



Communicatieplan Wet Toekomst Pensioenen

Inhoud

1	Overstappen op een nieuwe pensioenregeling	4
2	Doelgroepen	8
2.1	Doelgroepen en -segmenten	8
2.2	Wat willen de doelgroepen weten?	11
2.3	Wat moeten de doelgroepen weten?	16
3	Doelen en doelstellingen	31
4	Strategische uitgangspunten	35
5	Planning: communicatiemomenten, -boodschappen en -kanalen per doelgroep	40
5.1	Belangrijkste communicatiemomenten	41
5.2	Boodschappen	45
5.3	Kanalen	76
6	Metten, evalueren, bijstellen	82
6.1	Doelstellingen meten	82
6.2	Meetinstrumenten	82
6.3	Meetplan	84
7	Onderbouwing	87
7.1	Onderbouwing van keuzes	87
7.2	Onderbouwing van correcte informatie	91
8	Bronnen	94
9	Bijlagen	96
9.1	Kenmerken deelnemers pensioenfondsen In Nederland	96
9.2	Wettelijk vereiste informatie – communicatiemiddelen	97
9.3	Klantreis “Mijn pensioen verandert”	99
9.4	Doelstellingen meten	106
9.5	Communicatie in lagen	109
9.6	Communicatie bij onverwacht verloop transitie	110
9.7	Overzicht van communicatie over Wtp tot nu toe	112



1. Overstappen op een nieuwe pensioenregeling

Uitgangspunten/Visie

Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) stapt vanwege de Wet toekomst pensioenen (Wtp) over op een nieuwe pensioenregeling. De beoogde overstapdatum is 1 januari 2026. De nieuwe pensioenregeling heeft gevolgen voor alle deelnemers van PMT. Er verandert veel, maar ook blijven veel goede onderdelen uit de huidige regeling behouden. We willen deelnemers hier een evenwichtig beeld over geven. In de communicatie hebben we daarom niet alleen aandacht voor wat nieuw is, maar ook voor wat hetzelfde blijft.

De huidige pensioenregeling van PMT past bij onze deelnemers, de sector en ons fonds. Zo is voor PMT de collectiviteit en solidariteit in de huidige regeling belangrijk. Bij het vormgeven van de nieuwe regeling was dit een belangrijk uitgangspunt en dit wordt nu voortgezet in de solidaire premieregeling. Veel goede dingen uit de huidige regeling zijn behouden gebleven. Het nieuwe pensioenstelsel biedt daarnaast ook voordelen. PMT wil ervoor zorgen dat deelnemers zien dat hun pensioenfonds achter deze nieuwe pensioenregeling staat en welke veranderingen dit met zich meebrengt voor hen. In de communicatie willen we laten zien dat de nieuwe pensioenregeling nog steeds bij onze deelnemers, ons fonds en de sector past. Daarbij zijn we transparant over wat we behouden en wat nieuw is, de voordelen en nadelen, de risico's en de zekerheden. De transparantie maakt dat verwachtingen van deelnemers over de nieuwe aanspraken en rechten die ontstaan onder de nieuwe regeling reëel zijn en niet tot (on)voorziene teleurstelling leiden. Niet alles wat nieuw lijkt voor deelnemers is ook nieuw. We vinden het belangrijk om de veranderingen in het juiste perspectief te plaatsen en deelnemers een eerlijk inzicht te geven in hun nieuwe pensioen bij PMT.

Over dit communicatieplan

In dit plan beschrijven we hoe en wanneer PMT alle deelnemers (actieven, pensioengerechtigden, slapers en gewezen partners) en werkgevers¹ rondom de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel informeert en bereikt, zodat zo veel mogelijk mensen in deze doelgroepen in elk geval:

- tijdig weten dat de pensioenregeling bij PMT gaat veranderen (en hoe dit gebeurt);
- wat de (voor hen) belangrijkste veranderingen van de pensioenregeling zijn;
- wat de veranderingen voor hen persoonlijk betekenen (en daar inzicht in hebben), zodat zij (onder meer) realistische verwachtingen van hun pensioen hebben;
- geactiveerd worden om zich te verdiepen in hun pensioen, onder andere door het portaal (Mijn PMT) te bezoeken en daarmee handelingsperspectief ervaren en uitoefenen.

Bij de uitwerking van het communicatieplan gaan we primair uit van de Pensioenwet inclusief de bepalingen die Wtp hieraan heeft toegevoegd. Daarbij zorgen we dat de communicatie voor, na en tijdens de transitie, net als alle andere pensioencommunicatie van PMT, voldoen aan artikel 48 van de Pensioenwet. Deze schrijft onder andere voor dat deze correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig moet zijn.

Het communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan. We bouwen voort op de voor de communicatie relevante onderdelen uit het implementatieplan, zoals de invulling van de nieuwe pensioenregeling, de mijlpalen die meebepalend zijn voor de communicatiemomenten en onderbouwing van correctie informatie.

1 Voor werkgevers wordt een apart communicatieplan geschreven.

Het communicatieplan en de reguliere communicatie

Het communicatieplan is een zelfstandig te lezen document, met een basis in het 'PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025' en onze communicatie jaarplanningen en contentkalenders, waarin de reguliere communicatie van PMT met deelnemers is vastgelegd. Dit wettelijk communicatieplan vullen we aan met inzichten uit studies en onderzoeken op gebied van pensioencommunicatie (o.a. van Pensioenfederatie, NIBUD, Netspar, SZW) die nodig zijn voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. De reguliere communicatie is nauw verweven met de transitiecommunicatie: er wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van de reguliere communicatiekanalen en -momenten. De contentkalender wordt jaarlijks aangevuld met communicatie over de transitie. Tijdens de transitie vinden periodiek evaluaties op het plan plaats, waarna het plan waar nodig wordt geactualiseerd en geoptimaliseerd. Dit communicatieplan is dan ook een levend document. Er is voortdurend afstemming met de reguliere communicatie, maar ook met onze afdeling Klanteninformatie.

Alternatieve scenario's voor de uitvoer van dit communicatieplan

Uitgangspunt voor de uitvoer van dit communicatieplan is de dekkinggraad die nodig is om de pensioenen te kunnen omzetten. Deze minimale invaardekkinggraad is 98% en is door de sociale partners vermeld in het transitieplan. We zijn ons ervan bewust dat bij een lagere dekkinggraad het communicatieplan mogelijk niet meer uitvoerbaar is zoals we dat nu voor ogen hebben. Ook de situatie in de wereld, politieke ontwikkelingen en eventuele juridische procedures kunnen van invloed zijn op de uitvoering van dit communicatieplan. Daarom houden we vinger aan de pols en kijken we of het nodig is om in de aanloop naar de transitie het communicatieplan bij te stellen en/of aan te scherpen. Wij checken of de analyse voor de uitgangssituatie nog overeind staat en welke kant het opgaat met de dekkinggraad. Zo nodig werken we op een later moment alternatieve scenario's van het communicatieplan ook in goed en slecht weer uit.

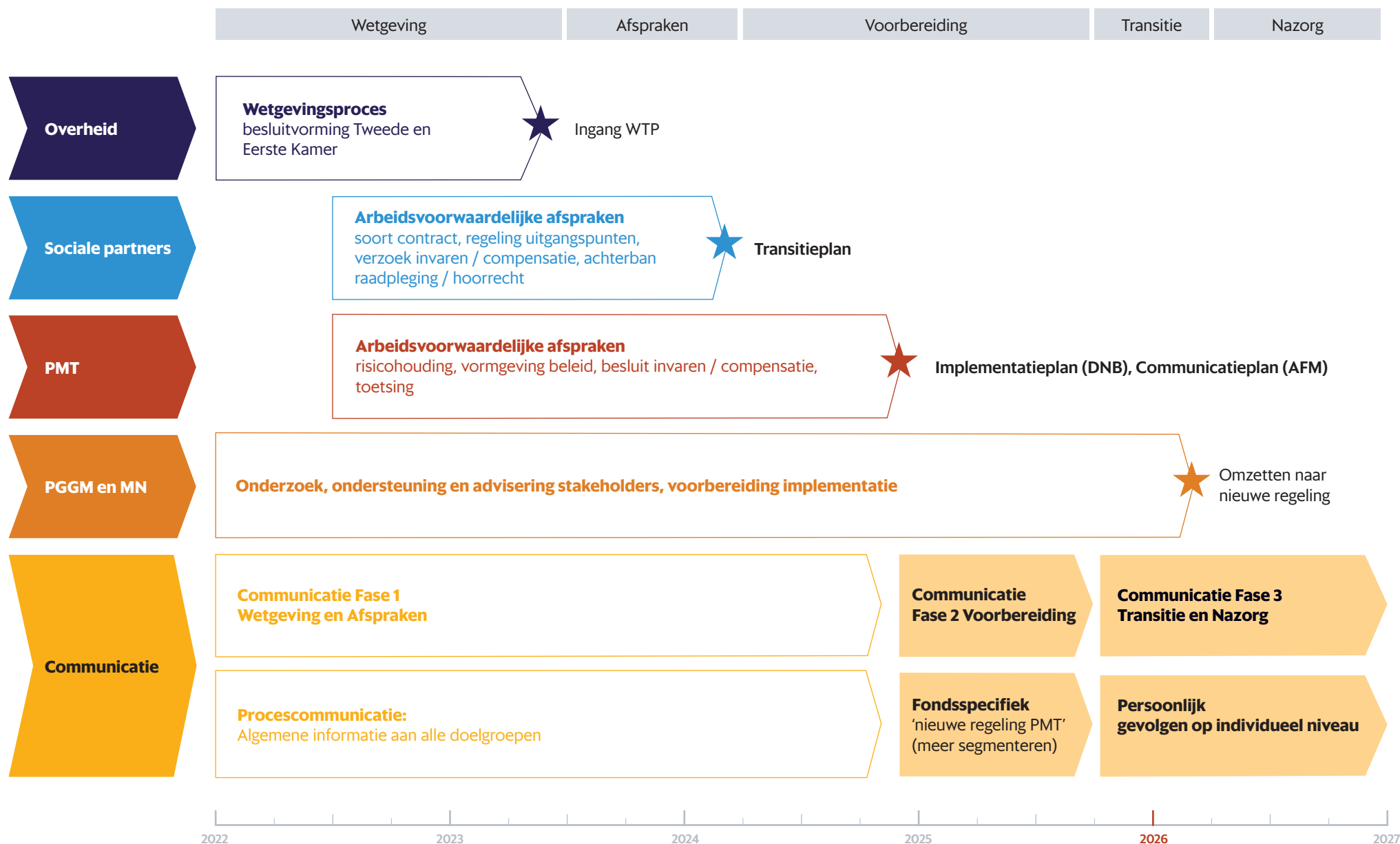
Tijdslijnen

De communicatie over de aankomende veranderingen omvat een periode van enkele jaren. De communicatie over de overstap naar de nieuwe regeling verloopt in 3 fasen (zie afbeelding hieronder). Dit communicatieplan gaat over de periode vanaf het inlevermoment van het communicatieplan bij AFM tot ongeveer een jaar na de feitelijke transitie. Daarmee ligt de focus van dit plan op de communicatie rond de transitie. Deze begint bij Fase 2 en eindigt na afronding van Fase 3. Fase 1 is niet uitgewerkt in dit plan: deze ligt al achter ons op het moment dat dit communicatieplan wordt ingediend bij AFM. Een overzicht van de communicatiemomenten uit Fase 1 is opgenomen in Bijlage VII van dit communicatieplan. De communicatiefasen beschrijven we uitgebreider in hoofdstuk 4, en zijn gekoppeld aan de episodes uit onze klantreis 'Mijn pensioen verandert'.

Communicatie in 3 fasen



Deze 3 fasen vallen zo op de transitietijdslijn:





2. Doelgroepen

Voor een succesvolle transitiecommunicatie is het nodig om de informatie op de kenmerken van deelnemers aan te laten sluiten. Daarom onderscheiden we doelgroepen en beschrijven we hun kenmerken en informatiebehoeften. In onze reguliere communicatie gebeurt dat ook². In dit plan brengen we in kaart welke doelgroepen PMT voor de transitiecommunicatie onderscheidt. De basis hiervoor zijn doelgroepen in de reguliere communicatie³. Daar waar de overstap naar de nieuwe pensioenregeling hierom vraagt worden deze verder gesegmenteerd. Daarbij wordt in dit hoofdstuk ook geïnventariseerd waarover en met wie moet worden gecommuniceerd, ofwel wat moet de deelnemer weten: wat blijft hetzelfde aan de pensioenregeling, wat is er nieuw, voor wie is dit relevant en op welk moment?

In de communicatie over de overstap naar de nieuwe regeling staat de deelnemer centraal. Deze afstemming op onze deelnemers is een belangrijke randvoorwaarde voor effectieve communicatie en voor het behalen van de communicatiedoelen. In bijlage 9.4 is opgenomen wat deelnemers al van hun pensioen weten, hoe zij tegen pensioen en PMT aankijken en in hoeverre zij bezig zijn met pensioen (kennis, houding en gedrag).

