



# **Communicatieplan transitie**

## **Op weg naar één nieuwe pensioenregeling**

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Strategie en aanpak	4
3.	Doelgroepen	6
3.1	Kenmerken deelnemerspopulatie	6
3.2	Segmentatie deelnemerspopulatie	7
3.3	Overzicht communicatie per doelgroep	10
4.	Doelen	17
5.	Planning met communicatiemomenten, doelgroepen, boodschappen en kanalen	19
5.1	Boodschappen	20
5.2	Kanalen	29
5.3	Planning en communicatiemomenten	29
6.	Onderbouwing van de keuzes	32
7.	Effectmeting en evaluatie	35
8.	Onderbouwing van correcte informatie	37

## 1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan en daarmee verandert het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend. Sociale partners in de uitzendsector hebben bepaald hoe de nieuwe pensioenregeling voor de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (hierna: 'StiPP') eruit komt te zien. Zij hebben gekozen voor een flexibele premieregeling.

### Het nieuwe pensioenstelsel

In het nieuwe pensioenstelsel gaat iedereen pensioen opbouwen in een premieregeling. StiPP heeft al een premieregeling. Deze premieregeling wordt op onderdelen wel aangepast. Zo voldoet StiPP aan de nieuwe wetgeving. Sociale partners hebben hierover afspraken gemaakt. Alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden en werkgevers zullen hier iets van merken.

### De nieuwe pensioenregeling: één marktconforme regeling

Sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over de overgang naar één uniforme, verbeterde pensioenregeling. Het gaat om ingrijpende veranderingen. Deze overgang vindt plaats op het transitiemoment. Dat betekent dat vanaf het transitiemoment - 1 januari 2026 - alle uitzendkrachten en gedetacheerden van 18 jaar tot de AOW-datum recht hebben op deelname aan één pensioenregeling. De wijzigingen als gevolg van de invoering van één uniforme pensioenregeling zullen met name impact hebben op actieve deelnemers.

### Communicatieplan

Dit communicatieplan, onderdeel van het implementatieplan, beschrijft hoe het fonds zijn deelnemers<sup>1</sup> de komende jaren meeneemt in de overgang naar de nieuwe pensioenwet en de nieuwe verbeterde pensioenregeling van StiPP. Het plan is als zelfstandig plan te lezen en uit te voeren. Maar communicatie over de transitie naar de nieuwe regeling staat niet op zichzelf. De doelen en strategie met betrekking tot communicatie over de transitie zijn in lijn met het strategisch communicatiekader 2023 - 2026 en het communicatiejaarplan 2025 van StiPP.

Het communicatieplan Transitie loopt tot en met 2026. Het is realistisch om te verwachten dat het plan tijdens de looptijd aangepast moet worden om te blijven aansluiten op de laatste inzichten. Effectmetingen, nieuwe inzichten en actuele ontwikkelingen kunnen leiden tot herijking van het plan.

Het communicatieplan Transitie wordt jaarlijks gelijktijdig met het opstellen van het reguliere communicatiejaarplan van StiPP herijkt en waar nodig bijgesteld, zodat de plannen op elkaar aansluiten en actueel blijven.

---

<sup>1</sup> Onder deelnemers verstaan wij: actieve deelnemers, uitkeringsgerechtigden en gewezen deelnemers

## 2. Strategie en aanpak

Het nieuwe pensioenstelsel brengt veranderingen met zich mee en heeft impact op iedereen die deelneemt of heeft deelgenomen aan een pensioenregeling. Voor StiPP leidt de wijziging van het stelsel weliswaar niet tot een overgang van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling, maar wel tot de overgang van twee pensioenregelingen naar één nieuwe uniforme pensioenregeling die alle deelnemers van het fonds raakt.

Impact nieuwe pensioenstelsel is beperkt

De huidige pensioenopbouw bij StiPP bestaat al uit een pensioenkapitaal, dat wordt opgebouwd door premies die zijn betaald door deelnemer en werkgever en de beleggingsrendementen. StiPP verwacht daarom dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel bij StiPP voor alle deelnemers eenvoudig zal verlopen. In de nieuwe pensioenregeling behoudt de deelnemer het opgebouwde pensioenkapitaal of bestaande lopende pensioenuitkering. Deze worden wel overgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Ook hebben sociale partners een compensatieregeling afgesproken en zal er naar verwachting ruimte zijn om alle pensioenen éénmalig te verhogen.

Impact nieuwe pensioenregeling is groot

De komst van de nieuwe pensioenregeling heeft grote impact voor verschillende groepen deelnemers en de werkgevers (zie hoofdstuk 3). StiPP wil deelnemers en werkgevers tegen acceptabele kosten zo goed mogelijk informeren over en begeleiden naar de nieuwe pensioenregeling. De focus van communicatie ligt dan ook op het informeren over de wijzigingen door de overgang naar de nieuwe uniforme pensioenregeling per 1 januari 2026.

Werkgevers out-of-scope

Er zijn bijna zesduizend werkgevers aangesloten bij StiPP. Zij hebben een uitvoerende administratieve rol en zijn het eerste aanspreekpunt voor vragen van hun werknemers over pensioen. StiPP beschouwt werkgevers niet alleen als separate doelgroep, maar ook als belangrijk kanaal naar deelnemers. StiPP zal werkgevers informeren over de wijzigingen in de pensioenregeling en faciliteren in de communicatie naar werknemers over de wijzigingen. De communicatie aan werkgevers is niet meegenomen in dit communicatieplan. Er is een apart actieplan opgesteld voor de communicatie naar werkgevers, dat aansluit op dit communicatieplan.

Informatiestrategie

StiPP kiest voor de communicatie over de overgang naar de nieuwe regeling voor een informatiestrategie met als doel het informeren over en positioneren van de nieuwe regeling vanuit deelnemersperspectief. Hierbij staat het pensioen van de deelnemer centraal.

De strategie is er op gericht om deelnemers te informeren dat StiPP overgaat naar één nieuwe uniforme pensioenregeling waarin alle StiPP-deelnemers deelnemen. Uitgaande van beperkte kennis en interesse blijft het fonds zoveel mogelijk weg van technische details en verschillenanalyses met de oude regeling. Vragen hierover zullen uiteraard wel worden beantwoord.

In de communicatie zal aandacht zijn voor de mogelijke misverstanden als gevolg van misinterpretatie van berichtgeving in de media. We informeren deelnemers proactief dat de impact van de nieuwe regels voor pensioen (het nieuwe pensioenstelsel) voor hen beperkt is.

Communicatie vanuit deelnemersperspectief

StiPP benadert de communicatie vanuit het perspectief van de deelnemer. Dat betekent dat de communicatie transparant, open en eerlijk is zodat de deelnemer begrijpt wat er bedoeld wordt en welke actie van hem wordt gevraagd. StiPP communiceert begrijpelijk (B1-niveau), visueel en meertalig daar waar dit nodig is om belangrijke boodschappen helder en duidelijk over te brengen. De communicatie is opgezet vanuit de behoefte en kenmerken van de ontvanger, we luisteren naar de vragen, pushen informatie alleen wanneer deze relevant is en we segmenteren naar doelgroepen. Verdiepende informatie is beschikbaar op

de website. Ten slotte sluiten we daar waar van toepassing aan bij het inspiratiedocument Taal op groen van de Pensioenfederatie.

#### Berichtgeving in media

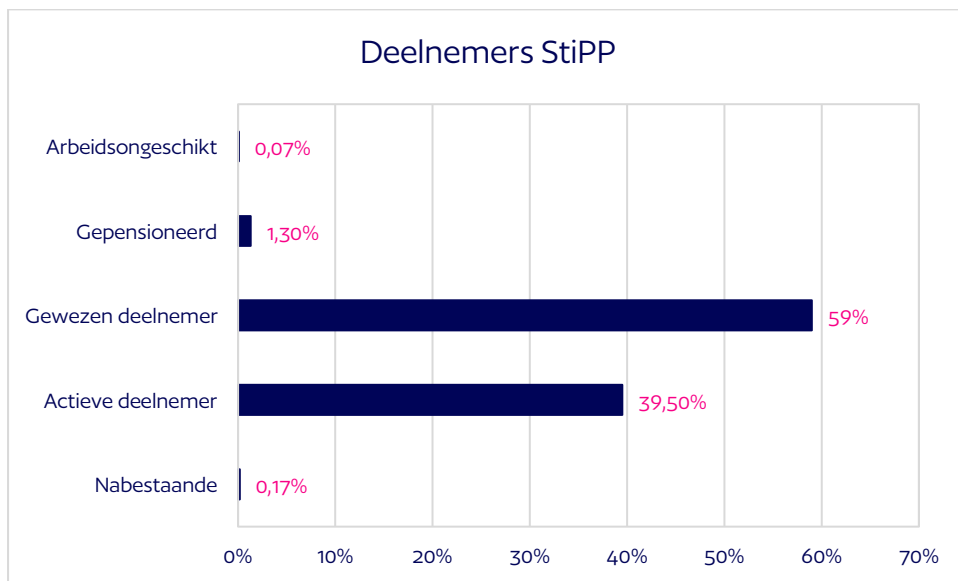
Berichtgeving in de media over het nieuwe pensioenstelsel gaat bijna altijd over de transitie van uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling. Deze berichten kunnen tot misverstanden en mogelijk onrust leiden bij de deelnemers van StiPP. De meeste deelnemers hebben mogelijk onvoldoende kennis over de pensioenregeling om te kunnen onderscheiden welke berichten wel/niet betrekking hebben op de transitie bij het eigen fonds. We houden de berichtgeving scherp in de gaten en zullen deze, indien dit tot verwarring leidt bij deelnemers, duiden in de communicatie naar deelnemers.

### 3. Doelgroepen

#### 3.1 Kenmerken deelnemerspopulatie

De branche voor uitzendkrachten en gedetacheerden kenmerkt zich door een grote heterogeniteit. Het merendeel van de deelnemers is jong en heeft korte dienstverbanden met vaak een parttime karakter. Dit zorgt bij het grootste deel van de deelnemers van StiPP voor een geringe omvang van het opgebouwde pensioenkapitaal. Het betekent ook dat StiPP veelal maar kort in beeld is bij de deelnemer.

De totale deelnemerspopulatie van StiPP bestaat uit 1.306.106 deelnemers<sup>2</sup>. Kenmerkend is dat de meerderheid gewezen deelnemer is en dat ruim 40% van de deelnemers in het buitenland woont.



Tabel 1: Aantal deelnemers van StiPP per doelgroep in procenten

De deelnemerspopulatie van uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers is heterogeen. Dit komt doordat de deelnemers in de praktijk werkzaam zijn bij werkgevers (inleners) die actief zijn in verschillende sectoren in Nederland. De populatie bestaat uit relatief veel personen woonachtig in het buitenland, veelal met beperkte beheersing van de Nederlandse taal.

De betrokkenheid bij pensioen en meer specifiek bij het fonds StiPP is beperkt. Dit komt doordat het overgrote deel van de deelnemers nog vrij jong is en slechts korte tijd bij StiPP pensioen opbouwt. Bijna de helft van alle actieve deelnemers heeft een pensioenopbouw over een periode korter dan 12 maanden, of heeft in het verleden korter dan 12 maanden bij StiPP pensioen opgebouwd.

Het verloop van deelnemers met een zogenaamd klein pensioen, pensioen onder de afkoopgrens, is dan ook groot. StiPP is daardoor een fonds met veel actieven en gewezen deelnemers en weinig gepensioneerden. De meeste pensioenen worden (automatisch) overgedragen naar een andere uitvoerder of tussentijds of op pensioendatum afgekocht. Ten slotte kent StiPP een relatief grote groep deelnemers die hun pensioen uiteindelijk niet opneemt omdat zij op pensioendatum niet (meer) te bereiken is.

<sup>2</sup> Alle cijfers over deelnemersaantallen hebben als peildatum 31-12-2023

### 3.2 Segmentatie deelnemerspopulatie

Om deelnemers op basis van hun specifieke situatie, kenmerken en behoeften te kunnen informeren over de nieuwe pensioenregeling en de gevolgen daarvan, delen we de deelnemers op in segmenten/doelgroepen.

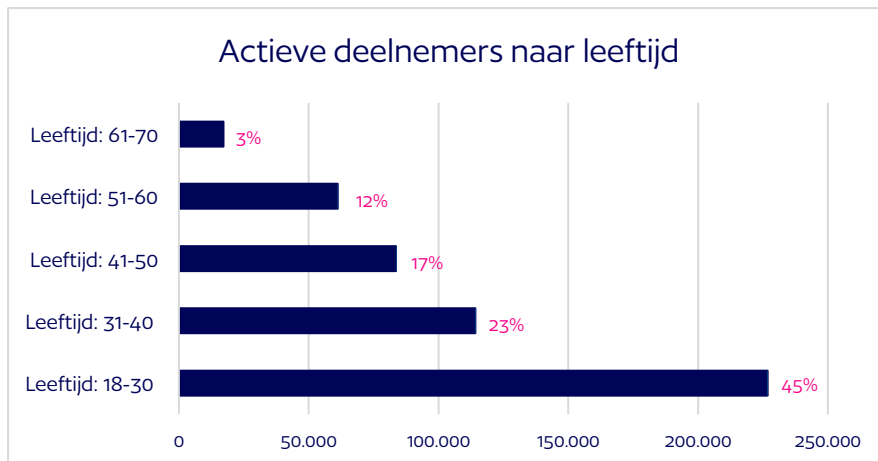
- Segmentatie op basis van de status in de pensioenregeling (actief, uitkeringsgerechtigd, gewezen deelnemer);
- Segmentatie op basis van deelname in de Basis- of de Plusregeling;
- Segmentatie op basis van de specifieke situatie (aandacht doelgroepen<sup>3</sup>).

