



Communicatieplan Wtp

Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij

Versie 21 mei 2025

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
1.1	Doel en scope van het communicatieplan Wtp	3
1.2	Het communicatieplan Wtp is een levend document.....	4
1.3	Consistentie in de communicatie	4
2	Uitgangssituatie	5
3	Strategie.....	7
3.1	Van strategisch beleidskader naar strategie	7
3.2	We zetten de deelnemer centraal.....	7
3.3	We communiceren in fases	9
3.4	We communiceren zo veel mogelijk digitaal.....	11
3.5	We communiceren gedoseerd en in lagen.....	11
3.6	We communiceren open en realistisch over de veranderingen	12
3.7	We sluiten aan bij de initiatieven in de markt.....	12
4	Doelgroepen.....	13
4.1	Onderbouwing doelgroepen en doelgroepsegmentatie.....	13
4.2	Kenmerken en behoeften per doelgroep.....	14
4.3	We hebben oog voor deelnemers in een bijzondere positie	16
4.4	De werkgever als doelgroep	17
4.5	Communicatie naar overige stakeholders.....	18
5	Doelstellingen	20
5.1	Wat moet de deelnemer weten?	20
5.2	Doelstellingen	25
6	Uitwerking: Communicatiemomenten en boodschappen.....	31
6.1	Mijlpalen communicatie.....	31
6.2	Onderbouwing kanalen en middelen	35
7	Monitoring en evaluatie.....	37
8	Correctheid informatie	38
9	Risico's voor onze communicatie tijdens de overgangsfase.....	39
	Bijlage 1 Overzicht communicatie tot nu toe	42
	Bijlage 2 Resultaten 0-meting	53
	Bijlage 3 Voorbeeld eerste berekening.....	55
	Bijlage 4. Activiteitenkalender 2025	62

1 Inleiding

Sociale partners in de Koopvaardij-sector staan aan de vooravond van een nieuwe pensioenregeling. Zij moeten volgens de Wet toekomst pensioenen uiterlijk 1 januari 2028 overgaan op een pensioenregeling conform het nieuwe pensioenstelsel, die door Bpf Koopvaardij wordt uitgevoerd. Sociale partners wensen al eerder dan het uiterlijke moment over te gaan, en wel per 1 januari 2026.

De huidige pensioenregeling bij Bpf Koopvaardij is een middelloonregeling, waarin een aanspraak op pensioen wordt opgebouwd. Dit gaat veranderen naar een premieregeling. De wijzigingen in de pensioenregeling hebben gevolgen voor iedereen. Van degene die actief pensioen opbouwt, tot degene die al een uitkering ontvangt. De manier van opbouwen wordt immers anders, en het persoonlijke pensioenkapitaal kan fluctueren.

De keuzes met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling zijn vastgelegd in het transitieplan, dat door de sociale partners is vastgesteld. Volgens de wet- en regelgeving moeten deze afspraken vervolgens ook worden opgenomen in een implementatieplan van het pensioenfonds. Onderdeel van dat implementatieplan is het communicatieplan Wtp.

Dit communicatieplan is opgesteld met inachtneming van de leidraad communicatieplan AFM. Daarnaast is kennis genomen en gebruik gemaakt van de overige door de AFM op haar website gepubliceerde informatie over het communicatieplan Wtp en het servicedocument van de Pensioenfederatie. Dit communicatieplan ziet op de afspraken van de sociale partners, zoals beschreven in het implementatieplan en sluit aan bij het in het implementatieplan beschreven tijdsplan. Het bestuur van Bpf Koopvaardij heeft op 21 mei dit communicatieplan definitief vastgesteld.

1.1 Doel en scope van het communicatieplan Wtp

In dit communicatieplan Wtp beschrijven we hoe we de deelnemer gaan informeren over (de transitie naar) de nieuwe pensioenregeling. En welke doelstellingen we daarbij willen realiseren. Zo moet de communicatie effectief zijn en passen bij onze deelnemers. Het uiteindelijke doel is dat de deelnemer inzicht heeft in de gevolgen van de transitie voor zijn of haar persoonlijke situatie. Het communicatieplan Wtp bevat handvatten om bijtijds en gestructureerd na te denken over de transitiecommunicatie.

Tot en met 2026 – het jaar waarin Bpf Koopvaardij overgaat op de nieuwe regels – onderscheiden we drie fases in onze communicatie. Dit lichten we nader toe in hoofdstuk 3. Dit communicatieplan Wtp gaat over de communicatie met onze deelnemers tijdens de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen (fase 2: de overgangperiode). Deze periode loopt vanaf het moment van indienen van het communicatieplan Wtp bij de AFM tot en met een aantal maanden na de daadwerkelijke overgang. Concreet beslaat dit communicatieplan de periode van januari 2025 tot en met december 2026. Om deelnemers tijdig en geleidelijk mee te nemen in het veranderingsproces, informeren we hen ook over de stappen die al eerder zijn gezet, de wijzigingen op hoofdlijnen en de noodzaak en wenselijkheid van de veranderingen. Het transitieplan, evenals een publieksvriendelijke versie ervan, is beschikbaar op de website. De deelnemers attenderen we hierop door middel van een nieuwsbrief. Om zicht te bieden op de gehele transitiecommunicatie is in bijlage 1 een overzicht opgenomen van de communicatie vóór indiening van het communicatieplan.

1.2 Het communicatieplan Wtp is een levend document

We houden er rekening mee dat sommige zaken niet volgens plan verlopen. Die kans is groter naarmate er meer tijd zit tussen het tot stand komen van het communicatieplan en de daadwerkelijke uitvoering ervan. Het kan nodig zijn om tussentijds bij te sturen. Indien nieuwe relevante informatie beschikbaar komt en aanleiding is voor bijsturing van het beleid, passen we het communicatieplan Wtp hierop aan. In de portefeuille Pensioenzaken & Communicatie staan we per kwartaal stil bij het communicatieplan Wtp. Dit wordt nader omschreven in hoofdstuk 7.

1.3 Consistentie in de communicatie

Relatie met het communicatiebeleids- en jaarplan

Communicatie over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling staat niet op zichzelf. Deze is nauw verweven met de reguliere communicatie-uitingen van het fonds. Dit communicatieplan Wtp sluit dan ook aan op de speerpunten en uitgangspunten die in het communicatiebeleidsplan zijn opgenomen. Zo is de communicatie-ambitie: *Belanghebbenden hebben een goed inzicht in hun pensioen en weten welke actie zij kunnen nemen. (...) De communicatie voorziet erin, dat alle belanghebbenden weten waar en wanneer zij actie moeten ondernemen, wat de gevolgen zijn van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen en welke keuzes zij kunnen maken.*

In het communicatiebeleidsplan zijn 3 communicatiethema's met bijbehorende kernboodschappen geformuleerd, te weten:

- Thema 1: Waarde van een collectief pensioen uitdragen. Kernboodschap: Niet alleen later, maar ook nu uw zaken goed geregeld.
- Thema 2: verstevigen relatie met deelnemer/werkgever. Kernboodschap: Wij zijn er voor u
- Thema 3: Optimaal inzicht in pensioen. Kernboodschap: Eenvoudig inzicht in uw pensioen.

De reguliere activiteiten en de activiteiten ten aanzien van de communicatie over de nieuwe pensioenregeling kunnen niet los van elkaar worden gezien. De concrete uitwerking van de activiteiten in een jaar nemen we dan ook op in het reguliere communicatiejaarplan. Zo sluit de inhoud van de communicatie die voortkomt uit de overgangsfase en de reguliere pensioencommunicatie op elkaar aan. Dit bevordert de herkenbaarheid van het fonds voor onze deelnemers.

Relatie met het Implementatieplan Wtp

Bron voor het Implementatieplan Wtp is het transitieplan dat de sociale partners hebben opgesteld, waar de gemaakte afspraken inhoudelijk in vastliggen. Hoe en wanneer (de voorbereidingen op) die wijzigingen gaan plaatsvinden, omschrijven we in het Implementatieplan Wtp. Het communicatieplan Wtp staat op zichzelf, maar is tevens onderdeel van dat Implementatieplan Wtp. De planning van de diverse communicatie-uitingen hangt samen met de mijlpalen zoals deze zijn opgenomen in het Implementatieplan Wtp.

Communicatie vanuit de sociale partners

De sociale partners communiceren zelf ook over de gemaakte afspraken. Door actief de dialoog met sociale partners te zoeken en hen – waar nodig en gewenst – te ondersteunen bij de communicatie naar deelnemers, zorgen we voor consistentie in de communicatie.

Aansluiting op reguliere procescommunicatie

Los van de reguliere communicatiemomenten vanuit het communicatiejaarplan, zijn er de 'gebruikelijke' communicatiemomenten met deelnemers die een deelnemersproces doormaken. Bijvoorbeeld als een deelnemer een huwelijk beëindigt, overlijdt of een nieuwe baan krijgt. Deze groep

verdient speciale aandacht tijdens deze processen die tijdens de transitie plaatsvinden. De procescommunicatie gericht aan deze groep moet duidelijk zijn over de gevolgen van de transitie (per fase) voor het pensioen en deelnemersproces waar de deelnemer doorheen gaat. Tegelijkertijd moet oog worden gehouden voor de veelheid aan informatie die een dergelijke deelnemer in korte tijd ontvangt. Het is belangrijk dat de verschillende communicatiestromen – vanuit het proces én vanuit de overgang naar de nieuwe regels – goed op elkaar aansluiten.

Verkondigen van dezelfde boodschappen

Het kan voorkomen dat de bestuursleden afzonderlijk communiceren over de manier waarop het pensioenfonds met de deelnemers communiceert. Niet alleen tijdens deelnemersbijeenkomsten, maar ook in individuele persoonlijke gesprekken (met deelnemers of andere stakeholders) of anderszins. De communicatie die tijdens de diverse mijlpalen plaatsvindt wordt gedeeld met alle bestuursleden, zodat zij te allen tijde op de hoogte zijn van de gecommuniceerde informatie. Zo zorgen we ervoor dat iedereen binnen het pensioenfonds de boodschappen op dezelfde wijze uitdraagt. Tijdens de evaluatiebesprekingen binnen de Portefeuille Pensioenzaken & Communicatie bespreken we periodiek of een aanvullende training voor de bestuursleden nodig is.

2 Uitgangssituatie

Bpf Koopvaardij en de hoofdlijnen van de huidige pensioenregeling

Bpf Koopvaardij is een pensioenfonds dat verplichtgesteld is voor zeevarenden vanaf 18 jaar die varen onder Nederlandse vlag en wonen in het Koninkrijk der Nederlanden, de EU, de EER (met uitzondering van Zwitserland), of bepaalde verdragslanden (met uitzondering van de Verenigde Staten). De pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst in de vorm van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling, met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. In 2024 bedraagt het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen 1,657% en is de franchise € 16.708,71. Het maximaal pensioengevend salaris bedraagt € 104.083,08. Het partnerpensioen is deels op opbouwbasis (in 2024 is dit 48,9% van het ouderdomspensioen) en deels op risicobasis (in 2024 is dit 21,1% van het ouderdomspensioen). Het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind 18,2% van het vanaf 1 januari 2021 verworven jaarlijkse ouderdomspensioen.

Breder maatschappelijk kader

De nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij start per 1 januari 2026. In de aanloop daarnaartoe hebben we te maken met een aantal uitdagingen en kansen:

- De Wtp is de meest ingrijpende pensioenhervorming tot nu toe. We zetten het collectieve pensioenvermogen van het fonds om in individuele pensioenvermogens. We gaan daarmee van een focus op aanspraken naar een focus op een kapitaal. Het individuele pensioenvermogen gaat meer meebewegen met de economie. Voor deelnemers betekent dit meer onzekerheid over de hoogte van hun pensioen. Daarom moeten we **open en realistisch communiceren** over de veranderingen die ons te wachten staan.
- De hervorming biedt ook kansen. **Pensioen wordt persoonlijker en duidelijker**. Het is nu voor veel mensen niet duidelijk hoeveel ze betalen voor hun pensioen en hoeveel ze opbouwen. Met de nieuwe regels bouwt iedereen pensioen op via een premieregeling. In dit pensioen staat vast hoeveel premie de deelnemer en de werkgever betalen. De deelnemer krijgt zicht op zijn persoonlijk pensioenvermogen. Dit kan ervoor zorgen dat deelnemers meer geïnteresseerd raken in hun pensioen en zich meer betrokken voelen bij het pensioenfonds.

- **De doelgroepen zijn heel divers.** Deze hervorming geldt voor alle doelgroepen binnen het fonds: degenen die nu al een pensioenuitkering krijgen, degenen die in het verleden pensioen bij het fonds hebben opgebouwd, en degenen die nu actief pensioen opbouwen. De boodschap kan per doelgroep afwijkend zijn, mede omdat de gevolgen van de overgang niet voor iedere doelgroep gelijk zijn.
- Een groot gedeelte van onze populatie is slecht bereikbaar, omdat ze een groot deel van hun tijd op zee zitten. De mogelijkheden om online informatie op te halen of te bekijken, of post te ontvangen, zijn dus beperkt. Dit heeft invloed op **de manier waarop we onze communicatiekanalen inzetten.**
- Het **pensioenbewustzijn** van deelnemers in het algemeen is laag. Pas op latere leeftijd, naarmate deelnemers de pensioenrichtleeftijd naderen, neemt de interesse toe. Een gebrek aan kennis van het huidige pensioenstelsel vormt een uitdaging bij het overbrengen van de gevolgen van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
- Deelnemers zijn vooral geïnteresseerd in de vraag wat de overgang naar de nieuwe regels **voor hen persoonlijk betekent.** Hierop kan echter pas aan het einde van fase twee een antwoord worden gegeven. Dit kan bijdragen aan een gevoel van onzekerheid bij deelnemers.

3 Strategie

3.1 Van strategisch beleidskader naar strategie

De communicatie over de Wtp-transitie bouwt voort op de strategische uitgangspunten van het fonds. Bpf Koopvaardij heeft in 2022 het strategisch beleidskader herijkt. De missie van het fonds luidt:

“Het pensioenfonds wil nu en in de toekomst voor werknemers en oud-werknemers in de maritieme sector op betrouwbare, maatschappelijk verantwoorde, transparante en kostenefficiënte wijze de pensioenregeling uitvoeren.”

Met de communicatie tijdens de transitiefase wil Bpf Koopvaardij bereiken dat deelnemers en werkgevers vertrouwen hebben in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij. Vertrouwen is een van de belangrijkste voorwaarden om bovengenoemde missie te kunnen vervullen.

Om invulling te geven aan dit doel, hebben we een Wtp-communicatiestrategie ontwikkeld. Deze strategie is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- We zetten de deelnemer centraal
- We communiceren in fases
- We communiceren zo veel mogelijk digitaal
- We communiceren gedoseerd en in lagen
- We communiceren open en realistisch over veranderingen
- We sluiten aan bij de initiatieven in de markt

3.2 We zetten de deelnemer centraal

De deelnemer bevindt zich bij de start van dit communicatieplan Wtp in een bijzondere situatie: er is wel een nieuwe wet, maar de nieuwe pensioenregeling is nog niet ingegaan. Niet alleen de communicatie vanuit het pensioenfonds is dan belangrijk, maar ook wat er om de deelnemer heen gebeurt. In onze communicatie nemen we dan ook de ervaringen mee die we in de praktijk zien en opdoen.

We monitoren welke vragen aan ons worden gesteld

Onze deelnemers stellen tot nu toe weinig vragen over de nieuwe pensioenregeling. De vragen die we krijgen, gaan vooral over de situatie dat iemand (bijna) met pensioen gaat, of al met pensioen is. Deze deelnemers willen graag weten wat er gaat gebeuren met de uitkering in de nieuwe pensioenregeling. Bij jongeren lijkt de overgang naar de nieuwe pensioenregeling veel minder te leven. We blijven monitoren welke vragen aan ons worden gesteld (via onze Klanteninformatie en via deelnemersbijeenkomsten). Relevante inzichten die we daaruit opdoen, nemen we mee in de aanscherping van onze communicatie.

We wijzen de deelnemer actief op de mogelijkheid om vragen te stellen, een klacht in te dienen of zijn pensioen te checken via Mijn Koopvaardij of het Pensioenregister

Bij elke vorm van actief contact verwijzen we de deelnemer naar de plekken waar er mogelijkheid is tot het stellen van vragen, het geven van feedback en het indienen van klachten. We nemen de contactgegevens van onze Klanteninformatie op, en verwijzen naar de plek op de website waar hier meer informatie over te vinden is. Ook verwijzen we naar Mijn Koopvaardij en het Pensioenregister waar de deelnemer meer inzicht kan krijgen in zijn individuele pensioen.

We leren van successen en lessen uit het verleden

In onze communicatie-uitingen nemen we eerder opgedane ervaringen mee. Daarbij kan worden gedacht aan eerder uitgevoerde communicatiecampagnes en de wijze waarop we onze doelgroepen het beste kunnen bereiken. Maar ook aan de deelnemerspanels in het najaar van 2022. Toen hebben we in een aantal deelnemerspanels stil gestaan bij onder meer de communicatie over de nieuwe pensioenregeling. De insteek van de deelnemers om mee te doen aan het panel was verschillend. Dit varieerde van nieuwsgierigheid wat de ontwikkelingen zijn ten aanzien van de Wtp tot het kunnen ventileren van een bepaalde zorg of ongenoegen over deze ontwikkelingen. Eén van de duidelijkste conclusies was dat alle deelnemers geïnteresseerd waren in wat de wijzigingen van de Wtp voor hun eigen pensioen betekenen. Niet alleen op het moment van overgang, maar ook al eerder (tussentijds). Deze informatie ontvangt men het liefste gelaagd. We nemen dit mee in onze uitwerking.

We testen de kennis van de deelnemer vooraf en tijdens de transitie

In de zomer van 2024 hebben we een 0-meting uitgevoerd. Daarvoor hebben we een vragenlijst opgesteld, waarmee we onder ruim 43.000 deelnemers hebben uitgevraagd in hoeverre ze op de hoogte zijn van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Met een totaal responsepercentage van 7,9% hebben we waardevolle informatie uit het onderzoek opgehaald. In bijlage 2 hebben we een totaaloverzicht opgenomen van de gemeten resultaten. Op hoofdlijnen kunnen we de volgende conclusies uit het onderzoek trekken:

- Van alle groepen zijn over de gehele linie gezien de actieve deelnemers het minst goed op de hoogte van de onderwerpen rondom de nieuwe pensioenregeling. Pensioengerechtigden zijn het best op de hoogte.
- Pensioengerechtigden trekken de gemiddelde score per doelstelling over het geheel gezien omhoog. Dit was ook met afstand de grootste groep respondenten.
- Bij alle doelgroepen is het kennisniveau op het onderwerp ‘compensatie’ het laagst.
- Een relatief grote groep heeft nog nooit iets over het onderwerp ‘invaren’ gehoord.
- De communicatie over de transitie wordt met ruim een punt lager gewaardeerd dan de algemene communicatie, die is uitgevraagd via een KTO.
- Van alle respondenten heeft 53% de website niet bezocht in de afgelopen 12 maanden. Van degenen die dat wél deden, geeft 70% aan dat de website heeft geholpen een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling te krijgen.
- Meerdere respondenten geven aan dat ze zich zorgen maken over de toekomst van hun pensioen, vooral met de invoering van de nieuwe regeling.
- Pensioengerechtigden hebben gemiddeld genomen meer vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling dan de andere doelgroepen.