Alle onderdelen in dit hoofdstuk samen, vormen de basis voor het formuleren van de doelstellingen en de boodschappen per doelgroep die in de hoofdstukken daarna worden uitgewerkt. Zo wordt gezorgd dat de communicatie afgestemd is op de behoeften van de verschillende doelgroepen, op momenten dat zij geïnformeerd moeten en willen worden. Bij het schrijven van dit hoofdstuk hebben we diverse onderzoeken geraadpleegd.⁴

2.1 Doelgroepen en -segmenten

Net als in de reguliere communicatie houden we ook tijdens de transitie rekening met de verschillen in kenmerken van deelnemers⁵. Voor de transitie kijken we of we nog extra doelgroepen onderscheiden voor wie er nog aanvullende communicatie nodig is. De doelgroepen en -segmenten zoals we die nu hebben vastgesteld:

1. Status bij het pensioenfonds.
2. Leeftijd.
3. Directe impact vanwege de transitie..
4. In een pensioen life-event rond transitie.
5. Werkgevers (als kanaal).

Hierna lichten we de doelgroepen toe.

2 PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025.

3 PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025

4 Research MN naar deelnemers' kennis houding gedrag rond pensioen ("Aannames rond kennis, houding en gedrag van Pensioenen") | Algemene bevindingen deelnemers pensioenfondsen op basis van onderzoek van onder andere NL SZW Pensioenmonitor | Netspar | Nibud | "Nieuwe pensioenwet: wat betekent het voor u?" informatie van de Rijksoverheid | Jacobs, W. (2024) Publieksmonitor pensioenen – eerste kwartaal 2024. Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse.

5 PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025.

1. Status bij het pensioenfonds

We onderscheiden een aantal hoofddoelgroepen op status bij het pensioenfonds, zoals ze ook in de reguliere communicatie⁶ van PMT zijn vastgesteld:

Status ⁷	Waarvan
Actieve deelnemer (aantal 433.282)	- Arbeidsongeschikten (premievrije opbouw) (aantal 20.250) - Ex-werknemers (vrijwillige voortzetting) (aantal 64) - Excedentregeling deelnemers (7.244)
Gewezen deelnemer (aantal 552.936)	
Pensioengerechtigd (aantal 254.478)	(ingegaan) Ouderdomspensioen (aantal 184.691) (ingegaan) Nabestaandenpensioen (aantal 69.787) (ingegaan) Partnerpensioen (aantal 67.590) (ingegaan) Wezenpensioen (aantal 2.197)
Ex-partners	(nog niet ingegaan) Verevend Ouderdomspensioen (VEOP)/ of Bijzonder Partnerpensioen (BPP) (aantal 144.484) (ingegaan) VEOP of BPP (aantal 11.959)
Werkgevers (33.821)	- Verplicht aangesloten - Vrijwillig aangesloten

2. Leeftijd

In de reguliere communicatie is de groep actieve deelnemers gesegmenteerd naar leeftijd. De focus lag daarbij tot voor kort vooral op de groep 50-plus: dat is de groep waarvan we uit ervaring weten dat de informatiebehoefte aan pensioen het grootst is. Inmiddels wordt ook vaker met de jongere deelnemers als segment gecommuniceerd. We onderscheiden ruwweg de volgende leeftijdsindeling:

Leeftijd	Aantal
18 - 34 jaar	146.334 deelnemers
35 - 49 jaar	125.375 deelnemers
50 - 68 jaar	161.573 deelnemers

In de doelgroep gepensioneerden segmenteren we ook op leeftijd. Alle 85+-ers ontvangen hun persoonlijke transitiecommunicatie op papier.

Deze indeling is gebaseerd op informatiebehoefte/levensfase. De indeling is flexibel en kan zo nodig voor de transitie aan een situatie worden aangepast.

⁶ PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025.

⁷ Op basis van 'Kwartaalrapportage PMT, vierde kwartaal 2024'.

Directe impact vanwege de transitie

Een aantal deelnemers krijgt bijzondere aandacht in de communicatie, omdat zij naast de veranderingen die 'voor iedereen' gelden nog op een andere manier te maken krijgen met de gevolgen van de transitie. Daarbij onderscheiden we tot nu toe de volgende groepen:

Impact vanwege transitie	Doelgroep
Compensatie	Actieve deelnemer die compensatie krijgt.
ANW Pensioen	• Actieve deelnemers met verzekerd ANW Pensioen. • Nabestaanden met ingegaan ANW Pensioen.
Excedentregeling	• Actieve deelnemers die meedoen aan de excedentregeling.

In een pensioen life-event rond transitie

Deelnemers die tijdens de transitie in een life-event (met gevolgen voor het pensioen) komen, krijgen bijzondere aandacht in de communicatie. Voor deze groepen wordt in klantreizen uitgewerkt hoe de communicatie wordt afgestemd op hun situatie. Waar nodig ontwikkelen we aanvullende content op de reguliere en transitiecommunicatie. Deze verwerken we in het communicatieplan zodra deze beschikbaar zijn. 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.

Life event rond transitie	Doelgroep	Bijzonderheden
Met pensioen	Actieve deelnemer en niet-actieve deelnemer	Informatie over de oude en nieuwe regeling 'Aanvragen pensioen oude regeling, maar weet dat we overstappen op een nieuwe regeling.' Meenemen en geruststellen.
Met deeltijdpensioen	(6 maanden voor pensionering)	'U bouwt voor een deel nog pensioen op in de oude regeling, en u krijgt al een deel pensioen in de oude regeling. Zowel de opbouw als het ingegane pensioen worden straks omgezet naar de nieuwe regeling'.
Overlijden	Nabestaande	Duale communicatie. Krijgt uitkering nu uit oude regeling, en krijgt straks te maken met omzetting. Meenemen en geruststellen.
Nieuw in dienst	Actieve deelnemer nieuw bij PMT	'U start met opbouw in de oude regeling, en straks gaat u over naar de nieuwe regeling. U krijgt de startbrief oude regeling. Keuzes maken rond ANW Pensioen, excedent, waardeoverdracht.'
Uit dienst	Actieve deelnemer	Stopbrief, vrijwillige voortzetting, waardeoverdracht, [...]

Life event rond transitie	Doelgroep	Bijzonderheden
Scheiden	• Actieve deelnemer • Slapers • Ex-partner van actieve deelnemer • Pensioengerechtigd ouderdomspensioen • Ex-partner van pensioengerechtigd ouderdomspensioen	Met de invoering van de nieuwe regeling geldt ook het vernieuwde partnerbegrip bij einde relatie. Deelnemers die (duurzaam) samenwonen worden gelijkgesteld aan deelnemers die gehuwd zijn of een geregistreerd partnerschap hebben. Hier wordt bijzondere aandacht aan besteed in aanloop naar de nieuwe regeling.
Trouwen, samenwonen	• Actieve deelnemer • Partner van actieve deelnemer • Pensioengerechtigd ouderdomspensioen • Partner van pensioengerechtigd ouderdomspensioen	Met de invoering van de nieuwe regeling geldt ook het vernieuwde partnerbegrip. Deelnemers die (duurzaam) samenwonen worden gelijkgesteld aan deelnemers die gehuwd zijn of een geregistreerd partnerschap hebben. Hier wordt bijzondere aandacht aan besteed in aanloop naar de nieuwe regeling.

3. Werkgevers

Werkgevers zijn een belangrijk kanaal in de communicatie tijdens de transitie. Voor hen is een apart communicatieplan opgesteld.

2.2 Wat willen de doelgroepen weten?

Het vertrouwen in PMT onder deelnemers en de waardering voor onze communicatie is goed⁸. We willen ervoor zorgen dat dit ook tijdens en na een omvangrijke verandering als de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel zo is.

Hierbij hebben we naast onze eigen deelnemers gekeken naar diverse onderzoeken⁹ onder deelnemers van pensioenfondsen in Nederland. We herkennen daarin de kennis, houding en gedrag van de gemiddelde deelnemer van PMT. Deze informatie hebben we aangevuld met een specifiek beeld zoals dat uit onze eigen klantreizen naar voren kwam. Ook verzamelen we vragen van deelnemers die bijvoorbeeld binnenkomen via onze Klanteninformatie of webinars. Daarbij valt op dat deelnemers – zoals verwacht – vooral willen weten wat de overstap op het nieuwe stelsel voor hen persoonlijk betekent en voor hun partner het partnerpensioen.

Tijdens de hele periode van de transitie blijven we vinger aan de pols houden bij onze deelnemers via deelnemerspanels en tussentijdse metingen of we op koers liggen met het halen van de doelstellingen. Als daar een ander beeld naar voren komt, dan passen we dit aan in het communicatieplan.

⁸ KTO, Merkbarmeter.

⁹ Jacobs, W. (2024) Publieksmonitor pensioenen – eerste kwartaal 2024. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van [Publieksmonitor pensioenen kwartaal 1 2024 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

Kenmerken en behoeftes per doelgroepsegment

Deelnemers

Deze segmentatie op leeftijd is gebaseerd op deelnemers (zowel actief als niet-actief); wel kijken we per communicatiecampagne of -moment, of eventueel bij andere hoofddoelgroepen op leeftijd gesegmenteerd zou moeten worden.

Leeftijdsegment	Kennis, houding, gedrag ¹⁰
18 - 34 jaar	'Ik ben nog niet met mijn pensioen bezig' Deze leeftijdsgroep heeft weinig kennis van pensioen, omdat de interesse vaak nog ontbreekt en zij nog niet met pensioen bezig zijn. Ook het gebrek aan vertrouwen dat er nog pensioen voor hen is straks, helpt niet mee. Dat alles maakt het moeilijk hen effectief te bereiken. Wel is er meer interesse wanneer zij met een life-event te maken krijgen dat het pensioen raakt, zoals samenwonen, trouwen of uit elkaar gaan. Ook kan het feit dat er voor iedereen een pensioenvermogen is, eraan bijdragen dat zij minder of niet langer het idee hebben dat ze voor de oudere generatie aan het opbouwen zijn.
35 - 49 jaar	'Maak het me duidelijk en makkelijk' De pensioenkennis en -interesse van deze groep is iets groter, maar vooral life-event gestuurd. Als er iets geregeld moet worden voor pensioen, dan is er wel behoefte aan dat dit zo duidelijk en makkelijk mogelijk gemaakt wordt. De interesse in eventueel zelf iets doen voor een goed pensioen groeit binnen deze groep, net als de behoefte aan informatie over wat gebeurt er met het opgebouwde pensioen bij overlijden, of wat er voor het pensioen geregeld moet worden bij trouwen of scheiden. Het financiële bewustzijn wordt groter, bijvoorbeeld vanwege het kopen van een eerste huis of opgroeiende kinderen. Binnen deze groep leeft de vraag of zij erop achteruitgaan in het nieuwe pensioenstelsel. In de communicatie is het mogelijk extra belangrijk om duidelijk en transparant te zijn over het omzetten van huidige pensioen en een eventuele compensatie. Deze groep heeft al langere tijd pensioen opgebouwd, dus extra belangrijk om hen gerust te stellen dat ze bij omzetten krijgen waar ze recht op hebben.

¹⁰ Bronnen: PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025, PMT Klantreis 'Mijn pensioen verandert'.

Leeftijdsegment	Kennis, houding, gedrag ¹⁰
50 tot 68 jaar	'Ik wil weten wat ik moet doen' De kennis van pensioen is nog steeds laag binnen deze leeftijdsgroep. Wel gaan zij zich er meer in verdiepen naarmate het pensioen dichterbij komt. Ook groeit de interesse in het te verwachten pensioen en in de keuzemogelijkheden rond met pensioen gaan, zoals eerder stoppen met werken. De groep is makkelijker te bereiken met communicatie en gaat zelf op zoek naar informatie. Er wordt op de werkvloer over gesproken en onderling informatie gedeeld. De stap om informatie op te halen via het pensioenfonds wordt niet altijd gezet. Zij willen graag weten wat ze moeten doen voor hun pensioen en hebben vragen zoals 'Wanneer kan ik met pensioen?' En verandert daar iets in door het nieuwe stelsel?', 'Kan ik eerder of alvast in deeltijd met pensioen?' Rond de transitie is hun zorg of zij erop achteruitgaan in het nieuwe stelsel. Ook voor deze groep is het erg belangrijk dat de communicatie over het omzetten ontzorgt. Vertrouwen versterken dat het pensioenvermogen niet op kan en er nog steeds levenslang pensioen is. En voor de deelnemers die een life-event rond de transitie doormaken – met name met pensioen gaan – moet de communicatie zorgen dat zij zich bij de voorbereiding hierop goed begeleid voelen en handelingsperspectief hebben.

Pensioengerechtigden

Leeftijdsegment	Kennis, houding, gedrag
Gepensioneerden (Ouderdomspensioen)	Als het om pensioen kennis gaat, zijn deze deelnemers vooral op de hoogte van hun maandelijkse, vaste bedrag naast de AOW. Ze kijken uit naar de maandelijkse betaling, en checken op de website van PMT wanneer het komt. In de aanloop naar de transitie zijn zij afwachtend, waarbij ze vragen hebben over de zekerheid en de hoogte van hun pensioen: • Hoe gaat mijn inkomen er in de nieuwe regeling uitzien? • Ik wil weten of ik er niet op achteruitga. • Ik wil weten of mijn pensioen jaarlijks omhoog gaat. • Moet ik me zorgen maken dat mijn pensioen (sneller) omlaag gaat? • Is pensioen nog steeds levenslang, kan het pensioenvermogen opraken? • Hoe is het geregeld voor mijn partner bij overlijden? Om de zorgen en gevoelens van onzekerheid die gepensioneerden hebben weg te nemen, leggen we de nieuwe regels begrijpelijk en tijdig uit, zodat ze inzicht krijgen in wat het voor hen gaat betekenen. Er zal altijd een groep zijn die tegen is en er geen vertrouwen in heeft, ook daar moet aandacht voor blijven.
(Ex-)partners en wezen met een ingegaan nabestaandenpensioen (B)PP en WzP	Deze doelgroepen ontvangen een pensioen van PMT maar hebben zelf geen pensioen opgebouwd bij het fonds. Voor kennis, houding en gedrag gaan wij uit van dezelfde eigenschappen als beschreven voor de gepensioneerden (ouderdomspensioen).

