen omlaag en zit er genoeg geld in de reserve? Dan vullen we de pensioenen aan. We verdelen ook elke verhoging en verlaging over meerdere jaren. Daardoor kan het pensioen nooit het ene jaar flink omhooggaan en het andere jaar opeens omlaag. We noemen dit 'spreiden'. Het doel van het spreiden is dat we uw pensioen geleidelijk aanpassen.

[als partner bekend is]

Wat krijgt uw partner als u overlijdt?

Voor de berekening van het pensioen voor uw partner als u overlijdt na uw pensioneren zijn wij ervan uitgegaan dat uw pensioen ingaat op uw 68^e. U kunt uw pensioen ook eerder of later laten ingaan. Laat u het eerder ingaan? Dan is het bedrag voor uw partner lager.

[als geen partner bekend is + onbepaald PP]

Stel u krijgt een partner. Wat krijgt hij of zij als u overlijdt?

Voor de berekening van het pensioen voor een eventuele partner als u overlijdt na uw pensioneren zijn wij ervan uitgegaan dat uw pensioen ingaat op uw 68^e. U kunt uw pensioen ook eerder of later laten ingaan. Laat u het eerder ingaan? Dan is het bedrag voor uw eventuele partner lager. Krijgt u een

partner nadat u uw pensioen in heeft laten gaan? Dan is er geen partnerpensioen. De waarde van het pensioen voor uw partner tellen we dan op bij uw persoonlijk pensioenvermogen..

Huidige pensioenregeling:

Als u overlijdt terwijl u in dienst bent bij [naam werkgever] krijgt uw [eventuele] partner:

Opgebouwd partnerpensioen	€	[bedrag] bruto per maand
Verzekerd partnerpensioen	€	[bedrag] bruto per maand
Extra verzekering op vrijwillige basis:	€	[bedrag] bruto per maand
[Tijdelijk extra partnerpensioen] (tot uw partner AOW krijgt)		
Totaal	€	[bedrag] bruto per maand

Gaat u uit dienst? Dan vervalt het verzekerd partnerpensioen. Uw eventuele partner houdt recht op het deel dat u heeft opgebouwd.

Als u overlijdt terwijl u met pensioen bent

Partnerpensioen	€	[bedrag] bruto per maand
-----------------	---	--------------------------

Nieuwe pensioenregeling:

Als u overlijdt terwijl u in dienst bent bij [naam werkgever] krijgt uw [eventuele] partner:

Partnerpensioen op basis van uw opbouw in de huidige pensioenregeling	€	[bedrag] bruto per maand
Verzekerd partnerpensioen op basis van de nieuwe pensioenregeling	€	[bedrag] bruto per maand
Totaal	€	[bedrag] bruto per maand

Het bedrag dat u bij totaal ziet staan is het bedrag dat uw partner krijgt als u bent overleden tot het einde van het jaar. Daarna kan de uitkering elk jaar omhoog- of omlaaggaan.

Gaat u uit dienst? Dan stopt standaard na 6 maanden de verzekering voor het partnerpensioen van de nieuwe regeling. U kunt als u wilt het partnerpensioen daarna blijven verzekeren.

Als u overlijdt terwijl u met pensioen bent

Inschatting van het partnerpensioen	€	[bedrag] bruto per maand
-------------------------------------	---	--------------------------

De hoogte van de uitkering voor uw partner als u overlijdt terwijl u met pensioen bent, hangt af van het pensioen voor uzelf. Standaard is het partnerpensioen 70% van het pensioen voor uzelf. In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van het partnerpensioen af van de opbrengst van de beleggingen, net als het pensioen voor uzelf. Het uiteindelijke partnerpensioen kan hoger, maar ook lager uitvallen dan het bedrag dat u hier ziet.

Het partnerpensioen is 'variabel', net als het pensioen voor uzelf.

Wat krijgt een kind als u overlijdt?

Ook voor de berekening van het pensioen voor kind(eren) als u overlijdt na uw pensioneren zijn wij ervan uitgegaan dat u doorwerkt tot uw 68^e. U kunt uw pensioen ook eerder of later laten ingaan. Laat u het eerder ingaan? Dan is het bedrag voor elk kind lager.