Door het kennisniveau van onze deelnemers vooraf te meten, kunnen we de communicatie op deze 0-meting afstemmen. Vervolgmetingen stellen ons in staat te meten in hoeverre onze communicatie inzet effectief is, met andere woorden: bijdraagt aan het bereiken van onze doelstellingen.

We houden het doorlopende SZW-onderzoek naar het vertrouwen in de gaten

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een Publieksmonitor ontwikkeld. Met die monitor onderzoekt SZW doorlopend (de ontwikkeling in) het vertrouwen in het pensioenstelsel en de betrokken partijen. Bij het meten van dit vertrouwen kijkt SZW naar kennis, houding en gedrag.

Uit de Publieksmonitor Pensioenen van juni 2024 blijkt een licht stijgende trend in het vertrouwen in

We houden de Publieksmonitor in de gaten. Als hieruit blijkt dat het vertrouwen zich in een andere richting lijkt te ontwikkelen, analyseren we nader of dit gevolgen heeft voor dit communicatieplan Wtp. Indien nodig scherpen we het communicatieplan Wtp daarop aan.

Tot nu toe heeft een klein aantal deelnemers pro-forma bezwaar gemaakt tegen het omzetten van hun huidige pensioen naar de nieuwe pensioenregeling. Wij hebben deze deelnemers via brief laten weten dat de sociale partners het besluit tot invaren nemen, dat individueel bezwaar op dit moment niet mogelijk is en dat het bezwaar in het deelnemersdossier wordt opgeslagen.

De media en de politiek beïnvloeden de publieke opinie en hebben ook invloed op hoe deelnemers de overgang naar de nieuwe pensioenregeling ervaren. Dat vereist dat wij in de communicatie flexibel zijn en snel moeten kunnen reageren op deze dynamische omgeving. Steeds vaker is de Wtp een onderwerp in de media. Dit zal toenemen wanneer in de komende jaren meer pensioenfondsen daadwerkelijk overgaan op het nieuwe stelsel. In de (online) media worden mogelijke negatieve gevolgen sterk neergezet. Dit kan een voedingsbodem voor onrust zijn. Met onze communicatie willen we een bijdrage leveren aan het verminderen of wegnemen van deze onrust.

The diagram illustrates the timeline for the new pension regulation, divided into three main phases and an implementation period.

- Fase 1: Op weg naar de nieuwe pensioenregeling** (Phase 1: On the way to the new pension regulation) covers the period from 2022 to 2025. It includes the sub-phases *onderzoek* (research) and *besluitvorming* (decision-making).
- Fase 2: Over op de nieuwe pensioenregeling** (Phase 2: Transition to the new pension regulation) covers the period from 2025 to 2026.
- Fase 3: Opbouw in de nieuwe pensioenregeling** (Phase 3: Building up the new pension regulation) covers the period from 2026 onwards.

The implementation period is marked by a dashed box labeled **SCOPE VAN DIT COMMUNICATIEPLAN WTP** (Scope of this communication plan WTP), which spans from 2025 to 2026. The implementation period is further divided into six numbered steps (1-6) along a timeline from 2022 to 2026.

Key milestones and documents include:

- WTP** (Wetenschappelijk Toetsingsplan) is indicated by a triangle pointing to the timeline at the start of 2023.
- transitieplan** (transition plan) and **communicatieplan** (communication plan) are indicated by document icons at the start of 2025.
- implementatie** (implementation) is indicated by a bracket covering the period from 2025 to 2026.
- nieuwe regeling** (new regulation) is indicated by a triangle pointing to the timeline at the start of 2026.

9

Fase 1: op weg naar de nieuwe pensioenregeling

De communicatie naar de deelnemer start niet pas op het moment dat het implementatie- en communicatieplan definitief zijn. Al veel eerder hebben we de deelnemers meegenomen in de nieuwe pensioenregeling. In deze fase hanteerden we een informatiestrategie.

In deze beginfase was de informatie algemeen met als doel deelnemers te informeren over nut en noodzaak van een nieuwe pensioenregeling en het proces van besluitvorming over de nieuwe regeling. Naarmate de vorderingen in de besluitvorming, informeerden we deelnemers over de veranderingen in de regeling. Daarnaast maakten we inzichtelijk wat niet verandert. Via onze nieuwsbrieven, het jaarlijkse magazine Op Koers en een aparte landingspagina op onze website namen we de deelnemer mee in het besluitvormingsproces, de betrokken partijen en de aanstaande veranderingen.

De communicatie in deze fase valt buiten de scope van dit communicatieplan Wtp, en is onderdeel van de reguliere pensioencommunicatie. De manier waarop deze communicatie heeft plaatsgevonden tot aan de start van dit communicatieplan Wtp, is opgenomen in bijlage 1.

Fase 2: over op de nieuwe pensioenregeling

Dit communicatieplan Wtp gaat over de communicatie met deelnemers tijdens fase 2: de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen. Deze fase loopt vanaf het moment van indienen van het plan bij de AFM tot en met een aantal maanden na de feitelijke overgang. Deze fase kent een mix van informatiestrategie en activatiestrategie.

Aan het begin van deze fase staat het draagvlak centraal. We informeren de deelnemer over het proces. We beschrijven op welke manier en wanneer we de deelnemers meenemen in de wijziging van de pensioenregeling per 1 januari 2026. We vertellen de deelnemer op welke punten de pensioenregeling gaat wijzigen, wat hetzelfde blijft, of er wordt ingevaren en of er afspraken zijn gemaakt over compensatie. We beschrijven ook wat niet verandert en we communiceren open over de voor- en nadelen van de nieuwe pensioenregeling en over de risico's. Door het meenemen van de deelnemer in deze informatie, verhogen we het draagvlak voor de nieuwe regeling.

Gedurende deze fase wordt de communicatie steeds persoonlijker. Ook neemt de frequentie toe. We blijven er wel voor zorgen dat de informatie behapbaar en begrijpelijk is. We nemen de deelnemer mee in de individuele gevolgen van de wijzigingen en het al dan niet invaren van de pensioenen, zodat zij realistische verwachtingen hebben van hun pensioen. Aan het einde van deze fase hebben deelnemers op persoonlijk niveau inzicht in de gevolgen van de transitie. Waar mogelijk bieden we de deelnemer handelingsperspectief. Dit kan zijn in de vorm van een verwijzing naar meer informatie op de website, via onze Klanteninformatie, Mijn Koopvaardij (de persoonlijke mijn-omgeving binnen het fonds) en binnen het keuzebegeleidingsproces.

Indien acties in deze periode in de praktijk anders worden ingevuld dan vooraf voorzien, passen we – daar waar nodig - dit plan en de uitvoering daarvan aan. Dit communicatieplan Wtp is dan ook een dynamisch plan.

Naast de communicatie met deelnemers is ook de communicatie met werkgevers onderdeel van dit plan. Deze communicatie uit zich in verschillende vormen: ten eerste wil en moet de werkgever ook weten wat de nieuwe pensioenregeling voor hem betekent. Daarnaast moet hij worden meegenomen

in de informatie die zijn werknemers ontvangen. En ten slotte kan de werkgever ook als kanaal richting zijn werknemers worden ingezet.

In hoofdstuk 9 hebben we de belangrijkste risico's voor de communicatie tijdens deze overgangsfase opgenomen. Elk risico mitigeren we met beheersmaatregelen.

Fase 3: opbouw in de nieuwe pensioenregeling

Vanaf 1 januari 2026 bouwt iedere deelnemer op in de nieuwe pensioenregeling, en zijn alle reeds opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. De communicatie over de definitieve hoogte van het pensioen nadat de pensioenen zijn ingevaren en een eventueel beschikbaar fondsvermogen is verdeeld, is in dit plan onderdeel van fase 2. In deze fase is eveneens sprake van zowel een informatiestrategie als een activatiestrategie.

De overige communicatie in deze fase valt onder de reguliere pensioencommunicatie (inclusief procescommunicatie) volgens de nieuwe regels. Die communicatie-uitingen vallen onder het reguliere communicatiejaarplan vanaf het moment dat de nieuwe pensioenregeling van kracht is. Dit communicatieplan Wtp is niet van toepassing op deze derde fase.

3.4 We communiceren zo veel mogelijk digitaal

Onderdeel van ons reguliere communicatiebeleidsplan is het vergroten van ons digitale bereik. Dit doen we door via een speciale activatiecampagne ons e-mailbestand te vergroten waarbij de deelnemer zijn kanaalvoorkeur op digitaal zet. Door digitaal te communiceren kunnen we nog beter segmenteren, en specifieke doelgroep via een specifiek kanaal met specifieke content bereiken. Deze lijn trekken we door in de communicatie tijdens de transitiefase. Als een deelnemer aangeeft dat hij onze communicatie liever op papier wil blijven ontvangen, dan blijft dat ook mogelijk. Zo zorgen we ervoor dat het gebruikte kanaal aansluit op de voorkeur van de deelnemer.

3.5 We communiceren gedoseerd en in lagen

Uit onderzoek en ervaring blijkt dat deelnemers pensioen in het algemeen, en de nieuwe pensioenregeling in het bijzonder, als lastig ervaren. Dat is zeker het geval als ze te veel informatie ontvangen. Krijgen ze te veel informatie, dan bestaat het gevaar dat ze door de bomen het bos niet meer zien. En vervolgens een brief of mail van het pensioenfonds ongeopend laten. Het gevaar is dat ze zich pas in de wijzigingen in hun pensioen verdiepen vlak voordat ze met pensioen gaan. Wij willen de deelnemer juist al veel eerder informeren, en aanzetten tot actie op het moment waarop dat relevant is. Maar daarbij houden we wel in het achterhoofd wat de deelnemer zou moeten weten over zijn nieuwe pensioenregeling. Dit pleit ervoor om goed te kijken naar welke informatie op welk moment wordt aangeboden. Daarom doseren we onze boodschappen, zodat we de deelnemer op het juiste moment kunnen activeren.

Ook communiceren we in lagen. We houden rekening met de diversiteit binnen onze doelgroepen, en passen onze informatie daarop aan. Een deelnemer die bijvoorbeeld alleen de hoofdlijnen wil weten, leest dan alleen de hoofdlijnen van de communicatie. Dit is laag 1: deze laag bevat de kernboodschappen en het handelingsperspectief voor de deelnemers. Deelnemers die meer willen weten, kunnen in laag 2 aanvullende informatie vinden, die een verdieping biedt op de informatie in laag 1. De fondsdocumenten die als achtergrondinformatie of bron fungeren, zijn opgenomen in laag 3. Zo kan de deelnemer op het gewenste detailniveau worden meegenomen in de veranderingen.

3.6 We communiceren open en realistisch over de veranderingen

Een verandering kan weerstand oproepen. Het is daarom belangrijk dat we uitleggen waarom de verandering nodig is en hoe de belangen van deelnemers zijn meegewogen in de besluiten. We vertellen op welke manier deelnemers zijn betrokken bij het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling: het risicopreferentieonderzoek onder onze deelnemers, de achterbanraadpleging van de vakorganisaties, het hoorrecht van de vereniging van gepensioneerden en het adviesrecht van de Pensioenraad. We leggen uit dat de besluiten zorgvuldig en in gezamenlijkheid zijn genomen door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de Koopvaardij. We lichten toe hoe evenwichtigheid leidend is geweest in de besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling. Zo kan de communicatie bijdragen aan het creëren van vertrouwen en draagvlak voor de verandering.

De belangrijkste veranderingen geven we zo begrijpelijk mogelijk weer. Daarnaast vertellen we dat niet alles verandert, en welke goede elementen we behouden. Ook benadrukken we dat de nieuwe pensioenregeling inzichtelijker en persoonlijker wordt. Zo zien deelnemers precies wat ze inleggen in hun persoonlijke pensioenpot én hoe de pensioenpot maandelijks stijgt of daalt. En omdat pensioenfondsen geen grote buffers meer aan hoeven te houden, is het eerder mogelijk om de pensioenen te verhogen.

Het persoonlijke pensioen van de deelnemer gaat veranderen door de wijzigingen. We communiceren realistisch over de voor- en nadelen van de nieuwe pensioenregeling. Daarom spelen we ook in op de onderwerpen waarvan we al weten dat deelnemers zich er zorgen over maken. Bijvoorbeeld over de schommelingen in de uitkeringen. Of het misverstand dat de pensioenpot leeg kan raken.

Bij het opstellen van iedere uiting is het uitgangspunt dat we antwoord geven op de volgende vragen die de deelnemer zichzelf stelt: wat krijg ik nu? Waarom krijg ik dit? En waarom is dit belangrijk voor mij?

3.7 We sluiten aan bij de initiatieven in de markt

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is de initiator van een aantal initiatieven om het brede publiek te bereiken als het over pensioen gaat. Ook de Pensioenfederatie heeft zich bij deze initiatieven aangesloten.

Wij volgen de gepubliceerde onderzoeken, discussies en papers, en sluiten in onze communicatie zo veel mogelijk aan op of verwijzen naar initiatieven zoals de 'richtlijn eenvoudige taal' en specifiek ontwikkelde campagnes.

4 Doelgroepen

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de segmentatie van de doelgroepen die we binnen Bpf Koopvaardij onderkennen. Daarbij maken we per doelgroep inzichtelijk hoe hun kennis/houding/gedrag is ten aanzien van pensioen, welke informatiebehoefte er leeft, welke onderdelen van de nieuwe pensioenregeling voor welke doelgroep relevant zijn en wat de gevolgen van die wijzigingen zijn op het vlak van communicatie. De segmentatie geeft richting aan de doelstellingen voor de communicatie, de inzet van de communicatie middelen en de boodschappen.

4.1 Onderbouwing doelgroepen en doelgroepsegmentatie

Een essentiële voorwaarde voor effectieve communicatie over de nieuwe pensioenregeling is de aansluiting bij de kennis en informatiebehoeften van de deelnemer¹. Daarom is het nodig om te weten hoe de deelnemer kijkt naar pensioen in het algemeen, en de nieuwe pensioenregeling (en het nieuwe pensioenstelsel) in het bijzonder. Hoe hij dat doet, kan afhangen van meerdere factoren.

De doelgroepensegmentatie in dit communicatieplan Wtp sluit aan bij de segmentatie die we conform ons reguliere communicatiebeleid ook al toepassen:

- a. **status van de deelnemer**: actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde of aanspraakgerechtigde (personen met een aanspraak op een nog niet ingegaan pensioen zoals partners, wezen en gewezen partners)
- b. **de fase waarin de deelnemer zich bevindt**: deze segmentatie gebeurt in de vorm van indeling in vier leeftijdscategorieën.

We bieden onze communicatie in ieder geval in het Nederlands aan. Een groot gedeelte van onze communicatie is ook beschikbaar in het Engels. We passen onze communicatie aan aan de mate van detail en de tone of voice die past bij de betreffende doelgroep.

De segmentatie, karakterisering en informatiebehoeften van de doelgroepen binnen Koopvaardij is gebaseerd op:

- c. **Beschikbare gegevens uit het administratiesysteem** over de status van de deelnemer, adresgegevens, leeftijd en hoogte van de aanspraak.
- d. **Beschikbare gegevens in de database** van het fonds en het bestuursbureau over werkgevers.
- e. Het **Communicatiebeleidsplan 2025-2026** van het fonds, inclusief de verkregen inzichten uit het deelnemersonderzoek (2024) dat de bron is geweest voor het communicatiebeleidsplan.
- f. Verkregen inzichten na overleg met een aantal **deelnemerspanels** in 2022 waarin de communicatie van het pensioenfonds is besproken.
- g. Het **deelnemersonderzoek/Wtp 0-meting** dat medio 2024 is gehouden. De resultaten van dat onderzoek zijn verwerkt in dit plan.
- h. **Opgedane praktijkervaringen** van de medewerkers van het bestuursbureau van het fonds, van MN en van de bestuursleden.
- i. **Overige gegevens**: de vragen die gesteld worden aan onze Klanteninformatie, statistieken van websitebezoekers en klantreizen en klachten volgens de klachtenprocedure.

¹ Daar waar we in dit plan spreken over deelnemer, bedoelen we ook de gewezen deelnemer, pensioengerechtigde en aanspraakgerechtigde, tenzij dit specifiek anders wordt vermeld.

Per 15 oktober 2024 is de samenstelling van het deelnemersbestand van Bpf Koopvaardij als volgt:

Doelgroep	Totaal	<35	35-50	50-60	60-67	67+
Actieven	4.676	1.635	1.382	1.114	545	0
waarvan arbeidsongeschikt	149	1	17	55	76	0
Gewezen deelnemers	19.509	3.139	5.738	4.512	4.009	2.111
Pensioengerechtigden OP	16.857	0	0	19	528	16.310
Overige pensioen- en aanspraakgerechtigden	10.453	1	34	181	478	9.759
waarvan partnerpensioen of wezenpensioen	8.442	1	30	122	339	7.950
waarvan bijzonder partnerpensioen	2.011		4	59	139	1.809
Totaal	51.495	4.775	7.154	5.826	5.560	28.180
Niet-Nederlandse nationaliteit	22%					

4.2 Kenmerken en behoeften per doelgroep

4.2.1 Actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikten)

Doelgroep	actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikten)
	<i>Indien relevant, is deze doelgroep nader onder te verdelen in de volgende subdoelgroepen:</i> • <35 jaar • 35-50 jaar • 50-60 jaar • Bijna met pensioen (60+)
Kenmerken	• Kennis: Pensioen is niet de eerste prioriteit van deelnemers, vooral niet bij de jongere populatie. Het kennisniveau ligt niet heel hoog. Naarmate men dichterbij de pensioendatum komt, en zich meer gaat interesseren voor pensioen, neemt de kennis van de pensioenregeling en de eigen pensioensituatie toe. • Houding: Zijn over het algemeen positief over het pensioenfonds en tevreden over de communicatie. Beoordelen het fonds met een 8,0 en communicatie met een 7,7. • Gedrag: • De interesse voor pensioen en daarmee het op zoek gaan naar informatie neemt toe als er sprake is van life events waarbij pensioen relevant is. • Hoe dichterbij de pensioendatum, hoe actiever betrokken bij het pensioenfonds.
Informatie-behoefte	• Wat gaat er veranderen in de nieuwe regeling? • Wat blijft er hetzelfde? • Wat betekenen de veranderingen voor mijn eigen pensioen? • Gaat mijn pensioen sneller omhoog of omlaag? • Blijft er nog wel pensioen over voor mij? • Wanneer moet ik in actie komen voor mijn pensioen? • Ga ik erop achteruit? • Wat kan ik zelf doen voor een goed pensioen? • Welke keuzes heb ik voor mijn pensioen?