Deze segmentatie of combinaties hiervan hanteren we – daar waar relevant en van toepassing – voor, tijdens en na de transitie.

#### 3.2.1 Segmentatie op basis van status in de pensioenregeling

Actieve deelnemers (506.746)

Bijna 40% van de deelnemers bouwt actief pensioen op bij StiPP. De gemiddelde leeftijd van de actieve deelnemer is 36 jaar.



Tabel 2: Actieve deelnemers StiPP naar leeftijd

In de huidige regeling bouwt een actieve deelnemer het eerste jaar kapitaal op in de Basisregeling en na 52 gewerkte weken gaat de deelnemer over naar de Plusregeling.

Bij 96% van de actieve deelnemers is het e-mailadres bekend en is 'mailbaar'. Dat wil zeggen dat het e-mailadres geen bouncestatus<sup>4</sup> heeft en dat de kanaalkeuze van de deelnemer op 'digitaal' staat.

Uitkeringsgerechtigden (16.897)

Ruim 1 procent van alle deelnemers van StiPP is uitkeringsgerechtigd. De doelgroep uitkeringsgerechtigden is onder te verdelen in:

- a) Gepensioneerden (14.875)  
StiPP heeft een kleine groep gepensioneerden. Circa één procent van alle deelnemers valt in deze groep. Daarvoor zijn de volgende verklaringen:

<sup>3</sup> Onder de aandacht doelgroepen vallen: arbeidsongeschikten, deelnemers die in aanmerking komen voor de compensatieregeling (59+), deelnemers met een verzoek om waardeoverdracht, deelnemers die tijdens de transitie (bijna) met pensioen gaan en gemoedsbezwaarden.

<sup>4</sup> Een bounce is een e-mail die teruggezonden wordt naar de afzender, omdat de e-mail om één of andere reden niet kon worden bezorgd. Als een e-mailadres geen bouncestatus heeft, kan er e-mail op dat adres worden afgeleverd.

- StiPP is een jong fonds (opgericht 1999) en de uitzendkracht is vaak jong. Een groot deel van de deelnemerspopulatie heeft eenvoudigweg de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- Een groot deel van de deelnemers bouwt beperkt pensioen op, vaak onder de afkoopgrens. Dit pensioen wordt of overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder of afgekocht en komt dus niet tot uitkering bij StiPP.

*Niet-opgenomen-pensioen deelnemer (NOP-er)*

Een deel van de gepensioneerden is een zogenoemde 'Niet-opgenomen-pensioen deelnemer'. Dit zijn deelnemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, maar waarvan het pensioen dat ooit is opgebouwd niet kan worden uitbetaald, omdat de deelnemer niet te vinden is/niet reageert. Het gaat om 7.731 NOP-ers die bijna allemaal een pensioen onder de afkoopgrens hebben opgebouwd.

b) Nabestaanden: (ex-)partners en wezen (2.022)

StiPP heeft een kleine groep nabestaanden. Onder de nabestaanden valt ook een groep die het pensioen niet heeft opgenomen en wat door StiPP niet kan worden uitgekeerd omdat de nabestaande niet te vinden is/niet reageert. Het gaat hierbij om 1.061 van de 2.022 nabestaanden.

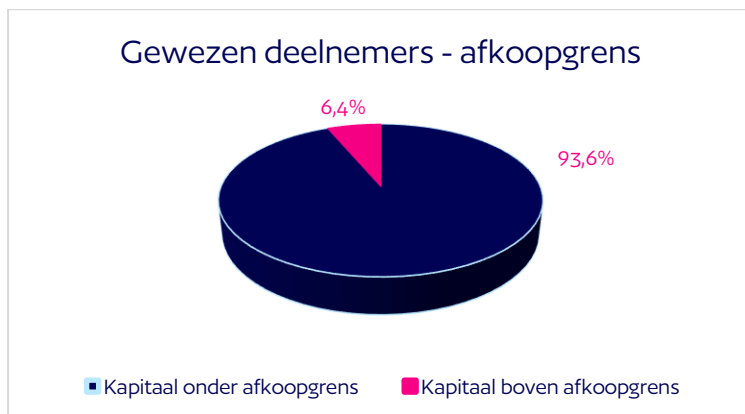
Bij 72% van de uitkeringsgerechtigden is het e-mailadres bekend en is 'mailbaar'.

Gewezen deelnemers (782.463)

Een gewezen deelnemer is een deelnemer die niet langer pensioen opbouwt bij StiPP en nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De gemiddelde leeftijd van de gewezen deelnemer is 41 jaar.

Bijna 60% van alle deelnemers van StiPP is gewezen deelnemer. Dit is inherent aan de uitzendsector met korte/tijdelijke dienstverbanden waarna deelnemers de sector en dus ook StiPP verlaten. Iets meer dan de helft van de gewezen deelnemers woont in het buitenland.

De overgrote meerderheid (94%) van de gewezen deelnemers heeft een kapitaal opgebouwd onder de afkoopgrens.



Bij 54% van de gewezen deelnemers is het e-mailadres bekend en is 'mailbaar'.



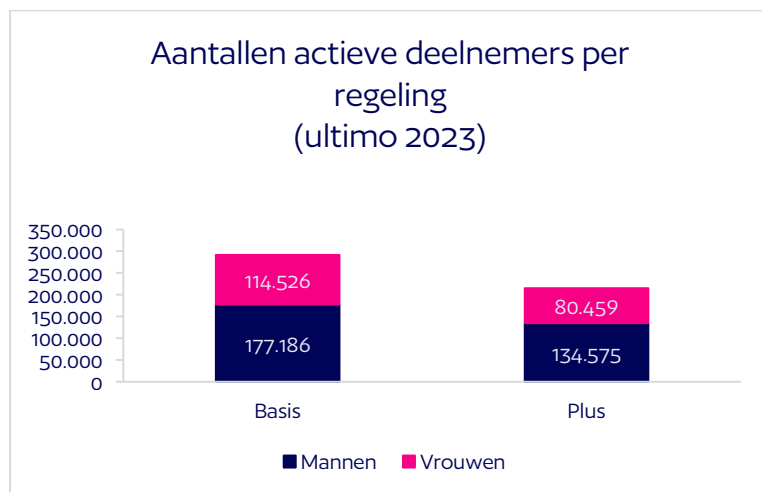
### 3.2.2 Segmentatie op basis van deelname in de Basis- of de Plusregeling

De huidige pensioenregeling van StiPP kent twee varianten, de Basis en de Plusregeling<sup>5</sup>. Deelnemers bouwen de eerste 52 gewerkte weken pensioen op in de Basisregeling, daarna gaan zij over naar de Plusregeling.

De groep actieve deelnemers is daarom op te delen in twee doelgroepen:

- deelnemers die deelnemen aan de Basisregeling (58%)
- deelnemers die deelnemen aan de Plusregeling (42%)

De impact van het overgaan naar één uniforme pensioenregeling is op een aantal onderdelen gelijk voor beide doelgroepen, en wijkt op andere onderdelen af. Zie hiervoor paragraaf 3.3.1.



Tabel 3: Aantal actieve deelnemers in de Basis- versus de Plusregeling

### 3.2.3 Segmentatie op basis van bijzondere informatiebehoefte/aandacht doelgroepen

Een aantal doelgroepen vereist extra aandacht in de communicatie over de transitie. Het gaat onder meer om kwetsbare groepen zoals nabestaanden en arbeidsongeschikten. Maar ook groepen die in aanmerking komen voor de compensatieregeling of deelnemers die een keuze moeten maken rond de transitie, zoals de groep die (bijna) met pensioen gaat, of moet kiezen voor wel/geen waardeoverdracht. Deze deelnemers zijn te vinden in beide huidige regelingen.

Doelgroepen die we hebben geïdentificeerd en extra aandacht krijgen in de communicatie, zijn:

- Arbeidsongeschikten:
  - Deelnemers die arbeidsongeschikt zijn en premievrijstelling van het fonds hebben.
  - Deelnemers die arbeidsongeschikt zijn, premievrijstelling van het fonds hebben én in aanmerking komen voor de compensatieregeling arbeidsongeschikten.
- Deelnemers die in aanmerking komen voor de compensatieregeling (vanaf 59 jaar)<sup>6</sup>:  
Deelnemers uit leeftijdsgroepen met onevenredig nadeel in hun toekomstige pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke staffel, worden eenmalig gecompenseerd.
- Deelnemers met een verzoek om waardeoverdracht:  
Individuele waardeoverdracht in de transitieperiode wordt opgeschort als beide betrokken fondsen opgebouwde aanspraken/bestaande kapitalen willen omzetten of overzetten en één van de fondsen

<sup>5</sup> Per transitiedatum worden de twee regelingen (Basis en Plus) beëindigd en vervangen door één uniforme pensioenregeling waarin alle deelnemers deelnemen.

<sup>6</sup> De leeftijd 59+ kan wijzigingen op basis van de definitieve financiële gegevens op 31-12-2025.

dit al wel heeft gerealiseerd en de andere nog niet. Direct nadat beide fondsen zijn ingevaren herleeft het recht op waardeoverdracht.

- Deelnemers die (bijna) met pensioen gaan:  
Deelnemers die tijdens de transitie (bijna) met pensioen gaan en een keuze moeten maken i.v.m. de overgang van stabiel naar variabel pensioen.
- Gemoedsbezwaarden: zij bouwen geen pensioen op, maar hebben een spaarrekening.

Ontwikkelingen en nieuwe inzichten kunnen leiden tot aanvullende aandachtsgroepen.

### 3.3 Overzicht communicatie per doelgroep

#### 3.3.1 Gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling

In het nieuwe pensioenstelsel gaat iedereen pensioen opbouwen in een premieregeling. Bij StiPP bouwen deelnemers nu al pensioen op in een premieregeling.

In het implementatieplan van StiPP staat beschreven wat de wijzigingen in de pensioenregeling zijn en wat daarvan de gevolgen zijn. Onderstaand maken we een vertaalslag van de gevolgen naar communicatie aan de deelnemers. Ook maken we inzichtelijk wat hetzelfde blijft en deze boodschap nemen we mee in de communicatie.

Wat is er recent veranderd:

- Vanaf 1 juli 2023 is de wachttijd van acht gewerkte weken voor nieuwe werknemers vervallen.
- Vanaf 1 januari 2024 is de toetredingsleeftijd verlaagd van 21 naar 18 jaar.

Wat verandert er niet:

- De deelnemer ontvangt vanaf de AOW-leeftijd AOW van de overheid. Ook als de nieuwe regels zijn ingevoerd.
- Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde.
- De nieuwe pensioenregeling StiPP blijft een premieregeling
  - Het pensioenkapitaal blijft behouden
  - De pensioenuitkering blijft behouden en dit blijft een levenslange uitkering.
- Bij overlijden van een deelnemer krijgt de partner, mits deze voldoet aan de partnerdefinitie, een pensioen, ook als de deelnemer overlijdt voordat deze met pensioen is.

Wat verandert er wel:

Bij StiPP bouwt iedereen nu al pensioen op in een premieregeling. Daarin wijzigt voor StiPP deelnemers dus niets met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. De overgang naar de nieuwe verbeterde pensioenregeling, leidt wel tot de volgende impactvolle veranderingen voor de deelnemers. Zie de tabel op de volgende pagina.

Deelnemer	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer
	Verandering	Basisregeling	Plusregeling	Arbeidsongeschikt	Gepensioneerde	
Basis- en Plusregeling worden beëindigd en vervangen door één nieuwe marktconforme regeling	x	x	x			x
Huidig kapitaal blijft behouden en wordt overgezet naar nieuwe pensioenregeling - eenmalige verhoging kapitaal bij overzetten (onder voorwaarden)	x	x	x			x
Huidige uitkering blijft behouden en wordt overgezet naar nieuwe pensioenregeling - eenmalige verhoging pensioen bij overzetten (onder voorwaarden)				x	x	
De default van de uitkering gaat van stabiel naar variabel, met shoprecht Impact: deelnemer vanaf 57+ wordt opnieuw keuzemogelijkheid geboden	x (57+)	x (57+)	x (57+)			x (57+)
De pensioenpremie wordt leeftijdsonafhankelijk, nadelen worden gecompenseerd	x	x	x			
Pensioenpremie gaat omhoog en deelnemer gaat zelf deel betalen	x					
Pensioenpremie gaat omhoog en de eigen bijdrage ook		x				
De pensioenopbouw neemt fors toe	x	x mits onder 60	x mits onder 60 AO-er geworden			
Deelnemer gaat minder pensioen opbouwen, maar wordt hiervoor gecompenseerd		x mits boven 60	x mits op 1e WIA dag ouder dan 60			
Er komt een risicodelingsreserve, met als doel negatieve schokken in de uitkeringen op te vangen en de uitkeringen daarmee te stabiliseren.				x	x	
Deelnemer is altijd verzekerd tegen het risico van overlijden	x	x	x			
Partnerpensioen wijzigt: dit levenslange partnerpensioen bedraagt minimaal 30% van het laatstverdiende salaris (def. percentage in 2025 bekend) met een uitloopdekking van 3 maanden en de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van 15 jaar	x	x	x			
Partnerbegrip wordt uitgebreid	x	x	x			
Het wezenpensioen loopt door tot 25 jaar (i.p.v. 18 jaar)	x	x	x	x (mits NP)		
In de huidige pensioenregeling opgebouwde partnerpensioen (deel restitutiepolis) blijft bewaard. Als deelnemer overlijdt voordat hij/zij met pensioen, gaat, dan wordt ook dit aan de partner uitbetaald.	x	x	x			x
Er komt een regeling waarbij onder voorwaarden sprake is van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.	x					
Dekking premievrijstelling AO blijft. De regeling waarbij onder voorwaarden sprake is van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft bestaan. De vrijgestelde premie wordt wel hoger (mits boven 60). Er is een compensatieregeling voor bestaande arbeidsongeschikten.		x	x			

### 3.3.2 Wettelijke verplichte informatie

Uit de wet<sup>7</sup> volgen twee verplichte communicatiemomenten met deelnemers. StiPP heeft gelaagd communiceren als uitgangspunt. Dit wordt ook toegepast bij de communicatie van de wettelijk verplichte informatie. Dat betekent dat we de kerninformatie (meest relevante bedragen) in laag 1 proactief aanbieden en vanuit daar verwijzen naar de informatie in laag 2 en 3. We communiceren via het vastgelegd voorkeurskanaal van de deelnemer. Deelnemers die mailbaar<sup>8</sup> zijn ontvangen deze communicatie digitaal. Overige deelnemers ontvangen de communicatie per post.