Huidige pensioenregeling:

Als u overlijdt terwijl u in dienst bent bij [naam werkgever] krijgt elk kind

tot hij of zij 18 jaar is, of uiterlijk tot 27 jaar als het kind studeert

Opgebouwd wezenpensioen	€	[bedrag] bruto per maand
Verzekerd wezenpensioen	€	[bedrag] bruto per maand
Totaal	€	[bedrag] bruto per maand

Gaat u uit dienst? Dan vervalt het verzekerd wezenpensioen. Uw kinderen houden recht op het deel dat u heeft opgebouwd.

Als u overlijdt terwijl u met pensioen bent

Wezenpensioen tot 18 jaar of uiterlijk tot 27 jaar als het € [bedrag] bruto per maand

Nieuwe pensioenregeling:

Als u overlijdt terwijl u in dienst bent bij [naam werkgever] krijgt elk kind

Verzekerd wezenpensioen op basis van het wezenpensioen dat u in de huidige pensioenregeling heeft opgebouwd tot het kind 18 jaar is of uiterlijk tot 27 jaar als het kind studeert	€	[bedrag] bruto per maand
Verzekerd wezenpensioen in de nieuwe pensioenregeling (tot het kind 25 jaar is)	€	[bedrag] bruto per maand
Totaal	€	[bedrag] bruto per maand

Het bedrag dat u bij totaal ziet staan is het bedrag dat elk kind krijgt als u bent overleden tot het einde van het jaar. Daarna kan de uitkering elk jaar omhoog of omlaaggaan.

Gaat u uit dienst, dan stopt standaard na 6 maanden de verzekering voor het wezenpensioen van de nieuwe regeling. U kunt als u wilt het partnerpensioen daarna blijven verzekeren.

Als u overlijdt terwijl u met pensioen bent

Inschatting van het wezenpensioen € [bedrag] bruto per maand

De hoogte van de uitkering voor een kind als u overlijdt terwijl u met pensioen bent, hangt af van het pensioen voor uzelf. Standaard is het wezenpensioen 7% van het pensioen voor uzelf. In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van het wezenpensioen af van de opbrengst van de beleggingen, net als het pensioen voor uzelf. Het uiteindelijke wezenpensioen kan hoger, maar ook lager uitvallen dan het bedrag dat u hier ziet.

Het wezenpensioen is 'variabel', net als het pensioen voor uzelf.

Uw pensioen als u arbeidsongeschikt wordt

Huidige pensioenregeling:

[als niet AO]

[Als PVD + AOP]

[Aanvulling op de WIA-uitkering (als u volledig arbeidsongeschikt bent) € [bedrag] bruto per jaar

Als u arbeidsongeschikt wordt, krijgt u van Pensioenfonds Vervoer een aanvulling op de WIA-uitkering van de overheid. Krijgt u een IVA-uitkering? Dan ontvangt u maximaal drie jaar een aanvulling. Kijk op pfvervoer.nl voor meer informatie.

Verder loopt de opbouw van uw pensioen gedeeltelijk door. Afhankelijk van de mate waarin u arbeidsongeschikt wordt, betaalt Pensioenfonds Vervoer een deel van de inleg voor uw pensioen.

[Alleen PVD]

Als u arbeidsongeschikt wordt, loopt de opbouw van uw pensioen gedeeltelijk door. Afhankelijk van de mate waarin u arbeidsongeschikt wordt, betaalt Pensioenfonds Vervoer een deel van de inleg voor uw pensioen.

[Als AO]

[als PVD + AOP]

[Aanvulling op de WIA-uitkering

€ [bedrag] bruto per jaar]

De opbouw van uw pensioen loopt deels door zonder dat u en uw werkgever hiervoor premie betalen. Pensioenfonds Vervoer betaalt de inleg voor uw pensioen voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent.

[Alleen PVD]

De opbouw van uw pensioen loopt deels door zonder dat u en uw werkgever hiervoor premie betalen. Pensioenfonds Vervoer betaalt de inleg voor uw pensioen voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent.

Nieuwe pensioenregeling:

Dit onderdeel van de pensioenregeling verandert niet.

Uitleg van de verschillen (een voorbeeld)

Waardoor is uw pensioen (verwacht en als het heel erg meezit) in de nieuwe regeling hoger?

Bij de start van de nieuwe regeling verdelen we het totale vermogen dat we op dat moment beheren over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer. U krijgt in ieder geval de waarde van het pensioen dat u tot de start van de pensioenregeling opbouwt. Als de financiële situatie dat moment hetzelfde is als op 1 oktober 2026 (de peildatum voor deze eerste berekening) hebben we geld over. U krijgt dan extra pensioenvermogen.