4.2.2 Gewezen deelnemers

Doelgroep	gewezen deelnemers <i>Indien relevant, is deze doelgroep nader onder te verdelen in de volgende subdoelgroepen:</i> - <60 jaar - bijna met pensioen (60+)
Kenmerken	• Kennis: Het kennisniveau ligt niet heel hoog. Naarmate men dichterbij de pensioendatum komt, en zich meer gaat interesseren voor pensioen, neemt de kennis van de pensioenregeling en de eigen pensioensituatie toe. • Houding: Hebben over het algemeen een minder sterke binding met het pensioenfonds, omdat ze inmiddels elders (of in het geheel geen) pensioen opbouwen. Wel geldt dat hoe hoger de aanspraak is, hoe sterker de binding is met het pensioenfonds. • Gedrag: • Zijn niet actief betrokken bij het pensioenfonds, vanwege het verbreken van de binding met de sector. • Komen pas in actie als sprake is van een life event dat het pensioen raakt.
Informatie-behoefte	• Wat betekenen de veranderingen voor mijn eigen pensioen? • Wat gaat er gebeuren met de opgebouwde aanspraken? • Wanneer kan ik met pensioen? • Heb ik nog steeds dezelfde keuzes?

4.2.3 Pensioengerechtigden (OP)

Doelgroep	Pensioengerechtigden (OP)
Kenmerken	• Kennis: Zijn over het algemeen beter op de hoogte van hun pensioenregeling dan degenen die nog geen pensioenuitkering ontvangen. • Houding: • Hebben een sterke binding met het pensioenfonds, met name als het Koopvaardij-pensioen het enige pensioen is dat ze krijgen. • Zijn over het algemeen positief over het pensioenfonds en tevreden over de communicatie. Beoordelen het fonds met een 8,3 en communicatie met een 8,1. • Gedrag: Zijn goed betrokken bij de pensioenregeling, praten graag mee.
Informatie-behoefte	• Verandert mijn pensioen in de nieuwe pensioenregeling? • Wat betekent het feit dat het pensioen sneller omhoog en omlaag kan gaan voor mijn eigen pensioenuitkering? • Raakt de pot leeg, of blijf ik een pensioen krijgen?

4.2.4 Overige pensioen- en aanspraakgerechtigden

Doelgroep	Overige pensioen- en aanspraakgerechtigden
Kenmerken	• Kennis: Zijn over het algemeen niet zo goed op de hoogte van de pensioenregeling, omdat ze niet zelf deel hebben genomen ((voormalig) partners en wezen). • Houding: Afhankelijkheid van het Koopvaardij-pensioen is op voorhand niet in te schatten zonder kennis van andere inkomstenbronnen. • Gedrag: • partners van (oud-)zeevarenden zijn bovengemiddeld geïnteresseerd in de pensioenregeling. • Gewezen partners hebben in de regel een mindere binding met het fonds, maar kunnen wel weer bovengemiddeld geïnteresseerd zijn

	vanwege het feit dat ze een eigen verevende aanspraak of conversie-aanspraak op OP hebben.
Informatie-behoefte	Verandert mijn pensioen in de nieuwe pensioenregeling?

4.3 We hebben oog voor deelnemers in een bijzondere positie

Status en leeftijd zijn voor ons de belangrijkste vlakken waar we de doelgroepen op segmenteren. Daarnaast houden we ook rekening met andere kenmerken, om zo optimaal mogelijk aan te sluiten bij de informatiebehoefte en benodigde wijze van activering van de specifieke doelgroep. Deelnemers in een bijzondere positie moeten ook op de voor hen passende wijze worden meegenomen in de communicatie. Het gaat echter te ver om al deze groepen en situaties op voorhand als aparte doelgroep te definiëren, omdat naar verwachting een grote overlap zit met andere reeds gedefinieerde doelgroepen. Bij iedere communicatie-uiting zal de checkvraag worden gesteld of bepaalde groepen speciale aandacht verdienen, bijvoorbeeld in de vorm van een ander middel, ander taalgebruik of een specifieke tekst gesegmenteerd naar de bewuste doelgroep.

We onderscheiden de volgende kenmerken:

- **Woonland/Taalvoorkeur**

Ruim 22% van de gehele Koopvaardij-populatie is woonachtig in het buitenland. Dit levert een uitdaging op in de communicatie qua bereikbaarheid en begrip van de regeling. Uit onderzoek blijkt dat deze deelnemers niet altijd (tot in detail) op de hoogte zijn van (de discussie over) het pensioenstelsel in Nederland. Dit geldt echter breder dan alleen de communicatie over de Wtp: ook in de communicatie over de basis van pensioen (wat is pensioen, hoe werkt dat) besteden we aandacht aan het verschil in kennis ten opzichte van in Nederland woonachtige deelnemers. De mate van betrokkenheid bij Bpf Koopvaardij kan daarnaast deels afhangen van de lengte van het deelnemerschap: hoe langer deelnemer in het fonds, hoe meer contactmomenten er met het fonds zijn geweest. Vanwege een taalbarrière of fysieke omstandigheden is deze doelgroep echter lastiger te bereiken. We streven ernaar om een zo groot mogelijk deel van onze populatie wel te bereiken met onze middelen en via onze kanalen. Ook verwijzen we – daar waar relevant – zo veel mogelijk door naar Engelstalige website van andere instanties (bijvoorbeeld de Sociale Verzekeringsbank).

- **Deelnemers die in aanmerking komen voor compensatie**

De groep deelnemers die in aanmerking komt voor compensatie is erg breed, en bedekt een groot aantal jaarlagen. Qua kennis, houding en gedrag wijkt deze doelgroep echter niet af van de omschrijving zoals deze geldt voor de actieven (waar deze groep onderdeel van uit maakt). Wél heeft deze groep een aanvullende informatiebehoefte, waar in de daadwerkelijke uitvoering van de communicatie-activiteiten specifiek rekening mee wordt gehouden. De deelnemer wil namelijk wel weten of hij in aanmerking komt voor compensatie, en zo ja, hoe hoog deze dan is. De praktische invulling van deze informatievoorziening wordt opgepakt in de communicatiejaarplannen.

- **Digitale vaardigheid**

Hoewel we ernaar streven om zoveel mogelijk digitaal met de deelnemer te communiceren, blijven wij ook oog houden voor de deelnemer die niet via digitale wijze wil of kan communiceren. Deze doelgroep blijft belangrijke informatie via post ontvangen, en ook zorgen we ervoor dat we telefonisch bereikbaar zijn voor vragen van deelnemers. Bijna 60% van het aantal Koopvaardij-deelnemers heeft “post” als voorkeurskanaal voor communicatie-uitingen gekozen. Samen met de sector kijken we naar de mogelijkheden om – binnen de wettelijke vereisten – ook voor deze doelgroep zo effectief mogelijk te communiceren.

- **Leesvaardigheid/laaggeletterdheid/taalniveau**

Wij streven ernaar zoveel mogelijk te communiceren op B1-niveau. We weten dat laaggeletterden vaak wel overweg kunnen met internet, maar het liefst langere en moeilijke teksten vermijden. Door het gebruik van gelaagdheid in onze communicatie, zorgen we ervoor dat de hoofdboodschap zo eenvoudig en duidelijk mogelijk is voor alle doelgroepen. Daar waar nodig, kan in diepere lagen met meer technische informatie een nadere toelichting worden gegeven. Indien mogelijk, maken we hier zo veel mogelijk gebruik van animaties. Voor deze doelgroep geldt dat we op zijn minst telefonisch goed bereikbaar moeten zijn, zodat zij ook op die manier hun vragen kunnen stellen als de informatie op internet niet voldoende te begrijpen is. Daarom bieden we in al onze communicatie ook altijd de mogelijkheid aan om contact op te nemen met onze Klanteninformatie. Tijdens de jaarlijkse deelnemersbijeenkomsten hebben de deelnemers ook de mogelijkheid om in contact te komen met de bestuursleden van het fonds en hun vragen te stellen.

- **Deelnemers die tijdens de transitie te maken krijgen met een life event**

In onze procescommunicatie hebben we speciale aandacht voor de gevolgen van een life event voor de pensioenopbouw volgens de nieuwe regels. Als een deelnemer tijdens de transitiefase in een life event terechtkomt, en dit heeft gevolgen voor zijn pensioen, vermelden we dit specifiek in de communicatie over het betreffende life event. Hierbij wordt in ieder geval gedacht aan de volgende situaties: met pensioen gaan (zes maanden vóór pensionering), een deelnemer met deeltijdpensioen, overlijden, nieuw in dienst, uit dienst, trouwen/samenwonen, scheiden en arbeidsongeschiktheid. We zorgen ervoor dat de boodschappen van de verschillende communicatiestromen zo goed mogelijk op elkaar aansluiten, zodat de deelnemer geen onnodige of onduidelijke informatie ontvangt.

Bpf Koopvaardij is op het moment van schrijven van dit plan bezig met de ontwikkeling van klantreizen. In die ontwikkeling wordt ook meegenomen hoe we de communicatie in deze situatie kunnen afstemmen op de situatie van de betreffende deelnemer. Daar waar nodig passen wij onze procescommunicatie aan, of vullen we deze communicatie aan met informatie die specifiek tijdens de transitie relevant is voor de deelnemer. Hoe we dit precies doen, verwerken we in het communicatieplan Wtp zodra de implementatie van klantreizen afgerond is. In deze situaties is vaak duale communicatie nodig: de oude regeling geldt nog terwijl voor deze deelnemers extra aandacht nodig is om zich goed voor te kunnen bereiden op de nieuwe situatie.

4.4 De werkgever als doelgroep

De communicatie die in dit communicatieplan Wtp wordt beschreven, is met name gericht op de deelnemer als primaire doelgroep. Daarnaast onderkent Bpf Koopvaardij nog een extra doelgroep: de werkgever. Van de 166 aangesloten werkgevers is het volgende bekend:

Kennis:

- Kleine tot middelgrote werkgevers hebben over het algemeen weinig kennis van pensioen, en laten dit vaak over aan de administrateur
- Grote werkgevers (al dan niet met een eigen HR-afdeling) zijn soms beter op de hoogte van pensioen, of laten dit over aan een adviseur
- Uit de 0-meting is gebleken dat 93% van de deelnemende werkgevers op de hoogte is dat de pensioenregeling gaat veranderen. Een aanzienlijk lager percentage weet inhoudelijk ook wat de veranderingen zijn (45-65%, afhankelijk van het onderwerp).

Houding: vertrouwen op het pensioenfonds en de sociale partners dat het pensioen goed geregeld is. Beoordelen het fonds met een 7,3, de algemene communicatie met een 7,7 en de transitiecommunicatie tot nu toe met een 6,7.

Gedrag:

- Kunnen voor het pensioenfonds de rol als eerste ambassadeur van de pensioenregeling invullen richting de werknemer
- Zijn nu over het algemeen niet nauw betrokken bij de pensioenregeling

Met de werkgeversvertegenwoordigers betrokken bij het overleg over de nieuwe pensioenregeling is afgesproken dat het pensioenfonds de informatiebron is voor de werkgevers. Dat maakt dan ook dat de werkgever niet alleen als kanaal maar ook als doelgroep binnen dit communicatieplan Wtp kan worden gezien. Het is wel een doelgroep die afwijkend is ten opzichte van de andere groepen. Bij ieder communicatiemoment zal dan ook goed worden bekeken welke informatie specifiek relevant is voor werkgevers.

Voor de algemene informatie over de pensioenregeling heeft Bpf Koopvaardij een toolkit beschikbaar, met communicatiemiddelen (zowel over de huidige pensioenregeling als over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling), zodat de werkgever zijn deelnemers goed kan informeren. Deze toolkit kan via de website worden geraadpleegd: www.koopvaardij.nl/werkgever/toolkit

Bpf Koopvaardij kent een kleine groep werkgevers (+/- 40) die voor een deel van hun werknemers vrijwillig zijn aangesloten bij het pensioenfonds. Dit is een bijzondere groep werkgevers, omdat zij op individuele basis dienen aan te geven of zij de door sociale partners afgesproken pensioenregeling blijven volgen en daarmee ook het transitieplan onderschrijven. Volgen zij de nieuwe regeling niet, dan dienen zij in ieder geval voor het vrijwillig aangesloten deel de pensioenregeling elders onder te brengen. In bijlage 1 is opgenomen op welke wijze deze werkgevers zijn geïnformeerd.

4.5 Communicatie naar overige stakeholders

Naast de hierboven genoemde primaire doelgroepen, communiceert Bpf Koopvaardij ook – direct of indirect - met andere stakeholders. Deze stakeholders zijn geen directe doelgroepen, en vallen daarmee buiten de scope van dit communicatieplan Wtp. Maar een deel van deze stakeholders kan – net als de werkgever - wel een kanaal zijn om te communiceren met onze primaire doelgroepen.

- de sociale partners: we kunnen de sociale partners ondersteunen in de pensioencommunicatie over de nieuwe afspraken. Bijvoorbeeld met infographics en een publieksversie van het transitieplan. Zo zorgen we ervoor dat de boodschappen consistent worden uitgedragen.
- de pensioenraad: we houden de pensioenraad tussentijds op de hoogte van de ontwikkelingen rondom de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. We nemen hen mee in de genomen beslissingen (en vragen daar waar nodig om advies of instemming) zodat zij – mochten zij vragen van de buitenwereld krijgen – de boodschappen op consistente wijze uitdragen.
- de raad van toezicht: we houden de raad van toezicht tussentijds op de hoogte van de ontwikkelingen rondom de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. We nemen hen mee in de genomen beslissingen (en vragen daar waar nodig om advies of instemming) zodat zij – mochten zij vragen van de buitenwereld krijgen – de boodschappen op consistente wijze uitdragen.

- de toezichthouders DNB en AFM: we zorgen ervoor dat de verplichte informatie tijdig aan de toezichthouders wordt verstrekt, zodat deze zich een goed beeld kunnen vormen van de voorgenomen transitie naar de nieuwe pensioenregeling.
- media: zodra inhoudelijke informatie over de pensioenregeling bekend is, wordt de media niet actief opgezocht, maar wordt wel via nieuwsberichten en andere artikelen op de website informatie verstrekt. Vragen van media hierover worden beantwoord door de voorzitter van het fonds.

5 Doelstellingen

Dit communicatieplan Wtp is zoveel mogelijk gebaseerd op de speerpunten en uitgangspunten die in het communicatiebeleidsplan 2025-2026 zijn opgenomen. Omdat de Wtp-communicatie vaak onderdeel uit maakt van dan wel aansluit op de reguliere uitingen (zoals website, nieuwsbrief en Op Koers), kunnen deze onderdelen niet los van elkaar worden gezien.

In dit hoofdstuk beschrijven allereerst hetgeen de deelnemer moet weten over de nieuwe pensioenregeling. Wat blijft hetzelfde, en wat verandert er? Daarna gaan we in op de specifieke communicatiedoelen die het fonds wil bereiken met de Wtp-communicatie.

5.1 Wat moet de deelnemer weten?

5.1.1 Wat blijft hetzelfde?

Niet alle onderdelen van de Koopvaardij-regeling veranderen. Een paar onderdelen blijven ook gewoon hetzelfde. We vinden het belangrijk om in onze communicatie daar aandacht aan te besteden. Het gaat om de volgende onderdelen:

- De deelnemer blijft via een Koopvaardij-werkgever verplicht pensioen opbouwen.
- De standaard pensioenleeftijd in de regeling blijft 67 jaar.
- De deelnemer blijft vanaf het moment dat hij met pensioen gaat levenslang een uitkering ontvangen.
- De deelnemer blijft een pensioen voor zijn eventuele partner en/of kinderen opbouwen.
- We blijven risico's met elkaar delen.
- Er is geen verandering in de pensioenkeuzes die een deelnemer kan maken op het moment dat hij met pensioen gaat.
- Zodra en zo lang een deelnemer arbeidsongeschikt is, blijft hij premievrij pensioen opbouwen.

5.1.2 Wat verandert er?

In het transitieplan hebben we alle wijzigingen van de pensioenregeling in kaart gebracht. In het implementatieplan staan alle gevolgen en de impact van deze wijzigingen en hoe het fonds hiermee om wenst te gaan. In onze communicatie naar de deelnemers richten we ons op de wijzigingen die voor hen relevant zijn. Er is sprake van een relevante wijziging als deze:

- de hoogte van het pensioen beïnvloedt
- (misschien) om een actie van de deelnemer vraagt
- de kern van de pensioenregeling raakt
- bij deelnemers leeft, bijvoorbeeld omdat we er al vragen over hebben gekregen.

De wijzigingen in de pensioenregeling kunnen worden onderverdeeld in een aantal hoofdonderwerpen. Hieronder gaan we nader in op de relevante wijzigingen uit het transitie- en implementatieplan. Daarbij lichten we toe welke gevolgen de wijziging heeft voor de communicatie naar de betreffende doelgroep(en). We omschrijven daarbij welke informatie in ieder geval in onze communicatie moet worden opgenomen.

5.1.2.1 Hoofdonderwerp: keuze voor een solidaire premieregeling

Hoofdonderwerp 1: keuze voor een solidaire premieregeling	
Omschrijving wijziging	De deelnemer heeft niet langer meer een aanspraak op een uitkering, maar heeft nu de beschikking over een persoonlijk pensioenvermogen
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	In onze communicatie leggen we de nadruk op de volgende onderdelen van deze wijziging: • actieve deelnemers: het pensioenvermogen wordt opgebouwd op basis van een vaste premie van 25,9% • gewezen deelnemers: het pensioenvermogen wordt doorbelegd • pensioengerechtigden: het pensioenvermogen dat nog niet tot uitkering is gekomen, wordt doorbelegd
Omschrijving wijziging	De pensioenregeling kent een solidariteitsreserve
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	We hebben een solidariteitsreserve die we als buffer kunnen inzetten ter bescherming van de nominale zekerheid van ingegane uitkeringen en het beschermen tegen langlevensrisico. De maximale hoogte omvang van de solidariteitsreserve is 7,5% van het totale pensioenvermogen. In goede tijden vullen we deze reserve (vanuit de dekkingsgraad bij transitie, en daarna jaarlijks door 10% van het totale overrendement van alle deelnemers). In mindere tijden kunnen we de reserve gebruiken om de pensioenuitkeringen niet te laten dalen. Door dit aspect van de regeling te benoemen, kunnen we mogelijke vrees bij de deelnemer wegnemen dat er in het geheel geen vangnet meer is in slechtere tijden.
Omschrijving wijziging	De uitkering wijzigt van vast naar variabel
Doelgroep	Pensioengerechtigden
Verwachte gevolgen voor communicatie	Een reeds lopende uitkering kan straks na de transitie jaarlijks gaan wijzigen. In onze communicatie besteden we uitgebreid aandacht hieraan, zodat de pensioengerechtigde niet voor een verrassing komt te staan.
Omschrijving wijziging	De deelnemer krijgt inzicht in de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	De deelnemer kan veel beter zien hoeveel hij en de werkgever betalen voor het pensioen, hoe het persoonlijk pensioenvermogen toe- of afneemt en hoe de beleggingsresultaten worden verdeeld. Dit maakt het pensioen nóg persoonlijker en inzichtelijker.