In de digitale variant ontvangt de deelnemer een notificatie e-mail, hierin staan geen bedragen. De e-mail geeft aan dat er informatie online in de Mijn omgeving (achter de inlogmogelijkheid op de website van StiPP) beschikbaar is gesteld. De deelnemer met kanaalvoorkeur post, ontvangt de gelaagde informatie per post. Hierin is een verwijzing opgenomen naar de Mijn omgeving van StiPP waar deze informatie ook beschikbaar wordt gesteld.

Er is een bounceprocedure ingeregeld. Als een notificatie e-mail een aantal keer bouncet (terug ontvangen van niet bezorgde e-mail), ontvangt de betreffende deelnemers de wettelijk verplichte communicatie per post.

Onderstaand een overzicht van de wettelijk verplichte informatie – de bedragen – per doelgroep die StiPP zowel voorafgaand aan de transitie als na de transitie aan de deelnemers gaat verstrekken. Hiermee wordt telkens een duidelijke uitleg gegeven van de verschillende pensioenbedragen vlak voor en na de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Ook de compensatieregeling wordt meegenomen in de wettelijk verplichte communicatie. De overige wettelijke verplichte informatie - persoonsgegevens van de deelnemer, contactgegevens van de uitvoerder, peildatum waarop de informatie betrekking heeft en het karakter van de pensioenregeling voor en na de peildatum – worden opgenomen in de voorbrief of laag 1 van de communicatie.

Aangezien StiPP al een premieregeling heeft en behoudt, is er geen sprake van het omzetten van pensioenaanspraken naar een kapitaal. Het huidige kapitaal of de huidige pensioenuitkering blijft behouden. Kapitaal en uitkering worden wel overgezet naar de nieuwe regeling. Bij het overzetten van het pensioenkapitaal of de pensioenuitkering worden de pensioenen éénmalig verhoogd, als er voldoende financiële middelen bij het fonds beschikbaar zijn. Deze eenmalige verhoging en de compensatieregeling worden meegenomen in de wettelijk verplichte communicatie.

---

<sup>7</sup> Pensioenwet art. 150j, lid 2 en 46a Besluit PW.

<sup>8</sup> Mailbaar wil zeggen dat het e-mailadres geen bouncestatus heeft en dat de kanaalkeuze van de deelnemer op digitaal' staat.

**Actieve deelnemers (werknemers en premievrije deelnemers Arbeidsongeschikt)**

Verplicht VOOR transitie	Verplicht NA transitie
Hoogte opgebouwde aanspraken (stand vermogen)	Hoogte opgebouwde aanspraken (stand vermogen)
Hoogte reglementair te bereiken OP – (stand vermogen) Hoogte reglementair te bereiken OP – (nominale uitkering) Hoogte reglementaire te bereiken OP (verwachte uitkering) – verwacht scenario	Hoogte reglementair te bereiken OP (stand vermogen) Hoogte reglementair te bereiken OP (nominale uitkering) Hoogte reglementaire te bereiken OP (verwachte uitkering) – verwacht scenario
Hoogte reglementair te bereiken OP – pessimistisch scenario	Hoogte reglementair te bereiken OP – pessimistisch scenario
Hoogte reglementair te bereiken OP – optimistisch scenario	Hoogte reglementair te bereiken OP – optimistisch scenario
Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – pessimistisch scenario	Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – pessimistisch scenario
Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – verwacht scenario	Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – verwacht scenario
Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – optimistisch scenario	Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – optimistisch scenario
Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum Risicodekking Geëerbiedigd opgebouwd partnerpensioen Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum	Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum Risicodekking Geëerbiedigd opgebouwd partnerpensioen Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum
Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum Risicodekking Geëerbiedigd opgebouwd wezenpensioen Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden op of na pensioendatum	Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum Risicodekking Geëerbiedigd opgebouwd wezenpensioen Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden op of na pensioendatum

## Uitkeringsgerechtigden

Verplicht VOOR transitie	Verplicht NA transitie
Hoogte pensioenrecht	Hoogte pensioenrecht
Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum	Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum

## Gewezen deelnemers

Verplicht VOOR transitie	Verplicht NA transitie
Hoogte opgebouwde aanspraken (stand vermogen) Hoogte opgebouwde aanspraken (nominale uitkering)	Hoogte opgebouwde aanspraken (stand vermogen) Hoogte opgebouwde aanspraken (nominale uitkering)
Hoogte te bereiken OP (stand vermogen) Hoogte te bereiken OP (nominale uitkering)	Hoogte te bereiken OP (stand vermogen) Hoogte te bereiken OP (nominale uitkering)
Hoogte te bereiken OP – verwacht scenario	Hoogte te bereiken OP – verwacht scenario
Hoogte te bereiken OP – pessimistisch scenario	Hoogte te bereiken OP – pessimistisch scenario
Hoogte te bereiken OP – optimistisch scenario	Hoogte te bereiken OP – optimistisch scenario
Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – pessimistisch scenario	Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – pessimistisch scenario
Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – verwacht scenario	Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – verwacht scenario
Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – optimistisch scenario	Ontwikkeling verwacht scenario na ingang – optimistisch scenario
Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum Risicodekking Geëerbiedigd opgebouwd partnerpensioen Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum	Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum Risicodekking Geëerbiedigd opgebouwd partnerpensioen Hoogte dekking van partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum

Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden  
voor pensioendatum  
Risicodekking = 0  
Geëerbiedigd opgebouwd wezenpensioen  
Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden  
op of na pensioendatum

Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden  
voor pensioendatum  
Risicodekking = 0  
Geëerbiedigd opgebouwd wezenpensioen  
Hoogte dekking van wezenpensioen bij overlijden  
op of na pensioendatum

### Gewezen partners

Verplicht VOOR transitie

Verplicht NA transitie

Hoogte opgebouwde pensioenaanspraak

Hoogte opgebouwde pensioenaanspraak

### 3.3.3 Informatiebehoefte deelnemers

Om de informatiebehoefte van de deelnemers van StiPP in kaart te brengen, is er gekeken naar:

- Vragen van deelnemers die binnenkomen bij de klantenservice<sup>9</sup>;
- Kwalitatief onderzoek onder deelnemers naar de generieke informatiebehoefte en de manier waarop deelnemers geïnformeerd willen worden;
- Informatie en bevindingen over communicatie over de Wet toekomst pensioenen die beschikbaar komt via onder andere de Pensioenfederatie, AFM en SZW.

Belangrijkste informatiebehoeften:

#### 1. Persoonlijk inzicht

Deelnemers willen weten:

- wat de eigen financiële status is.
  - Een indicatie van de hoogte van hun pensioenuitkering bij pensioenfonds StiPP en de hoogte van het pensioenkapitaal.
- wat de vooruitzichten zijn.
- hoe er wordt belegd en hoeveel van de eigen inleg wordt belegd.
- wat de financiële situatie van het fonds is.

#### 2. Wat en waarom zijn de grote veranderingen – uitleg en begrip

Generiek geldt dat deelnemers willen begrijpen waarom er een overstap wordt gemaakt naar een nieuw stelsel en wat dit voor de deelnemer betekent. Dat zal voor een deelnemer aan de pensioenregeling van StiPP niet anders zijn. De belangrijkste veranderingen van de transitie zijn voor deelnemers van StiPP wel anders. Er is immers geen sprake van overgang van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling, maar van het (anders) voortzetten van een premieregeling.

#### 3. Wanneer hoor ik iets – tijdige informatie

Ook geldt in zijn algemeenheid dat deelnemers graag zo snel mogelijk willen weten waar ze aan toe zijn in de nieuwe regeling. Men wil gerustgesteld worden dat de overgang naar het nieuwe stelsel geen verslechtering betekent. Wederom speelt hier mee dat StiPP al een premieregeling uitvoert en de impact op onderdelen anders is dan bijvoorbeeld in de media wordt besproken. Desalniettemin zal ook de deelnemer van StiPP willen weten wat er verandert en wat dit voor hem/haar betekent.

Om de informatiebehoefte over specifiek de nieuwe pensioenregeling in kaart te brengen heeft StiPP vanaf het vierde kwartaal van 2024 (november 2024) aan een grote groep digitale vragenlijsten onder (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden verzonden. Tevens is een meettool op de website geplaatst waarmee de begrijpelijkheid van de informatie op de website wordt getoetst. De resultaten van deze metingen geven nader inzicht waar de informatiebehoefte van deelnemers ligt. Dit geeft het algemeen bestuur de mogelijkheid om vóór, tijdens en na de transitie de berichtgeving (nog beter) af te stemmen op de behoefte van de (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden.

---

<sup>9</sup> Op het moment van schrijven van dit plan, komen er nauwelijks tot geen vragen binnen over de invoering van de nieuwe pensioenregeling.



## 4. Doelen

### Algemeen doel

Deelnemers informeren en begeleiden voor, tijdens en na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Deelnemers weten dat StiPP een nieuwe verbeterde pensioenregeling krijgt en wat impact hiervan is op hun pensioen(opbouw).

Alle communicatie draagt bij aan de duidelijkheid over de invoering van de nieuwe pensioenregeling.

### Concrete doelen

Het doel wordt vertaald in concrete, meetbare en realistische doelstellingen. We formuleren doelstellingen gericht op kennis, houding en gedrag.

#### *Begrip nieuwe regeling – kennis*

1. De deelnemer weet dat StiPP een nieuwe pensioenregeling krijgt.

Doelgroep	Actieve deelnemer	Gepensioneerde	Gewezen deelnemer
Q4 2024	• 35%	• 40%	• 5%
Q3 2025	• 50%	• 55%	• 10%
Q1 2026	• 65%	• 70%	• 15%

2. In Q1-2026 weet 65% van de actieve deelnemers in de Basisregeling dat:

- hij/zij in de nieuwe regeling meer pensioen gaat opbouwen.
- hij/zij in de nieuwe regeling een deel van de premie gaat betalen

Q4-2024: 10%

Q3-2025: 40%

3. Q1-2026 weet 70% van de deelnemers in de Plusregeling dat:

- hij/zij in de nieuwe regeling meer pensioen gaat opbouwen (deelnemers tot 60 jaar);
- hij/zij in de nieuwe regeling meer premie gaat betalen

Q4-2024: 15%

Q3-2025: 45%.

4. Q1 2026 weet 50% van de pensioengerechtigden dat:

- het pensioen jaarlijks kan variëren;
- dat er een reserve komt om verlagingen zoveel mogelijk te voorkomen

Q4 2024: 15%

Q3 2025: 30%.

5. 50% van de deelnemers weet waar ze terecht kunnen met vragen of klachten.

Onderbouwing: De kennis over en interesse in pensioen is beperkt onder de deelnemers, maar de overgang naar een nieuwe pensioenregeling heeft wel impact op alle deelnemers. StiPP vindt het belangrijk dat deelnemers weten dat er een nieuwe regeling komt en wat daarin de belangrijkste/meest impactvolle veranderingen zijn. Daarnaast is gedurende de hele overgangperiode van belang dat de deelnemer weet waar hij terecht kan met vragen of klachten, daarom wordt ook daarop gemeten.

*Tevredenheid regeling en communicatie – houding*

6. Q1-2026 is 35%<sup>10</sup> van de actieve deelnemers er gerust op dat de nieuwe regeling goed voor hem/haar is.  
Q4-2024: 30%  
Q3-2025: 40%.
7. Deelnemers beoordelen de begrijpelijkheid van de informatie (op de website) over de invoering van de nieuwe pensioenregeling met een voldoende/goed etc. (75% zegt voldoende/goed/zeer goed).

Onderbouwing: StiPP vindt het belangrijk deelnemers begrijpelijk (eenvoudig en concreet) te informeren, zodat de deelnemer de impact van de wijzigingen op het eigen pensioen kan doorgronden. Dit bevordert een positief gevoel over de veranderingen en daarmee de nieuwe regeling, en dat wijzigingen goed en eerlijk worden doorgevoerd.

*Informatie over overzetten pensioen bekijken – gedrag*

8. De deelnemer bezoekt op de website het dossier Nieuwe Pensioenregeling met alle informatie over de overgang naar de nieuwe regeling, naar aanleiding van de *e-mailnieuwsbrief NPR Special of NPR Special brief (per post)*:  
Actieve deelnemers: 15%  
Gepensioneerden: 35%  
Gewezen deelnemers: 5%
9. 12% van de actieve deelnemers logt in op Mijn StiPP Pensioen om de informatie over het overzetten van het pensioen te bekijken [bezoek pagina waar informatie beschikbaar wordt gesteld].  
5% van de gewezen deelnemers logt in op Mijn StiPP Pensioen om de informatie over het overzetten van het pensioen te bekijken [bezoek pagina waar informatie beschikbaar wordt gesteld].  
50% van de pensioengerechtigden<sup>11</sup> logt in op Mijn StiPP Pensioen om de informatie over het overzetten van het pensioen te bekijken [bezoek pagina waar informatie beschikbaar wordt gesteld].