Bijzondere doelgroepen

We hebben een aantal bijzondere doelgroepen gedefinieerd, voor wie tijdens de transitie mogelijk extra aandacht nodig is om hen goed te bereiken. Voor handelingsperspectief bieden we in het algemeen de life-events oftewel situatiepagina's aan (en informeren daarover via de andere middelen). Voor inzicht in de persoonlijke situatie gaat de deelnemer naar Mijn PMT.

Vastgestelde bijzondere doelgroepen tot nu toe zijn:

- anderstaligen,
- laaggeletterd,
- digitaal minder vaardig¹¹.

Om bijzondere groepen beter te bereiken, heeft PMT de omslag al gemaakt naar meer video (met sinds 2024 ook transcripten), infographics en animaties. Het nieuwe design van de website vraagt om kortere teksten en meer beeld, ook met deze optimalisatie zijn we bezig. Voor laaggeletterden kan bijvoorbeeld een poster goed werken. De portalen zijn met het nieuwe design ook intuïtiever voor de gebruiker. B1 is altijd het uitgangspunt. We gebruiken zowel digitale als fysieke kanalen. Zoals fysieke en online bijeenkomsten, begrijpelijke brieven, magazines en natuurlijk onze afdeling Klanteninformatie en de pensioenconsulenten.

Laten deelnemers van PMT van zich horen in de aanloop naar de transitie?

Op dit moment hebben deelnemers nog weinig vragen over de transitie. Vragen gaan over de gevolgen voor de hoogte van het eigen pensioen. Het zijn vooral gepensioneerden die van zich laten horen. PMT houdt bij welke vragen worden gesteld en beantwoordt deze in de loop naar de transitie op de website in de veelgestelde vragen. Deze vragen zijn verzameld via verschillende kanalen, zoals vragen die gesteld worden aan Klanteninformatie, vragen die tijdens online webinars zijn gesteld, vragen die tijdens het deelnemerspanel aan bod komen, of vragen die we terugkrijgen via de nulmeting en latere metingen.

Communicatie met pro forma bezwaarmakers

Er is door deelnemers van PMT tot nu toe 594 keer pro forma bezwaar gemaakt (inclusief herhaalbezwaren) tegen het omzetten van hun pensioen naar pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Pro forma bezwaarmakers ontvangen een standaard antwoord van PMT. Daarin leggen we uit dat het bezwaar niet in behandeling kan worden genomen omdat de wet het niet toestaat dat deelnemers individueel bezwaar maken over een eventuele omzetting. In het antwoord staat ook dat het gemaakte bezwaar wel in onze administratie wordt bewaard. In een verdere toelichting leggen we uit hoe de besluitvorming over het omzetten in zijn werk gaat: dat sociale partners het besluit nemen tot omzetten en daarna aan het bestuur vragen om dit uit te voeren, waarna het bestuur dit afstemt met het verantwoordingsorgaan (vo) en de Raad van Toezicht zodat het belang van alle doelgroepen meeweegt in de besluitvorming.

In de reactie aan deelnemers die een herhaalbezwaar indienen, worden de processtappen verder toegelicht, inclusief het belang van een zorgvuldige en eerlijke besluitvorming daarbij. Voor de transitiecommunicatie maken we van bezwaarmakers geen aparte doelgroep.

Wat horen deelnemers in de media?

Publieksmonitor pensioenen SZW

Steeds meer Nederlanders weten dat het pensioen gaat veranderen. Volgens de Publieksmonitor pensioenen¹² van SZW weten in het eerste kwartaal van 2024 mensen dit nog steeds vooral via het nieuws (61%), en groeit het aantal mensen dat dit via het pensioenfonds of verzekeraar (48%) weet. Via commercials is dat 18%.

We hebben op dit moment geen reden om aan te nemen dat dit voor PMT anders is. De landelijke media

¹¹ Uit [onderzoek van Stichting Lezen en Schrijven](#) geeft aan dat ong. 18% van NL > 16 jaar laaggeletterd is. 57% hiervan is werkzaam, bijna 50% heeft alleen lager onderwijs genoten. Het is niet zo dat mensen met een andere achtergrond vaker laaggeletterd zijn.

¹² Jacobs, W. (2024) Publieksmonitor pensioenen – eerste kwartaal 2024. Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van [Publieksmonitor pensioenen kwartaal 1 2024 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

hebben daarmee tot nu toe invloed op het vertrouwen in, de kennis van en beeldvorming over pensioen bij deelnemers. Daarnaast houden we er rekening mee dat berichten op social media, die niet altijd kloppen, daar aan bijdragen.

Op het moment dat bij PMT fase 2 net is gestart (inleveren implementatieplan), zijn er al pensioenfondsen die overstappen op de nieuwe regels. Mogelijk horen onze deelnemers hier in de media iets over, of bijvoorbeeld via een partner, familie of vrienden van wie het pensioenfonds al overgaat. Dit kan tot extra vragen leiden bij deelnemers van PMT, zoals: 'Geldt dit ook voor mij?'. Om vragen en eventuele onrust hierover te voorkomen, zorgen we dat we hier zo nodig op inspelen. Bijvoorbeeld op de website, in veel-gestelde vragen.

Sentimentmeter PMT en Mopinion

Om meer inzicht te krijgen in wat onze deelnemers weten en vinden van de nieuwe regels voor pensioen houdt PMT periodiek een sentimentanalyse (PMT Sentimentsmeter). Via social listening op social media, blogs en nieuwsartikelen krijgen we een beeld van wat de mening is van mensen over dit onderwerp. Er is daarbij gebruikgemaakt van extern onderzoek¹³, social media, en er is gekeken op welke onderwerpen wordt gezocht op Google. In juli 2023 zijn enkele algemene bevindingen uit onze sentimentanalyse:

- Mensen zijn niet bezig met hun pensioen en of met de aankomende veranderingen.
- Mensen zijn vooral op zoek naar de nadelen van het nieuwe stelsel en wat de transitie voor hen persoonlijk betekent.
- Op X wordt vaak negatief gesproken over het nieuwe stelsel.

Via online onderzoek vragen we bezoekers van de website van PMT naar hun mening over pensioenthema's. Uit reacties blijkt dat deelnemers bezorgd zijn, vooral dat het nieuwe stelsel een verslechtering zou betekenen. We maken hieruit op dat wat deelnemers uit de media oppikken over het nieuwe pensioenstelsel tot onrust en zorgen leidt. Hierin verschillen de deelnemers van PMT niet van de 'gemiddelde' Nederlander.

Welke kennis hebben deelnemers al?

In het tweede kwartaal van 2024 hebben we een nulmeting gedaan. De uitkomsten van deze eerste meting van de doelstellingen geven ons een beeld van het kennisniveau onder deelnemers over de nieuwe regels voor pensioen. Ondanks dat men weinig begrip heeft en niet actief betrokken is bij het onderwerp pensioenen, viel het op dat men op de hoogte is van de aankomende veranderingen. Kennis over de ingangsdatum van de nieuwe regels voor PMT (1 januari 2026), het nieuwe persoonlijk pensioenvermogen, de beweeglijkheid ervan en de nieuwe regels voor het nabestaandenpensioen is beperkt¹⁴.

Aansluiten op de sector

Om ervoor te zorgen dat de communicatie over de transitie in lijn is met wat landelijk gangbaar is, sluiten we zoveel mogelijk aan op ontwikkelingen in de sector. Zo kijken we bijvoorbeeld naar begrippen die de Pensioenfederatie aanbeveelt en die breed in de sector worden gebruikt. In onze communicatie verwijzen we naar de landelijke campagnes van SZW. Daarnaast zitten we periodiek aan tafel met andere pensioen-uitvoeringsorganisaties, waar ervaringen rond onderwerpen over transitiecommunicatie met elkaar worden gedeeld, en waarmee we actief bijdragen aan uniformiteit in pensioencommunicatie.

¹³ Jacobs (2024).

¹⁴ 0-meting kennis en sentiment, mei 2024, Pensioenfonds Metaal en Techniek.

2.3 Wat moeten de doelgroepen weten?

Deelnemers worden geïnformeerd over de veranderingen die de nieuwe regeling met zich meebrengt, maar ook over wat hetzelfde blijft. In dit hoofdstuk hebben we dit al in eenvoudigere bewoordingen opgesomd en gelinkt aan de doelgroepen die hier (het meest) mee te maken krijgen.

Sommige veranderingen hebben misschien niet voor alle deelnemers direct gevolgen, maar kunnen toch relevant zijn. Bijvoorbeeld wanneer het om een belangrijk onderdeel van de regeling gaat waar een deelnemer mogelijk later in zijn of haar leven mee te maken krijgt. Bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen voor actieve deelnemers die nu nog geen partner hebben maar later mogelijk wel. We zien de veranderingen van de regeling dan ook als relevant voor alle deelnemers. We kiezen er bewust voor om niet vooraf al rekening te houden met eventuele misvattingen of zorgen van deelnemers waarvan we niet zeker weten of deze spelen. Via deelnemerspanelonderzoek willen we meer inzicht krijgen in hoe deelnemers de veranderingen ervaren: zijn er bijvoorbeeld misvattingen of zorgen? De uitkomsten van de deelnemerspanels nemen we mee in de communicatie.

Dit hoofdstuk bevat ook een overzicht van de wettelijke verplichte communicatie. Deze communicatie is direct gelinkt aan de (hoofd)doelgroepen voor wie de informatie verplicht is. Het gaat hierbij om informatie die de deelnemer straks inzicht gaat geven in hun persoonlijke pensioensituatie voor en na de invoering van de nieuwe regeling bij PMT.

De teksten in dit hoofdstuk zijn nog niet de uiteindelijke boodschappen.

2.3.1 Wat is nieuw?

De gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling voor de deelnemers zijn in het implementatieplan in kaart gebracht. Hieronder vertalen we de voor deelnemers relevante wijzigingen uit het implementatieplan naar communicatie aan deelnemers. De gevolgen hebben we hieronder gegroepeerd naar hoofdonderwerpen zoals deelnemers die al kennen vanuit de reguliere communicatie. De teksten in dit overzicht zijn nog niet de boodschappen; die worden uitgewerkt in hoofdstuk 5 (Planning).

Het overzicht van de veranderingen is ingedeeld op enkele hoofdonderwerpen:

- a. Een ander type pensioenregeling / hoe wordt pensioen opgebouwd in de nieuwe pensioenregeling
 - b. Verhogen/verlagen/stabiel houden van het pensioen
 - c. Nabestaandenpensioen
 - d. Omzetten bestaande aanspraken en rechten (invaren) en compensatie
- De veranderingen zijn van belang voor deelnemers wanneer deze gevolgen hebben op de (verwachting van de deelnemer t.a.v. zijn/haar) pensioenaanspraken dan wel pensioenrechten.
 - Effectieve communicatie over de veranderingen is nodig om onrust/ zorgen/ vragen/ verkeerde verwachtingen te voorkomen.

a. Een ander type pensioenregeling: hoe wordt pensioen opgebouwd in de nieuwe pensioenregeling

Wat is nieuw?	Gevolgen
1. Van uitkeringsregeling naar solidaire premieregeling	In de nieuwe regeling hebben deelnemers geen pensioenaanspraken meer. In plaats daarvan bouwen zij een pensioenvermogen op. Voor de opbouw is een premie beschikbaar. Deze is net als nu 27,98% van de pensioengrondslag. De premies worden door PMT als geheel belegd; de beleggingsrendementen worden aan de pensioen-vermogens van deelnemers toebedeeld. Dit gebeurt op basis van leeftijdscohorten.
2. Pensioenvermogen als basis voor het pensioen	Op de pensioendatum wordt het pensioenvermogen omgezet in ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen. De relatie tussen wat je inlegt en wat er in het pensioenvermogen zit is duidelijker. De hoogte van het pensioen wordt bepaald door de hoogte van het pensioenvermogen, de dan geldende (reken)rente en de levensverwachting op dat moment. Beleggingsrendementen gaan voortaan rechtstreeks naar de pensioenvermogens van deelnemers. Dat geldt voor zowel positieve als negatieve rendementen. Hierdoor worden de pensioenvermogens beweeglijker.
3. PMT houdt buffers aan om de collectiviteit in stand te houden	PMT houdt wel een kleinere buffer aan (solidariteitsreserve: max 5% van het totale vermogen). Deze is bedoeld om dalingen van ingegane pensioenen zoveel mogelijk te voorkomen. Zo zorgen we dat we de ingegane pensioenen zo stabiel mogelijk houden. Ook houdt PMT een MVEV en een operationeel reserve aan van 1,5% fondsvermogen.¹⁵
4. Transparantie over de premie en de relatie tot de opbouw van het pensioenvermogen	Deelnemers krijgen meer inzicht in de inleg en opbouw van hun pensioenvermogen. Zij zien wat er voor hen aan vermogen wordt opgebouwd. Transparantie in de communicatie over bedragen zorgt ervoor dat deelnemers niet voor verrassingen hoeven komen te staan. Deelnemers gaan ook zien dat er verschil zit in het totaal behaalde rendement en het individueel toegekend rendement op grond van de vooraf vastgestelde toedelingsregels. Afhankelijk van het cohort zal dit meer of minder zijn dat het totale rendement.
5. Excedentregeling wordt aangepast	In de excedentregeling bouw je ook een pensioenvermogen op. De premiestaffel van de excedentregeling vervalt. Er zijn 2 vaste premies 27,98% en 22,4%.¹⁶ Deelnemers vanaf 50 jaar bouwen hierdoor minder pensioen op over het pensioengevend salaris van 95.236 tot 137.800 euro (2025). Deelnemers aan de excedent pensioenregeling ontvangen compensatie als zij er ten opzichte van de oude regeling op achteruitgaan. Daarvoor geldt wel dat het fonds voldoende geld in kas moet hebben.