Hoofdonderwerp 2: Beleggingsresultaat	
Omschrijving wijziging	Het pensioen gaat meer meebewegen met de economie
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	Doordat het collectieve beleggingsresultaat direct wordt verwerkt in de individuele pensioenvermogens, beweegt het individuele vermogen mee met de economie. In onze communicatie benadrukken we dat dit

	een directe impact heeft op het pensioen (en daarmee de volatiliteit van het pensioen).
Omschrijving wijziging	Toedeling van het beleggingsresultaat vindt plaats op basis van leeftijdscohorten
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	In onze communicatie benadrukken we de collectiviteit: we beleggen het totale pensioenvermogen van ons fonds voor iedereen op dezelfde manier. We spreken vooraf af volgens welke regels de rendementen iedere maand worden verdeeld over de leeftijdscohorten.
Omschrijving wijziging	Spreidingsperiode van 3 jaar
Doelgroep	Pensioengerechtigden
Verwachte gevolgen voor communicatie	Spreiden zorgt voor demping van de rendementen in de uitkeringsfase. We leggen in onze communicatie uit dat dit vooral handig is in het geval van negatieve schokken. Dan vermindert spreiden het risico van een grote verlaging van de uitkering. Ook wordt het gebruik van de solidariteitsreserve om de uitkering te beschermen verminderd. We leggen uit dat we hier een niet al te lange periode voor gebruiken, zodat we de kans op pech- en gelukgeneraties zo veel mogelijk beperken.
Omschrijving wijziging	Introductie van een collectieve uitkeringsfase
Doelgroep	Pensioengerechtigden
Verwachte gevolgen voor communicatie	Door het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, waarin uitkeringen voor iedereen met hetzelfde percentage worden aangepast, wordt de communicatie overzichtelijker. We kunnen dan immers aan iedereen hetzelfde bericht sturen, in plaats van een gepersonaliseerd bericht per individu. Dat biedt eenvoud en duidelijkheid, en geeft ook minder kans op fouten.

Hoofdonderwerp 3: Invaren

Omschrijving wijziging	Alle opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen gaan mee naar de nieuwe regeling
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	We leggen in onze communicatie uit dat door het invaren de nieuwe pensioenregels ook voor de al opgebouwde pensioenen en ingegane uitkeringen gaan gelden. Zo komt al het pensioen 'onder een dak'. Daarnaast leggen we uit dat we verwachten dat invaren leidt tot hogere pensioenuitkomsten, doordat buffers eerder worden aangewend dan in het huidige stelsel.

Hoofdonderwerp 4: Compensatie

Omschrijving wijziging	Door de afschaffing van de doorsneesystematiek krijgt een bepaalde groep recht op compensatie
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	Met onze communicatie stellen we de deelnemer die in de compensatiegroep valt (dit is het overgrote gedeelte van de populatie) gerust dat de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden gecompenseerd. We vertellen dat de compensatie wordt gefinancierd vanuit de dekkingsgraad bij invaren.

Hoofdonderwerp 5: Nabestaandenpensioen

Omschrijving wijziging	Het partnerpensioen gaat veranderen
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	In onze communicatie wijzen we de deelnemer en zijn (gewezen) partner erop dat het partnerpensioen er anders uit gaat zien dan in de huidige regeling. Niet alleen qua hoogte, maar ook qua (risico)karakter. We benadrukken dat het van belang is om de wijzigingen goed door te nemen, zodat de partner niet voor verrassingen komt te staan bij het overlijden van de deelnemer.
Omschrijving wijziging	Het wezenpensioen gaat veranderen
Doelgroep	Alle doelgroepen
Verwachte gevolgen voor communicatie	In onze communicatie wijzen we de deelnemer erop dat het wezenpensioen er anders uit gaat zien dan in de huidige regeling. Niet alleen qua hoogte, maar ook qua duur. We benadrukken dat het van belang is om de wijzigingen goed door te nemen, zodat de wees niet voor verrassingen komt te staan bij het overlijden van de deelnemer.

5.1.3 Wettelijk vereiste communicatie

De Wet toekomst pensioenen verplicht Bpf Koopvaardij tot het informeren over een aantal wettelijk verplichte elementen. Deze elementen maken onderdeel uit van de informatie die Bpf Koopvaardij via een persoonlijke brief stuurt vlak vóór de transitiedatum (op basis van een schatting) en vlak na de transitiedatum (op basis van definitieve cijfers). Dit zijn de mijlpalen 3 en 5 zoals nader uitgewerkt in hoofdstuk 6. In de volgende tabel brengen we in kaart welke pensioenbedragen en overige gegevens voor welke deelnemersgroepen relevant zijn.

	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers	Pensioen-gerechtigden OP	Overige pensioen- en aanspraak-gerechtigden
Een prognose van het reglementair te bereiken pensioen: - volgens de huidige regeling - volgens de nieuwe regeling*	✓ OP in 3 scenario's			✓ Gewezen partners
Een definitieve berekening van het reglementair te bereiken pensioen: - volgens de huidige regeling - volgens de nieuwe regeling*		✓ OP in 3 scenario's		✓ Gewezen partners
Een prognose van de opgebouwde pensioenaanspraken: - volgens de huidige regeling - volgens de nieuwe regeling*	✓ OP in 3 scenario's			✓ Gewezen partners
Een definitieve berekening van de opgebouwde pensioenaanspraken: - volgens de huidige regeling - volgens de nieuwe regeling*		✓ OP in 3 scenario's		✓ Gewezen partners
Een prognose van het pensioenrecht: - volgens de huidige regeling - volgens de nieuwe regeling*			✓	✓
Een definitieve berekening van het pensioenrecht: - volgens de huidige regeling - volgens de nieuwe regeling*			✓	✓
mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken pensioen zich na ingang van het pensioen kan ontwikkelen, in 3 scenario's	✓			
mate waarin het verwacht scenario voor de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen pensioen zich na ingang van het pensioen kan ontwikkelen, in 3 scenario's		✓		
Compensatie - wat en hoeveel wordt gecompenseerd - hoe wordt de compensatie gefinancierd	✓	Alleen tekstueel	Alleen tekstueel	Alleen tekstueel
Overige gegevens - Persoonsgegevens van de deelnemer - Naam en contactadres van de uitvoerder - Peildatum van de informatie - Het karakter van de huidige en de nieuwe pensioenregeling - Pensioensoorten voor en na de transitiedatum - Hoogte van de dekking van het nabestaanden-pensioen voor en na de transitiedatum - Uitleg over de verschillen in bedragen voor en na de transitiedatum	✓	✓	✓	✓

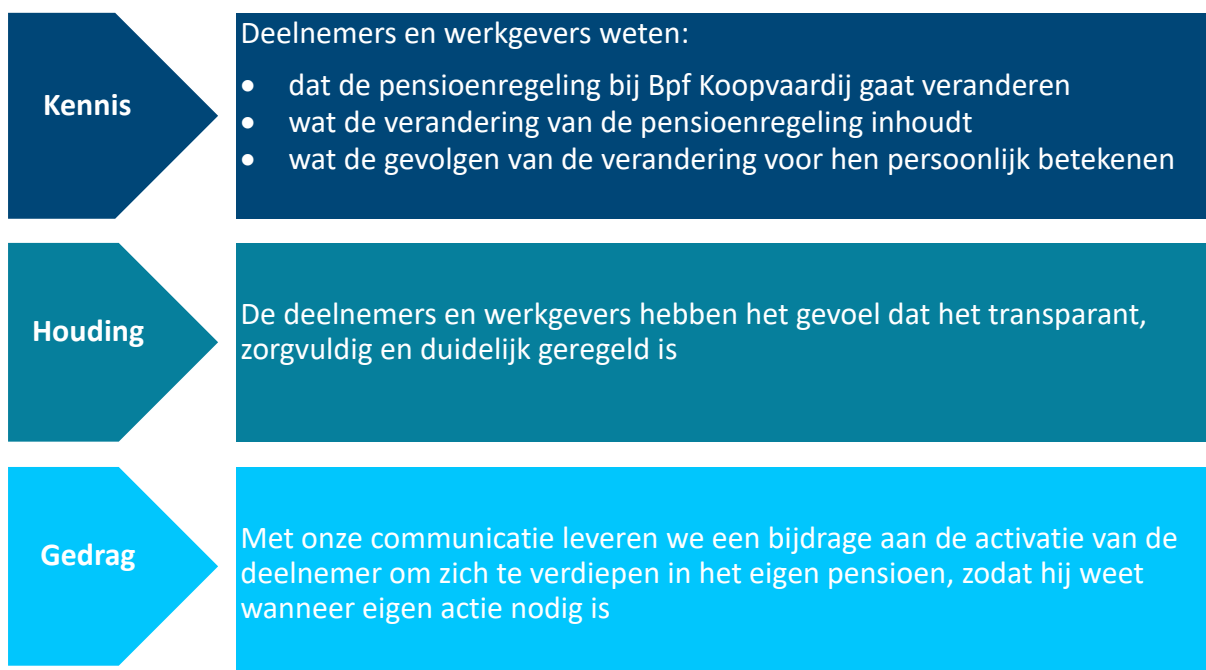
* inclusief de gevolgen van invaren

5.2 Doelstellingen

Hierna beschrijven we de specifieke communicatiedoelen die Bpf Koopvaardij wil bereiken met de Wtp-communicatie. Deze communicatiedoelen zijn op hoofdlijnen beschreven, waarna per communicatiedoel een nadere vertaling is gemaakt. In de onderbouwing in bijlage 1 lichten we de koppeling met het reguliere communicatiebeleidsplan nader toe.

Hoofddoel: Deelnemers en werkgevers hebben vertrouwen in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij.

Om dit doel te bereiken, heeft Bpf Koopvaardij drie subdoelstellingen geformuleerd:



5.2.1 Hoofddoelstelling

Hoofddoel 1: 70% van de deelnemers en werkgevers heeft vertrouwen in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij.

Uit de 0-meting die we in de zomer van 2024 hebben uitgevoerd volgt dat 50% van de deelnemers (heel) veel vertrouwen heeft. De transitie naar de nieuwe pensioenregeling is voor Bpf Koopvaardij geslaagd als uit de meting die we in 2026 uitvoeren blijkt dat 70% van de deelnemers vertrouwen heeft in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling. Ook voor de werkgevers sluiten we bij dit percentage aan. Vertalen we dit naar een cijfer, dan geeft de deelnemer Bpf Koopvaardij in 2024 op het vlak van vertrouwen in het pensioenfonds gemiddeld een 8,2. Bpf Koopvaardij ambieert in 2026 een cijfer onder actieven en slapers van minimaal een 8, en onder pensioengerechtigden minimaal een 8,5. Bpf Koopvaardij gelooft dat vertrouwen voor een groot deel samenhangt met de kennis van de nieuwe pensioenregeling. Omdat de afspraken tussen sociale partners ten tijde van de 0-meting nog niet definitief waren, kon Bpf Koopvaardij ook nog niets inhoudelijks over de nieuwe pensioenregeling communiceren. Naar verwachting is dat begin 2025 wel het geval, waardoor de informatievoorziening veel concreter kan plaatsvinden. Als deze beter aansluit bij de individuele deelnemer, kan dit bijdragen aan een hoger vertrouwen.

5.2.2 Kennisdoelstellingen

Deelnemers en werkgevers weten:

- dat de pensioenregeling bij Bpf Koopvaardij gaat veranderen
- wat de verandering van de pensioenregeling inhoudt
- wat de gevolgen van de verandering voor hen persoonlijk betekenen

Doelstelling 2	Eind 2025 weet het volgende percentage per doelgroep dat de pensioenregeling van Bpf Koopvaardij gaat veranderen: • Actieven: 70% • Gewezen deelnemers: 70% • Pensioengerechtigden: 80% • Werkgevers: 95%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het van belang dat iedere belanghebbende is doordrongen van het feit dat de pensioenregeling voor iedereen verandert. Het is niet langer een “ver van mijn bed show”, maar raakt iedereen.

Doelstelling 3	Eind 2025 weet het volgende percentage per doelgroep dat het pensioenvermogen gaat meebewegen met de economie, en dat de hoogte van het pensioen niet op voorhand vaststaat. • Actieven: 70% • Gewezen deelnemers: 80% • Werkgevers: 70%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat de deelnemer zich goed van dit onderdeel bewust is. Dit is namelijk van invloed op de koopkracht als het pensioen is ingegaan. Bpf Koopvaardij wil de deelnemer hier tijdig op wijzen, zodat de deelnemer hier – indien gewenst – zelf aanvullende actie op kan ondernemen.

Doelstelling 4	Eind 2025 weet het volgende percentage per doelgroep dat het pensioen kan schommelen, maar dat dit zo stabiel mogelijk wordt gehouden. • Actieven: 70% • Gewezen deelnemers: 80% • Pensioengerechtigden: 80% • Werkgevers: 70%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat de pensioengerechtigde zich goed van dit onderdeel bewust is. Dit is namelijk direct van invloed op de koopkracht van de pensioengerechtigde. Ook voor de actieven, gewezen deelnemers en de werkgever is dit van belang, omdat dit gaat over de daadwerkelijk in de toekomst te ontvangen uitkering.

Doelstelling 5	Eind 2025 weet het volgende percentage per doelgroepdat: • er afspraken zijn gemaakt over compensatie; • het doel van de compensatie is het beperken van achteruitgang bij invaren; • de compensatie voorwaardelijk is; • de hoogte van de compensatie afhangt van de beschikbare middelen van het fonds op het moment van omzetten. • Actieven: 50% op alle onderdelen • Gewezen deelnemers: 50% op alle onderdelen • Pensioengerechtigden: 50% op alle onderdelen
-----------------------	---

	• Werkgevers: 70%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het van belang dat de doelgroepen weten wat er (extra) geregeld is. Zo wordt onduidelijkheid en onrust voorkomen, en weet men wat de gevolgen zijn voor het pensioen.

Doelstelling 6	Eind 2025 weet het volgende percentage per doelgroep dat het pensioen dat zij tot 1 januari 2026 hebben opgebouwd op 1 januari 2026 wordt omgezet naar de nieuwe regels en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen. • Actieven: 60% • Gewezen deelnemers: 60% • Werkgevers: 70%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat mensen weten dat de nieuwe regels voor alle pensioenen gaan gelden, en niet alleen voor het nog op te bouwen pensioen.

Doelstelling 7	Eind 2025 weet het volgende percentage per doelgroep dat hun pensioen op 1 januari 2026 wordt omgezet naar de nieuwe regels en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen. • Pensioengerechtigden: 70% • Werkgevers: 70%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat mensen weten dat de nieuwe regels voor alle pensioenen gaan gelden, en niet alleen voor het nog op te bouwen pensioen.

5.2.3 Houding-doelstellingen

De deelnemers en werkgevers hebben het gevoel dat het transparant, zorgvuldig en duidelijk geregeld is

Doelstelling 8	De verschillende doelgroepen waarderen de communicatie van Bpf Koopvaardij tijdens en na de transitie met minimaal onderstaand cijfer op de onderdelen: • Transparantie • Zorgvuldigheid • Duidelijkheid • Actieven: 7,0 op alle onderdelen • Gewezen deelnemers: 7,0 op alle onderdelen • Pensioengerechtigden: 7,5 op alle onderdelen • Werkgevers: 7,0 op alle onderdelen
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat de belanghebbenden de aangeboden informatie begrijpen. Transparante en duidelijke communicatie draagt bij aan het vertrouwen in het transitieproces.

Doelstelling 9	Van degenen die in de afgelopen 12 maanden de website heeft bezocht, vindt het volgende percentage dat de informatie die daarop te vinden is, heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling. • Actieven: 75% • Gewezen deelnemers: 75% • Pensioengerechtigden: 75% • Werkgever: 90%
-----------------------	---

Toelichting	Bpf Koopvaardij streeft ernaar de informatie op de website zo transparant en duidelijk mogelijk weer te geven. Door de relevante informatie op toegankelijke wijze beschikbaar te stellen, kan de belanghebbende zelf kiezen hoe en wanneer hij deze informatie tot zich neemt.
--------------------	---

5.2.4 Gedragsdoelstellingen

Met onze communicatie leveren we een bijdrage aan de activatie van de deelnemer om zich te verdiepen in het eigen pensioen, zodat hij weet wanneer eigen actie nodig is

Doelstelling 10	Eind 2026 heeft het volgende percentage per doelgroep de informatie over het omgezette pensioenvermogen bekeken. • Actieven: 75% • Gewezen deelnemers: 75% • Pensioengerechtigden: 75%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat de actieve deelnemer minimaal één keer zijn nieuwe pensioen heeft bekeken. Hoewel het enkel bekijken van de informatie over het omgezette pensioenvermogen niets zegt over of de deelnemer de informatie daadwerkelijk heeft begrepen, is Bpf Koopvaardij van mening dat het daadwerkelijk bekijken van de informatie wel een eerste aanzet van de deelnemer is om zich te verdiepen in de eigen pensioensituatie. Uit de 0-meting bleek namelijk dat een groot gedeelte van de Koopvaardij-populatie de afgelopen 12 maanden de website niet heeft bezocht. Het belangrijkste doel is dus om deelnemer überhaupt al een keer naar de aangeboden informatie toe te trekken. Het eigen pensioenvermogen is dan een goed startpunt om de overige aangeboden informatie verder te verkennen. Uit het onderzoek blijkt namelijk ook dat degenen de informatie op de website wél hebben gelezen, vinden dat deze informatie heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling. Bpf Koopvaardij streeft ernaar dat een beter begrip uiteindelijk ook ertoe leidt dat de deelnemer beter weet wat hij moet doen voor zijn pensioen.

Doelstelling 11	Per doelgroep heeft het volgende percentage in het afgelopen jaar minimaal 1x hun pensioeninformatie bekeken via Mijn Koopvaardij of www.mijnpensioenoverzicht.nl • Actieven: 75% • Gewezen deelnemers: 75% • Pensioengerechtigden: 75%
Toelichting	Bpf Koopvaardij vindt het belangrijk dat de informatie die (gelaagd) wordt aangeboden, ook daadwerkelijk bekeken wordt. Met die informatie kan nog meer context worden gegeven aan de boodschap. Bij deze doelstelling geldt dezelfde redenatie als bij doelstelling 10: door de deelnemer naar zijn persoonlijke pensioeninformatie te trekken, kan hij de verdere informatie over de (nieuwe) pensioenregeling verkennen.