Onderbouwing: StiPP wil haar deelnemers activeren om zich te verdiepen in de impact van de nieuwe regeling op hun eigen pensioen. Met gerichte communicatie stuurt StiPP op een actieve houding van de deelnemer waarbij deze zelf op zoek gaat naar informatie over de wijzigingen op de website. En inlogt op de Mijn StiPP Pensioen-omgeving waar de deelnemer zijn persoonlijke pensioengegevens en de transitiecommunicatie kan vinden.

<sup>10</sup> Het doelpercentage 2026 is lager dan dat van 2025. Het is de verwachting dat het percentage daalt in 2026, omdat de deelnemer de impact van de wijziging heeft 'gevoeld' in het netto salaris, maar daar nog geen beloning tegenover heeft gezien.

<sup>11</sup> Uitkeringsgerechtigden exclusief nabestaanden en NOP-ers.

## 5. Planning met communicatiemomenten, doelgroepen, boodschappen en kanalen

In dit hoofdstuk werken we uit wat we communiceren aan wie (boodschappen), hoe we dit doen (kanalen) en wanneer we communiceren (momenten/planning).

Dit doen we op basis van de onderstaande uitgangspunten:

- We communiceren vanuit de behoefte van de ontvanger (deelnemersperspectief). We communiceren helder en eenvoudig en houden oog voor de complexiteit en gematigde interesse van de deelnemer.
- We communiceren gelaagd: we bieden informatie (per doelgroep) gelaagd aan op basis van relevantie en actualiteit. In de eerste laag informeren we actief over de kern/belangrijkste boodschap, zoveel mogelijk op maat voor de deelnemer. Als de interesse is gewekt, verwijzen we naar verdiepende informatie (online) die de deelnemer zelf kan opzoeken.
- We communiceren gefaseerd: we zijn gestart met het bieden van informatie over het proces en de wijzigingen die al voorafgaand aan de transitiedatum hebben plaatsgevonden. We schuiven op naar inhoudelijke informatie over de wijzigingen in de pensioenregeling, om uiteindelijk persoonlijke informatie te bieden.
- We communiceren tijdig: tijdige updates en heldere communicatie zijn cruciaal om onzekerheid en misverstanden te voorkomen.
- We communiceren via vertrouwde kanalen/middelen: we maken zoveel mogelijk gebruik van reguliere kanalen en middelen. Deze zijn bekend en vertrouwd voor de deelnemer. Voorsnog is ervoor gekozen om het inzetten van nieuwe kanalen (en middelen) zoveel mogelijk te beperken. Digitaal is de default; dit sluit aan bij de 'digitaal, tenzij' communicatiestrategie van StiPP. Voor de wettelijke verplichte communicatie, kiezen we ervoor de deelnemer te informeren via het vastgelegde voorkeurskanaal.
- We communiceren meertalig: we bieden informatie zowel in tekst als in geluid meertalig (Nederlands en Engels) aan, daar waar het van direct belang is. Dit betekent dat er per communicatieboodschap in combinatie met de specifieke doelgroep, de afweging wordt gemaakt of de informatie in één oogopslag helder moet zijn in de eigen taal. En/of deze boodschap ook via een vervolgactie (bijvoorbeeld met hulp van een QR-code of vertaalpagina) beschikbaar wordt gesteld in een online omgeving.
- We communiceren waar mogelijk via gebruik van visualisaties: visuele content spreekt aan omdat het brein dit beter kan verwerken en onthouden. Maar sluit vooral goed aan bij gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal van een deel van onze doelgroep. En bij (de toename van) het aantal laaggeletterden in Nederland en daarmee naar verwachting ook bij StiPP<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Eenvoudig communiceren over pensioen - Annemarie van Hekken 2023. Stichting Lezen en Schrijven – informatie over laaggeletterdheid.

## 5.1 Boodschappen

We formuleren een hoofdboodschap die we tijdens de transitie willen overbrengen en die bijdraagt aan de realisatie van de overall doelstelling.

Hoofdboodschap: *StiPP gaat per 1 januari 2026 over naar een nieuwe pensioenregeling.*

Actieven: *In de nieuwe regeling blijft u op dezelfde manier pensioen opbouwen. U gaat wel meer pensioen opbouwen. Dit betekent ook dat u en uw werkgever meer pensioenpremie gaan inleggen. U bent bij ons verzekerd bij overlijden en bij arbeidsongeschiktheid. U behoudt het pensioen dat u al bij ons heeft staan. Dit wordt overgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Uw pensioen wordt bij het overzetten éénmalig verhoogd (onder voorbehoud).*

Gewezen deelnemers: *U behoudt het pensioen dat u bij ons heeft opgebouwd. Dit wordt overgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Uw pensioen wordt bij het overzetten éénmalig verhoogd (onder voorbehoud).*

Uitkeringsgerechtigden: *U behoudt uw pensioenuitkering. Deze wordt overgezet naar de nieuwe regeling en uw pensioen wordt bij het overzetten éénmalig verhoogd (onder voorbehoud). Uw pensioenuitkering kan in de nieuwe regeling jaarlijks variëren en dus hoger of lager worden. Er komt een reserve die tot doel heeft om verlaging van uw pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen.*

*Veel blijft hetzelfde en we zullen u duidelijk uitleggen wat er verandert.*

Naast de hoofdboodschap formuleren we meer operationele en gedetailleerde boodschappen. Deze boodschappen ondersteunen en verduidelijken de hoofdboodschap en zijn gericht op specifieke kennisoverdracht en activering van de doelgroep. In onderstaande matrix een overzicht van deze boodschappen per doelgroep.

Noot: De boodschappen geven weer wat een doelgroep moet weten/onthouden. Het is geen exacte formulering van teksten die in uitingen gebruikt gaan worden.

### Duale communicatieboodschap

Vanaf begin 2025 nemen we in een aantal uitingen/op een aantal kanalen een tekst op om deelnemers te attenderen op de aanstaande overgang naar de nieuwe pensioenregeling. O.a. in de UPO en het jaaroverzicht wordt onderstaande boodschap opgenomen.

Boodschap: *Nieuwe pensioenregeling*

*StiPP krijgt een nieuwe pensioenregeling. Benieuwd naar wat er wel en niet verandert? En per wanneer? Lees alvast meer op [stippensioen.nl/](https://stippensioen.nl/) [verkorte url naar dossier WTP].*

## Boodschappenoverzicht

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachts- doelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
BOODSCHAP	Basis	Plus	AO-er				
Nieuwe pensioenregels en – regeling							
Waarom: Er komen nieuwe regels voor pensioen die beter passen bij deze tijd. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. De pensioenregeling van StiPP moet worden aangepast aan deze nieuwe wet.	x	x	x	x	x	x	
Wie: De vakbonden en werkgeversorganisaties (sociale partners) hebben met elkaar afspraken gemaakt hoe de nieuwe pensioenregeling eruit moet komen te zien.	x	x	x	x	x	x	
Soort regeling: De nieuwe regeling blijft ongewijzigd een premieregeling. Verdiende boodschap actieve deelnemer: U blijft op dezelfde manier pensioen opbouwen	x	x	x	x	x	x	
Ingangsdatum: Op 1 januari 2026 gaat u over naar de nieuwe pensioenregeling en stopt uw huidige regeling.  Verdiende boodschap: de twee huidige regelingen (Basis en Plus) worden beëindigd en vervangen door één uniforme pensioenregeling waarin alle StiPP deelnemers deelnemen.  Verdiende boodschap: U kunt niet blijven opbouwen in de huidige regeling of uw (opgebouwde) pensioen in de huidige regeling laten staan.	x	x	x			x	
Veel blijft hetzelfde							
Ook als de nieuwe regels zijn ingevoerd, ontvangt u vanaf uw AOW leeftijd AOW van de overheid	x	x	x		x	x	
Ook als de nieuwe regels zijn ingevoerd, blijft u AOW van de overheid ontvangen.				x	x		
Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde: u blijft verplicht pensioen opbouwen bij StiPP zolang u werkzaam bent in de uitzendsector	x	x	x				
U blijft op dezelfde manier pensioen opbouwen bij StiPP Verdiende boodschap: Naast het maandelijkse beleggingsrendement komt er ook een jaarlijks actuair rendement. Hiermee kan uw pensioenkapitaal dus hoger of lager worden. Toelichting: Als iemand korter of langer leeft dan verwacht	x	x	x				

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachtsdoelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
	Basis	Plus	AO-er				
<b>BOODSCHAP</b>							
volgens de levensverwachting kan dit invloed hebben op de hoogte van het pensioenkapitaal.							
Uw pensioenkapitaal blijft behouden en wordt overgezet naar de nieuwe regeling.	x	x	x			x	
Uw pensioenuitkering blijft behouden en wordt overgezet naar de nieuwe regeling. U ontvangt deze pensioenuitkering zolang u leeft / tot 25 jaar (wezenpensioen). Verdiepend: De uitkering wordt in de nieuwe regeling variabel. Dat betekent dat de pensioenuitkering die u ontvangt, jaarlijks kan wijzigen.				x	x levenslang n.v.t. voor wezen – tot 25 jaar		
Overlijdt u? Dan krijgt uw partner vaak een pensioen, ook als u overlijdt voordat u met pensioen bent. Heeft uw partner (conform de huidige regeling) in de huidige regeling recht op partnerpensioen, dan blijft dat in de nieuwe regeling ook zo.	x mits getrouwd of geregistreerd partnerschap	x	x				
U blijft onder voorwaarden pensioen opbouwen als u arbeidsongeschikt raakt.		x					
<b>Nieuwe pensioenregeling</b>							
De uitzendsector gaat over naar één verbeterde pensioenregeling. U gaat vanaf 1 januari 2026 deelnemen in deze regeling.	x	x	x	x	x	x	
U gaat in de nieuwe regeling pensioenpremie betalen samen met uw werkgever. Verdiepende boodschappen: De premie bedraagt 23,4% in totaal. U betaalt 7,5%. De overige 15,9% wordt door uw werkgever betaald.	x						
U gaat in de nieuwe regeling meer pensioenpremie betalen. Verdiepende boodschap: werknemersbijdrage is 7,5%.		x					
U bouwt in de nieuwe regeling meer pensioen op Verdiepende boodschap: inlegpremie 20%.	x	x m.u.v. 60+	x				
In de nieuwe regeling bent u altijd verzekerd tegen het risico van overlijden als u voldoet aan de partnerdefinitie van de nieuwe pensioenwet. Verdiepend: toelichting op partnerdefinitie	x	x	x				
In de nieuwe regeling blijft u onder voorwaarden pensioen opbouwen als u arbeidsongeschikt raakt (premienvrije voortzetting)	x	x valt onder veel blijft hetzelfde	x				

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachts- doelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
	Basis	Plus	AO-er				
<b>BOODSCHAP</b>							
De uitkering voor de uitkeringsfase wordt variabel. Dat betekent dat de pensioenuitkering die u (later) ontvangt, jaarlijks kan wijzigen. Verdiepde boodschap:  Uw pensioen(inkomen) gaat meebewegen met de resultaten van de beleggingen en actuariële resultaten (nog herformuleren). Bij positieve resultaten gaat uw pensioenuitkering omhoog. Negatieve resultaten worden opgevangen door een reserve.  Verdiepde boodschap: u mag uw pensioen ook bij een andere pensioenuitvoerder aankopen. Vraag hiervoor een offerte op bij een andere pensioenuitvoerder of verzekeraar.	x	x	x	x	x	x	
De hoogte van uw pensioen kan jaarlijks variëren.				x	x		
Er komt een reserve die bedoeld is verhoging van uw pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen.  Verdiepde boodschap: de reserve wordt bij het overzetten van de pensioenen vanuit het fondsvermogen gefinancierd. Daarna vanuit het pensioenkapitaal bij inkoop van de pensioenuitkering op pensioendatum.  Deelnemers dragen hetzelfde deel bij aan de gezamenlijke reserve.				x	x		
<b>Overzetten pensioen</b>							
Uw opgebouwde pensioenkapitaal blijft behouden en wordt per 1/1/26 overgezet naar de nieuwe regeling.	x	x	x			x	
Uw pensioenuitkering blijft behouden en wordt per 1/1/26 overgezet naar de nieuwe regeling. Ook als u een partner- of wezenpensioen ontvangt.				x	x		
Bij het overzetten van uw pensioenkapitaal of pensioenuitkering wordt uw pensioen éénmalig verhoogd. Deze eenmalige verhoging vindt alleen plaats als er voldoende geld beschikbaar is.	x	x	x	x	x	x	

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachts- doelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
	Basis	Plus	AO-er				
<b>BOODSCHAP</b>							
Compensatie: U ontvangt een vergoeding omdat u anders mogelijk nadeel zou hebben van het afschaffen van de oude regels en mogelijk minder pensioen gaat opbouwen. We voegen dit bedrag tijdens het overzetten toe aan uw pensioen. Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is.							x
Compensatie: Arbeidsongeschikten die voor compensatie in aanmerking komen. U ontvangt een vergoeding omdat u anders mogelijk nadeel zou hebben van het afschaffen van de oude regels. Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is.			x				x
Compensatie: De vakbonden en werkgeversorganisaties hebben afgesproken hoe ze deelnemers compenseren die nadeel hebben van het afschaffen van de oude regels. Dit geldt voor zowel actieve als arbeidsongeschikte deelnemers. Ze gebruiken hiervoor alleen het gezamenlijke vermogen van StiPP op het moment van de overgang. Als dit vermogen niet groot genoeg is, wordt de compensatie verlaagd. Als het fondsvermogen geen compensatie kan bieden van minimaal 80% van de beoogde hoogte, dan treden sociale partners in overleg over de te nemen maatregelen.			x				x
StiPP wil voor haar deelnemers een gelijkblijvend (nominaal) pensioeninkomen realiseren,  Verdiepend: dankzij de nieuwe pensioenregels kan uw pensioen sneller stijgen, maar ook dalen. Er komt een reserve die bedoeld is verlaging van uw pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen.				x	x		
U krijgt in het najaar 2025 een voorlopige berekening van uw overgezette pensioen en uitkering; de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	x	x	x	x	x	x	
U krijgt medio 2026 de definitieve berekening van uw overgezette pensioen en uitkering (ook voor uw nabestaanden): de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	x	x	x	x	x	x	
Wijzigingen partner-, wezen- en arbeidsongeschiktheidspensioen							



DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachts- doelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
	Basis	Plus	AO-er				
<b>BOODSCHAP</b>							
Overlijdt u voordat u met pensioen bent? Dan krijgt uw partner een in de meeste gevallen levenslang partnerpensioen. Verdiepende boodschap: - partnerpensioen op risicobasis (uitleggen impact) - partnerpensioen bedraagt minimaal 30% van het laatstverdiende salaris (def percentage in 2025 bekend) - uitloopdekking van 3 maanden en de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van 15 jaar.	x	x	x				
Daarnaast blijft het kapitaal dat is opgebouwd tot 31-12-2025 ook beschikbaar voor nabestaandenpensioen. Als u overlijdt voordat u met pensioen gaat, dan wordt dit aan de nabestaanden uitbetaald.	x indien opgebouwd	x	x				
Het partnerpensioen dat u heeft opgebouwd toen u deelnemer was bij StiPP, blijft behouden. Als u overlijdt voordat u met pensioen gaat, dan wordt ook dit aan uw partner uitbetaald. U bouwt in de nieuwe regeling geen partnerpensioen en wezenpensioen meer op.  Verdiepende boodschap: Mogelijk ontvangt u ook een uitkering van het fonds waar u nu pensioen opbouwt.						x	
Als u stopt met pensioen opbouwen bij StiPP, dan krijgt u nog 3 maanden dekking voor nabestaandenpensioen bij overlijden als u de AOW-leeftijd nog niet hebt bereikt en nog geen nieuwe baan hebt. Verdiepend: - Er blijft dekking bestaan tijdens de WW of ZW periode. - U kunt de dekking voor het partner- en/of wezenpensioen zelf verlengen (15 jaar).	x	x	x				
Overlijdt u als u al met pensioen bent? U kiest op het moment dat u met pensioen gaat of u ook partnerpensioen wil meeverzekeren. Dit wordt gefinancierd uit uw pensioenkapitaal.				x			
Als u overlijdt krijgen uw kinderen een wezenpensioen tot zij 25 jaar oud zijn. Dit was 18 jaar in de huidige regeling.	x	x	x	x		x	
Persoonlijk inzicht							

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachts- doelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
	Basis	Plus	AO-er				
<b>BOODSCHAP</b>							
Overzetscommunicatie (persoonlijk): dit is de voorlopige berekening van uw overgezette pensioen / uitkering: de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	x	x	x	x	x	x	
Overzetscommunicatie (persoonlijk): Dit is de definitieve berekening van uw overgezette pensioen / uitkering (ook voor uw nabestaanden): de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	x	x	x	x	x	x	
Bekijk uw persoonlijke pensioen in Mijn StiPP Pensioen.	x	x	x	x		x	
Bekijk al uw persoonlijke pensioen (ook dat wat u bij een ander pensioenfonds heeft opgebouwd) én uw AOW op mijnpensioenoverzicht.nl.	x	x	x	x	x	x	
<b>Vragen/klachten/meer informatie</b>							
Als u een klacht heeft [reguliere procedure] <a href="https://www.stippensioen.nl/media/bydmhm1r/stipp-klachtenprocedure.pdf">https://www.stippensioen.nl/media/bydmhm1r/stipp-klachtenprocedure.pdf</a>	x	x	x	x	x	x	
Voor meer informatie over de nieuwe pensioenregeling verwijzen wij u naar de website [url]	x	x	x	x	x	x	
Als u vragen heeft, kunt u contact opnemen met de klantenservice via [url contactpagina] of via [telefoonnummer]	x	x	x	x	x	x	
U kunt uw persoonlijke pensioen bij StiPP bekijken in Mijn StiPP Pensioen. Kijk op mijnpensioenoverzicht.nl om ook inzicht te krijgen in pensioen dat u eventueel bij andere werkgevers in andere sectoren hebt opgebouwd en uw AOW.	x	x	x	x	x	x	
<b>Bijzondere situaties</b>							
Verzoek om waardeoverdracht: Individuele waardeoverdracht in de transitieperiode wordt opgeschort als beide betrokken fondsen om- of overzetten en één van de fondsen al wel is om- of overgezet en de andere nog niet. Direct nadat beide fondsen zijn omgezet herleeft het recht op waardeoverdracht							x

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachtsdoelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
BOODSCHAP	Basis	Plus	AO-er				
<p>(Bijna)Met pensioen gaan</p> <p>1. Het maakt niet uit of u voor of na transitie met pensioen gaat. Uw pensioenkapitaal blijft behouden en uit dat kapitaal wordt uw levenslange pensioenuitkering betaald.</p> <p>Noot: Of eerder stoppen met werken vóór de transitie of juist langer doorgaan met werken tot ná de transitie voordeel oplevert (compensatie), is afhankelijk van de financiële situatie van StiPP op transitiemoment. Naar verwachting medio 2025 zal hiervan een inschatting kunnen worden gemaakt.</p> <p>2. De keuzes veranderen niet in de nieuwe pensioenregeling.</p> <p>3. Uw pensioenuitkering is vanaf 1 januari 2026 - in de nieuwe regeling bij StiPP variabel. U behoudt de mogelijkheid om elders een pensioen in te kopen. De default van de uitkering gaat van stabiel naar variabel, met shoprecht.</p> <p>Verdiepend: U kunt straks nog steeds kiezen voor wel/geen partnerpensioen, ingangsdatum, vast of variabel pensioen. Bij afkoop: wel/niet in één keer laten uitbetalen</p> <p>In het pensioenakkoord is ook een nieuwe extra keuzemogelijkheid afgesproken: de mogelijkheid om bij aanvang van het pensioen een bedrag ineens (maximaal 10% van het pensioen) op te nemen. Naar verwachting zal deze mogelijkheid op z'n vroegst in 2026 ingaan.</p>							x 57+

DOELGROEP	Actieve deelnemer			Uitkeringsgerechtigde		Gewezen deelnemer	Aandachtsdoelgroep
	Werknemer			Gepensioneerde	Nabestaande		
BOODSCHAP	Basis	Plus	AO-er				
<p>Compensatie: Vakbonden en werkgeversorganisaties willen voorkomen dat uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling minder wordt. Daarom ontvangt uw eenmalig een vergoeding (opgenomen in uw kapitaal) om dit verwachte verlies goed te maken.</p> <p>Dit noemen we compenseren. Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is.</p> <p>Verdiepende boodschap: toelichting pensioenpremie wordt leeftijdsafhankelijk.</p>							X 59+
<p>Gemoedsbezwaarden: Uw pensioenfonds krijgt een nieuwe pensioenregeling. Uw spaartegoed gaat mee over naar deze nieuwe regeling.</p>							X

## 5.2 Kanalen

### Kanaalstrategie

StiPP is online georiënteerd. Steeds meer mensen gebruiken de digitale route om diensten af te nemen en met organisaties in contact te komen. Digitaal, pensioenzaken online regelen, inloggen op een portaal; het is allemaal vanzelfsprekend voor de deelnemers en wordt ook door hen gewaardeerd.

De digitale bereikbaarheid van de deelnemers van StiPP is hoog, zeker onder de actieve deelnemers en gepensioneerden. StiPP zet daarom ook voor de communicatie over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling primair in op de onlinekanalen conform de 'digitaal, tenzij' kanaalstrategie voor communicatie.

De website van StiPP staat centraal. Deelnemers van StiPP kunnen via het dossier Nieuwe pensioenregeling (Wtp) op de website altijd up-to-date informatie vinden wat de wijziging van het stelsel en de regeling voor hun pensioen bij StiPP betekent.

De communicatie is opgezet vanuit de behoefte van de ontvanger. StiPP heeft geen zendingsdrang. We pushen informatie alleen wanneer deze relevant is en we segmenteren naar doelgroep. Verdiepende informatie is beschikbaar via de website voor geïnteresseerden. Daar waar mogelijk en wenselijk sluiten we aan bij pensioensectorbrede communicatie.

Naarmate de transitie dichterbij komt zal een verschuiving plaatsvinden van generieke informatie naar specifieke informatie en daarmee ook van algemene (massa)communicatie naar een mix van massa en individuele communicatie.

### Overzicht middelen en kanalen

Website, inclusief centraal dossier Nieuwe pensioenregeling

Mijn StiPP Pensioen

E-nieuwsbrieven

NPR special e-Nieuwsbrief

NPR special brief

Infographic

Animatie

Brieven

Er wordt nog nagedacht over extra, passende middelen om jongeren te bereiken, bijvoorbeeld via online filmpjes; zij vormen een groot deel van de deelnemers van StiPP.

Ook communiceren we via de werkgever en sociale partners over de nieuwe pensioenregeling.

## 5.3 Planning en communicatiemomenten

Het risico op een overdaad aan informatie is groot als het gaat om pensioencommunicatie. Kennis en interesse is beperkt, zeker bij de jonge deelnemerspopulatie van StiPP. Te veel informatie in een keer kan resulteren in het negeren van informatie, of het niet goed verwerken hiervan en dat kan leiden tot onrust. Om deelnemers goed mee te nemen in de transitie, gaan we gedoseerd, gelaagd en gefaseerd communiceren (zie uitgangspunten aan het begin van dit hoofdstuk).

We zijn gestart met het bieden van informatie over het proces en schuiven op naar inhoudelijke informatie over de pensioenregeling, om uiteindelijk persoonlijk relevante informatie te bieden. De frequentie van de communicatie neemt toe naarmate we dichterbij de transitiedatum van 1 januari 2026 komen.

We onderscheiden de volgende fases in de communicatie:

Fase	Doorlopend vanaf 2023	Vanaf 2024 tot Q3 2024	Vanaf Q3 2024 tot transitie	Vanaf Transitie 1-1-2026
	Algemene informatie (en vroegtijdige wijzigingen)	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
Belangrijkste boodschappen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nederland krijgt een nieuw pensioenstelsel</li> <li>Let op: wijziging voor StiPP minder groot</li> <li>- StiPP krijgt een nieuwe regeling</li> <li>- Vervallen wachttijd</li> <li>- Verlaging toetredingsleeftijd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SP's maken keuzes voor de regeling</li> <li>- Keuzes zijn:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibele premiereregeling</li> <li>- Overzetten</li> <li>- Compensatie</li> <li>- (transitieplan)</li> </ul> </li> <li>- Zo gaat de nieuwe pensioenregeling eruit zien (wat wijzigt en wat blijft gelijk)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit betekent de invoering van de nieuwe regeling voor u:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hogere opbouw/hogere premie</li> <li>- Wijziging PP</li> <li>- Dekking AO</li> </ul> </li> <li>- Zo gaan we over naar de nieuwe regeling en zo gaat het overzetten van uw pensioen</li> <li>- Dit wordt naar verwachting uw pensioen na overzetting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- U bouwt vanaf nu pensioen op in de nieuwe regeling</li> <li>- Dit is uw pensioen geworden na overzetting</li> </ul>

In bijlage 1 is een totaaloverzicht opgenomen waarin we boodschappen koppelen aan doelstellingen, doelgroepen, communicatiemomenten (fases) en in te zetten middelen.

#### *Uitgelichte (wettelijke) communicatiemomenten*

1. Publicatie transitie-, implementatie en communicatieplan  
Zodra plannen definitief zijn, publiceert StiPP deze plannen op de website.  
Publicatiemomenten:
  - i) Transitieplan: juli 2024 gepubliceerd en via e-nieuwsbrief op geattendeerd
    - Communicatie over de keuzes die sociale partners gemaakt hebben in de nieuwe regeling.
  - ii) Implementatieplan
    - Communicatie gericht op informeren van deelnemers over de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe regeling.
  - iii) Communicatieplan
    - Communicatie gericht op informeren van deelnemers over de planning en belangrijkste communicatiemomenten.
  
2. Inzicht in pensioenbedragen – voorafgaand aan transitie<sup>13</sup>  
In najaar (oktober) 2025 ontvangen alle deelnemers een prognose van de te verwachten pensioenbedragen na de overzetting. Afhankelijk van zijn kanaalvoorkeur (post of digitaal) en het wel of niet hebben van een e-mailadres ontvangt de deelnemer deze prognose vermogen en/of pensioeninkomen na overzetting per post of per e-mail. De verdiepende informatie (toelichting en uitgebreidere berekeningen) is beschikbaar op Mijn StiPP Pensioen.
  
3. Transitiemoment – 1 januari 2026  
Op 1 januari 2026 gaat StiPP over naar de nieuwe regeling. Rond deze datum wordt deze boodschap in reguliere communicatiekanalen meegenomen.

<sup>13</sup> De Pensioenfederatie heeft een servicedocument Transitiecommunicatie beschikbaar gesteld met praktische handvatten voor het opstellen van de wettelijk verplichte transitiecommunicatie. Dit document dient als input voor het vormgeven van de wettelijk verplichte communicatie.