¹⁵ Addendum transitieplan PMT pagina 3 punt 5 en 6.

¹⁶ Addendum transitieplan PMT pagina 19.

b. Pensioenen omhoog / omlaag / stabiel houden

Wat is nieuw?	Gevolgen
6. Pensioen wordt beweeglijker	Beleggingsrendementen worden elke maand, op basis van leeftijdscohorten, aan de pensioenvermogens toegevoegd, rekening houdend met de risicohouding van die leeftijdscohorten. Hierdoor wordt het pensioen beweeglijker. Hoe jonger de deelnemer is, des te meer de deelnemer dit zal merken. Want naarmate de deelnemer dichterbij de pensioenleeftijd komt, des te stabielere het pensioen wordt. De pensioenuitkeringen worden 1x per jaar aangepast. Winsten of verliezen ziet de deelnemer terug in de stand van het pensioenvermogen.
7. Rendementen worden verdeeld op basis van toedelingsregels die in ieder geval rekening houden met de risicohouding per leeftijdscohort. ¹⁷	PMT belegt de pensioenen nog steeds collectief, dus als 1 geheel. Elke maand worden de beleggingsopbrengsten (positief of negatief) toebedeeld aan de pensioenvermogens van de deelnemers. Dit gaat op basis van vaste toedeelregels. Hierbij nemen jongeren een groter deel van het risico (waardoor hun pensioenvermogen meer zal bewegen). Hoe ouder de deelnemer, hoe kleiner het aandeel van het risico er wordt genomen. De toedeelregels sluiten aan op het risicobereidheids-onderzoek dat onder deelnemers is gehouden.
8. Spreidingsperiode bij verhoging of verlaging	Een verhoging of verlaging van de pensioenuitkering vindt 1x per jaar plaats en wordt over 3 jaar gespreid.
9. Solidariteitsreserve: onder andere voor het stabiel houden van ingegane pensioenen	Als het pensioen eenmaal is ingegaan, moet de collectieve buffer een daling van het ingegane pensioen zoveel mogelijk voorkomen. Dit betekent dat als de pensioenen in een jaar omlaag zouden gaan vanwege tegenvallende beleggingsresultaten, de pensioenen uit de solidariteitsreserve voor dat jaar aangevuld worden tot het oude niveau. Een voorwaarde is dat de solidariteitsreserve toereikend is. De solidariteitsreserve moet zorgen voor: • het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen; • het verminderen van de kans op verlaging; • dat het pensioenvermogen niet op gaat als iemand langer leeft dan verwacht (dat wil zeggen, dat ouder wordt dan waar het pensioenfonds rekening mee houdt vanwege de gemiddelde levensverwachting in Nederland); • het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk vermogen van de deelnemer negatief wordt in verband met het opheffen van de leenrestrictie (juist voor jongere doelgroepen).
10. Bijna met pensioen: meer zekerheid te bereiken pensioen	5 jaar voor AOW-leeftijd wordt het te verwachten pensioen zo veel mogelijk gestabiliseerd.

¹⁷ artikel 10a lid 4 PW.

c. Nabestaandenpensioen

Wat is nieuw?	Gevolgen
11. Nabestaandenpensioen afhankelijk van het salaris.	In het nieuwe pensioenstelsel is er: • Een verzekerd nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum. • Een opgebouwd nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum.
12. Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum tijdens deelnemerschap.	Hoogte nabestaandenpensioen verandert Het verzekerde partnerpensioen wordt voortaan berekend over het laatste salaris van de overleden deelnemer. (1,72% van de premie is voor deze verzekeringen). <i>Partnerpensioen:</i> • Levenslang: 20% van salaris (tot het maximum basisregeling). • Tijdelijk: jaarlijks naar rato € 5.000 bruto (tot AOW partner). • het bedrag tijdelijk pensioen bij ingang partnerpensioen wordt jaarlijks aangepast met de loonontwikkeling van de CAO Metaal & Techniek.¹⁸ • Het verzekerde nabestaandenpensioen loopt nog 6 maanden door nadat deelname aan de pensioenregeling bij PMT is beëindigd (uit dienst/weg uit de sector). • Na deze 6 maanden kan de regeling vrijwillig voortgezet worden. (per jaar opzegbaar). De premie wordt dan betaald uit het pensioenvermogen bij PMT. Bent u geen deelnemer meer bij PMT en heeft u een WW-uitkering? Dan is het nabestaandenpensioen verzekerd tot de einddatum van de WW-uitkering. Hierbij wordt altijd gekeken of dit past binnen de wet. Bent u arbeidsongeschikt (met premievrije voortzetting) dan blijft dit nabestaandenpensioen verzekerd voor het gedeelte dat u premievrij pensioen opbouwt. Ook blijft de hoogte van de het partnerpensioen gelijk (in tegenstelling tot de pensioenopbouw, die daalt naar 70% van wat het was).
13. Wezenpensioen vaste eindleeftijd 25 jaar. (dit is al ingegaan op 1 januari 2025)	• Het wezenpensioen verandert 10% van het salaris. Overlijdt iemand op of na de pensioendatum, dan ontvangen eventuele kinderen ook een wezenpensioen.

c. Nabestaandenpensioen

Wat is nieuw?	Gevolgen
14. ANW Pensioen blijft mogelijk.	Deelnemers kunnen zich nog steeds vrijwillig verzekeren voor een aanvullend nabestaandenpensioen. Dit zogenaamde ANW Pensioen is flexibel. Deelnemers kunnen kiezen uit 3 bedragen: • € 8.000 bruto per jaar, of • € 13.000 bruto per jaar, of • € 18.000 bruto per jaar Het ANW Pensioen was in de oude regeling vooral interessant voor deelnemers met lagere inkomens. Doordat de hoogte van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verandert, kan het ANW Pensioen juist voor hogere salarissen relevanter worden: dus een andere doelgroep.
15. Het begrip 'partner' is veranderd.	Het is mogelijk om een partner bij PMT aan te melden op basis van het hebben van een gezamenlijke huishouding.

d. Omzetten en compensatie

Wat is nieuw?	Gevolgen
16. Omzetten.	Overstap naar pensioenvermogen De opgebouwde pensioenen uit de huidige regeling worden door PMT omgezet naar pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Eerbiedigen nabestaandenpensioen Bij het omzetten wordt het opgebouwde nabestaandenpensioen voor deelnemers omgezet in een apart vermogen (geëerbiedigd). Het omzetten gebeurt evenwichtig Deelnemers tussen en binnen de leeftijdscohorten worden zoveel mogelijk gelijk behandeld. Na het omzetten wordt gemonitord of de doelstellingen en evenwichtigheid kunnen worden gerealiseerd.
17. Een deel van het vermogen van PMT wordt gebruikt voor het vullen van de reserves.	Op het moment dat de nieuwe regeling ingaat, wordt de solidariteitsreserve gevuld met ten minste 1,5% uit het vermogen van het pensioenfonds. Het doel is om bij het omzetten de solidariteitsreserve tot maximaal 5% van het vermogen van PMT te vullen. Zodra de solidariteitsreserve is gevuld, gaat de beschermende werking direct in. Bij het omzetten is 1,5%¹⁹ van het fondsvermogen bestemd voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Operationele Reserve (OR). Dit is wettelijk verplicht. Bij het omzetten gelden de doelen, MVEV, OR, Compensatie, Solidariteitsreserve in de voorgenoemde volgorde. Of alle doelen gehaald kunnen worden, is afhankelijk van de financiële ruimte die PMT heeft op het moment van omzetten.
18. Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek.	Het wegvallen van de zogenaamde doorsneesystematiek heeft een nadelig effect op het te verwachten pensioen van een deel van de deelnemers. Er zijn groepen deelnemers die een deel van de toekomstige premie gaat missen dat de jongere generatie voorheen voor hen betaalden. Dit gemis wordt zoveel mogelijk gecompenseerd (als het vermogen van het pensioenfonds het toelaat). Hierbij wordt gekeken naar de pensioengrondslag van de deelnemer.
19. Ingangsdatum nieuwe pensioenregeling PMT ander moment dan omzetten pensioenen.	Het streven is om de nieuwe pensioenregeling in te laten gaan op 1 januari 2026. Het omzetten van de pensioenen vindt plaats in maart 2026. De pensioenvermogens zijn dus pas zichtbaar vanaf maart.

¹⁹ Addendum transitieplan PMT pagina 3 punt 5 en 6.

2.3.2 Wat blijft hetzelfde?

In dit overzicht brengen we in kaart welke onderdelen van de pensioenregeling hetzelfde blijven.

Dit blijft hetzelfde		Gevolgen
1.	We regelen pensioen samen (collectiviteit).	De keuze voor een <i>solidaire premieregeling (SPR)</i> met een <i>collectieve uitkeringsfase</i> biedt een aantal voordelen, zoals het collectief en solidair delen van risico's en het dempen van grote bewegingen van de ingegane pensioenen. Voor PMT is de collectiviteit erg belangrijk. PMT wil alle deelnemers hier goed over informeren.
2.	U blijft pensioen opbouwen via uw werkgever.	U bouwt in het nieuwe stelsel nog steeds pensioen op via uw werkgever.
3.	Uw pensioen blijft een levenslange uitkering.	Nadat uw pensioen is ingegaan, ontvangt u dit de rest van uw leven. Uw persoonlijke pensioenvermogen raakt niet leeg, het maakt daarbij niet uit hoe oud u wordt. In sommige gevallen is wel een deel van het nabestaandenpensioen tijdelijk.
4.	Er is nog steeds AOW.	Naast pensioen van PMT ontvangt u ook levenslang AOW.
5.	Pensioenen blijven belegd.	Net als in de huidige regeling blijven we beleggen voor de pensioenen.
6.	Te bereiken pensioen (ambitie).	Het uitgangspunt is dat deelnemers ook in de nieuwe regeling een pensioen kunnen bereiken op 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 43 jaar. Dit is inclusief de AOW.
7.	Bij overlijden is er pensioen voor partner en wezen geregeld.	Er is nog steeds een pensioen voor uw partner en/of kinderen wanneer u overlijdt.
8.	Nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum.	Het nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum blijft gelijk. Een deel hiervan wordt opgebouwd via uw pensioenvermogen.
9.	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.	Bij arbeidsongeschiktheid (AO) blijft u in de nieuwe regeling voor het AO-gedeelte gedeeltelijk pensioen opbouwen. Voor huidige AO'ers geldt: premievrijstelling blijft, maar de regeling wijzigt mee met die van alle actieven.
10.	Bij arbeidsongeschiktheid loopt de pensioenopbouw door.	Als u langdurig arbeidsongeschikt bent of wordt, bouwt u nog steeds premievrij pensioen op.
11.	Pensioensoorten blijven dezelfde.	• Ouderdomspensioen. • Partnerpensioen en wezenpensioen vanaf overlijden deelnemer. • Voortzetting pensioenopbouw en verzekering nabestaandenpensioen bij langdurig arbeidsongeschiktheid. • Vrijwillig aanvullend ANW Pensioen. • Vrijwillige excedentregeling voor het salarisgedeelte boven het maximum pensioengevend salaris.
12.	Premieniveau.	De totaal beschikbare premie voor alle pensioensoorten is 27,98% van de pensioengrondslag. Dit is gelijk aan de huidige premie en voldoende voor de ambities (zoals dit nu kan worden ingeschat).

Dit blijft hetzelfde		Gevolgen
13.	Premieverdeling werkgever/werknemer.	De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijft hetzelfde.
14.	We regelen pensioen voor de hele sector (verplichtstelling).	Wie in de sector Metaal en Techniek werkt, bouwt pensioen op bij PMT. Dat blijft verplicht. Hierdoor zijn zo veel mogelijk werknemers in onze sector verzekerd van een goed inkomen op hun oude dag.
15.	Keuzemogelijkheden bij pensionering blijven bestaan.	• Eerder / Later. • Deeltijdpensioen. • Uitruil OP <> PP. • Hoog-Laat (tijdelijk). • Bedrag ineens (zodra wetgeving rond is).