5.2.5 Onderbouwing doelstellingen

Onderbouwing van het ambitieniveau

In de vorige paragrafen hebben we de doelstellingen van onze communicatie tijdens de transitie geformuleerd. Per gesegmenteerde doelgroep hebben we daar percentages aan gekoppeld. Dit is ons ambitieniveau. Deze ambitie hebben we op de volgende manier bepaald:

- We hebben in de zomer van 2024 een 0-meting uitgevoerd. De resultaten van die 0-meting vormen een belangrijk startpunt voor de geformuleerde ambitie. Tijdens de transitieperiode herhalen we deze meting periodiek (zie ook het onderdeel “Monitoring en evaluatie”). Zo kunnen we de voortgang van de realisatie van deze doelstelling monitoren. Als we tussentijds constateren dat we de geformuleerde doelstellingen niet lijken te gaan halen, starten we op dat moment een nadere analyse. Afhankelijk van de constateringen kunnen we waar nodig onze communicatie aanscherpen om de doelstelling te behalen.
- We hebben de 0-meting niet bij elke statusgroep uitgevraagd. Bijvoorbeeld omdat we ook in onze gebruikelijke communicatie alleen contact opnemen met de doelgroep als dat echt nodig is (zoals gerechtigden op een wezenpensioen), of omdat we geen rechtstreeks binding hebben (zoals gewezen partners). De boodschappen voor deze groepen toetsen we wel op begrijpelijkheid.
- De 0-meting hebben we afgezet tegen de inzichten die we in de uitvoering van onze reguliere pensioencommunicatie hebben opgedaan. Daar waar nodig hebben we de ambitie hierop aangepast.
- We hebben een prudente inschatting van onze ambitie gemaakt, omdat we weten dat pensioencommunicatie niet dé oplossing is. Pensioencommunicatie kan bijdragen aan een beter begrip, maar dat kan maar tot een bepaalde mate. Er zijn meer (externe) factoren die van invloed zijn op het realiseren van vertrouwen in de pensioenregeling. Voorbeelden hiervan zijn de politieke ontwikkelingen, de publieke opinie, economische omstandigheden en de motivatie van de deelnemer zelf. Bpf Koopvaardij heeft geen of beperkte invloed op deze factoren.
- In de 0-meting zien we dat er verschillen zijn tussen deelnemersgroepen. Bpf Koopvaardij ambieert om het kennisniveau van de verschillende groepen naar een hoger niveau te brengen, maar realiseert zich dat waarschijnlijk niet overal hetzelfde niveau kan worden bereikt. In de 1-meting beoordeelt Bpf Koopvaardij de voortgang op de realisatie van de doelstelling. Als op dat moment blijkt dat het percentage al is gerealiseerd, kunnen we besluiten om de norm naar boven bij te stellen. In de tussentijd hebben we met name aandacht voor het relatief achterblijvende kennisniveau van actieven en (in mindere mate) gewezen deelnemers ten opzichte van de pensioengerechtigden.

Onderbouwing van de koppeling met het communicatiebeleidsplan 2025-2026

Dit communicatieplan Wtp is zoveel mogelijk gebaseerd op de uitgangspunten en doelstellingen die in het communicatiebeleidsplan 2025-2026 zijn opgenomen. Omdat de Wtp-communicatie vaak onderdeel uit maakt van de reguliere uitingen (zoals website, nieuwsbrief en Op Koers), kunnen deze onderdelen niet los van elkaar worden gezien.

We hebben in de vorige paragrafen geformuleerd wat wij belangrijk vinden dat de deelnemer weet, vindt en doet. Deze communicatiedoelen zijn op hoofdlijnen beschreven, waarna per communicatiedoel een nadere vertaling is gemaakt. De doelstellingen zijn vastgesteld op basis van de volgende input:

- Het Communicatiebeleidsplan 2025-2026 van het fonds, inclusief de verkregen inzichten uit het laatst gehouden deelnemersonderzoek (2024) dat de bron is geweest voor het Communicatiebeleidsplan 2025-2026
- Verkregen inzichten na overleg met een aantal deelnemerspanels waarin de communicatie van het pensioenfonds is besproken
- Opgedane ervaringen van de medewerkers van het bestuursbureau van het fonds, van MN en van de bestuursleden

6 Uitwerking: Communicatiemomenten en boodschappen

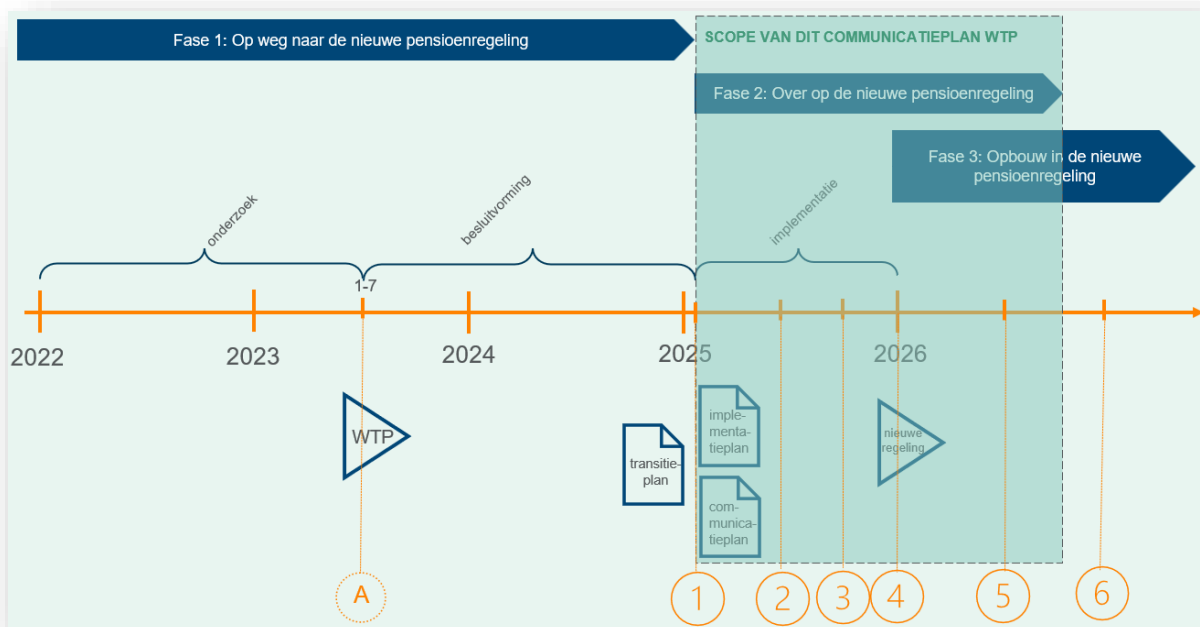
In dit hoofdstuk geven we inzicht in de concrete communicatiemomenten en boodschappen die we willen uitdragen. We starten met een hoofdlijnenplanning, en werken de afzonderlijke mijlpalen nader uit. Daarbij geven we aan wat de hoofdboodschap van deze mijlpaal is, en werken we deze in 3 lagen nader uit. Ook schetsen we de achtergrond van de boodschap. Ten slotte leggen we de koppeling naar de verschillende doelstellingen die we met onze communicatie willen realiseren. Deze doelstellingen zijn in onderstaand overzicht alleen genummerd. De nummering correspondeert met de nummering in paragraaf 5.3.

Niet alle mijlpalen zijn in deze fase tot in detail omschreven. Dit zal in de loop der tijd verder worden aangevuld, mede op basis van het inzicht dat we gedurende de transitieperiode verkrijgen. Aanvullingen op deze planning verwerken we in een nieuwe versie van dit communicatieplan Wtp.

De reguliere pensioencommunicatie gaat ook gewoon door tijdens deze transitiefase. We nemen de in dit hoofdstuk gedefinieerde communicatiemomenten dan ook op in de reguliere communicatiejaarkalender (bijlage 4). Hiermee borgen we dat de inhoud van de Wtp-specifieke communicatie en de reguliere pensioencommunicatie op elkaar aan blijven sluiten. In de communicatiejaarkalender is een meer specifieke planning opgenomen. We houden hierbij rekening dat er voldoende tijd is ingeruimd om zeker te weten dat informatie aankomt. Als bijvoorbeeld een email niet aankomt, wordt de brief vervolgens voldoende tijdig verstuurd.

De concrete inhoud van de communicatie-uitingen tijdens de mijlpalen wordt afgestemd met de leden van de Portefeuille Pensioenzaken & Communicatie.

6.1 Mijlpalen communicatie



6.1.1 Mijlpaal 1: start communicatieplan Wtp

Mijlpaal	Het implementatie- en communicatieplan zijn ingediend bij DNB/AFM
Datum	Uiterlijk 13 juni 2025
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	De pensioenregeling van Bpf Koopvaardij gaat veranderen.
Niveau 1	Je bouwt pensioen op in, hebt pensioen opgebouwd in of ontvangt een pensioen uit de pensioenregeling van Bpf Koopvaardij. Dit pensioen gaat op 1 januari 2026 veranderen.
Niveau 2	De verandering raakt iedereen. Niet alleen deelnemers die nu nog steeds pensioen opbouwen, maar ook voormalige deelnemers en iedereen die al een pensioen ontvangt van Bpf Koopvaardij. We vertellen wat er in het implementatie- en communicatieplan staat. We nemen de deelnemer op hoofdlijnen mee in de wijzigingen van de regeling, zoals beschreven in paragraaf 5.1.2 van dit plan. Ook informeren we de deelnemer op welke momenten hij welke informatie van ons krijgt.
Niveau 3	Voor een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen en hoe deze met elkaar samenhangen verwijzen we naar het transitieplan en implementatieplan. Deze zijn beschikbaar op de website van het pensioenfonds.
Achtergrond	We zijn wettelijk verplicht om de deelnemer te informeren zodra het implementatie- en communicatieplan zijn ingediend, en om het implementatieplan op onze website beschikbaar te stellen. We nemen de deelnemers mee op de volgende onderdelen: • Hoe en wanneer gaan we deelnemers na indienen van het plan informeren • Wat zijn de belangrijkste boodschappen uit het communicatieplan • We geven inzicht in de belangrijkste verschillen tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via de reguliere digitale nieuwsbrief , die doorlinkt naar een nieuwsbericht op de website. Daarnaast communiceren we deze boodschap via onze social mediakanalen Facebook en LinkedIn . Ook actualiseren we de informatie op onze speciale landingspagina . We zorgen dat de informatie via verschillende middelen beschikbaar is. We betrekken de werkgevers in de communicatie, zodat zij hun werknemers attenderen op de berichtgeving.
Koppeling met doelstellingen	1, 2, 3, 4, 5, 6 en 7

6.1.2 Mijlpaal 2: procesupdate en toelichting op de regeling

Mijlpaal	Procesupdate en toelichting op de regeling
Datum	Q2 2025
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	De pensioenregeling van Bpf Koopvaardij gaat veranderen.
Niveau 1	Op 1 januari 2026 gaat het pensioen bij Bpf Koopvaardij veranderen. We zijn druk aan de slag met alle voorbereidingen hiervoor.
Niveau 2	We nemen de deelnemer mee in onderdelen van de nieuwe pensioenregeling, zoals omschreven in paragraaf 5.1.2. We kunnen nog geen persoonlijk inzicht bieden, maar we kunnen wel in woorden en beelden uitleggen wat de gevolgen kunnen zijn. Daarbij houden we ook in ogenschouw dat het belangrijk is om geen

	onrealistische verwachtingen bij de deelnemer te wekken. Ook informeren we de deelnemer op welke momenten hij welke informatie van ons krijgt.
Niveau 3	We geven een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen aan de hand van voorbeelden, met waar mogelijk een voorbeeldberekening. We zoomen in op onderwerpen zoals invaren, koopkrachtbehoud, de verwachtingen door scenariobedragen, compensatie, herverdeling en de mate van bijdrage aan de solidariteitsreserve en de werking van deze solidariteitsreserve. We vertellen een eerlijk verhaal over de positieve kanten van de nieuwe regeling, maar ook over de risico's van de nieuwe regeling.
Achtergrond	We geven een procesupdate: wat hebben we al gedaan, en wat gaat er de komende tijd gebeuren? Daarnaast geven we in kleine onderdelen uitleg van de nieuwe regels op basis van voorbeelden en uitleg over invaren.
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via ons jaarlijkse fysieke en digitale magazine Op Koers (niveau 1), en via de reguliere digitale nieuwsbrief (niveau 1), die doorlinkt naar een nieuwsbericht op de website. Daarnaast communiceren we deze boodschap via onze social mediakanalen Facebook en LinkedIn . Ook actualiseren we de informatie op onze speciale landingspagina op niveau 2 en 3. We zorgen dat de informatie via verschillende middelen beschikbaar is. We betrekken de werkgevers in de communicatie, zodat zij hun werknemers attenderen op de berichtgeving. Dat doen we niet alleen via de digitale nieuwsbrief, maar ook via de vergadering van de Commissie Arbeidszaken .
Koppeling met doelstellingen	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 en 11

6.1.3 Mijlpaal 3 Inzicht in pensioenbedragen vooraf

Mijlpaal	Inzicht in pensioenbedragen vooraf: eerste berekening
Datum	Q4 2025 (tussen 1 oktober en 1 december)
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	Jouw verwachte pensioen in de oude en de nieuwe regeling is bekend.
Niveau 1	Dit is jouw verwachte pensioen in de oude en de nieuwe regeling. We tonen alleen de meest relevante bedragen. Deze nemen we op in de voorbrief van de eerste berekening. Jouw pensioen in de oude regeling is berekend tot en met 31-12-2025. Jouw pensioen in de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2026.
Niveau 2	Alle andere wettelijk verplichte bedragen nemen we op in de bijlage bij de eerste berekening. We leggen uit waar het verschil in de bedragen vandaan komt, vanuit de verschillende perspectieven: oude en nieuwe regeling, opgebouwd en te bereiken pensioen, de diverse scenario's en – indien van toepassing – de compensatie. We benadrukken dat hier sprake is van schattingen, en dat de daadwerkelijke bedragen na de transitie kunnen afwijken en waarom dat is. We vertellen de deelnemer expliciet dat hij na de daadwerkelijke transitie opnieuw een berekening ontvangt.
Niveau 3	Deelnemers die nóg dieper op de inhoud in willen gaan, verwijzen we naar de informatie in het transitie- en implementatieplan. De downloads van deze documenten zijn beschikbaar op de website.
Achtergrond	We moeten verschillende bedragen in verschillende scenario's op verschillende momenten tonen, dit maakt de boodschap heel complex. We nemen de deelnemer gelaagd mee in zijn nieuwe pensioen (deel 1) aan de hand van prognosebedragen: wat betekenen de wijzigingen voor de individuele deelnemer (voor en na)? Met heldere communicatie streven we ernaar dat de deelnemer geen onrealistische verwachtingen van de hoogte van zijn pensioen heeft. Een voorbeeld van de eerste berekening hebben we opgenomen in bijlage 3.

	We sturen de eerste berekening nadat we het UPO over 2024 hebben verstuurd. We trekken deze twee momenten dus specifiek los van elkaar. Hiermee voorkomen we onduidelijkheid over de peildatum en het onderwerp van het bericht.
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via een persoonlijke fysieke brief of digitale brief via Mijn Koopvaardij , waarin we de belangrijkste informatie in twee lagen opnemen. Een gedetailleerde toelichting (laag 3) nemen we op op onze speciale landingspagina . De deelnemer kan de bedragen ook terugzien via Mijn Koopvaardij (zijn persoonlijke omgeving op de website). In onze communicatie sluiten we aan op de informatie zoals deze wordt opgenomen in het Servicedocument van de Pensioenfederatie over de transitieoverzichten.
Koppeling met doelstellingen	1, 2, 3, 4, 5, 6 en 8

6.1.4 Mijlpaal 4 Start nieuwe pensioenregeling

Mijlpaal	Start nieuwe pensioenregeling
Datum	1 januari 2026
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	De nieuwe pensioenregeling gaat van start.
Niveau 1	Vanaf nu neem je deel in de nieuwe pensioenregeling.
Niveau 2	We leggen de belangrijkste wijzigingen nog een keer helder uit, zonder op persoonlijke gevolgen in te gaan.
Niveau 3	We geven een gedetailleerde toelichting op de afzonderlijke wijzigingen.
Achtergrond	De nieuwe pensioenregeling start nu. Dit grijpen we als moment aan om de deelnemer nogmaals bewust te maken van het feit dat de pensioenregeling nu echt wijzigt en dat dit dus ook iets voor de deelnemer persoonlijk betekent. Omdat de communicatie in mijlpaal 3 en 5 heel dicht op dit moment zit, communiceren we niet uitgebreid maar maken we vooral gebruik van (verwijzingen naar) de informatie die al in een eerder stadium is gedeeld. Vanaf dit moment start ook de reguliere pensioencommunicatie vanuit de nieuwe pensioenregeling.
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via een digitaal nieuwsbericht . Via het nieuwsbericht verwijzen we door naar onze speciale landingspagina .
Koppeling met doelstellingen	1, 8, 9 en 11

6.1.5 Mijlpaal 5 Inzicht in definitieve pensioenbedragen

Mijlpaal	Inzicht in definitieve pensioenbedragen: tweede berekening
Datum	Q1/2 2026
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	Jouw pensioen in de oude en de nieuwe regeling is definitief bekend.
Niveau 1	Dit is jouw definitieve pensioen in de oude en de nieuwe regeling. We tonen alleen de bedragen, die zijn gebaseerd op het definitieve pensioenvermogen. Jouw pensioen in de oude regeling is berekend tot en met 31-12-2025. Jouw pensioen in de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2026.
Niveau 2	We gebruiken vergelijkende tabellen om de verschillen tussen de voorlopige en definitieve bedragen visueel weer te geven. Als er verschillen zijn tussen de bedragen zoals gecommuniceerd bij mijlpaal 3 ten opzichte van de bedragen in deze mijlpaal 5, leggen we uit waar deze verschillen door worden veroorzaakt.