Geen begrenzing pensioen

De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen is niet begrensd. De opbouw van uw pensioen in de in de huidige pensioenregeling is nog wel begrensd. Zijn er in de toekomst veel goede jaren? Dan groeit uw persoonlijk pensioenvermogen flink. Uw verwachte pensioen en uw pensioen als het heel erg meezit, vallen daardoor in de nieuwe pensioenregeling hoger uit.

In uw geval is dat – zoals het er nu naar uitziet - extra gunstig als het heel erg meezit. U heeft nog een flink aantal jaren opbouw voor de boeg. Houd er rekening mee dat de kans erg klein is dat u het hoogste bedrag krijgt.

Kleinere reserve

In de nieuwe pensioenregeling is er een reserve. Deze is kleiner dan in de huidige pensioenregeling. We vullen de reserve met een deel van de opbrengst van de beleggingen. Omdat de reserve kleiner is, kunnen we in de toekomst een groter deel van de opbrengst verdelen over alle kapitalen voor pensioen. Dat is gunstig, omdat er naar verwachting meer goede dan slechte jaren zijn.

Waarom is het pensioen als het heel erg tegenzit in de nieuwe pensioenregeling lager?

In de huidige pensioenregeling is er een reserve die we gebruiken om de pensioenen aan te vullen als het tegenzit. In de nieuwe pensioenregeling is de reserve alleen nog bedoeld voor de pensioenen die we uitbetalen. Uw persoonlijk pensioenvermogen wordt dus niet aangevuld bij tegenvallers. Uw pensioen valt daardoor lager uit als het langere tijd tegenzit.

Waarom is het partnerpensioen voor uw partner in de nieuwe pensioenregeling hoger?

In de nieuwe pensioenregeling is de hoogte van de uitkering voor uw partner als u overlijdt en nog niet met pensioen bent 35% van het 'pensioengevend salaris'. Daarnaast zetten we het partnerpensioen dat u in de huidige pensioenregeling heeft opgebouwd om naar de nieuwe pensioenregeling. Dat partnerpensioen komt er nog eens bij.

In uw geval levert dat een hoger bedrag op in de nieuwe pensioenregeling.

Meer weten over de verschillen?

Een uitgebreide uitleg van de verschillen tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling staat op pfvervoer.nl/eersteberekening.

Heeft u vragen of een opmerking over uw pensioen of over deze eerste berekening?

U vindt onze contactgegevens onderaan deze brief. We zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 09.00 tot 17.00 uur. Heeft u een klacht? Op www.pfvervoer/contact leest u hoe u uw klacht aan ons doorgeeft. Benieuwd naar uw totale pensioen? Kijk dan op www.mijnpensioenoverzicht.nl.

Vermeld uw pensioennummer als u belt of mailt: «P1». Wij kunnen u dan beter en sneller helpen.

Met vriendelijke groet,

[handtekening]

Willem Brugman
Algemeen directeur Pensioenfonds Vervoer

Deze berekening is een inschatting van uw pensioen. Wij zijn uitgegaan van de gegevens die bij ons bekend waren op 1 oktober 2026 en het huidige en nieuwe pensioenreglement. De pensioenreglementen zijn uiteindelijk bepalend.

De Nederlandsche Bank (DNB) en Autoriteit Financiële Markten (AFM) houden toezicht op pensioenuitvoerders in Nederland. Dus ook op Pensioenfonds Vervoer. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) houdt toezicht op de naleving van privacywetgeving.

Bijlage 2: Voorbeeld notificatie

Zoals het er nu naar uit ziet, start op 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. We willen u graag alvast een idee geven van uw pensioen in de nieuwe regeling. We hebben een inschatting gemaakt van uw pensioen in de huidige en de nieuwe regeling.

[Log in op www.pfvervoer.nl](https://www.pfvervoer.nl) en bekijk de eerste inschatting

Kunt u niet inloggen? Of heeft u een vraag? Neem dan contact met ons op. We kunnen de berekening ook naar u opsturen.

Bel met: 088 33 22 999.

Of stuur een e-mail naar pensioen@pfvervoer.nl. Noem in de mail uw naam en pensioennummer.





Hoe je pensioen opbouwt



Je legt elke maand geld in

Samen met je werkgever leg je elke maand geld in voor je pensioen. Dit geld beleggen we. Als je met pensioen gaat, krijg je maandelijks pensioen uit je pensioenpot.