2.3.3 Wettelijk verplichte informatie

Elk pensioenfonds heeft de wettelijke verplichting actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden inzicht te geven in het pensioen voor en na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Kennis over wat de transitie betekent voor hun eigen pensioensituatie geeft deelnemers realistische verwachtingen van hun pensioen. Onderstaande tabel laat per onderdeel van de wet zien welke groepen deelnemers inzicht moeten krijgen in welke bedragen. In de wet staat dat deelnemers op 2 momenten inzicht moeten krijgen in wat de transitie voor hen persoonlijk (bedragen) betekent: 1x voor ingang van de nieuwe regeling (een zo nauwkeurig mogelijke prognose) en 1x na het omzetten (op basis van de definitief omgezette bedragen).

De inhoud van deze overzichten is afgestemd op de doelgroepen (niet alle bedragen zijn voor alle doelgroepen relevant) en moet voldoen aan wettelijke eisen. Hieronder zetten we uiteen welke doelgroepen welke bedragen terugzien op hun pensioenoverzichten rond de transitie.

Wettelijke verplichting →	Hoogte opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht (PW 150j-2-a)	Hoogte reglementair te bereiken pensioen (PW 150j-2-a)	Ontwikkeling te bereiken ouderdomspensioen 10 jaar nadat dit is ingegaan (PW 150j-2-b)	Informatie over compensatie (inhoud van de aanspraken en hoe gefinancierd, inclusief bron) (PW 150j-2-c)	Informatie over de hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen (46a-1f)
------------------------------	--	--	---	---	---

Doelgroep ↓

Actieve deelnemers	• Pensioenvermogen totaal (1x nieuw) • Ouderdomspensioen nominaal (1x oud, 1x nieuw) • Partnerpensioen - opgebouwd (1x voor, 1x nieuw) - bij overlijden voor pensioendatum (tijdens actief deelnemerschap) (1x voor, 1x nieuw) - bij overlijden na pensioendatum (1x voor, 1x nieuw) • Wezenpensioen - opgebouwd (1x voor, 1x nieuw) - bij overlijden voor pensioendatum (tijdens actief dienstverband) (1x voor, 1x nieuw) - bij overlijden na pensioendatum (1x voor, 1x nieuw) (15 bedragen)	• Te bereiken ouderdoms- pensioen - nominaal (1x voor, 1x nieuw) - verwacht scenario (1x voor, 1x nieuw) - optimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) - pessimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) (8 bedragen)	• Ontwikkeling van het te bereiken ouderdoms- pensioen 10 jaar nadat het is ingegaan: - verwacht scenario (1x voor, 1x nieuw) - optimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) - pessimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) (6 bedragen)	Toelichting in tekst.	Toelichting in tekst (waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen PP bij overlijden voor of na pensioendatum): <i>PP voor pensioendatum:</i> PP gaat van een percentage van het opgebouwde en nog op te bouwen ouderdomspensioen naar 20% van het pensioengevend salaris. Daarnaast geldt dat het reeds opgebouwde partnerpensioen in de oude regeling wordt omgezet naar de nieuwe regeling. Geldt een vast jaarlijks bedrag van € 5000 (naar rato) tot AOW datum van de partner. En mogelijk een (vrijwillig) afgesloten ANW pensioen. <i>PP na pensioendatum:</i> standaard is het PP 50% van het OP.
--------------------	---	--	---	------------------------------	--

Wettelijke verplichting →	Hoogte opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht (PW 150j-2-a)	Hoogte reglementair te bereiken pensioen (PW 150j-2-a)	Ontwikkeling te bereiken ouderdomspensioen 10 jaar nadat dit is ingegaan (PW 150j-2-b)	Informatie over compensatie (inhoud van de aanspraken en hoe gefinancierd, inclusief bron) (PW 150j-2-c)	Informatie over de hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen (46a-1f)
------------------------------	--	--	---	---	---

Doelgroep ↓

Gewezen deelnemers	• Pensioenvermogen totaal (1x nieuw) • Ouderdomspensioen - nominaal (1x oud, 1x nieuw) - verwacht scenario (1x oud, 1x nieuw) - optimistisch scenario (1x oud, 1x nieuw) - pessimistisch scenario (1x oud, 1x nieuw) • Partnerpensioen - opgebouwd (1x oud, 1x nieuw)) - bij overlijden na pensioendatum (1x oud, 1x nieuw) • Wezenpensioen - opgebouwd (1x oud, 1x nieuw) - bij overlijden na pensioendatum (1x oud, 1x nieuw) (17 bedragen)	• Te bereiken ouderdoms- pensioen - nominaal (1x voor, 1x nieuw) - verwacht scenario (1x voor, 1x nieuw) - optimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) - pessimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) (8 bedragen)	• Ontwikkeling opgebouw- de aanspraken ouder- domspensioen 10 jaar nadat het is ingegaan: - verwacht scenario (1x voor, 1x nieuw) - optimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) - pessimistisch scenario (1x voor, 1x nieuw) (6 bedragen)
--------------------	---	--	---

Wettelijke verplichting →	Hoogte opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht (PW 150j-2-a)	Hoogte reglementair te bereiken pensioen (PW 150j-2-a)	Ontwikkeling te bereiken ouderdomspensioen 10 jaar nadat dit is ingegaan (PW 150j-2-b)	Informatie over compensatie (inhoud van de aanspraken en hoe gefinancierd, inclusief bron) (PW 150j-2-c)	Informatie over de hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen (46a-1f)
------------------------------	--	--	---	---	---

Doelgroep ↓

Ex-partners	• Ouderdomspensioen opgebouwde aanspraken te verevenen (1x voor, 1x nieuw) • Bijzonder Partnerpensioen opgebouwde aanspraken (1x voor, 1x nieuw) (4 bedragen)				
Pensioen- gerechtigden met ouderdomspensioen	• Ouderdomspensioen (pensioenrecht) (1x oud en 1x nieuw) • Partnerpensioen (aanspraak) bij overlijden na pensioendatum (1x oud en 1x nieuw) • Wezenpensioen (aanspraak) bij overlijden na pensioendatum (1x oud en 1x nieuw) (6 bedragen)				
Pensioengerechtigden met partnerpensioen	• Partnerpensioen (pensioenrecht) (1x oud en 1x nieuw) (2 bedragen)				

Wettelijke verplichting →	Hoogte opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht (PW 150j-2-a)	Hoogte reglementair te bereiken pensioen (PW 150j-2-a)	Ontwikkeling te bereiken ouderspansioen 10 jaar nadat dit is ingegaan (PW 150j-2-b)	Informatie over compensatie (inhoud van de aanspraken en hoe gefinancierd, inclusief bron) (PW 150j-2-c)	Informatie over de hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen (46a-1f)
------------------------------	--	--	--	---	---

Doelgroep ↓

Pensioengerechtigden met wezenpensioen	• Wezenpensioen (pensioenrecht) (1x oud en 1x nieuw) (2 bedragen)				
Pensioengerechtigden ex-partners met verevend ouder- domspansioen	• Ouderspansioen verevend (pensioen- recht) (1x oud en 1x nieuw) (2 bedragen)				
Pensioengerechtigden ex-partners met bijzonder partner- pensioen	• Bijzonder partner- pensioen (pensioenrecht) (1x oud en 1x nieuw) (2 bedragen)				
Arbeidsongeschikte deelnemers					

We informeren deelnemers over de wettelijk vereiste informatie uit de tabel hierboven, op 2 momenten tijdens de transitiecommunicatie:

1. Voor de transitie: de deelnemers ontvangen een overzicht met een zo nauwkeurig mogelijke inschatting van de bedragen (prognose) (*Bijlage II Wettelijk vereiste informatie – communicatiemiddelen*).
2. Nadat de transitie heeft plaatsgevonden: de deelnemers ontvangen een definitief vastgesteld overzicht met de bedragen (*Bijlage II Wettelijk vereiste informatie – communicatiemiddelen*) op basis van de omzettekingsgraad.

Bij het informeren van deelnemers over de hierboven genoemde bedragen, nemen we ook de gegevens op, die ook wettelijk verplicht zijn en genoemd worden in Artikel 46a, Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Deze gegevens worden zowel op de prognose als op het definitief vastgestelde overzicht vermeld:

Artikelnummer uit Besluit uitvoering Pensioenwet	De wettelijke verplichte informatie	Waar komt deze wettelijk verplichte informatie terug in de communicatie met onze deelnemers?
Artikel 46a, lid 1, onder a	De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.	Deze informatie wordt opgenomen op zowel de prognose als het definitief vastgestelde overzicht met bedragen.
Artikel 46a, lid 1, onder b	De naam en het contactadres van de uitvoerder.	Zie <i>Bijlage II Wettelijk vereiste informatie – communicatiemiddelen</i> .
Artikel 46a, lid 1, onder c	De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.	
Artikel 46a, lid 1, onder d	Het karakter van de pensioenovereenkomst dan wel beroepspensioenregeling voor en na de peildatum.	
Artikel 46a, lid 1, onder e	De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.	De bedragen die hierbij horen zijn in bovenstaande tabel vermeld in de eerste kolom en vallen onder artikel 150j-2a.
Artikel 46a, lid 1, onder f	De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de peildatum.	We vermelden hier wat de dekking was in de oude regeling en wat de dekking wordt in de nieuwe regeling.
Artikel 46a, lid 1, onder g	Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum.	In de prognose vooraf leggen we uit dat de bedragen een zo nauwkeurig mogelijke inschatting zijn, maar dat deze hoger of lager kunnen uitvallen, afhankelijk van de financiële situatie (dekkingsgraad) op 31-12-2025. In de definitief vastgestelde overzichten met bedragen na de transitie leggen we uit dat deze bedragen kunnen afwijken van de eerder verstrekte prognose en waarom.

Artikelnummer uit Besluit uitvoering Pensioenwet	De wettelijke verplichte informatie	Waar komt deze wettelijk verplichte informatie terug in de communicatie met onze deelnemers?
Artikel 46a, tweede lid	De uitvoerder geeft verder informatie over het stellen van vragen aan de uitvoerder, over de interne klachtenprocedure van de uitvoerder en neemt een verwijzing op naar het pensioenregister.	Op beide overzichten (prognose en definitief): • informeren we deelnemers waar zij terecht kunnen met vragen over deze overzichten en hun persoonlijke pensioensituatie; • nemen we op dat PMT een klachtenprocedure heeft en waar deelnemers hier meer informatie over kunnen vinden; • nemen we een verwijzing op naar mijnpensioenoverzicht.nl.

Relevante onderdelen uit het implementatieplan zijn verwerkt in dit communicatieplan

Om daarnaast te voldoen aan de wettelijke verplichting *Artikel 150i, tweede lid, onder g, Pensioenwet, of Artikel 145h tweede lid, onder g, Wet verplichte beroepspensioenregeling*:

1. 'Het communicatieplan moet gelijktijdig ingediend worden met het implementatieplan, dat u bij DNB indient': Dit hebben wij in onze planning vastgelegd.
2. 'In het communicatieplan moeten alle relevante onderdelen uit het implementatieplan zijn uitgewerkt': Dit hebben wij in het overzicht met de wijzigingen van de regeling per doelgroep in dit hoofdstuk (paragraaf 2.3.2. Wat is nieuw?) opgenomen van dit communicatieplan.



3. Doelen en doelstellingen

In dit hoofdstuk worden de doelstellingen geformuleerd: welk effect wil PMT bereiken met de communicatie over de transitie? De eerste 2 hoofdstukken uit dit plan vormen de basis. Hierbij is steeds een hoofddoel geformuleerd vanuit kennis, houding en gedrag, met daaronder specifieke doelstellingen per doelgroep.

De doelstellingen zijn specifiek voor de communicatie rond de transitie. De gebruikelijke doelstellingen uit het 'PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025' zijn niet opgenomen in dit communicatieplan. Wel blijven deze evengoed relevant gedurende die periode.

Aan de hand van een nulmeting worden de doelstellingen meetbaar gemaakt. De percentages worden uitgewerkt in Bijlage IV Doelstellingen meten. Om te controleren of de doelen ook gehaald zijn, worden deze percentages zo nodig na elke meting beoordeeld en eventueel bijgesteld. We meten op verschillende momenten zoals beschreven in paragraaf 6.3 'meetplan'. Het meetplan hiervoor wordt in een apart hoofdstuk beschreven.

Hoofddoel van de transitiecommunicatie

Deelnemers en werkgevers hebben vertrouwen dat PMT de overgang naar de nieuwe regeling op een eerlijke, zorgvuldige en evenwichtige manier uitvoert. Om dit doel te bereiken formuleren we doelstellingen op het gebied van kennis, houding en gedrag van de doelgroepen.

- Kennis: met de transitiecommunicatie wil PMT dat:
 - deelnemers weten dat hun pensioen bij PMT verandert;
 - deelnemers weten wat deze veranderingen inhouden en;
 - deelnemers inzicht hebben in wat de gevolgen hiervan zijn voor hen persoonlijk.
- Houding: bijdragen aan het vertrouwen dat deelnemers hebben in hun pensioenfonds en het nieuwe pensioenstelsel.
- Gedrag: deelnemers activeren om zich te verdiepen in hun nieuwe pensioen.