Niveau 3	Deelnemers die nóg dieper op de inhoud in willen gaan, verwijzen we naar de informatie in het transitie- en implementatieplan. De downloads van deze documenten zijn beschikbaar op de website.
Achtergrond	We moeten verschillende bedragen in verschillende scenario's op verschillende momenten tonen, dit maakt de boodschap heel complex. We nemen de deelnemer gelaagd mee in zijn nieuwe pensioen (deel 2) aan de hand van het definitieve pensioenvermogen: wat betekenen de wijzigingen voor de individuele deelnemer (voor en na)? We sturen de tweede berekening gelijktijdig met het UPO over 2025, in de vorm van een TUPO (transitie-UPO). Dit doen we om te voorkomen dat de deelnemer met een apart UPO verouderde informatie zou ontvangen. De nieuwe regeling is immers al van kracht, dan kan het tot verwarring leiden als we met een 'regulier' UPO alsnog over de opbouw in de oude regeling zouden communiceren. Hiermee voorkomen we ook extra klantcontacten.
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via een persoonlijke fysieke brief of digitale brief via Mijn Koopvaardij (TUPO) , waarin we de belangrijkste informatie in twee lagen opnemen. Een gedetailleerde toelichting (laag 3) nemen we op op onze speciale landingspagina . De deelnemer kan de bedragen ook terugzien via Mijn Koopvaardij (zijn persoonlijke omgeving op de website). In onze communicatie sluiten we aan op de informatie zoals deze wordt opgenomen in het Servicedocument van de Pensioenfederatie over de transitieoverzichten.
Koppeling met doelstellingen	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 en 9

6.1.6 Mijlpaal 6 Nazorg

Mijlpaal	Nazorgfase: wij zijn er voor jou
Datum	Q3/4 2026
Doelgroep	Alle doelgroepen
Boodschap	Wij zijn er voor jou.
Niveau 1	Je hebt sinds 1 januari 2026 een nieuwe pensioenregeling. Wij staan voor je klaar als je iets wilt weten.
Niveau 2	n.v.t.
Niveau 3	n.v.t.
Achtergrond	Wij willen dat de deelnemer het gevoel heeft dat hij altijd met zijn vragen bij ons terecht kan, ook als het implementatietraject al is afgerond. Daarom blijven we nog enige tijd communiceren dat hij altijd contact met ons kan opnemen als er nog iets onduidelijk is.
Kanalen en middelen	We informeren de deelnemer via een digitaal nieuwsbericht . Via het nieuwsbericht verwijzen we door naar onze speciale landingspagina en naar onze Klanteninformatie .
Koppeling met doelstellingen	8

6.2 Onderbouwing kanalen en middelen

Bpf Koopvaardij heeft de beschikking over verschillende kanalen en middelen om de geformuleerde boodschappen uit te dragen. Het uitgangspunt is om zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande uitingen en kanalen, daar waar nodig aangevuld met nieuw te ontwikkelen “specials” om onze boodschap nog nadrukkelijker uit te kunnen dragen, passend bij de doelgroep. De reden dat Bpf

Koopvaardij hiervoor kiest, is deels ingegeven vanuit kostenoogpunt, en deels vanuit bekendheid en gemak voor de deelnemer.

Uit het deelnemersonderzoek 2024 is gebleken dat de reguliere communicatiemiddelen die nu worden ingezet, goed worden gewaardeerd. Er is op voorhand niet veel behoefte aan andere uitingen. Per communicatie-uiting beoordeelt Bpf Koopvaardij welk middel het beste kan worden ingezet, voor welke doelgroep en of de inzet van een nieuw middel van toepassing kan zijn. Te denken valt aan infographics, animaties, video's, vlogs, podcasts en interactieve tools zoals een chatbot. Daarbij nemen we de wensen van de deelnemers zoals uitgevraagd in het meest recente deelnemersonderzoek ook mee. De nadere uitwerking van de toepassing van de middelen vindt plaats in het jaarplan. Ook beoordelen we dan of een nadere segmentatie op leeftijd of doelgroep wenselijk is. Dat oordeel baseren we op onze ervaring op dat moment: krijgt onze Klanteninformatie bijvoorbeeld veel vragen van een specifieke leeftijdsgroep? Dan bekijken we of we onze communicatie op dat onderdeel nader kunnen segmenteren (op taal, kanaal of anderszins). Dat kan ook betekenen dat middelen naast elkaar worden gebruikt, ter versterking van de boodschap richting een of meerdere doelgroepen.

Bpf Koopvaardij kan zich qua omvang en vermogen niet meten met de grote bedrijfstakpensioenfondsen in Nederland. In termen van kosten per deelnemer moet Bpf Koopvaardij dan ook bij elke beleidsbeslissing een goede kosten-/batenafweging maken. Specifiek ten aanzien van communicatie betekent dit dat de synergie wordt gezocht met de reeds bestaande communicatie-uitingen en kanalen. Door gebruik te maken van hetgeen toch al wordt verstuurd en ontwikkeld, kan het fonds de kosten zoveel mogelijk beperken, zonder dat dit ten koste gaat van de effectiviteit van de boodschap. De deelnemer is al langer bekend met de gehanteerde middelen, en zal deze dan ook meteen herkennen.

Daar waar extra benadrukking van de boodschap is vereist (zoals bij het versturen van de persoonlijke prognosebedragen en definitieve bedragen) kunnen aanvullende, meer persoonlijke, middelen worden ingezet ter ondersteuning van de boodschap. Indien nodig, zal Bpf Koopvaardij ook andere partijen in de communicatie betrekken. Bpf Koopvaardij ziet de werkgever als de ultieme ambassadeur van de pensioenregeling. Deze staat minder op afstand dan het pensioenfonds, en kan dan ook als eerste loket fungeren als de werknemer een vraag heeft over zijn pensioen.

Door gebruik te maken van de bestaande communicatiekanalen en -middelen, wordt ook de onderlinge afstemming van de middelen geborgd. In de uitvoering van het bestaande reguliere communicatieplan wordt ook al rekening gehouden met de samenhang van de middelen. Zo vindt vanuit nieuwsbrieven regelmatig verwijzing plaats naar nadere informatie op de website. En wordt in individuele nieuwsberichten content uit het jaarlijkse Op Koers magazine herhaald. Door efficiënt met het informatieaanbod om te gaan, wordt een overkill aan informatie zo veel mogelijk voorkomen en blijft de consistentie van de boodschap behouden.

7 Monitoring en evaluatie

De basis voor de doelstellingen in dit communicatieplan Wtp is de 0-meting die we in de zomer van 2024 hebben uitgevoerd. De voortgang op de realisatie van de doelstellingen meten we op de volgende manieren:

- Eén keer per kwartaal via een online enquête waarin op een laagdrempelige manier de vinger aan de pols kan worden gehouden of de resultaten zich in de gewenste richting ontwikkelen.
- Via een 1-meting aan het einde van 2025 waarin de vragen uit de 0-meting opnieuw worden gesteld.
- Eén keer per kwartaal aan de hand van data-analyse van mailing-, web- en portaalstatistieken. Deze leggen we vast in een dashboard.
- Via de touchpoint-metingen die we op een aantal van onze klantreizen uitvoeren.
- Via het bespreken van de communicatie in onze deelnemersbijeenkomsten.

Daarnaast nemen we relevante inzichten uit de sector mee, net als input vanuit Klantinformatie. Dat is toch vaak het eerste loket waar deelnemers naar toe gaan als ze vragen hebben.

We onderzoeken nog of het ook haalbaar is om periodiek interviews onder deelnemers te houden. Op deze manier kan ook worden doorgevraagd op bepaalde onderdelen.

Onderbouwing vormen van effectmeting

We willen de deelnemer niet te vaak met onderzoeken belasten. Uit eerdere ervaring weten we dat hoe vaker we een deelnemer benaderen, hoe lager de response uiteindelijk wordt. Daarom passen we dit gedoseerd toe en maken we gebruik van verschillende manieren van metingen. De persoonlijke benadering via een online enquête en het jaarlijkse deelnemersonderzoek vullen we daarom aan met metingen die we zelf kunnen verrichten zonder dat we daarvoor de deelnemer hoeven te benaderen. Interviews houden we alleen met deelnemers die zelf op voorhand hebben aangegeven hieraan mee te willen werken.

Tussentijdse evaluatie voortgang metingen

Ieder kwartaal staan we in de Portefeuille Pensioenzaken en Communicatie stil bij de resultaten van de diverse tussentijdse metingen. We beoordelen de resultaten en inventariseren of we nog op de goed weg zijn om onze doelen te behalen. Indien dat niet het geval is, bepalen we welke concrete acties aanvullend op dit communicatieplan Wtp en het daaruit voortvloeiende communicatiejaarplan nodig zijn om de doelen wel te behalen. Indien nodig wordt dit communicatieplan Wtp aangepast. Een conclusie kan ook zijn dat de doelen te ambitieus zijn en tussentijds moeten worden bijgesteld.

Welke instrumenten we inzetten als we zien dat onze doelstellingen niet worden gehaald, kan op voorhand niet worden aangegeven. Dat is afhankelijk van de omstandigheden op het moment van constatering en de reeds gebruikte instrumenten. Bij de start van de daadwerkelijke uitvoering van de communicatie rondom een bepaalde mijlpaal plannen we altijd een moment in om terug te blikken op de afgelopen periode en daar lessen uit te trekken. Dat kan er ook toe leiden dat we andere, aanvullende of extra communicatie inzetten dan dat we eerder hebben onderkend.

Evaluatie aan het einde van de transitieperiode

Aan het einde van de transitieperiode evalueren we dit gehele communicatieplan Wtp. Als we aan het einde van transitieperiode constateren dat we een of meer doelen niet hebben gerealiseerd, bespreken we of, en zo ja, op welke wijze we deze in ons reguliere communicatiebeleids- en -jaarplan mee kunnen nemen.

8 Correctheid informatie

Het hoofddoel van onze communicatie tijdens de transitiefase is dat deelnemers en werkgevers vertrouwen hebben in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij. Een essentiële voorwaarde om dit vertrouwen waar te maken is de juistheid van de informatie die we communiceren. Dat geldt voor zowel de informatie over het huidige pensioenstelsel als de informatie over het nieuwe pensioenstelsel. In dit onderdeel beschrijven we de beheersmaatregelen die we nemen en hebben genomen om te zorgen voor een juiste inhoud.

We schonen onze administratie op om TWK-correcties te voorkomen

We sluiten aan bij de richtlijnen uit het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. We zorgen ervoor dat de data die we in onze systemen verwerken zo correct mogelijk is. Hiervoor is het project “dataherstel” ingericht. De verwachting is dat dit project op 31 juli 2025 alle openstaande verschillen op aanspraken die voortvloeien uit een aansluitingscontrole te hebben geanalyseerd en waar nodig hersteld. De aansluitingscontrole is uitgevoerd na overgang van het administratiesysteem dat door onze oude pensioenuitvoerder MN Services werd gebruikt, naar administratiesysteem MAP dat door onze nieuwe pensioenuitvoerder PGGM wordt gehanteerd. De acties die we in dat kader hebben uitgevoerd, zijn beschreven in het Implementatieplan.

We streven een hoog niveau van interne beheersing van onze bedrijfsprocessen na

Dit geldt niet alleen voor de huidige bedrijfsprocessen, maar ook voor de processen tijdens en na de transitie. In het implementatieplan hebben we beschreven welke beheersmaatregelen wij vanuit risicomanagementperspectief hebben gedefinieerd om de interne beheersing op niveau te houden.

We hanteren een vorderings- en herzieningsbeleid

Wij voeren onze pensioenregeling zo zorgvuldig mogelijk uit. Toch kan het gebeuren dat een pensioenaanspraak of ‘uitkering moet worden aangepast. Hiervoor hebben wij een beleid opgesteld, dat raadpleegbaar is op onze website. Op deze manier is het voor de deelnemer helder onder welke voorwaarden het pensioen al dan niet wordt aangepast.

We voeren jaarlijks een steekproefsgewijze controle uit op de juistheid van de UPO's

Dat doen we zowel vóór, tijdens als na de transitie.

We controleren periodiek onze procesbrieven

Het gaat hier om de automatisch gegenereerde brieven, zoals startbrieven, stopbrieven, brieven bij scheiding/einde relatie en brieven bij overlijden. Dat doen we zowel vóór, tijdens als na de transitie.

9 Risico's voor onze communicatie tijdens de overgangsfase

We hebben een aantal risico's voor onze communicatie tijdens de transitiefase gedefinieerd, en hebben bijbehorende beheersmaatregelen geformuleerd. Deze risico's hebben we – inclusief een risicoclassificatie - opgenomen in de risico-analyse van het volledige Wtp-project. Hierdoor worden de risico's op eenduidige wijze gemonitord.

Risico	Beheersmaatregel
De transitiedatum wordt uitgesteld nadat deze eerder al is gecommuniceerd, maar deelnemers hebben deze wijziging gemist waardoor ze andere beslissingen over hun pensioen hebben genomen.	- We monitoren doorlopend de voortgang op de mijlpalenplanning en sturen tijdig bij. - We plannen een extra communicatiemoment waarin we de boodschap brengen dat we de transitiedatum uitstellen. - In communicatie over life events tijdens de transitie wijzen we de deelnemer expliciet op de mogelijke invloed van het transitiemoment.
Door onbegrip, verschil in verwachtingen en geen draagvlak voor de nieuwe regeling bij de achterban met als gevolg klachten, geschillen en rechtszaken.	• Blijvend communiceren om tegenwicht te bieden aan de berichtgeving in media • Werkgevers betrekken bij communicatie (bijvoorbeeld vanuit fonds informatiemiddelen aan werkgevers leveren om werknemers te kunnen informeren over de aanstaande wijzigingen) • Gezamenlijke communicatie met sociale partners • We monitoren de respons die we krijgen in de contactmomenten die onze Klanteninformatie heeft met de deelnemers. Aan de hand van die input kunnen we in de gaten houden of we onze boodschappen op onderdelen moeten aanpassen.
Overbelasting van onze digitale kanalen.	• We plannen onze communicatiemomenten zodanig dat de toeloop naar de website beheersbaar blijft. Zo houden we bijvoorbeeld ook rekening met de planning van andere pensioenfondsen die bij dezelfde uitvoerder zitten. • We hanteren diverse communicatiekanalen om de afhankelijkheid van één kanaal te verminderen. Ook bieden we de mogelijkheid om telefonisch contact op te nemen, daarbij wel met inachtneming van het risico op gebrek aan voldoende capaciteit.

	De load balance van de portalen en website is vergroot en kan nog verder vergroot worden.
Transitiecommunicatie en reguliere communicatie lopen door elkaar heen, wat het geheel onoverzichtelijk maakt waardoor de deelnemer het niet meer begrijpt.	- We nemen de communicatiemomenten uit dit Communicatieplan Wtp op in de reguliere jaarplanning van het fonds. Daarmee borgen we dat onze reguliere uitingen aansluiten op de transitie-communicatie en vice versa. We vermelden duidelijk op welke periode de informatie betrekking heeft, en welke gevolgen de informatie heeft voor het pensioen van de deelnemer. - We hebben in onze procescommunicatie speciale aandacht voor de gevolgen van een life event voor de pensioenopbouw volgens de nieuwe regels. Als een deelnemer tijdens de transitiefase in een life event terechtkomt, en dit heeft gevolgen voor zijn pensioen, vermelden we dit specifiek in de communicatie over het betreffende life event.
Deelnemers zijn zich niet tijdig bewust van een andere wijze van opbouw en uitkering en impact van invaren en consequenties hierdoor voor hun pensioen en keuzes.	- Blijvend communiceren om de boodschap te blijven herhalen. - Communicatie tijdens life events krijgt speciale aandacht, zodat de samenhang met en de gevolgen van de transitie voor de uitkering duidelijk zijn.
Onvoldoende bereik van onze doelgroepen	- We maken gebruik van meerdere talen (NL en EN) en kanalen om een breed publiek te bereiken op de wijze die voor het individu gewenst is. - We communiceren tijdig tijdens life events dat deze invloed kunnen hebben op de situatie rondom invaren (vóór of na de ingangsdatum van het pensioen). - Er komen meer communicatiemomenten. In deze extra momenten nemen we alle deelnemers mee in de stappen van de transitie en de gevolgen hiervan voor hun pensioen.
Externe factoren als negatieve berichtgeving in de media of ongunstige politieke ontwikkelingen kunnen het sentiment onder deelnemers negatief beïnvloeden.	- We communiceren proactief en transparant om misverstanden te voorkomen. - We houden de media in de gaten zodat we snel kunnen reageren op negatieve berichtgeving met feitelijke en geruststellende informatie via onze website en nieuwsbrieven.

	• We monitoren de respons die we krijgen in de contactmomenten die onze Klanteninformatie heeft met de deelnemers. Aan de hand van die input kunnen we in de gaten houden of we onze boodschappen op onderdelen moeten aanpassen.
Er is onvoldoende capaciteit beschikbaar voor communicatie met de deelnemer	• We maken gebruik van een chatbot die een groot deel van de eenvoudiger vragen kan afvangen. • We maken in een aantal processen gebruik van automatische emailbehandeling. • We hanteren een flexibele schil, zodat bij (verwachte) piekmomenten extra mankracht kan worden ingezet. • Tijdige berichtgeving bij langere behandelzeiten (bv via berichten op website/portalen en in de nieuwsbrief)

Indien een van bovenstaande situaties zich voordoet, kunnen we besluiten om onze communicatie op een later moment in te zetten dan vooraf gepland, of om de inhoud van onze communicatie nader aan te scherpen. Welke beslissing in welke situatie wordt genomen, kan op voorhand niet worden aangegeven. Dat is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Bij de start van de daadwerkelijke uitvoering van de communicatie rondom een bepaalde mijlpaal plannen we altijd een moment in om terug te kijken op de afgelopen periode en daar lessen uit te trekken.

Indien nodig vallen we terug op ons bedrijfscontinuïteitsplan. Dit plan bevat de stappen en maatregelen om de continuïteit te herstellen bij noodsituaties of incidenten (zoals beveiligingsincidenten, ICT-incidenten, integriteitsincidenten, operationele incidenten of overige incidenten). Hoe de communicatie plaatsvindt in het geval van een noodsituatie of incident is in een apart hoofdstuk van het bedrijfscontinuïteitsplan beschreven. Het plan omschrijft hoe de communicatie met autoriteiten plaatsvindt, hoe de interne en externe communicatiestromen verlopen en hoe de publieke communicatie wordt ingevuld.

Bijlage 1 Overzicht communicatie tot nu toe

In deze bijlage geven we een overzicht van alle communicatie die in het kader van de overgang naar de nieuwe pensioenregels heeft plaatsgevonden in fase 1, de fase tot aan de startdatum van dit communicatieplan Wtp.