Arbeidsongeschikt? Je bouwt toch pensioen op

Je blijft (deels) pensioen opbouwen als je arbeidsongeschikt bent. Wij betalen de premie.



Pensioen voor je partner en kinderen

Als je overlijdt, krijgen je partner en kinderen nabestaandenpensioen van ons.

- Overlijdt je voor je pensioendatum? Dan krijgt je partner maximaal 50% van je salaris. Plus het nabestaandenpensioen uit de oude regeling.
- Overlijdt je na je pensioendatum, dan hangt de hoogte van het partnerpensioen af van de pensioenpot die je hebt opgebouwd.
- Ook voor je kinderen is er wat geregeld. Overlijdt je voordat je met pensioen gaat, dan krijgen zij tot hun 25ste wezenpensioen. Het wezenpensioen is ongeveer 20% van je salaris. Plus het wezenpensioen uit de oude regeling.

← Vorige stap

Volgende →



Je pensioen beweegt mee

Als het goed gaat met de economie, dan kan je pensioen straks sneller omhoog. Maar je pensioen kan ook omlaaggaan als het economisch slechter gaat. Je pensioen beweegt dus mee.



Hoe jonger je bent, hoe meer je pensioenpot meebeweegt

Dat is niet erg, want je hebt ook meer tijd om een pensioenpot op te bouwen.

Hoe ouder je bent, hoe minder je pensioenpot meebeweegt. Zo heb je meer zekerheid over de hoogte van je pensioen.



Als je met pensioen bent, beweegt je pensioen ook mee

Ben je met pensioen, dan beweegt je pensioen zo min mogelijk. Je pensioen kan elk jaar wel een beetje veranderen.



Jouw pensioenpot kan niet leegraken

Je krijgt dus altijd pensioen. Als het nodig is, vullen we je pensioenpot aan.



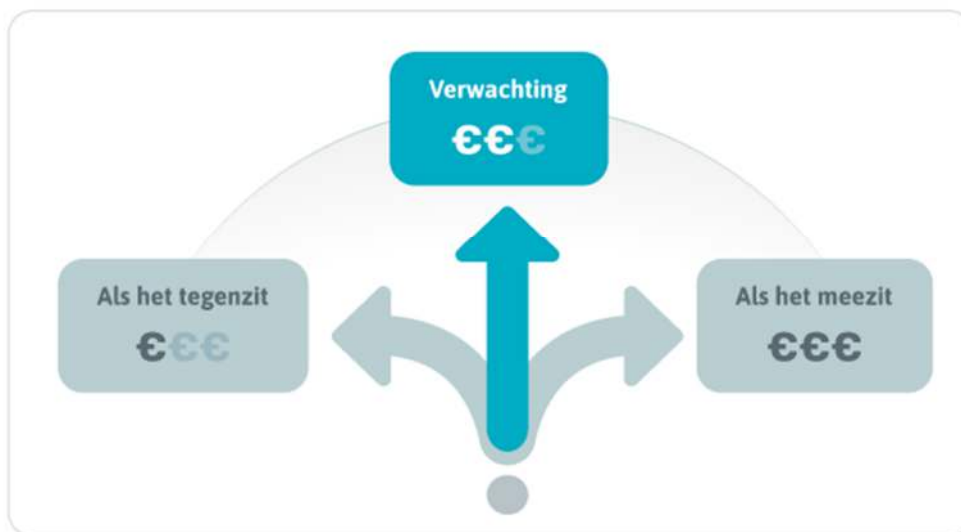
← Vorige stap

Volgende →



Inzicht in je pensioen

We laten zien hoeveel pensioen je ongeveer kunt verwachten. We maken ieder jaar een inschatting van het pensioen dat je later krijgt als het meezit met de economie, maar ook als het tegenzit.



← Vorige stap

Volgende →

Naar mijn pensioen



Als je met pensioen gaat heb je een aantal keuzes

Wil je met pensioen? Je bekijkt je keuzes en wat ze betekenen voor jouw pensioen in de pensioenplanner



Je kiest zelf wanneer je met pensioen wilt

Je kunt al met pensioen vanaf 10 jaar voor je AOW ingaat. Je mag ook langer doorwerken, of voor een deel met pensioen.



In het begin een hoger pensioen

Je kunt je inkomen aanvullen door eerst een hoger pensioen te nemen. Bijvoorbeeld tot je AOW krijgt.