4. Inzicht in pensioenbedragen – definitieve berekening na transitie

Na 1 juli 2026 ontvangen alle deelnemers de definitieve berekening van de pensioenbedragen na de overzetting. De verschillen tussen de prognose en de definitieve berekening worden toegelicht. Ook hier geldt dat de deelnemer de informatie afhankelijk van zijn kanaalvoorkeur en het wel of niet hebben van een e-mailadres per post of per e-mail ontvangt. De verdiepende informatie (toelichting en berekeningen) is wederom beschikbaar op Mijn StiPP Pensioen.

*Samenhang met reguliere communicatie inzet*

Tijdens de transitieperiode zijn er meerdere momenten waarop pensioencommunicatie over de huidige regeling plaatsvindt. De verzending van de UPO's voor alle doelgroepen en jaaropgaven voor pensioen- en uitkeringsgerechtigden zijn de belangrijkste momenten. We zorgen voor een geïntegreerde communicatiekalender waarin zowel communicatiemomenten vanuit de transitie als reguliere pensioencommunicatie worden opgenomen. Zo borgen we dat de communicatie qua inhoud en timing op elkaar aansluit.

Vanaf medio 2024 besteden we in onze reguliere pensioencommunicatie aandacht aan de transitie van StiPP naar een nieuwe pensioenregeling. We informeren deelnemers over de aanstaande wijzigingen en verwijzen hen naar het dossier Nieuwe Pensioenstelsel op de website voor meer informatie. Ook nemen we specifieke boodschappen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie op in de wettelijke communicatie.

*Onverwachte omstandigheden*

We werken toe naar de grootste herziening van het Nederlandse pensioenstelsel ooit. De situatie waarin deze verandering plaatsvindt, is complex. Mogelijk dienen zich in de aanloop naar de transitie op 1 januari 2026 omstandigheden aan die we nu niet voorzien en niet zelf kunnen beïnvloeden. Hierbij kan gedacht worden aan economische situatie, een belangrijke factor voor het kunnen omzetten, politieke besluitvorming die van invloed kan zijn of veel klachten/geschillen vanuit deelnemers.

StiPP zal, indien de transitie naar de nieuwe regeling uitgesteld moet worden deelnemers zo snel mogelijk hierover informeren. Hiervoor zetten we de reguliere communicatie kanalen – algemeen en persoonlijk - in.

## 6. Onderbouwing van de keuzes

Voor StiPP leidt de wijziging van het pensioenstelsel niet tot een overgang van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling, maar wel tot de overgang naar één nieuwe uniforme pensioenregeling die alle (gewezen) deelnemers van het fonds raakt. Dit, gecombineerd met het feit dat kennis over en interesse in pensioen beperkt is en het risico op een overdaad aan (complexe) informatie groot, maakt dat StiPP ervoor kiest gericht te communiceren. De communicatie over de overgang is gericht op informeren over en positioneren van de nieuwe, verbeterde, pensioenregeling vanuit deelnemersperspectief. Hierbij staat het pensioen van de deelnemer centraal, niet de verandering en verschillenanalyses.

De situatie van StiPP is afwijkend van de situatie bij andere pensioenfondsen, omdat zowel een overgang van het oude stelsel (FTK) naar het nieuwe stelsel als een invoering van één nieuwe uniforme pensioenregeling plaatsvindt. De impact van dit laatste is groter dan de impact van de overgang naar het nieuwe stelsel.

De nieuwe verbeterde pensioenregeling van StiPP heeft de meeste impact op actieve deelnemers. Dit betekent dat veel informatie en communicatie gericht is op actieve deelnemers. Deze groep is goed digitaal te bereiken (96% is 'mailbaar'). Voor deze groep is dan ook goed mogelijk om de transitiecommunicatie efficiënt en duurzaam vorm te geven, dit vindt StiPP ook belangrijk vanuit haar missie, visie en strategie.

Dit geldt ook voor de groep uitkeringsgerechtigden. Zij gaan de impact van de verandering merken door een (mogelijk) jaarlijks wijzigende pensioenuitkering die meebeweegt met schommelingen van beleggings- en actuariële resultaten. Ook deze groep uitkeringsgerechtigden is relatief goed te bereiken met digitale communicatie (72% is 'mailbaar'). Hierbij speelt ook mee dat dit in aantallen een kleine groep is, waardoor de uitvoeringskosten laag zijn om hen te informeren (digitaal of per post).

StiPP kent een grote groep slapers (59% van het totaal aantal deelnemers). Voor deze doelgroep wijzigt er maar weinig: hun pensioenkapitaal wordt weliswaar overgezet naar de nieuwe pensioenregeling, maar blijft in hoogte wel behouden (waarbij men mogelijk nog wel een invaarbonus krijgt). Ook de impact van de nieuwe pensioenregeling die is afgesproken in de Uitzendbranche is op slapers niet van toepassing. Dit, in combinatie met het feit dat ongeveer de helft van de slapers woonachtig is in het buitenland en het lagere digitale bereik (slechts 54% is 'mailbaar'), heeft het algemeen bestuur doen besluiten om de transitiecommunicatie voor deze doelgroep beperkt te houden. Dit betekent dat zij in beginsel alleen de wettelijke communicatie ontvangen. Daar waar slapers deel uitmaken van aandachtsgroepen ontvangen zij uiteraard ook de informatie die voor deze doelgroep bestemd is.

### Keuzes doelgroepen

Om te komen tot segmenten heeft StiPP gekeken naar de impact van de nieuwe verbeterde pensioenregeling op verschillende (deel)doelgroepen. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling brengt wijzigingen met zich mee die een verschillende impact hebben op deelnemers in de huidige Basis- en Plusregeling. Daarnaast is de impact van de wijzigingen ook afhankelijk van de status van de deelnemer in de regeling. Bovendien zijn er zogenaemde aandachtsgroepen. Deze laatste groep bevat onder meer kwetsbare deelnemers en deelnemers die rond de transitie bepaalde events meemaken.

Op basis hiervan kiest StiPP ervoor om te segmenteren op basis van:

- Deelname in de Basis- of Plusregeling.
- Status in de pensioenregeling (actief, uitkeringsgerechtigd of gewezen deelnemer).
- Aandachtsgroepen (arbeidsongeschikten, deelnemers die in aanmerking komen voor de compensatieregeling (59+), deelnemers met een verzoek om waardeoverdracht, deelnemers die tijdens de transitie (bijna) met pensioen gaan en gemoedsbezwaarden).



Leeftijd speelt slechts incidenteel een rol in de communicatie. In de gevallen waar leeftijd wel meespeelt, bleken deze groepen deelnemers al geormerkt als aandacht doelgroep. Segmentatie op basis van leeftijd is daarmee niet nodig en niet opgenomen om het aantal segmenten niet onnodig groot te maken.

Segmentatie wordt uitsluitend toegepast als deze van toegevoegde waarde is en bijdraagt aan heldere, concrete (persoonlijke) boodschappen en het beperken van de hoeveelheid informatie.

#### Keuzes doelstellingen

De impact van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is zeer beperkt voor deelnemers van StiPP. De overgang naar de nieuwe verbeterde pensioenregeling heeft wel veel impact. Daarom zijn de doelstellingen gericht op kennis, houding en gedrag over de nieuwe pensioenregeling. De doelstellingen passen bij een beperkt kennis en interesseniveau van de deelnemers met betrekking tot pensioen.

Bij het bepalen van de doelscores hebben we met de volgende aspecten rekening gehouden:

- De betrokkenheid van deelnemers bij StiPP is beperkt.
- Het overgrote deel van de deelnemers bouwt slechts korte tijd pensioen op bij StiPP. StiPP is dus veelal maar kort in beeld bij de deelnemer en het pensioen dat de deelnemer bij StiPP opbouwt is gering qua omvang.
- Een substantieel deel van de StiPP-deelnemers woont in het buitenland en zal via de media weinig meekrijgen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Toch blijft het lastig om realistische doelscores te bepalen. Percentages/scores kunnen daarom nog wijzigen op basis van eerste effectmetingen, maar ook als gevolg van externe invloeden. Het is belangrijker om inzicht te krijgen in het kennisniveau van deelnemers, dan om vooraf nu al heel precies te bepalen wanneer het kennisniveau voldoende is.

In hoofdstuk 4 is zowel bij de kennis-, de houding- als de gedragsdoelstellingen een onderbouwing gegeven bij de doelstellingen waar StiPP voor heeft gekozen.

#### Keuzes kanalen/middelen

StiPP kiest ervoor om voor de transitiecommunicatie zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande middelen en kanalen. Deze kanalen zijn bekend en vertrouwd bij de deelnemer. Wel wordt de frequentie c.q. de actualisatie van deze middelen verhoogd. Vooralsnog is ervoor gekozen om het inzetten van nieuwe kanalen (en middelen) zoveel mogelijk te beperken, om te voorkomen dat deelnemers overvoerd worden met informatie. Dat sluit niet aan bij de wens/interesse van de deelnemer<sup>14</sup>.

De default is digitaal bij StiPP<sup>15</sup>, dat hanteren we ook voor de transitiecommunicatie. Deelnemers die geen gebruik maken/willen maken van digitaal, informeren we voor de wettelijke communicatie via offline kanalen. Deelnemers ontvangen relevante informatie zo altijd via hun voorkeurskanaal.

Voor de inzet van het postkanaal weegt StiPP ook kosten mee bij de inzet van niet wettelijke informatie. Dit betekent dat bijvoorbeeld gekozen kan worden om niet wettelijke informatie in frequentie te verlagen en/of informatie samen te voegen. De keuze voor het verzenden van poststukken wordt dan ook gewogen vanuit juridisch en compliance perspectief, communicatie perspectief (het belang en relevantie van de boodschap) en kostenperspectief.

#### Keuzes planning

Vertrekpunt voor de planning zijn de richtlijnen van de AFM en de pensioenfederatie over de informatieverstrekking.

<sup>14</sup> Bron: Verkenning van (ideeën voor) deelnemerscommunicatie StiPP; Researched by robvanbodegem: Gewenste communicatiefrequentie: 1x per half jaar tot 1x per kwartaal.

<sup>15</sup> Bron: Verkenning van (ideeën voor) deelnemerscommunicatie StiPP; Researched by robvanbodegem: de overgrote meerderheid van de respondenten heeft een voorkeur voor digitaal

De planning van de wettelijke communicatiemomenten is gebaseerd op de uitgangspunten uit de pensioenwet artikel 48, eerste lid: de informatie die een pensioenuitvoerder verstrekt of beschikbaar stelt, wordt tijdig verstrekt of beschikbaar gesteld. En de vereiste in de wet dat de prognose wordt afgegeven vóór de transitiedatum.

De vier fases in de communicatie zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat StiPP deelnemers stap voor stap mee wil nemen in de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

#### Keuzes meten en evalueren

StiPP voert normaliter beperkt kwantitatief marktonderzoek uit. Redenen hiervoor zijn:

- De betrokkenheid bij pensioen en StiPP is beperkt. Dit komt onder meer doordat een deel van de deelnemers slechts korte tijd bij StiPP opbouwt. De hoge mutatiegraad van de deelnemerspopulatie komt onderzoeksbereidheid en -respons niet ten goede.
- De populatie bestaat uit relatief veel personen woonachtig in het buitenland, veelal met beperkte beheersing van de Nederlandse taal. Ook dit is van invloed op de bereidheid om deel te nemen aan onderzoek en daarmee de respons.
- Kostenaspect: de wijze waarop StiPP communiceert is efficiënt, betrouwbaar en kostenbewust. Deze is passend bij de kenmerken van de deelnemerspopulatie en de hoge mutatiegraad.

StiPP vindt het belangrijk om doelstellingen met betrekking tot de overgang naar de nieuwe pensioenregeling te monitoren, zodat tijdig kan worden bijgestuurd of aanvullende communicatie kan worden ingezet als dat nodig is. Daarom kiest StiPP ervoor om naast de bestaande monitoring, evaluatie- en effectmeting aanvullend te meten en monitoren door kwantitatief onderzoek uit te voeren via de meettool Mopinion op de website.

De eerste meting van doelstelling is eind november 2024 uitgevoerd. Indien er, naar aanleiding van de uitkomst van deze meting aanpassingen noodzakelijk zijn in de communicatieaanpak, zullen die toegevoegd worden in dit plan.

## 7. Effectmeting en evaluatie

Monitoring van de communicatie en realisatie van de doelstellingen doen we aan de hand van:

Doelstelling	Methodiek	Frequentie	Doelgroep
1 De deelnemers weten dat StiPP nieuwe pensioenregeling krijgt.	Kwantitatief onderzoek <sup>16</sup>	Jaarlijks 2024 t/m 2026	Alle doelgroepen
2 De actieve deelnemers Basisregeling weten dat: - ze in nieuwe regeling meer pensioen gaan opbouwen; - ze in nieuwe regeling deel van de premie gaan betalen.	Kwantitatief onderzoek	Jaarlijks 2024 t/m 2026	Actieve deelnemers Basisregeling
3 De actieve deelnemers Plusregeling weten dat: - ze in nieuwe regeling meer pensioen gaan opbouwen; - ze in nieuwe regeling meer premie gaan betalen.	Kwantitatief onderzoek	Jaarlijks 2024 t/m 2026	Actieve deelnemers Plusregeling
4 De pensioengerechtigden weten dat: - het pensioen jaarlijks kan variëren; - dat er een reserve komt om verlagingen zoveel mogelijk te voorkomen.	Kwantitatief onderzoek	Jaarlijks 2024 t/m 2026	Gepensioneerden en nabestaanden
5 De deelnemers weten waar ze terecht kunnen met vragen of klachten.	Kwantitatief onderzoek	Jaarlijks 2024 t/m 2026	Alle doelgroepen
6 De deelnemers zijn er gerust op dat nieuwe regeling goed voor hen is.	Kwantitatief onderzoek	Jaarlijks 2024 t/m 2026	Alle doelgroepen
7 De deelnemers beoordelen begrijpelijkheid van de informatie op de site met voldoende/goed/zeer goed.	Mopinion - tool op site	Doorlopend	Alle doelgroepen
8 De deelnemers bezoeken op website het dossier Nieuwe Pensioenregeling met informatie over de overgang naar de nieuwe regeling, n.a.v.	Google Analytics – webstatistieken	Eenmalig	Alle doelgroepen
9 De deelnemers loggen in op Mijn StiPP Pensioen om informatie over overzetten te bekijken.	Inlogcijfers MijnOmgeving	Twee maal	Alle doelgroepen

Naast de metingen die zijn vermeld in het overzicht, monitort StiPP de communicatie voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ook aan de hand van:

- Het ketenoverleg: waarin op frequente basis de ontwikkelingen en klantsignalen worden besproken. Aan de hand van de feedbackrapportage wordt bekeken of en welke aanpassingen nodig zijn om de communicatie naar deelnemers en werkgevers te verbeteren of efficiënter te maken.