Op de volgende pagina's worden deze doelen vertaald naar doelstellingen voor de transitiecommunicatie. Door de doelen voor de transitie te baseren op de uitgangspunten kennis, houding en gedrag, vindt dit communicatieplan een logische basis in het 'PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025' en in de doelgroepenanalyse in dit Wettelijk communicatieplan Transitie.

Doelstellingen Kennis

'De regels voor pensioen bij PMT gaan veranderen / zijn veranderd'

Doelstelling	Onderbouwing	Doelgroep
1. De regels voor pensioen bij PMT gaan veranderen / zijn veranderd	Deelnemers hebben beperkte kennis van hun pensioen bij PMT. Ook is hun interesse in pensioen laag. Omdat de veranderingen gevolgen hebben voor alle deelnemers, vindt PMT het belangrijk dat deelnemers in elk geval weten dat de regels voor pensioen veranderen en dat zij inzicht krijgen in wat dat voor hen persoonlijk betekent. We maken daarbij de details van de nieuwe regels zo transparant, duidelijk, laagdrempelig, toegankelijk en relevant mogelijk. Of het nu gaat om het pensioenvermogen, het aangepaste nabestaandenpensioen of welke andere grote en belangrijke verandering dan ook.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners
2. Door de nieuwe pensioenregels gaat mijn (verwachte) pensioen meer meebewegen met de economie. Dat zie ik in mijn pensioenvermogen.	Bij een economisch goed jaar kan het sneller omhoog, maar bij een economisch minder goed jaar sneller omlaag. PMT vindt het belangrijk dat deelnemers niet verrast worden als zij zien dat hun pensioenvermogen toe- of afneemt. De beweeglijkheid moet niet tot onzekerheid of onrust leiden, maar deelnemers in staat stellen om zelf een link te leggen tussen hoe de economie ervoor staat en hun pensioen. Vanwege de directe impact van deze regel op het verwachte pensioen van deelnemers nemen we deze verandering als kennisdoel op.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Ex-partners
3. Door de nieuwe pensioenregels kan het pensioen sneller omhoog bij een economisch goed jaar.	Bij een economisch minder jaar zorgt de collectieve reserve ervoor dat het pensioen zo stabiel mogelijk blijft. PMT vindt het belangrijk dat pensioengerechtigden weten dat hun pensioen zo stabiel mogelijk blijft, maar dat de kans op verhogingen met de nieuwe regels groter is. Zonder deze geruststelling kan er onrust en onzekerheid ontstaan over de nieuwe regels. Vanwege de directe impact van deze regel op het verwachte pensioen van deelnemers nemen we deze verandering als kennisdoel op.	• Pensioengerechtigden
4. Het (opgebouwde) pensioen wordt omgezet naar pensioen volgens de nieuwe regels.	PMT vindt het belangrijk dat mensen weten dat de nieuwe regels niet alleen voor het nog op te bouwen pensioen gelden, maar dat de waarde van hun opgebouwde pensioen ook wordt omgezet.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners

Doelstellingen Houding

'Ik vind PMT transparant, duidelijk en zorgvuldig over de nieuwe regels voor pensioen'

Doelstelling	Onderbouwing	Doelgroep
5. PMT is transparant over de overgang naar de nieuwe pensioenregels.	PMT vindt het belangrijk dat deelnemers er vertrouwen in hebben dat PMT ze op een eerlijke en evenwichtige manier informeert over de nieuwe regels. Transparant zijn over de overgang naar de nieuwe regels draagt daar aan bij.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners
6. PMT is duidelijk over de overgang naar de nieuwe pensioenregels.	PMT vindt het belangrijk dat deelnemers de communicatie over de nieuwe regels duidelijk vinden, enerzijds omdat deelnemers dan beter in staat zijn hun eigen pensioensituatie te begrijpen, anderzijds om het vertrouwen in het pensioen en PMT te houden of vergroten.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners
7. PMT zorgt ervoor dat het omzetten van de pensioenen zorgvuldig gebeurt.	PMT vindt het belangrijk dat deelnemers er vertrouwen in hebben dat PMT de pensioenen zorgvuldig omzet. PMT vindt het belangrijk dat deelnemers weten dat hun pensioen in goede handen is en blijft bij PMT. Dit kan bijdragen aan een gerust gevoel over de transitie.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners

Doelstellingen Gedrag

'Ik verdiep me in mijn pensioen'

Doelstelling	Onderbouwing	Doelgroep
8. Ik heb afgelopen jaar minimaal 1x mijn pensioeninformatie bekeken in mijn UPO / Mijn PMT / mijnpensioen-overzicht.nl	PMT vindt het belangrijk dat deelnemers minimaal 1 keer per jaar hun pensioeninformatie bekijken. Voor de transitie is dit checkmoment (prognose en definitief overzicht) belangrijk omdat deelnemers dan pas inzicht hebben in wat het omzetten voor hen persoonlijk betekent.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners
9. Ik heb de informatie over het omzetten van mijn pensioen bekeken	PMT vindt het belangrijk dat deelnemers de informatie over het omzetten van hun pensioen hebben bekeken. Dit draagt bij aan het begrip en inzicht van deelnemers in de gevolgen van de veranderingen voor hun eigen pensioen.	• Actieve deelnemers • Ex-deelnemers • Pensioengerechtigden • Ex-partners



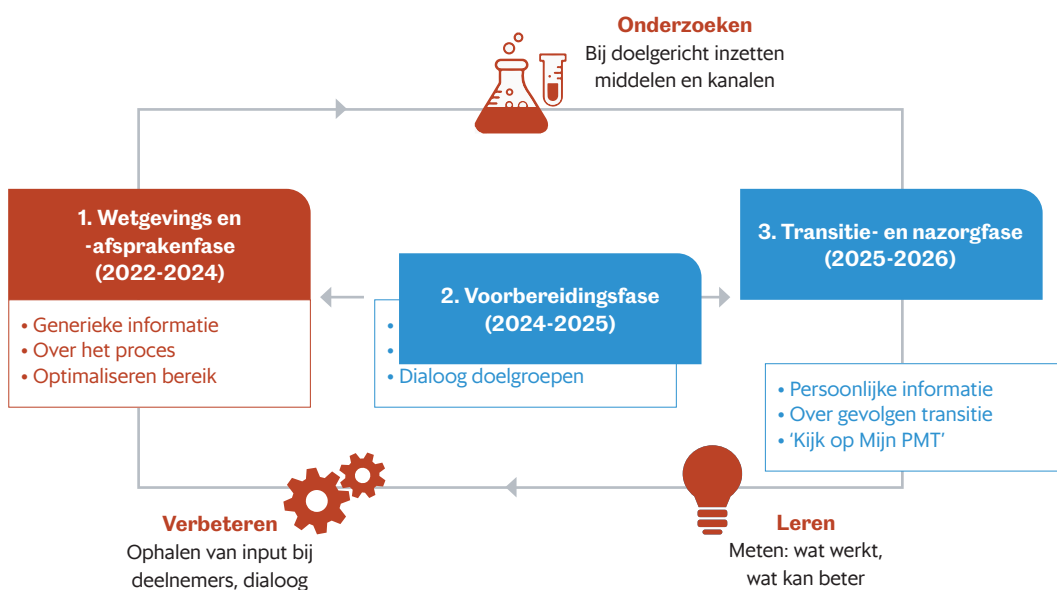
4. Strategische uitgangspunten

Om de doelstellingen te kunnen halen zijn een aantal uitgangspunten geformuleerd. Deze zijn nodig om de communicatie effectief te maken en te laten aansluiten op de kenmerken van de doelgroepen. Zo krijgt de communicatie betekenis voor de deelnemers en zorgen we dat zij inzicht krijgen in hun nieuwe pensioen-situatie. Hiertoe hebben we een aantal strategische uitgangspunten geformuleerd. Daarnaast blijven ook de uitgangspunten²⁰ uit ons reguliere beleidsplan een belangrijke basis in de communicatie.

De deelnemer staat centraal

PMT zet bij de overstap naar de nieuwe regels de deelnemer centraal. Dat doen we door de communicatie af te stemmen op de kenmerken en informatiebehoefte van de doelgroepen, hun interesse in pensioen of juist het ontbreken daarvan²¹. We zetten de communicatie dan ook zoveel mogelijk op maat in, maken deze aansprekend en laagdrempelig. Zo krijgt de informatie waarde en betekenis voor deelnemers en kan deze effectief worden. Bij het ontwikkelen van communicatie maken we steeds de lus van onderzoeken, leren en verbeteren.

De klantreizen die we hebben uitgewerkt in aanloop naar de transitiecommunicatie vormen een belangrijke basis. In deze klantreizen is het beeld van onze deelnemers verder ontwikkeld. Ook is geanticipeerd op vragen en zorgen die zij mogelijk hebben over de nieuwe regels voor pensioen en over het omzetten. Deze aannames zijn getoetst in klantpanels zodat we in de communicatie rekening kunnen houden met de uitkomsten. Tijdens de hele periode van transitiecommunicatie blijven we vinger aan de pols houden bij onze deelnemers en blijven we de sentimenten volgen rond pensioen in Nederland in het algemeen.



De eerste fase van communicatie over de transitie heeft al plaats gevonden op het moment van inleveren van het plan bij AFM. Wel is deze fase ingebed in de strategie. De communicatie uit deze fase is als bijlage opgenomen in dit plan.

20 PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025.

21 Dit is beschreven in de PMT Klantreis 'Mijn pensioen verandert'.

Gefaseerd communiceren

De communicatie vindt plaats in verschillende fasen in lijn met het transitieplan en met de informatie-behoefte en –verplichtingen. Zo worden alle deelnemers stap voor stap zo optimaal mogelijk meegenomen: van generieke informatie tot steeds persoonlijker. Daarbij kijken we naar de episodes uit de klantreis ‘Mijn pensioen verandert’, om te zorgen dat we goed aansluiten op de informatiebehoefte en het kennis-niveau van deelnemers. De episodes uit de klantreis zijn opgenomen in Bijlage III *Klantreis ‘Mijn pensioen verandert’*. In de afbeelding Fasering communicatie zijn de communicatiefasen en de episodes uit de klantreis onder elkaar in beeld gebracht.

Fase 1. Wetgevings- en afspraken (2022 – 2024)

Deelnemers zijn in deze fase meegenomen in de veranderingen die eraan komen. De nadruk ligt op proces- en generieke communicatie. Deelnemers worden via de reguliere kanalen op de hoogte gehouden. Er is een speciale pagina over het nieuwe pensioenstelsel op de website van PMT opgezet. Deze wordt gedurende het hele communicatietraject bijgewerkt en is een belangrijke bron van informatie. De jaarlijkse online Pensioen Update staat in 2023 en 2024 in het teken van het nieuwe pensioenstelsel. Het transitieplan en de samenvattingen met de relevante veranderingen per doelgroep publiceren we op de website. Hoewel er op dat moment al veel duidelijk is over de nieuwe regels, leggen we de nieuwe regeling pas helemaal uit zodra het implementatieplan klaar is. Zo duurt de periode van uitleg over de nieuwe regeling van PMT niet te lang, maar ook niet te kort. De communicatie in fase 1 is niet beschreven in dit communicatieplan, omdat deze fase op het moment van inleveren communicatieplan bij AFM al is afgerond. Wel hebben we de communicatiemomenten uit deze fase opgenomen in Bijlage VII *Overzicht van communicatie over WTP tot nu toe*.

Fase 2. Voorbereiding (2025)