Datum	Onderwerp	Kanaal	Doelgroep	URL
3-7-2020	Pensioenakkoord belangrijke stap verder	nieuwsbericht op www.koopvaardij.nl	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/berichten/pensioenakkoord-belangrijke-stap-verder/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/messages/pension-agreement-an-important-step-further/
16-9-2020	Nieuwe pensioenstelsel (waarom, wat blijft, wat verandert)	landingspagina op www.koopvaardij.nl	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/
16-9-2020	Antwoord op veelgestelde vragen over het nieuwe pensioenstelsel	pagina op www.koopvaardij.nl	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/
16-9-2020	Tijdlijn (welke stappen zetten we naar de nieuwe pensioenregeling)	pagina op www.koopvaardij.nl	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/tijdlijn/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/timeline/
1-2-2021	Nieuw pensioenstelsel in de maak	Bericht in PensioenPeiling	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/media/j0xjmzqt/pensioenpeiling-februari-2021-2.pdf EN: https://www.koopvaardij.nl/media/m3pnd2mt/pensioenpeiling-en-february-2021-2.pdf
1-7-2021	Op weg naar een nieuw pensioenstelsel	artikel in Op Koers	Alle doelgroepen	https://opkoers.koopvaardij.nl/nl-nummer-2/nieuw-pensioenstelsel
1-9-2021	Vorbereiding op komst nieuw pensioenstelsel	Bericht in nieuwsbrief	Werkgevers	https://x4hss.mjt.lu/nl2/x4hss/mk81p.html?hl=en

1-12-2021	Er wordt gewerkt aan een nieuw pensioenstelsel	Bericht in Werkgeverscirculaire	Werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/media/s2gdqrx2/werkgeverscirculaire_2021_nl.pdf
30-12-2022	Het nieuwe pensioenstelsel komt eraan. Maar wat blijft hetzelfde en wat gaat er veranderen? En wat betekent het nieuwe stelsel voor u?	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel
23-3-2023	Nieuwe regels voor pensioen een stap verder	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	
31-5-2023	Eerste Kamer is akkoord met nieuwe regels voor pensioen	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	
31-5-2023	Eerste Kamer is akkoord met nieuwe regels voor pensioen	nieuwsbericht op www.koopvaardij.nl	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/berichten/eerste-kamer-is-akkoord-met-nieuwe-regels-voor-pensioen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/messages/dutch-senate-has-agreed-to-the-new-pension-rules/
22-6-2023	Eerste Kamer is akkoord met nieuwe regels voor pensioen	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	
3-7-2023	Het nieuwe pensioenstelsel: zo zit het	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	
3-7-2023	Het nieuwe pensioenstelsel: zo zit het	nieuwsbericht op www.koopvaardij.nl	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/berichten/het-nieuwe-pensioenstelsel-zo-zit-het/

				EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/messages/the-new-pension-system-here-s-how-it-works/
17-7-2023	Het nieuwe pensioenstelsel: zo zit het	artikel in Op Koers	Alle doelgroepen	NL: https://opkoers.koopvaardij.nl/nl-nummer-4/nieuwe-pensioenregels EN: https://opkoers.koopvaardij.nl/uk-nummer-4/new-pension-rules
22-8-2023	Een nieuw pensioenstelsel: wat betekent dat voor u?	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	
22-8-2023	Wtp campagne SZW	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/
21-9-2023	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel - Voor wie gelden de nieuwe regels?	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/
25-10-2023	Uitleg over het nieuwe pensioen	Pensioenbijeenkomst in Dordrecht	Actieve deelnemers Gepensioneerden	Evenementen - Koopvaardij
16-11-2023	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel - Waar staan we met de nieuwe pensioenregeling?	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/
22-11-2023	Uitleg over het nieuwe pensioen	Pensioenbijeenkomst in Assen	Actieve deelnemers Gepensioneerden	Evenementen - Koopvaardij
27-11-2023	Uitleg over het nieuwe pensioen	Pensioenbijeenkomst in Hoofddorp	Actieve deelnemers Gepensioneerden	Evenementen - Koopvaardij
1-12-2023	Veelgestelde vragen	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	

14-12-2023	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel - Wat is het verschil tussen de solidaire regeling en de flexibele regeling?	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/
9-1-2024	Wijzigingen in de regeling	bericht in Werkgeverscirculaire	Werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/media/53lb41oa/werkgeverscirculaire_2024.pdf
31-1-2024	Uitleg van het begrip “pensioenpot”	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	https://www.linkedin.com/posts/bpfkoopvaardij_nieuwepensioenstelsel-pensioenwet-bpfkoopvaardij-activity-7158489184452685826-sMq1?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
1-3-2024	Uitleg van het begrip “invaren”	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	https://www.linkedin.com/posts/bpfkoopvaardij_nieuwepensioenstelsel-pensioenwet-bpfkoopvaardij-activity-7169285321967271940-1zuO?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
27-3-2024	Uitleg van het begrip “solidariteits-reserve”	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	https://www.linkedin.com/posts/bpfkoopvaardij_nieuwepensioenstelsel-pensioenwet-bpfkoopvaardij-activity-7178752681136594944-UydH?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
11-4-2024	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel - Hoe wordt er belegd in het nieuwe stelsel?	Bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/
20-6-2024	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel - Wanneer stapt Bpf Koopvaardij over naar de nieuwe regels voor pensioen?	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/

10-7-2024	De nieuwe pensioenregels - alles wat u moet weten	Artikel in Op Koers	Alle doelgroepen	NL: https://opkoers.koopvaardij.nl/nl-nummer-5/pensioen EN: https://opkoers.koopvaardij.nl/uk-nummer-5/pension
6-9-2024	Alles wat u moet weten over de nieuwe pensioenregels	bericht op socialmediakanalen	Alle doelgroepen	https://www.linkedin.com/posts/bpfkoopvaardij_alles-wat-u-moet-weten-over-de-nieuwe-pensioenregels-activity-7237761456518180867-wYKf?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
19-9-2024	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel	bericht in nieuwsbrief	Alle doelgroepen	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ EN: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/
23-10-2024	Uitleg over het nieuwe pensioen	Pensioenbijeenkomst Zwolle	Alle doelgroepen	
30-10-2024	Uitleg over het nieuwe pensioen	Pensioenbijeenkomst Breukelen	Alle doelgroepen	
20-11-2024	Uitleg over het nieuwe pensioen	Pensioenbijeenkomst Ridderkerk	Alle doelgroepen	
6-12-2024	Meer weten over het nieuwe pensioenstelsel? Kijk dan op onze website. U vindt daar ook de veelgestelde vragen.	bericht op socialmediakanalen	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/
18-12-2024	Vragen over het nieuwe pensioenstelsel - Hoe wordt voorkomen dat pensioenen in de	bericht in nieuwsbrief	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	NL: https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/about-us/news/new-pension-system/faq/

	nieuwe regeling te hard dalen?			
19-12-2024	Wijzigingen in de regeling	bericht in Werkgeverscirculaire	werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/media/215jl4gx/werkgeverscirculaire_2025.pdf
20-1-2025	Publieksversie transitieplan	pdf op www.koopvaardij.nl	ex-deelnemers	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/ex-deelnemer/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/
20-1-2025	Publieksversie transitieplan	pdf op www.koopvaardij.nl	gepensioneerden	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/gepensioneerd/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/
20-1-2025	Publieksversie transitieplan	pdf op www.koopvaardij.nl	deelnemers	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/deelnemer/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/
20-1-2025	Volledige transitieplan	pdf op www.koopvaardij.nl	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/transitieplan/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/
20-1-2025	Nieuwe pensioenregeling voor ex-deelnemers	pagina op www.koopvaardij.nl	ex-deelnemers	https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/ex-deelnemer/
20-1-2025	Nieuwe pensioenregeling voor gepensioneerden	pagina op www.koopvaardij.nl	gepensioneerden	https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/gepensioneerd/
20-1-2025	Nieuwe pensioenregeling voor deelnemers	pagina op www.koopvaardij.nl	deelnemers	https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/deelnemer/
20-1-2025	Transitieplan: nieuwe regels voor onze pensioenregeling	pagina op www.koopvaardij.nl	actieve deelnemers inactieve deelnemers	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/transitieplan/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/

			gepensioneerden werkgevers	
20-1-2025	De afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn definitief	bericht in nieuwsbrief	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/transitieplan/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/
20-1-2025	De afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn definitief	nieuwsbericht op www.koopvaardij.nl	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	NL: https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/transitieplan/ ENG: https://www.koopvaardij.nl/en/new-pension-system/transition-plan/
21-1-2025	De afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn definitief. De afgelopen tijd zijn de sociale partners – dat zijn de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers samen – druk bezig geweest met het maken van afspraken over de nieuwe pensioenregeling. Die afspraken zijn	bericht op socialmediakanalen	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/berichten/de-afspraken-over-de-nieuwe-pensioenregeling-zijn-definitief/

	nu definitief, en staan in het 'transitieplan'. Dit vindt u op onze website.			
24-1-2025	ontwikkelingen rondom nieuwe pensioenregeling	nieuwsbericht op www.koopvaardij.nl	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/berichten/bpf-koopvaardij-volgt-de-ontwikkelingen-rondom-de-nieuwe-pensioenregeling-op-de-voet/
30-1-2025	Mensen worden steeds ouder en werken niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever. De regels van nu passen hierdoor niet meer zo goed bij deze tijd. Daarom hebben de vakbonden, werkgevers en de overheid samen afspraken gemaakt over nieuwe regels, met behoud van het goede! Zo houden we één van de beste pensioenstelsels ter	bericht op socialmediakanalen	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/

	wereld. Heeft u meer vragen over het nieuwe pensioenstelsel? U vindt antwoord op de meestgestelde vragen op onze website			
21-2-2025	Het lijkt misschien onlogisch dat er nieuwe regels komen voor ons pensioen. Toch zijn de nieuwe regels nodig, maar we behouden het goede. De huidige regels passen namelijk niet meer zo goed bij deze tijd. Daarom hebben de vakbonden, de werkgevers en de overheid samen afspraken gemaakt over regels die beter bij deze tijd passen. Zo houden we een van de beste	bericht op socialmediakanalen	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/veelgestelde-vragen/

	pensioenstelsels ter wereld. Heeft u ook een vraag over de nieuwe pensioenregels? Misschien staat het antwoord dat u zoekt wel op onze website. U vindt alle veelgestelde vragen op			
28-2-2025	U kunt erop vertrouwen dat u pensioen blijft ontvangen zolang u leeft. Ook met de nieuwe regels is dat zo afgesproken. We zorgen er samen voor dat er altijd pensioen voor u is, hoe oud u ook wordt.	bericht op socialmediakanalen	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	
4-3-2025	pensioenpeiling	pdf op www.koopvaardij.nl	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/media/gkvkpc45/kvd804-2-pensioenpeiling_2025.pdf

4-3-2025	pensioenpeiling	nieuwsbericht op www.koopvaardij.nl	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/over-ons/nieuws/berichten/uw-pensioenregeling-in-2025/
25-3-2025	Tijdljn Wtp	pagina op www.koopvaardij.nl		https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/tijdljn/
28-3-2025	Op 1 januari 2026 gaat Bpf Koopvaardij over op de nieuwe pensioenregels. In onze tijdljn ziet u welke stappen we zetten om te komen tot de nieuwe pensioenregels. Zo blijft u op de hoogte van wat er speelt.	bericht op socialmediakanalen	actieve deelnemers inactieve deelnemers gepensioneerden werkgevers	https://www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioenstelsel/tijdljn/?utm_source=linkedin&utm_medium=social&utm_campaign=tijdljn

Bijlage 2 Resultaten 0-meting

De resultaten van de 0-meting onder de deelnemers van Koopvaardij zien er als volgt uit.

Doelstellingen	Resultaten			
	Totaal	Actieven	Gewezen deelnemers	Pensioengerechtigden
Deelnemers hebben vertrouwen in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij	50%	43%	43%	51%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat de pensioenregeling van Bpf Koopvaardij gaat veranderen	66%	55%	61%	70%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat het pensioenvermogen gaat meebewegen met de economie, en dat de hoogte van het pensioen niet op voorhand vaststaat	69%	59%	73%	--
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat het pensioen kan schommelen, maar dat dit zo stabiel mogelijk wordt gehouden	75%	59%	76%	78%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat:				
• er afspraken zijn gemaakt over compensatie	45%	40%	43%	47%
• het doel van de compensatie is het beperken van achteruitgang bij invaren	46%	39%	45%	48%
• de compensatie voorwaardelijk is	40%	36%	37%	42%
• de hoogte van de compensatie afhangt van de beschikbare middelen van het fonds op het moment van omzetten	45%	38%	41%	47%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat het pensioen dat zij tot 1 januari 2026 hebben opgebouwd op 1 januari 2026 wordt omgezet naar de nieuwe regels en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen	60%	48%	57%	63%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat hun pensioen op 1 januari 2026 wordt omgezet naar de nieuwe regels en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen	57%	47%	57%	59%
De doelgroep waardeert de communicatie van Bpf Koopvaardij tijdens en na de transitie met minimaal een X op de volgende onderdelen:				
• transparantie	6,8	6,6	6,6	6,9
• zorgvuldigheid	6,9	6,7	6,8	7,0
• duidelijkheid	6,6	6,3	6,5	6,8
X% van degenen die in de afgelopen 12 maanden de website heeft bezocht, vindt dat de informatie die daarop te vinden is heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling	70%	68%	70%	70%
Eind 2026 heeft X% van de doelgroep de informatie over het omgezette pensioenvermogen bekeken.	--	--	--	--
X% van de doelgroep heeft in het afgelopen jaar minimaal 1x hun pensioeninformatie bekeken via Mijn Koopvaardij of www.mijnpensioenoverzicht.nl	64% 60%	66% 62%	60% 76%	65% 55%

De resultaten van de 0-meting onder de werkgevers van Koopvaardij zien er als volgt uit.

Doelstellingen	Resultaten
Werkgevers hebben vertrouwen in (de overgang naar) de nieuwe pensioenregeling van Bpf Koopvaardij	niet gemeten
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat de pensioenregeling van Bpf Koopvaardij gaat veranderen	93%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat het pensioenvermogen gaat meebewegen met de economie, en dat de hoogte van het pensioen niet op voorhand vaststaat	60%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat het pensioen kan schommelen, maar dat dit zo stabiel mogelijk wordt gehouden	67%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat: • er afspraken zijn gemaakt over compensatie • het doel van de compensatie is het beperken van achteruitgang bij invaren • de compensatie voorwaardelijk is • de hoogte van de compensatie afhangt van de beschikbare middelen van het fonds op het moment van omzetten	64% 47% 47% 40%
X% van de doelgroep weet eind 2025 dat het pensioen dat de deelnemers tot 1 januari 2026 hebben opgebouwd op 1 januari 2026 wordt omgezet naar de nieuwe regels en dat deze omzetting gevolgen heeft voor hun persoonlijke pensioen	60%
De doelgroep waardeert de communicatie van Bpf Koopvaardij tijdens en na de transitie met minimaal een X op de volgende onderdelen: • transparantie • zorgvuldigheid • duidelijkheid	6,7 6,7 6,7
X% van degenen die in de afgelopen 12 maanden de website heeft bezocht, vindt dat de informatie die daarop te vinden is heeft bijgedragen aan een beter begrip van de nieuwe pensioenregeling	86%

Bijlage 3 Voorbeeld eerste berekening

Onderwerp: voorlopige berekening van uw pensioen in 2026

Geachte {Geslacht deelnemer + achternaam},

U bouwt pensioen op bij Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (Bpf Koopvaardij). Vanaf 1 januari 2026 hebben wij een nieuwe pensioenregeling. Alle pensioenen worden dan in 1 keer omgezet naar de nieuwe regeling. Ook uw pensioen. In deze brief leest u welk pensioen u van ons kunt verwachten.

In het voorjaar van 2026 ontvangt u een tweede brief van ons met daarin de definitieve berekening van uw pensioen. Dan maken wij voor u een berekening met de meest actuele bedragen.

De voorlopige berekening van uw nieuwe pensioen

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Verwacht pensioen	€ <OP189>	<OP1289>

- Deze bedragen zijn bruto per jaar.
- Bij deze berekening gaan wij ervan uit dat u pensioen bij ons blijft opbouwen tot <OP1137>.
- Meer uitleg over deze bedragen vindt u bij punt 4 in de bijlage.

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Partnerpensioen bij overlijden	€ <PP1106>	€ <PP1206>

- Deze bedragen zijn bruto per jaar.
- U ziet hier de hoogte van het partnerpensioen zolang u bij ons pensioen opbouwt en overlijdt voor <OP1137>.
- Meer uitleg over deze bedragen vindt u bij punt 5 in de bijlage.

Extra berekeningen met uitleg in de bijlage

U vindt in de bijlage meer informatie over:

- uw pensioen in de huidige en nieuwe regeling;
- de hoogte van het partner- en wezenpensioen als u overlijdt;
- uw pensioenvermogen.

Goed om te weten: alle berekeningen staan ook overzichtelijk samengevat in uw persoonlijke omgeving in Mijn Koopvaardij.



Hulp nodig bij deze brief?

Meer informatie én antwoorden op veelgestelde vragen over onze nieuwe pensioenregeling vindt u op www.koopvaardij.nl/nieuw-pensioen. Of scan de QR-code.

Heeft u nog vragen?

Wij zijn telefonisch bereikbaar op 088-0079899. U kunt ons ook een bericht sturen via het contactformulier op www.koopvaardij.nl/deelnemer/contactformulier. Wij helpen u graag!

Met vriendelijke groet,

Rob Krijgsman
manager pensioenadministratie

Bijlage: voorlopige berekeningen van uw pensioen in 2026

Bijlage: voorlopige berekeningen van uw pensioen in 2026

In deze bijlage vindt u:

1. Uw persoonlijke gegevens op [peildatum]
2. Wat ontvangt u op <OP1137> van ons als u pensioen blijft opbouwen?
3. Wat ontvangt u op <OP1137> van ons als u op [peildatum] stopt met pensioen opbouwen?
4. Wat ontvangt u als het mee- of tegenzit met de economie?
5. Wat ontvangt uw [eventuele] partner als u overlijdt?
6. Wat ontvangen uw (eventuele) kinderen als u overlijdt?
7. Uw verwachte pensioenvermogen op 1 januari 2026

Goed om te weten:

- In de brief en deze bijlage zijn alle bedragen bruto per jaar.
- De pensioenen baseren we op voorlopige berekeningen en zijn inschattingen.
- Het kan zijn dat uw persoonlijke situatie tussen september 2025 en januari 2026 verandert. Bijvoorbeeld doordat u meer of minder gaat werken. Daardoor verandert ook uw verwachte pensioen.
- Onze (financiële) situatie kan ook veranderen, waardoor onze dekkingsgraad verandert. Ook daardoor veranderen bedragen.
- Alle veranderingen nemen we mee in de berekening die u in het voorjaar van 2026 ontvangt.
- [Wij hebben bij het ouderdomspensioen rekening gehouden met uw scheiding(en).]