<sup>16</sup> Onderstaande doelgroepen worden uitgesloten van het kwantitatieve onderzoek:

- NOP-deelnemers zijn niet te vinden/reageren niet waardoor hun opgebouwde pensioen niet kan worden uitbetaald. Het is een illusie om te verwachten dat deze (onvindbare) deelnemers wel deelnemen aan onderzoek.
- Deelnemers die na 1-1-2026 starten met pensioenopbouw bij StiPP, vallen vanaf het begin in de nieuwe regeling. Er is voor hen dus geen sprake van een verandering.

- Elk kwartaal stelt de uitvoerder een kwartaalevaluatie op die inzicht geeft in de communicatieactiviteiten in relatie tot de doelstellingen zoals die zijn geformuleerd in het communicatieplan. De kwartaalevaluatie heeft tot doel StiPP te informeren over de voortgang en eventuele bijzonderheden, en om StiPP te kunnen adviseren over benodigde aanpassingen.
- Via (web)statistieken weten we of online middelen gelezen worden en leiden tot klikgedrag om verdiepende informatie te zoeken.

Aanvullend op de effectmetingen en evaluatie van het fonds, volgen we informatie die beschikbaar komt via onder andere de Pensioenfederatie en het ministerie van SZW. Deze informatie en bevindingen zetten we – daar waar van toepassing – in voor de optimalisatie van onze communicatie.

#### Evaluatie en bijsturen

We meten onze communicatie en doelstellingen dus zowel direct na verspreiding/verzending als via kwantitatief onderzoek achteraf. Afhankelijk van de bevindingen, bepalen we op welke wijze communicatie bijgestuurd moet worden of worden aangevuld.

In de overwegingen over bijsturen nemen we nadrukkelijk mee:

- Welke doelgroepen we eventueel onvoldoende bereiken. Er zijn doelgroepen – zoals de gewezen deelnemer – voor wie de transitie naar de nieuwe pensioenregeling nauwelijks impact heeft. De noodzaak van extra communicatie naar deze doelgroep, die vaak ook in het buitenland woont, zal goed worden afgewogen. StiPP verwacht niet dat extra uitingen/communicatie zonder meer het gewenste effect zal behalen.
- De beperkte betrokkenheid en informatiebehoefte van de deelnemer. Meer communiceren zal ook hier dus niet zonder meer het gewenste effect hebben. Er wordt dan nadrukkelijk gekeken naar alternatieven, zoals extra communicatie via de werkgever of alternatieve kanalen zoals webinars of fysieke bijeenkomsten.

#### Jaarlijkse herijking communicatieplan

Het communicatieplan Transitie heeft een looptijd tot en met 2026. Het is realistisch om te verwachten dat het plan tijdens de looptijd aangepast moet worden om te blijven aansluiten op de laatste inzichten en actualiteit.

Jaarlijks stelt StiPP een communicatiejaarplan op. Om ervoor te zorgen dat het communicatieplan Transitie hiermee in lijn ligt en actueel blijft, wordt dit plan jaarlijks gelijktijdig met het opstellen van het reguliere communicatiejaarplan van StiPP herijkt en waar nodig bijgesteld.

## 8. Onderbouwing dat de informatie correct is

In het implementatieplan is beschreven hoe we zorgen voor een integere en beheerste transitie naar en implementatie van de nieuwe regeling. Een correcte administratie is hiervoor randvoorwaardelijk. In dit hoofdstuk lichten we toe hoe we de stap zetten van correcte administratie naar correcte deelnemersinformatie.

Het begint met correcte, schone data. We doorlopen een aantal stappen conform het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie om te komen tot schone en correcte data.

De belangrijkste stappen zijn:

- In kaart brengen van de kritische data-elementen die ten grondslag liggen aan de kapitalen van onze deelnemers.
- Risicoanalyses uitvoeren om risicofactoren te bepalen.
- Vaststellen welke risico's we acceptabel vinden en bepalen welke aanvullende werkzaamheden noodzakelijk zijn om te komen tot correcte data.
- Rapportage van de risicoanalyse en risicovaststelling voorleggen aan onze accountant, met als doel een verklaring dat de juiste voorgeschreven procedures aantoonbaar zijn doorlopen.
- Doorvoeren van verbeteringen in deelnemerscommunicatie, waardoor we up-to-date zijn en blijven op het gebied van zorgplicht.

Onderbouwing dat informatie correct is en blijft

We richten risicogericht beheersmaatregelen in om een hoog kwaliteitsniveau van onze bedrijfsprocessen te behouden, zodat we voldoen aan de eisen voor wettelijk verplichte pensioencommunicatie. Dat geldt ook voor processen waarin we deelnemersinformatie verwerken voor de twee wettelijke communicatiemomenten: de prognose in oktober 2025 en de definitieve berekening medio 2026.

Onze werkwijze wordt jaarlijks getoetst door een externe accountant en vastgelegd in een Standaard 3000A rapportage. In deze rapportage worden de reguliere beheersmaatregelen op het gebied van de wettelijk verplichte communicatie beschreven.

### *Beheersmaatregelen voor transitiecommunicatie*

Specifiek voor de transitiecommunicatiemomenten worden waar nodig aanvullende beheersmaatregelen toegepast. De exacte uitwerking van de beheersmaatregelen vindt na indiening van dit communicatieplan plaats.

### *Beheersmaatregelen na de transitie*

In de periode na het indienen van dit communicatieplan werken we een nieuw raamwerk van interne beheersing uit voor de situatie ná de transitie. Vanzelfsprekend voldoet dat minimaal aan de gebruikelijke standaarden. Zo borgen we ook ná de transitie correcte deelnemersinformatie die voldoet aan de eisen van Standaard 3000A.

### Teststrategie

We zullen risicogericht meerdere tests uitvoeren om correcte deelnemersinformatie te borgen op beide verplichte communicatiemomenten. Hoe we dat exact doen leggen we vast in de teststrategie die nog ontwikkeld moet worden. Onderdeel daarvan is een risicoanalyse. De risicoanalyse bepaalt welke delen van het transitieproces het meest risicovol zijn en welke minder risico's met zich meebrengen.

Beheersmaatregelen

De exacte beheersmaatregelen voor het borgen van correcte deelnemersinformatie worden opgenomen in de teststrategie. We passen minimaal de volgende maatregelen toe.

#### *Controles aan de hand van maatmensen*

We toetsen de correctheid van data in de administratie onder andere aan de hand van maatmensen. Er worden maatmensen opgesteld waarmee alle pensioenproducten en regelingselementen worden afgedekt. We gebruiken deze maatregel ook om de correctheid van deelnemersinformatie in de transitiecommunicatie te testen. Doordat deze maatmensen alle mogelijke combinaties afdekken, weten we na een geslaagde test dat de deelnemersinformatie correct is. Deze testen worden vervolgens uitgevoerd voor de totale populatie om zo ook de performance te kunnen vaststellen.

#### *Steekproeven op opvallende data*

We doen op alle tests crosschecks en voeren extra steekproeven uit op data die opvallen. Bijvoorbeeld bedragen die op nul euro staan.

#### *Logging van software*

Alle stappen die we uitvoeren op de software worden gelogd. Daardoor kunnen we eventuele fouten of opvallende zaken snel opsporen en de vereiste aandacht geven.

#### *Testen*

Op beide wettelijk verplichte communicatiemomenten voeren we tests uit volgens een proces dat wordt vastgelegd in de teststrategie en het draaiboek. Dit proces is tijdens het schrijven van dit communicatieplan nog in ontwikkeling.

#### *Database met de meest actuele persoonsgegevens*

We werken met een Pensioenbeheerdatabase om de deelnemersinformatie te vullen. Daardoor weten we dat we de meest up-to-date persoonlijke en contactgegevens gebruiken, waarin de laatste mutaties zoals verhuizingen, nieuwe e-mailadressen en overlijdens zijn verwerkt. Daarnaast bevat de Pensioenbeheer - database alle pensioen gerelateerde bedragen per individuele deelnemer en wordt deze enige tijd voorafgaand aan de communicatie momenten getest. Deze database wordt continu up-to-date gehouden. Dat is cruciaal om zeker te zijn dat we de juiste deelnemers via de juiste contactvoorkeuren de juiste informatie geven.

We streven ernaar dat de database met alle benodigde informatie voor de deelnemerscommunicatie gereed en getest zijn ruim vóór het eerste wettelijk verplichte transitiecommunicatiemoment in het najaar van 2025. We informeren de deelnemer in geval van correcties conform ons bestaande Herzieningsbeleid.

## Bijlage 1

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOEL-GROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
Thema: Nieuwe pensioenregels en – regeling						
Waarom: Er komen nieuwe regels voor pensioen die beter passen bij deze tijd. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. De pensioenregeling van StiPP moet worden aangepast aan deze nieuwe wet.	1, 8	Alle <sup>18</sup>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Mijn StiPP Pensioen</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Wie: De vakbonden en werkgeversorganisaties (sociale partners) hebben met elkaar afspraken gemaakt hoe de nieuwe pensioenregeling eruit moet komen te zien.	1, 8	Alle	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Soort regeling: De nieuwe regeling blijft ongewijzigd een premiereregeling. Verdiepende boodschap actieve deelnemer: U blijft op dezelfde manier pensioen opbouwen	1, 6	Alle	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>

<sup>17</sup>StiPP hanteert het uitgangspunt dat zij visueel en meertalig communiceert daar waar dit nodig is om belangrijke boodschappen helder en duidelijk over te brengen.

<sup>18</sup>Daar waar in deze bijlage 'alle doelgroepen' staat, betekent dit dat alle doelgroepen deze informatie ontvangen. Afhankelijk van de doelgroep zal het middel, kanaal of de vorm wel verschillend zijn. Hierbij wordt in ieder geval bedoeld op de keuze voor de communicatie richting slapers (uitgangspunt is alleen wettelijke communicatie) en de communicatie per post (minder frequent, samengevoegd of in andere vorm).

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
<p>Ingangsdatum: Op 1 januari 2026 gaat u over naar de nieuwe pensioenregeling en stopt uw huidige regeling.</p> <p>Verdiepende boodschap: de twee huidige regelingen (Basis en Plus) worden beëindigd en vervangen door één uniforme pensioenregeling waarin alle StiPP deelnemers deelnemen.</p> <p>Verdiepende boodschap: Uw pensioen wordt overgezet naar de nieuwe regeling. U kunt niet blijven opbouwen in de huidige regeling of uw (opgebouwde) pensioen in de huidige regeling laten staan.</p>	1,2, 3, 8	Alle		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>
Veel blijft hetzelfde						
<p>Ook als de nieuwe regels zijn ingevoerd, ontvangt u vanaf uw AOW leeftijd AOW van de overheid (of)</p> <p>Ook als de nieuwe regels zijn ingevoerd, blijft u AOW van de overheid ontvangen.</p>	1, 6	Alle		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>
<p>Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde: u blijft verplicht pensioen opbouwen bij StiPP zolang u werkzaam bent in de uitzendsector.</p>	2, 3	Actieve deelnemers	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>
<p>U blijft op dezelfde manier pensioen opbouwen bij StiPP</p> <p>Verdiepende boodschap: Naast het maandelijkse beleggingsrendement komt er ook een jaarlijks</p>	1, 6	Actieve deelnemers	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>