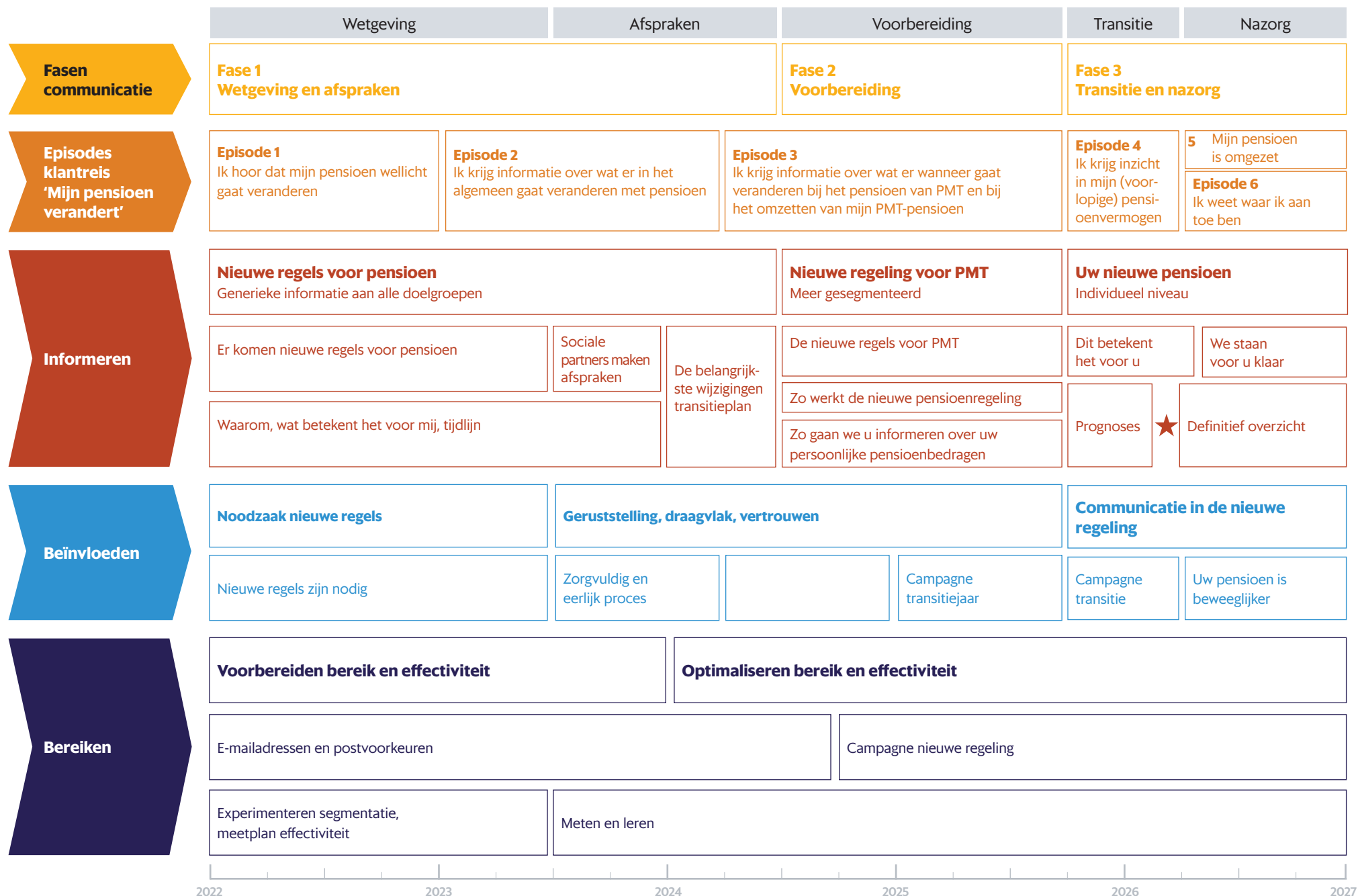
Fase 2 gaat van start met het inleveren van het implementatieplan bij De Nederlandsche Bank (DNB) en communicatieplan bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en is het beginpunt van de scope van dit communicatieplan. Deze fase begint in het tweede kwartaal van 2025 en duurt tot het derde kwartaal van 2025. De boodschappen voor de belangrijkste communicatiemomenten zijn hiervoor uitgewerkt bij het inleveren van het communicatieplan bij de AFM. Het gaat in deze fase vooral over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij gaan we waar nodig meer gesegmenteerd communiceren. De informatie maken we zo veel mogelijk relevant per doelgroep, maar is nog niet persoonlijk. We gebruiken in deze fase voorbeeldberekeningen per doelgroep. Deelnemers worden aan de hand van uitleg over de nieuwe regeling voorbereid op wat de veranderingen voor hen persoonlijk betekenen. De nadruk in onze communicatie zal liggen op de uitleg van de nieuwe regeling. Daarbij houden we er rekening mee dat deelnemers het niet makkelijk vinden om de huidige en de nieuwe pensioenregeling met elkaar te vergelijken, vooral omdat de kennis over de huidige regeling ontbreekt.

Fase 3. Transitie- en nazorg (Q4-2025 tot en met Q4-2026)

Fase 3 draait voor de deelnemer om inzicht in de impact van de veranderingen op hun eigen pensioen. Ook maken we in deze fase de stap van informeren naar activeren, zodat deelnemers naar het portaal (Mijn PMT) gaan om hun pensioen te checken. De belangrijkste boodschappen uit deze fase zijn al uitgeschreven op het moment van inleveren van het plan bij de AFM, maar deze kunnen in de loop van deze fase nog worden bijgesteld.

Na de transitie zelf (Q1-2026) volgt nog een periode van nazorg, die zo nodig de rest van 2026 duurt. De verwachting is dat deze periode maximaal een jaar duurt. De reguliere communicatie over de nieuwe pensioenregeling begint zodra de transitie is afgerond.

Fasering communicatie



2022

2023

2024

2025

2026

2027

Campagnematig

Per fase worden content en middelen binnen een thema (gebaseerd op de kernboodschappen en horend bij het segment) geïntegreerd ingezet. Op deze manier is de effectiviteit optimaal en meetbaar. Er wordt gebruikgemaakt van de reguliere middelen die PMT inzet, met waar nodig meer (audio)visuele content. Timing van campagnes en boodschappen worden afgestemd op de communicatie van andere fondsen, SZW en de Pensioenfederatie

Gelaagde communicatie

De communicatie bieden we gelaagd aan, zodat deelnemers niet alleen snel de weg vinden in wat zij moeten weten, maar ook verder kunnen lezen als ze meer willen weten. We werken met 3 lagen, en zo nodig meer:

- Niveau 1: de informatie 'in een oogopslag'.
- Niveau 2: de informatie 'met beknopte uitleg'.
- Niveau 3: de informatie 'in detail tot de bron'.

Na het lezen van laag 1 hebben deelnemers kennisgenomen van de onderwerpen die belangrijk voor hen zijn. Willen ze meer informatie? Dan kan men verder lezen in de volgende laag. Meer informatie hierover is opgenomen in Bijlage V *Communicatie in lagen*.

Aandacht voor taalniveau, pensioenkennis en-interesse, digitale vaardigheid / bereikbaarheid

Naast communiceren in lagen houden we ook op andere manieren rekening met de verschillen in kenmerken en informatiebehoefte van deelnemers. De teksten zijn net als onze reguliere communicatie geschreven op taalniveau B1, zodat de informatie voor de meeste mensen begrijpelijk is. Hierbij geldt onze *Schrijfwijzer*²². Ook hanteren we de richtlijnen uit het document *Taal op groen*²³. Zo blijven we in lijn met terminologie die vanuit de Pensioenfederatie wordt geadviseerd en waarmee we als groot pensioenfonds bijdragen in uniform gebruik van pensioenbegrippen in Nederland.

Voor deelnemers die meer op beeld dan op tekst zijn ingesteld, bieden we informatie zoveel mogelijk visueel aan. Dit zijn bijvoorbeeld:

- animaties,
- infographics en
- illustraties.

Pensioeninformatie blijft voor velen lastig te begrijpen. Het visueel maken van informatie helpt hen niet alleen bij het begrijpen, maar is ook laagdrempeliger en aantrekkelijker. Ook spreekt de informatie meer tot de verbeelding en is prikkelend. Het doel is dan ook om zo groepen te bereiken die weinig tot niets (willen) weten van pensioen en hun nieuwsgierigheid aanwakkeren. Om motivatie hiervoor te bevorderen²⁴ en deelnemers in beweging te krijgen. Bijvoorbeeld door de informatie meer te laten aansluiten op de belevingswereld van de deelnemers. Waar wij als fonds wel mee te maken hebben is dat een deel van de deelnemers nog geen e-mailadres heeft doorgegeven. Dat betekent dat we ook te maken hebben met de beperkingen die papieren communicatie en post met zich meebrengen.

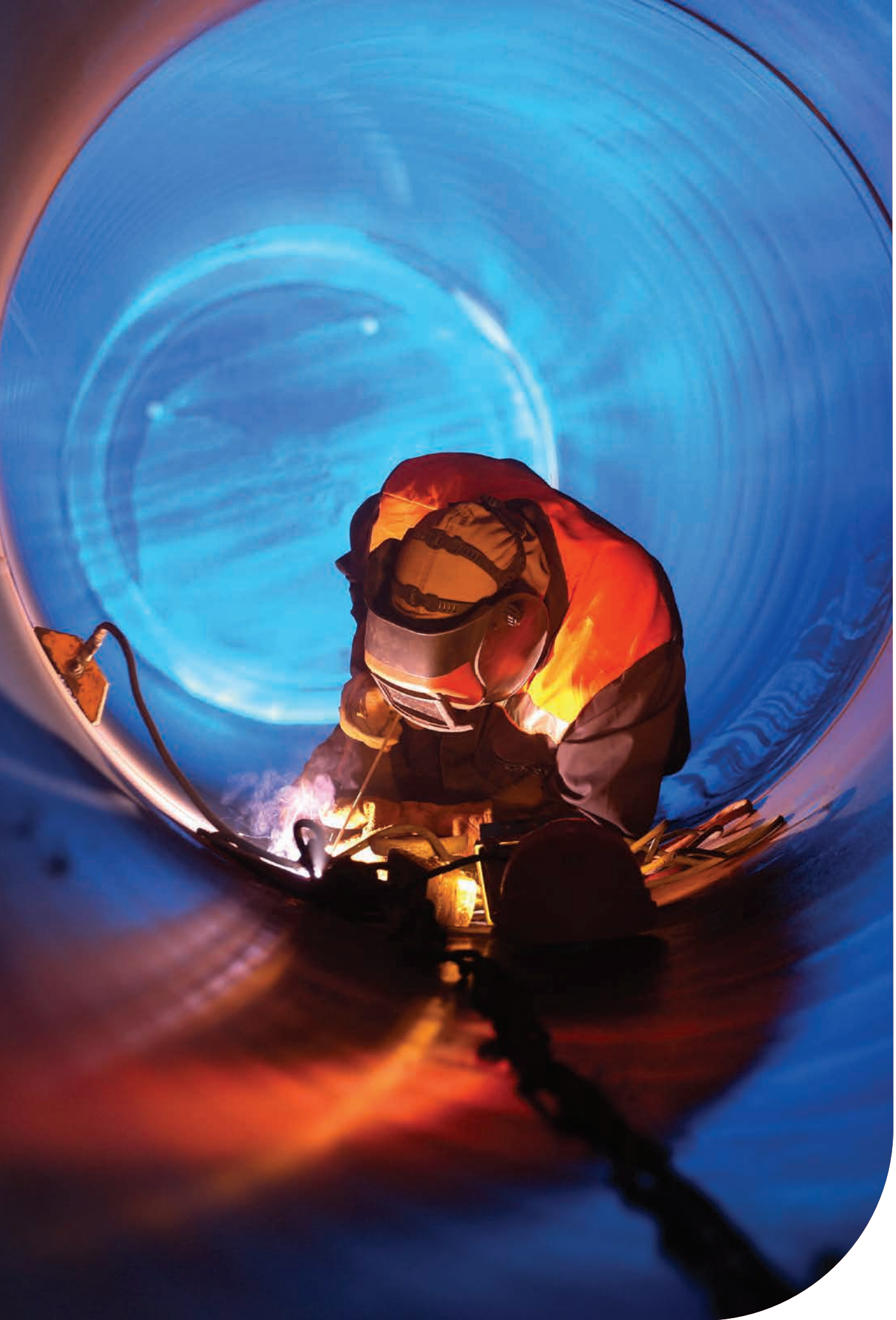
In gesprek

We gaan de dialoog aan met onze doelgroepen. Dit doen we door gesprekken met onze pensioenconsulenten te organiseren. We maken gebruik van bestaande kanalen en zetten die hiervoor in. Denk aan onze (gepensioneerden)bijeenkomsten en kennissessies voor werkgevers.

22 Schrijfwijzer is onderdeel van de richtlijnen voor communicatie en klantbediening in PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025.

23 Onze *Taal Op Groen* is een servicedocument van de Pensioenfederatie.

24 Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*.



5. Planning: communicatiemomenten, -boodschappen en -kanalen per doelgroep

In de planning geven we voor de belangrijkste boodschappen specifiek aan op welke momenten en hoe we met welke doelgroep gaan communiceren. Hierbij nemen we deelnemers stapsgewijs mee in de transitie zodat deelnemers goed voorbereid zijn op de persoonlijke informatie met de nieuwe pensioenbedragen. Ook voorkomen we hiermee dat deelnemers op dat moment niet te veel informatie in 1 keer ontvangen en zouden kunnen afhaken.

Per fase is in grote lijnen uitgezet wat we gaan communiceren. Voorafgaand aan elke fase werken we het plan verder uit. Het communicatieplan is dan ook een levend document. In nauwe afstemming met de reguliere communicatie wordt het plan periodiek geëvalueerd en geactualiseerd. Op pagina 43 vermelden we steeds de datum van waar we ons op een bepaald moment met het communicatieplan bevinden.

De reguliere communicatie is niet in dit overzicht verwerkt. Deze wordt – samen met de transitie-communicatie – in de communicatiekalender per jaar opgesteld. Wel houden we in de planning en de boodschappen van de transitiecommunicatie rekening met de reguliere (verplichte) communicatie.

De planning werken we steeds verder uit in verschillende fasen en nemen daarin verschillende momenten op die we naarmate de transitie vordert, verder concretiseren. Ook passen we de planning aan als de overstap op de nieuwe regels anders zou verlopen dan voorzien.

5.1 Belangrijkste communicatiemomenten

In dit communicatieplan zijn de belangrijkste communicatiemomenten opgenomen vanaf Fase 2 (inleveren communicatieplan bij AFM). In de loop van het communicatietraject worden deze verder aangevuld en waar nodig bijgesteld. De transitiecommunicatie staat niet los van onze reguliere communicatie met deelnemers en wordt per jaar verwerkt in de PMT-communicatiejaarkalender. We maken daarbij gebruik van de reguliere kanalen en communicatiemiddelen. Waar deze niet volstaan voor de transitie, vullen we deze aan. De planning in dit communicatieplan gaat alleen over de transitiecommunicatie: met welke doelgroepen communiceren we wanneer, met welke boodschap en via welk kanaal. De werkelijke transitiecommunicatie en de nazorg vinden plaats in Fase 3.