Enmalig bedrag op je pensioendatum opnemen

Je kunt op je pensioendatum in één keer maximaal 10% van je pensioen opnemen. Bijvoorbeeld voor het afbetalen van je hypotheek, een verbouwing of een wereldreis. Je krijgt daarna de rest van je leven wel een lager pensioen.

← Vorige stap

Volgende →

Naar mijn pensioen



Benieuwd naar je pensioen?

Log in en je ziet direct:

- ✓ je nieuwe pensioen
- ✓ je oude pensioen
- ✓ je verwachte pensioen als het mee- of tegenzit

← Vorige stap

Inloggen met DigiD

DigiD

Inloggen met account



EN | **NL**



Inloggen bij
Mijn DigiD

Hoe wilt u inloggen?



Met de DigiD app

De makkelijkste manier om veilig in te loggen >



Met gebruikersnaam en wachtwoord >

Met mijn identiteitskaart >

< Annuleren

Hallo John,

Je nieuwe pensioen

Het is bijna zover. Je doet vanaf 1 januari 2024 mee aan onze nieuwe regels voor pensioen. Het pensioen dat je al hebt opgebouwd wordt ook omgezet naar de nieuwe regels. Hieronder vergelijk je eenvoudig je oude en je nieuwe pensioen door te kiezen voor 'Oude regels' of 'Nieuwe regels'.

Je pensioen kan nog veranderen

De nieuwe regels zijn echt zeker op 1 januari 2024. Daarna rekenen we je pensioen nog een keer uit. Je pensioen kan dan wat hoger of lager zijn.

Berekend met de gegevens van 17 juli 2023

Nieuwe regels

Oude regels

Dit heb je tot nu toe opgebouwd

€784 Bruto per maand

Dit krijg je als je werkt tot je 68ste

€1.943 Bruto per maand

 **Je pensioenpot**

Jij en je werkgever leggen elke maand geld in voor jouw pensioen. Dit geld beleggen we. Zo groeit jouw pensioenpot. Later krijg je maandelijks pensioen uit je pensioenpot.

In je pensioenpot zit een [compensatie](#)

€158.500

Je huidige pensioenpot

Dit zijn
voorbeeldteksten

Wat krijgen je partner en kinderen als je overlijdt?

 **Partnerpensioen**

Nieuwe regels

Oude regels

Als je overlijdt krijgt je partner dit bedrag. Je partner krijgt partnerpensioen zolang hij of zij leeft.

Als je overlijdt voor je pensioendatum

€1.459 Bruto per maand

Als je overlijdt na je pensioendatum

€1.360 Bruto per maand

Lees meer

 **Wezenpensioen**

Nieuwe regels

Oude regels

Als je overlijdt en je hebt kinderen dan krijgt ieder kind wezenpensioen uit de nieuwe pensioenregeling én uit de oude pensioenregeling.

Als je overlijdt voor je pensioendatum

€292 Bruto per maand

Als je overlijdt na je pensioendatum

€117 Bruto per maand

Lees meer

Je ziet na het klikken op 'Oude regels' het pensioen in de oude regeling:

Berekend met de gegevens van 17 juli 2023

Nieuwe regels

Oude regels

Dit had je opgebouwd
€ 834 Bruto per maand

Dit zou je krijgen als je werkte tot je 68ste
€ 1.803 Bruto per maand

✓ [Bekijk de verwachtingen](#) van je pensioen met de oude regels.

Dit zijn
voorbeeldteksten

**Je pensioenpot**

Jij en je werkgever leggen elke maand geld in voor jouw pensioen. Dit geld beleggen we. Zo groeit jouw pensioenpot. Later krijg je maandelijks pensioen uit je pensioenpot.

In je pensioenpot zit een [compensatie](#)

€ 158.500

Je huidige pensioenpot

Wat krijgen je partner en kinderen als je overlijdt?

**Partnerpensioen**

Nieuwe regels

Oude regels

Dit zou je partner krijgen bij jouw overlijden.

Als je zou overlijden voor je pensioendatum

€ 584 Bruto per maand

Als je zou overlijden na je pensioendatum

€ 1.262 Bruto per maand

**Wezenpensioen**

Nieuwe regels

Oude regels

Je kinderen zouden dit pensioen krijgen tot 18 jaar. Of tot 27 jaar als ze zouden studeren of arbeidsongeschikt zouden zijn geweest.

€ 117 Bruto per maand