			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
actuarieel rendement. Hiermee kan uw pensioenkapitaal dus hoger of lager worden.  Toelichting: Als iemand korter of langer leeft dan verwacht volgens de levensverwachting kan dit invloed hebben op de hoogte van het pensioenkapitaal.					<ul style="list-style-type: none"> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	
Uw pensioenkapitaal blijft behouden en wordt overgezet naar de nieuwe regeling.	1, 6	Actieve en gewezen deelnemers		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Uw pensioenuitkering blijft behouden en wordt overgezet naar de nieuwe regeling. U ontvangt deze pensioenuitkering zolang u leeft / tot 25 jaar (wezenpensioen). Verdiepend: De uitkering wordt in de nieuwe regeling variabel. Dat betekent dat de pensioenuitkering die u ontvangt, jaarlijks kan wijzigen.	1, 6	Uitkeringsge-rechtigden		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
Overlijdt u? Dan heeft uw partner waarschijnlijk recht op pensioen, ook als u overlijdt voordat u met pensioen bent. Heeft uw partner (conform de huidige regeling) in de huidige regeling recht op partnerpensioen, dan blijft dat in de nieuwe regeling ook zo.	6	Actieve deelnemers		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
U blijft onder voorwaarden pensioen opbouwen als u arbeidsongeschikt raakt.	6	Actieve deelnemers		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Nieuwe pensioenregeling						
De uitzendsector gaat over naar één verbeterde pensioenregeling. U gaat vanaf 1 januari 2026 deelnemen in deze regeling.	1, 2, 3	Alle		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
U gaat in de nieuwe regeling pensioenpremie betalen (samen met uw werkgever) Verdiepende boodschappen: De premie bedraagt 23,4% in totaal. U betaalt 7,5%. De overige 15,9% wordt door uw werkgever betaald.	1, 2	Actieve deelnemers huidige Basisregeling		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
U gaat in de nieuwe regeling meer pensioenpremie betalen. Verdiepende boodschap: werknemersbijdrage is 7,5%.	1, 3	Actieve deelnemers (m.u.v. ao-ers)		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>
U bouwt in de nieuwe regeling meer pensioen op Verdiepende boodschap: inlegpremie 20%.	3, 6	Actieve deelnemers		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li>•</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>
In de nieuwe regeling bent u altijd verzekerd tegen het risico van overlijden als uw partner voldoet aan de partnerdefinitie van de nieuwe pensioenwet. Verdiepend: toelichting op partnerdefinitie	6	Actieve deelnemers			Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li>•</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>
In de nieuwe regeling blijft u onder voorwaarden pensioen opbouwen als u arbeidsongeschikt raakt (premiervrije voortzetting)	6	Actieve deelnemer en arbeidsongeschikten		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li>•</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
<p>De uitkering voor de uitkeringsfase wordt variabel. Dat betekent dat de pensioenuitkering die u (later) ontvangt, jaarlijks kan wijzigen.</p> <p>Verdiepende boodschap: Uw pensioen(inkomen) gaat meebewegen met de resultaten van de beleggingen en de actuariële resultaten. Bij positieve resultaten gaat uw pensioenuitkering omhoog. Negatieve resultaten worden zoveel mogelijk opgevangen door een reserve.</p> <p>Verdiepende boodschap: u mag uw pensioen ook bij een andere pensioenuitvoerder aankopen. Vraag hiervoor een offerte op bij een andere pensioenuitvoerder of verzekeraar.</p>	4	Alle		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li>•</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>
De hoogte van uw pensioen kan jaarlijks variëren	4	Uitkeringsgerechtigden		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li>•</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>
<p>Er komt een reserve die bedoeld is verlaging van uw pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen.</p> <p>Verdiepende boodschap: de reserve wordt bij het overzetten van de pensioenen vanuit het fondsvermogen gefinancierd. Daarna financiering</p>	4, 6	Uitkeringsgerechtigden		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>•</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
vanuit het pensioenkapitaal bij inkoop van de pensioenuitkering op pensioendatum.  Deelnemers dragen hetzelfde deel bij aan de gezamenlijke reserve.					•	
Overzetten pensioen						
Uw opgebouwde pensioenkapitaal blijft behouden en wordt per 1/1/26 overgezet naar de nieuwe regeling.	6, 9	Actieve en gewezen deelnemers		Algemene communicatie • Website	Algemene communicatie • Website • e-nieuwsbrieven • NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief Persoonlijke communicatie • Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of) • Schriftelijk: brief met bijlagen	Algemene communicatie • Website •
Uw pensioenuitkering blijft behouden en wordt per 1/1/26 overgezet naar de nieuwe regeling. Ook als u een partner- of wezenpensioen ontvangt.	6, 9	Uitkeringsgerechtigden		Algemene communicatie • Website	Algemene communicatie • Website • e-nieuwsbrieven • NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief Persoonlijke communicatie • Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of) • Schriftelijk: brief met bijlagen	Algemene communicatie • Website •

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
Bij het overzetten van uw pensioenkapitaal of pensioenuitkering wordt uw pensioen éénmalig verhoogd. Deze eenmalige verhoging vindt alleen plaats als er voldoende geld beschikbaar is.	6	Alle		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Compensatie: Actieve deelnemers die voor compensatie in aanmerking komen. U ontvangt een vergoeding omdat u anders mogelijk nadeel zou hebben van het afschaffen van de oude regels. We voegen dit bedrag tijdens het overzetten toe aan uw pensioen. Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is.	6	Aandachtsdoelgroep		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Compensatie: Arbeidsongeschikten die voor compensatie in aanmerking komen. U ontvangt een vergoeding omdat u anders mogelijk nadeel zou hebben van het afschaffen van de oude regels. Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is.	6	Aandachtsdoelgroep		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>• Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	
De vakbonden en werkgeversorganisaties hebben afgesproken hoe ze deelnemers compenseren die nadeel hebben van het afschaffen van de oude regels. Dit geldt voor zowel actieve als arbeidsongeschikte deelnemers. Ze gebruiken hiervoor alleen het gezamenlijke vermogen van StiPP op het moment van overgang. Als dit vermogen niet groot genoeg is, wordt de compensatie verlaagd. Als het fondsvermogen geen compensatie kan bieden van minimaal 80% van de beoogde hoogte, dan treden sociale partners in overleg over de te nemen maatregelen.	4, 6	Alle		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>
StiPP wil voor haar deelnemers een gelijkblijvend (nominaal) pensioeninkomen realiseren.  Verdiepend: dankzij de nieuwe pensioenregels kan uw pensioen sneller stijgen, maar deze kan ook dalen. Er komt een reserve die bedoeld is verlaging van uw pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen.	4, 6	Uitkeringsgerechtigde		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>
U krijgt in het najaar 2025 een voorlopige berekening van uw overgezette pensioen en uitkering: de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	1, 9	Alle		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul>	

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
					<ul style="list-style-type: none"> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li></li> </ul>	
U krijgt medio 2026 de definitieve berekening van uw overgezette pensioen en uitkering (ook voor uw nabestaanden): de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	1, 9	Alle		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li></li> </ul>	
Wijzigingen partner-, wezen- en arbeidsongeschiktheidspensioen						
Overlijdt u voordat u met pensioen bent? Dan krijgt uw partner in de meeste gevallen levenslang partnerpensioen. Verdiepende boodschap: - partnerpensioen op risicobasis (uitleggen impact) - partnerpensioen bedraagt minimaal 30% van het laatstverdiende salaris (def percentage in 2025 bekend) - uitloopdekking van 3 maanden en de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van 15 jaar	6	Actieve deelnemers		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li></li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li></li> </ul>
Daarnaast blijft het kapitaal dat is opgebouwd tot 31-12-2025 ook beschikbaar voor nabestaandenpensioen. Als u overlijdt voordat u met pensioen gaat, dan wordt dit aan de nabestaanden uitbetaald.	6	Actieve deelnemers		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li></li> </ul>



			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
					•	
<p>Het partnerpensioen dat u heeft opgebouwd toen u deelnemer was bij StiPP, blijft behouden. Als u overlijdt voordat u met pensioen gaat, dan wordt ook dit aan uw partner uitbetaald. U bouwt in de nieuwe regeling geen partnerpensioen en/of wezenpensioen meer op.</p> <p>Verdiepende boodschap: Mogelijk ontvangt u ook een uitkering van het fonds waar u nu pensioen opbouwt.</p>	6	Gewezen deelnemers	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li></li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li></li> </ul>	
<p>Als u stopt met pensioen opbouwen bij StiPP, dan krijgt u nog 3 maanden dekking voor nabestaandenpensioen bij overlijden als u de AOW-leeftijd nog niet hebt bereikt en nog geen nieuwe baan hebt.</p> <p>Verdiepend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er blijft dekking bestaan tijdens de WW of ZW periode.</li> <li>- U kunt de dekking voor het partner- en / of wezenpensioen pensioen zelf verlengen (15 jaar).</li> </ul>	6	Actieve deelnemers	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li></li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>Persoonlijke communicatie</li> <li>Digitale journey</li> <li>Brieven</li> </ul>	
<p>Overlijdt u als u al met pensioen bent? U kiest op het moment dat u met pensioen gaat of u ook partnerpensioen wil meeverzekeren. Dit wordt gefinancierd uit uw pensioenkapitaal.</p>		Gepensioneerden	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> <li></li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>Infographic</li> <li>Persoonlijke communicatie</li> <li>Digitale journey</li> <li>Brieven</li> </ul>	

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
Als u overlijdt krijgen uw kinderen een wezenpensioen tot zij 25 jaar oud zijn. Dit was 18 jaar in de huidige regeling.	6	Alle muv nabestaanden		Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
Persoonlijk inzicht						
Overzetcommunicatie (persoonlijk): dit is de voorlopige berekening van uw overgezette pensioen / uitkering: de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	1, 5, 9	Alle			Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	
Overzetcommunicatie (persoonlijk): Dit is de definitieve berekening van uw overgezette pensioen / uitkering (ook voor uw nabestaanden): de verwachte bedragen en de bedragen als het economisch mee- en tegenzit.	1, 5, 9	Alle				Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>
Bekijk uw persoonlijke pensioen in Mijn StiPP Pensioen.	9	Alle	Algemene communicatie Website en e-nieuwsbrieven	Algemene communicatie Website en e-nieuwsbrieven	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
					<ul style="list-style-type: none"> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	
Bekijk al uw persoonlijke pensioen (ook dat wat u bij een ander pensioenfonds heeft opgebouwd) én uw AOW op mijnpensioenoverzicht.nl.	9	Alle	Algemene communicatie Website en e-nieuwsbrieven	Algemene communicatie Website en e-nieuwsbrieven	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>
Vragen/klachten/meer informatie						
Als u een klacht heeft [reguliere procedure] <a href="https://www.stippensioen.nl/media/bydmhm1r/stipp-klachtenprocedure.pdf">https://www.stippensioen.nl/media/bydmhm1r/stipp-klachtenprocedure.pdf</a>	5	Alle	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>
Voor meer informatie over de nieuwe pensioenregeling verwijzen wij u naar de website [url].	5, 8	Alle	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul>	Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> Algemene communicatie	Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> Algemene communicatie

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1–Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
					<ul style="list-style-type: none"> <li>Website e-nieuwsbrieven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Website e-nieuwsbrieven</li> </ul>
Als u vragen heeft, kunt u contact opnemen met de klantenservice via [url contactpagina] of via [telefoonnummer].	5	Alle	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> </ul>	Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>
U kunt uw persoonlijke pensioen bij StiPP bekijken in Mijn StiPP Pensioen. Kijk op mijnpensioenoverzicht.nl om ook inzicht te krijgen in pensioen dat u eventueel bij andere werkgevers in andere sectoren hebt opgebouwd en uw AOW.	5, 9	Alle	Algemene communicatie Website en e-nieuwsbrieven	Algemene communicatie Website en e-nieuwsbrieven	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> </ul> Schriftelijk: brief met bijlagen	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>e-nieuwsbrieven</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul>
Bijzondere situaties						
Verzoek om waardeoverdracht: Individuele waardeoverdracht in de transitieperiode wordt opgeschort als beide betrokken fondsen om- of overzetten en één van de fondsen al wel is om- of overgezet en de andere nog niet. Direct nadat beide fondsen zijn omgezet herleeft het recht op waardeoverdracht	1	Aandachtsdoelgroep			Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> </ul>	Algemene communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul> Persoonlijke communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>Brieven</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
<p>((Bijna)Met pensioen gaan</p> <p>1. Het maakt niet uit of u voor of na transitie met pensioen gaat. Uw pensioenkapitaal blijft behouden en uit dat kapitaal wordt uw levenslange pensioenuitkering betaald.</p> <p>Noot: Of eerder stoppen met werken vóór de transitie of juist langer doorgaan met werken tot ná de transitie voordeel oplevert (compensatie), is afhankelijk van de financiële situatie van StiPP op transitiemoment. Naar verwachting medio 2025 zal hiervan een inschatting kunnen worden gemaakt.</p> <p>2. De keuzes veranderen niet in de nieuwe pensioenregeling.</p> <p>3. Uw pensioenuitkering is 2026 in de nieuwe regeling bij StiPP variabel. U behoudt de mogelijkheid om elders een pensioen in te kopen</p> <p>De default van de uitkering gaat van stabiel naar variabel, met shoprecht</p> <p>Verdiepend: U kunt straks nog steeds kiezen voor wel/geen PP, ingangsdatum, vast of variabel pensioen. Bij afkoop: wel/niet in één keer laten uitbetalen</p> <p>In het pensioenakkoord is ook een nieuwe extra keuzemogelijkheid afgesproken: de mogelijkheid om bij aanvang van het pensioen een bedrag</p>	6, 8	Aandachtsdoelgroep		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> <li>• NPR Special e-nieuwsbrief / NPR special brief</li> </ul> <p>Persoonlijke communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brieven</li> </ul>	<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Website</li> <li>• e-nieuwsbrieven</li> </ul> <p>Persoonlijke communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brieven</li> </ul>

			Fase 1: Vanaf 2023	Fase 2: Q1 –Q3 2024	Fase 3: Q3-2024 tot transitie	Fase 4: Vanaf transitie
			Algemene informatie	Besluitvorming over nieuwe regeling	Invoering van de nieuwe regeling	Opbouwen in de nieuwe regeling
BOODSCHAP	DOELSTELLING	DOELGROEP	MIDDEL/KANAAL/VORM <sup>17</sup>			
ineens (maximaal 10% van het pensioen) op te nemen. Naar verwachting zal deze mogelijkheid op z'n vroegst in 2025 ingaan.						
<p>Vakbonden en werkgeversorganisaties willen voorkomen dat uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling minder wordt. Daarom ontvangt uw eenmalig een vergoeding (opgenomen in uw kapitaal) om dit mogelijke nadeel goed te maken.</p> <p>Dit noemen we compenseren. Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is.</p> <p>Verdiepende boodschap: toelichting pensioenpremie wordt leeftijdsafhankelijk</p>	6	Aandachtsdoelgroep		<p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	<p>Persoonlijke communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> <p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>	<p>Persoonlijke communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaal: notificatiemail en Mijn StiPP pensioen (of)</li> <li>Schriftelijk: brief met bijlagen</li> </ul> <p>Algemene communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> </ul>