1. Uw persoonlijke gegevens op [1 september 2025]

Naam		[Naam deelnemer incl tussenvoegsels en voorletters]
Geboortedatum		DatumGeboorte
Klantnummer		klantnummer

Uw partner		
Naam		NaamPartner
[Geboortedatum]		DatumGeboortePartner]

Uw pensioengegevens		
Pensioenfonds		Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (Bpf Koopvaardij)
Uw pensioenregeling tot en met 31 december 2025		Uitkeringsovereenkomst
Uw pensioenregeling vanaf 1 januari 2026		Solidaire premieregeling
[Start opbouw pensioen		<OP38>]
Pensioenleeftijd		<OP1137>
Totale premiepercentage		25,9%
Voltijd salaris dat meetelt voor uw pensioenregeling:		<OP25>
Percentage dat u werkt in verhouding tot een volledig dienstverband		<OP24>
U bouwt geen pensioen op over (franchise)		€<OP22>
Pensioengrondslag		<OP23>

2. Wat ontvangt u op <OP1137> van Bpf Koopvaardij als u blijft opbouwen?

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Verwacht pensioen	€ <OP1105>	€ <OP1205>

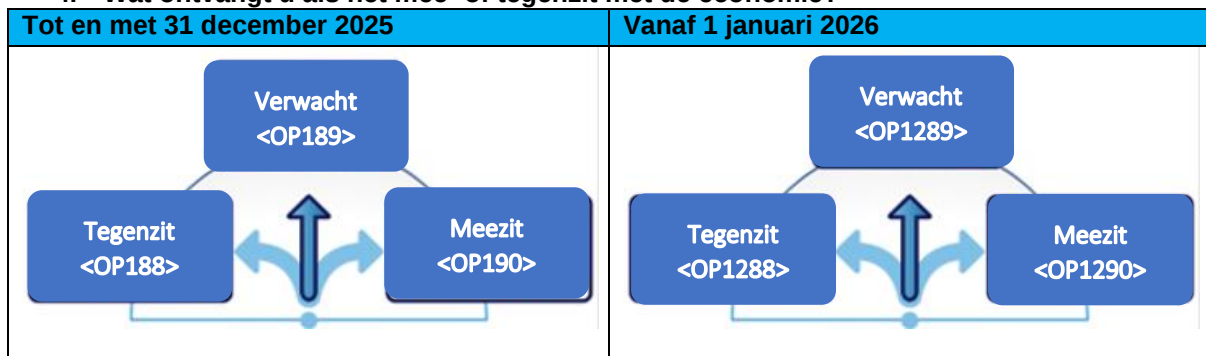
- Het bedrag tot en met 31 december 2025 is wat u kon bereiken in de huidige pensioenregeling. Hierbij hielden wij geen rekening met toekomstige pensioenverhogingen. In het bedrag vanaf 2026 nemen wij verwachte pensioenverhogingen wel mee, omdat wij winsten uit beleggingen direct aan uw pensioenvermogen toevoegen.

3. Wat ontvangt u op <OP1137> van Bpf Koopvaardij als u op 31 december 2025 stopt met opbouwen?

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Verwacht pensioen	€ <OP1101>	€ <OP1201>

- Het bedrag tot en met 31 december 2025 is wat u tot dan heeft opgebouwd, zonder rekening te houden met toekomstige pensioenverhogingen. In het bedrag vanaf 2026 nemen wij verwachte pensioenverhogingen wel mee, omdat wij winsten uit beleggingen direct aan uw pensioenvermogen toevoegen.

4. Wat ontvangt u als het mee- of tegenzit met de economie?



- Bij de berekening van dit pensioen houden we rekening met de koopkracht. Zo ziet u wat u met uw pensioen zou kunnen kopen.
- Het bedrag onder 'verwacht' ziet u ook op de eerste pagina van de brief.

Uitleg over de verschillen

[U ziet dat de bedragen volgens de nieuwe pensioenregeling ver uit elkaar liggen. Door de nieuwe regels kan uw pensioen namelijk sneller omhooggaan als het economisch goed gaat. In slechte tijden kan het ook omlaaggaan.]

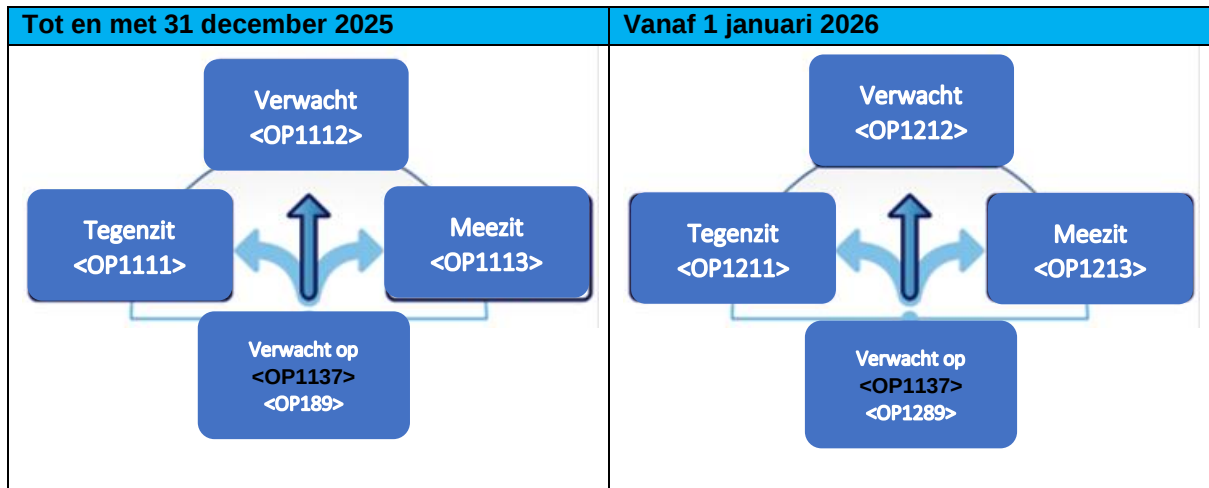
[Zit het economisch mee, dan verwachten wij in de nieuwe regeling een hoger pensioen dan in de huidige regeling. Dat komt doordat we de winsten uit de beleggingen direct toevoegen aan uw pensioenvermogen.]

[We verwachten dat uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling lager is dan in de huidige regeling. Daarom vullen wij in 2026 uw pensioenvermogen eenmalig aan met een compensatie. Zie ook onder punt 7 van deze bijlage.]

[We verwachten een hoger pensioen voor u. In de nieuwe regeling beleggen we met meer risico dan nu. Maken we winst op onze beleggingen? Dan voegen we de winst direct toe aan uw pensioenvermogen. Daardoor groeit uw pensioenvermogen sneller. Beleggingen vallen misschien ook tegen. We beleggen voor u met meer risico dan nu, want we kunnen tegenvallers beter opvangen als u nog lang bij ons opbouwt.]

[We verwachten een hoger pensioen voor u. Maken we winst op onze beleggingen? Dan voegen we de winst direct toe aan uw pensioenvermogen. Daardoor groeit uw pensioenvermogen sneller. Beleggingen vallen misschien ook tegen. Daarom beleggen we met minder risico als uw pensioen dichterbij komt.]

Wat ontvangt u als het mee- of tegenzit met de economie op <PensioenleeftijdPlus10Jaar>?



Hierboven ziet u de berekening van uw pensioen als het meezit of juist tegenzit. Het verschil is dat het hier om bedragen gaat op <PensioenleeftijdPlus10Jaar>. Zo ziet u wat dan de koopkracht is van uw pensioen.

5. Wat ontvangt uw [eventuele] partner als u overlijdt?

U heeft bij ons partnerpensioen opgebouwd. Ook als u geen partner heeft. Gaat u met pensioen en heeft u geen partner? Dan ontvangt u zelf een hoger pensioen. Heeft u wel een partner? Dan ontvangt uw partner pensioen van ons wanneer u overlijdt. Dit heet partnerpensioen.

U heeft bij ons partnerpensioen opgebouwd.

- Bij 5a ziet u het partnerpensioen als u voor <OP1137> overlijdt.
- Bij 5b vindt u de berekening wanneer u overlijdt nadat u met pensioen bent.
- [Deze bedragen zijn bedoeld voor uw huidige of toekomstige partner. De uitkering voor uw ex-partner(s) is hier al vanaf.]

5a. Partnerpensioen als u voor <OP1137> overlijdt en nog pensioen bij ons opbouwt

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Partnerpensioen	€ <PP1106>	€ <PP1206>

Hier bestaat het partnerpensioen uit:

	Vanaf 2026
Opgebouwd in de regeling tot en met 31 december 2025	€ <PP1209>
Partnerpensioen in de regeling vanaf 2026 (25% salaris)	€ <PP1208>
Pensioen voor uw partner	€ <PP1206>

- Heeft u voor 2026 al partnerpensioen opgebouwd? Dan heeft uw partner daar ook recht op.
- Uw opgebouwde partnerpensioen tot en met 2025 wordt ook omgezet naar een pensioenvermogen.
- Dit pensioenvermogen groeit door winst op onze beleggingen. Het vermogen daalt bij verliezen. We beleggen voor het partnerpensioen met minder risico. Daardoor houden wij het pensioen zo stabiel mogelijk.
- Overlijdt u? Dan betalen wij uit dit vermogen elke maand het partnerpensioen, zolang uw partner leeft.
- Uw partner ontvangt levenslang daarnaast 25% van het salaris waarover u pensioen opbouwt.
- ä
- Bij de berekening van dit pensioen houden we geen rekening met de koopkracht.

5b. Partnerpensioen als u overlijdt nadat u met pensioen bent

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Partnerpensioen	€ <PP1110>	€ <PP1210>

- De berekening gaat ervan uit dat u pensioen bij ons blijft opbouwen tot uw AOW-datum.
- Uw partner ontvangt levenslang 70% van het pensioen dat u ontving.
- Deze uitkering kan nog veranderen. Dit hangt af van de keuzes die u maakt als u met pensioen gaat.
- Heeft u voor 2026 al partnerpensioen opgebouwd? Dan heeft uw partner daar ook recht op. Dit is meegenomen in het bedrag.

6. Wat ontvangen uw (eventuele) kinderen als u overlijdt?

Heeft u kinderen? Dan ontvangen zij misschien een pensioen van ons als u overlijdt. Dit heet wezenpensioen. In de nieuwe regeling ontvangen zij dit bedrag tot ze 25 jaar zijn. Daarna stopt het.

- Bij 6a ziet u het wezenpensioen als u voor <OP1137> overlijdt en nog pensioen bij ons opbouwt.
- Bij 6b vindt u de berekening nadat u met pensioen bent.

6a. Wezenpensioen als u overlijdt voor <OP1137> en nog pensioen bij ons opbouwt

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Wezenpensioen (per kind)	€ <WZP1106>	€ <WZP1206>

Hier bestaat het wezenpensioen uit:

	Vanaf 2026
Wezenpensioen per kind in de nieuwe regeling (10% salaris)	€ <WZP1208>
Opgebouwd wezenpensioen tot en met 31 december 2025	€ <WZP1209>
Wezenpensioen per kind	€ <WZP1206>

- Uw kinderen ontvangen bij overlijden 10% van uw salaris, als u bij ons pensioen opbouwt.
- U heeft voor 2026 al wezenpensioen opgebouwd, daar hebben uw kinderen ook recht op.

6b. Wezenpensioen als u overlijdt nadat u met pensioen bent

	Tot en met 31 december 2025	Vanaf 1 januari 2026
Wezenpensioen per kind	€ <WZP1110>	€ <WZP1210>

- De berekening gaat ervan uit dat u tot uw pensioen bij ons blijft opbouwen tot AOW-datum.
- Als u na uw pensioendatum overlijdt, ontvangen uw kinderen een wezenpensioen van 14% van uw pensioen.
- Heeft u voor 2026 wezenpensioen opgebouwd? Dan is dit meegenomen in het bedrag.
- Daarnaast is er een verschil in de nieuwe en huidige regeling. In de nieuwe regeling houden we bij dit bedrag rekening met de verwachte winst en verliezen op onze beleggingen. Dit doen we in de huidige regeling niet.

7. Uw pensioenvermogen vanaf 2026

Uw pensioenvermogen uit de regeling tot en met 31 december 2025	€ <OP1102>
[Verwachte eenmalige compensatie]	[€ <OP1103>]
Verwacht pensioenvermogen op 1 januari 2026	€ <OP1104>

- Uw opgebouwde pensioen tot en met 2025 wordt omgezet naar een pensioenvermogen.
- U krijgt op 1 januari 2026 uw eigen pensioenvermogen. Dit is uw persoonlijke deel van het totale vermogen van Bpf Koopvaardij. Dat verdelen we evenwichtig over iedereen die nu of later pensioen van ons ontvangt.
- Uw pensioenvermogen groeit door inleg. En door de winst op onze beleggingen. Het vermogen daalt bij verliezen.
- Gaat u met pensioen? Dan betalen wij uit dit vermogen iedere maand uw pensioeninkomen, zolang u leeft.

[U ontvangt een eenmalige compensatie]

We verwachten dat u minder pensioen gaat opbouwen dan in de huidige regeling. Daarom vullen wij in 2026 uw pensioenvermogen eenmalig aan met een compensatie. De hoogte van deze compensatie hangt af van de financiële gezondheid van Bpf Koopvaardij. De compensatie in deze bijlage berekenen wij op basis van uw leeftijd en de situatie op 31 december 2025. In het voorjaar van 2026 stellen we definitief de hoogte van de compensatie vast.]

[U ontvangt geen eenmalige compensatie]

Wij verwachten dat uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling minimaal gelijk of hoger is dan in de oude pensioenregeling. U ontvangt daarom geen compensatie.]

Wij proberen u zo goed mogelijk van dienst te zijn. Bent u niet tevreden en heeft u een klacht? Lees dan meer op www.koopvaardij.nl/deelnemer/contact/klachten.

Dit overzicht is op zorgvuldige wijze tot stand gekomen. Wij zijn uitgegaan van de gegevens die bij ons bekend zijn en ons huidige en nieuwe pensioenreglement. Pensioenreglementen zijn uiteindelijk bepalend. Reglementen kunt u bij ons opvragen of downloaden van www.koopvaardij.nl. De Nederlandsche Bank (DNB) en Autoriteit Financiële Markten (AFM) houden toezicht op pensioenuitvoerders in Nederland. Dus ook op Bpf Koopvaardij.

Bijlage 4. Activiteitenkalender 2025

Activiteiten	Thema		
	Waarde collectief pensioen	Inzicht in pensioen	Verstevigen relatie
1e kwartaal - basis			
Aanpassen communicatiemiddelen aan wijzigingen in pensioenregeling per 1 januari 2025	X	X	
Jaaropgave/uitkeringsoverzicht pensioengerechtigden		X	
Aanpak uitvoering netto prepensioen in 2025		X	
PensioenPeiling: toelichting op de wijzigingen per 1 januari 2025	X	X	
Vorbereidingen Op Koers 2025	X		X
Implementatie bedrag ineens (afhankelijk van definitieve wetgeving)		X	
Wtp mijlpaal 1: publiceren transitieplan, implementatieplan en (samenvatting) communicatieplan	X		
Inrichten chatbot: dialoog bouwen voor keuzebegeleiding		X	X
Posts social media	X		X
Website: Content- en functioneel beheer, audit inhoudelijk en SEO	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven (actieven, slapers, werkgevers en pensioengerechtigden OP/PP Eng & Ned)	X		X
Onvoorzien 2025 (communicatie bij eventuele calamiteiten)	X	X	X

1

Activiteiten	Speerpunten		
	Waarde collectief pensioen	Inzicht in pensioen	Verstevigen relatie
2e kwartaal - basis			
UPO actieven		X	
Jaarverslag 2024 & Speciale communicatie uitingen voor uittichten onderwerp(en) jaarverslag	X		X
Aanpak uitvoering netto prepensioen in 2025		X	
Vorbereidingen Op Koers 2025	X		X
Wtp mijlpaal 2: procesupdate en toelichting op de regeling	X		
Posts social media	X		X
Herijking beleid digitaal communiceren			X
Inrichten chatbotfunctie: dialoog bouwen voor keuzebegeleiding		X	
Website:	X	X	X
- Content- en functioneel beheer, audit inhoudelijk en SEO			
- Aanpassingen in content en design voor digitale toegankelijkheid (ook voor kwetsbare groepen zoals laaggeletterden en slechtzienden)			
Digitale nieuwsbrieven (actieven, slapers, werkgevers en pensioengerechtigden OP/PP Eng & Ned)	X		X
Onvoorzien 2025 (communicatie bij eventuele calamiteiten)	X	X	X

10

Activiteiten	Speerpunten		
3e kwartaal - basis	Waarde collectief pensioen	Inzicht in pensioen	Verstevigen relatie
Op Koers 2025 (digitaal en op papier)	X		X
Wtp: Voorbereiding Wtp 1-meting Q4, voorbereiding mijlpaal 3 eerste berekening	X		X
Posts social media	X		X
Website: Content- en functioneel beheer, audit inhoudelijk en SEO	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven (actieven, slapers, werkgevers en pensioengerechtigden OP/PP Eng & Ned)	X		X
Voorbereidingen bijeenkomsten deelnemers en pensioengerechtigden (fysiek)			X
Onvoorzien 2025 (communicatie bij eventuele calamiteiten)	X	X	X

11

Activiteiten	Speerpunten		
4e kwartaal - basis	Waarde collectief pensioen	Inzicht in pensioen	Verstevigen relatie
Communicatiejaarplan 2026	X		X
Wtp: uitvoeren 1-meting	X		
Wtp mijlpaal 3: eerste berekening		X	
Wtp mijlpaal 4: voorbereiden berichtgeving start nieuwe pensioenregeling op 1-1-2026	X		
Posts social media	X		X
Website: Content- en functioneel beheer, audit inhoudelijk en SEO	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven (actieven, slapers, werkgevers en pensioengerechtigden OP/PP Eng & Ned)	X		X
Werkgeverscirculaire 2026	X	X	X
Bijeenkomsten deelnemers en pensioengerechtigden (fysiek)			X
Onvoorzien 2025 (communicatie bij eventuele calamiteiten)	X	X	X

12

Activiteiten	Planning	Toelichting
Plus-activiteiten 2025*		
Uitwerking opzet klantenpanel	Q1	In het Communicatieplan Wtp is opgenomen dat we gaan onderzoeken of, en zo ja hoe, we een klantenpanel kunnen gaan opzetten. Verdere acties die hieruit voortvloeien zijn nog niet onderkend in dit jaarplan.
Nadere verdieping op KTO -resultaten	Q1	Het KTO dat medio 2024 is gehouden, geeft inzichten in de resultaten, waarbij in de rapportage een segmentatie is gemaakt op deelnemersgroepen. Portefeuillehouders wensen dieper in te gaan op de resultaten en ook andere verbanden inzichtelijk te hebben.
Vorbereiden en uitvoeren e-mailwervingscampagne deelnemers woonachtig in het buitenland (zodra wettelijk mogelijk)	ntb	Inloggen voor buitenlandse deelnemers is nu nog niet mogelijk a.g.v. wettelijke beperkingen. Dit moet eerst mogelijk worden gemaakt.
Communicatie nieuwe diensten	ntb	livegang selfservices
Uitvoeren activiteiten plan binding werkgevers	ntb	Doorontwikkeling themanieuwsbrieven voor werkgevers
Onderzoeken andere communicatievormen	ntb	Onderzoek naar de (on)mogelijkheden en kosten van andere vormen van communicatie

*Deze activiteiten worden in principe uitgevoerd in 2025, tenzij in de loop van het jaar blijkt dat andere, nog niet eerder gedefinieerde, activiteiten prioriteit verdienen. In dat geval zal in overleg met de portefeuillehouders een prioritering in activiteiten worden aangebracht.

13