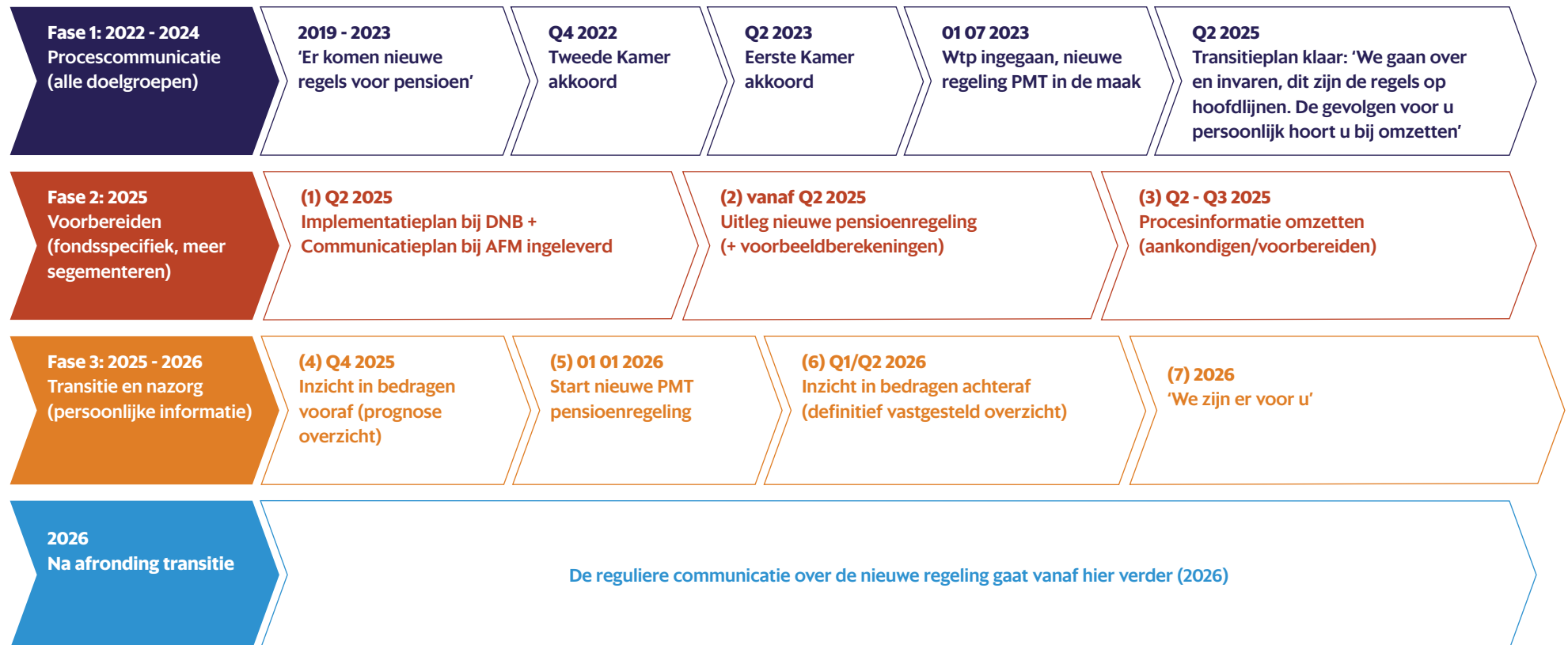
Communicatiemoment	Onderbouwing
Hier begint fase 2 (voorbereiding)	
1. Implementatieplan bij DNB / Communicatieplan bij AFM ingeleverd.	1. Het implementatieplan wordt ingeleverd bij DNB uiterlijk op 1 juli 2025. Het is wettelijk verplicht (artikel 150c) om: • alle doelgroepen hierover te informeren; • het implementatieplan op de website van PMT te plaatsen. Het publiceren van het implementatieplan op de website van PMT is voor de communicatie een belangrijk moment. Zodra het implementatieplan is ingeleverd bij DNB, begint de fondsspecifieke transitiecommunicatie. Alle doelgroepen worden geïnformeerd dat het invaarbepaalt is ingediend, wat betekent dat we gaan omzetten. Afhankelijk van het precieze moment van het inleveren van het implementatieplan kan dit moment worden gecombineerd met onderdeel 3 uit dit overzicht: procesinformatie (voorbereiden op) omzetten. 2. Het communicatieplan wordt bij AFM ingeleverd uiterlijk op 1 juli 2025 dus op hetzelfde moment als implementatieplan wordt ingediend bij DNB. We kiezen ervoor om: • alle doelgroepen hierover te informeren; • voor deelnemers relevante informatie uit het plan te delen.

Communicatiemoment	Onderbouwing
Hier begint fase 2 (voorbereiding)	
2. Uitleg van de nieuwe pensioenregeling bij PMT.	• Vanaf het moment dat het implementatieplan is ingeleverd bij DNB, gaat de communicatie over de nieuwe regeling van start. Communicatiemoment 2 omvat meerdere momenten waarbij we voortbouwen op de communicatie uit fase 1 (waarin we van start zijn gegaan met informeren over diverse onderwerpen uit het nieuwe stelsel die van belang zijn om de veranderingen van de nieuwe regeling te kunnen begrijpen). • We zorgen er nu voor dat deelnemers weten dat de nieuwe pensioenregeling van PMT wordt ingevoerd. Met de uitleg van de regeling zorgen we dat deelnemers weten wat de veranderingen zijn en wat deze voor hen betekenen. • Over alle onderdelen van de nieuwe pensioenregeling wordt, waar nodig op doelgroep gesegmenteerd, gecommuniceerd. De communicatie over de verschillende onderdelen van de nieuwe regeling valt niet op één moment, maar wordt gespreid zodat deelnemers niet alle informatie tegelijk krijgen. Deze stappen worden in de communicatiejaarkalender opgenomen. • Zo kunnen deelnemers zich goed voorbereiden op de wettelijk verplichte transitiecommunicatie en inzicht krijgen in wat de nieuwe regels voor hen persoonlijk betekenen.
3. Procesinformatie omzetten (aankondigen/voorbereiden).	• We brengen deelnemers er vóór de transitiedatum actief van op de hoogte dat er een nieuw pensioenreglement is en er een nieuw uitvoeringsreglement wordt opgesteld. - We bereiden deelnemers voor op de omzetting van de pensioenen. - We leggen uit wat omzetten en de transitiecommunicatie inhouden zodat deelnemers weten wat zij kunnen verwachten. - We communiceren hier nog geen persoonlijke bedragen, maar voorbeeldberekeningen die de gevolgen van de transitie laten zien. Deze voorbeeldberekeningen worden uitdrukkelijk als voorbeeld benoemd, zoals in een nieuwsbrief. Dit doen we om te voorkomen dat deelnemers zouden kunnen denken dat de voorbeeldberekening persoonlijk is. • Procescommunicatie omzetten. - We bereiden deelnemers erop voor dat zij later in 2025 inzicht krijgen in hun persoonlijke pensioenbedragen (de overzichten met prognose en definitief vastgestelde bedragen). - We zorgen voor samenhang met de reguliere communicatie, zoals het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Daarbij kijken naar het moment van verstrekken en beoordelen of dit past bij de transitiecommunicatie.

Communicatiemoment	Onderbouwing
Hier begint fase 3: transitie en nazorg	
4. Inzicht in persoonlijke pensioenbedragen vóór omzetten (prognose).	• Deelnemers ontvangen voorafgaand aan de transitie een zo nauwkeurig mogelijk persoonlijk overzicht van hun bedragen in het nieuwe pensioen. • In dit overzicht zien deelnemers een inschatting van zowel de bedragen in de nieuwe regeling als de huidige regeling (zie H2 Wettelijk verplichte bedragen). • Om ervoor te zorgen dat deelnemers niet worden overweldigd door het aantal (verplichte) bedragen, bieden we deze gelaagd aan. • We leggen uit dat dit een inschatting is en dat de bedragen op het uiteindelijk vastgestelde overzicht hiervan kunnen afwijken. • We lichten de bedragen toe.
5. Start nieuwe PMT pensioenregeling.	• Bericht over juridisch moment van overstap op nieuwe regeling. • De nieuwe regeling gaat in op 1 januari 2026; het omzetten zelf vindt in het eerste kwartaal van 2026 plaats. Dit vraagt om aandacht in de communicatie.
6. Inzicht in persoonlijke pensioenbedragen na omzetten (definitief vastgesteld overzicht).	• Deelnemers ontvangen na het werkelijke omzetmoment een definitief vastgesteld persoonlijk overzicht met de bedragen in het nieuwe pensioen. Belangrijk: de bedragen in dit overzicht zijn de definitief omgezette bedragen. Dus de bedragen die ze hadden in de oude regeling en die naar de nieuwe regeling gaan. • Het overzicht ziet er verder hetzelfde uit als de prognose, zodat deelnemers de bedragen makkelijk kunnen vergelijken met de prognose. We lichten toe waarom de bedragen kunnen afwijken van de prognose (TUPO-format).
7. Nazorg.	• Net als communicatiemoment 2 bestaat communicatiemoment 7 uit meerdere momenten. Nu zijn ze gericht op nazorg na de transitie: afhandelen van klachten, geschillen en vragen van deelnemers. De algemene boodschap luidt: 'We zijn er voor u'. • Afhandeling terugwerkende kracht-mutaties (hierna twk-mutatie) inclusief communicatie naar deelnemers die het betreft (met toelichting op de verschillen). • Definitieve jaarafrekening van het fonds met communicatie over de definitieve vermogensstand. • Accountantscontrole of het omzetten cijfermatig juist en correct is verlopen.

Na afronding van de transitie in 2026 start de reguliere communicatie over de nieuwe regeling, net als de uitleg over het pensioenvermogen en de kassabon.

Communicatiemomenten



5.2 Boodschappen

In dit onderdeel koppelen we boodschappen aan de belangrijkste communicatiemomenten. We zorgen dat elke boodschap in alle communicatie uitingen consistent is. In de jaarplanning is opgenomen wanneer over welk onderwerp via welk kanaal wordt gecommuniceerd en er wordt gebruikgemaakt van dezelfde basis voor het schrijven van de boodschappen (communicatieplan). De boodschappen zijn realistisch, maar ook bedoeld om gerust te stellen en deelnemers zoveel mogelijk handelingsperspectief te geven. In het overzicht is per boodschap opgenomen aan welke doelstelling deze bijdraagt.

1. Implementatieplan bij DNB en communicatieplan bij AFM ingeleverd
2. Uitleg nieuwe pensioenregeling van PMT
3. Voorbereiden/aankondigen omzetten (met voorbeeldberekeningen)
4. Persoonlijke pensioenbedragen vóór omzetten (prognose)
5. Omzetmoment/ Nieuwe regeling gaat in
6. Persoonlijke pensioenbedragen ná omzetten (definitief vastgesteld overzicht)
7. Nazorg communicatie

Over de boodschappen

- Bij teksten in deze overzichten gaat het om de boodschap; dit zijn niet per se de formuleringen die we ook in communicatie aan deelnemers gebruiken.
- In de boodschappen ligt de nadruk op de nieuwe situatie. Als er iets hetzelfde blijft of verandert, nemen we dat bij voorkeur op in laag 2 of 3. Dit maakt de nieuwe regeling voor de deelnemer eenvoudiger te begrijpen.
- Achter elke boodschap in het overzicht staat voor welke doelgroep (status bij PMT) deze informatie relevant is. Voor zover dit nu al is in te vullen, zijn ook de kanalen vermeld. Deze worden nog verder verfijnd en uitgewerkt in een apart overzicht. In dit overzicht staan alleen de boodschappen voor deelnemers en voor werkgevers als kanaal. (Voor werkgevers wordt dit overzicht in het communicatieplan voor werkgevers opgenomen en aangevuld.)
- In dit overzicht hebben we steeds voor de hoofddoelgroepen de boodschappen uitgewerkt. Daar waar voor een subdoelgroep een andere boodschap nodig is, vermelden we die apart.
- Per life-event wordt een apart overzicht van boodschappen opgenomen voor de betreffende doelgroepen. Deze worden in klantreizen per life-event in kaart gebracht met als basis de informatiebehoefte van de doelgroepen.
- In een boodschap kan zowel een kennisdoelstelling als een houding en/of gedragsdoelstelling zijn verwerkt. We geven steeds aan bij welke doelstelling een boodschap hoort.
- In de boodschappen worden de bevindingen uit de klantreis 'Mijn pensioen verandert' verwerkt, waarbij vanuit het perspectief van de deelnemer de verschillende episodes van het proces van de verandering worden doorlopen.

Legenda voor de kolom kanaal: Digitaal (W = website van PMT²⁵, E = e-mailbericht, SM = Social Media (LinkedIn, Facebook, Instagram), Niet digitaal (P = Post²⁶, B = Bijeenkomsten, G = (gedrukte) Journaals). Goed om hier te vermelden dat we bij het benoemen van de kanalen we het hebben over het kanaal waarlangs we de boodschappen brengen. We zorgen (natuurlijk) dat kanalen waarlangs deelnemers contact met ons opnemen voorbereid zijn op respons / feedback op verzonden boodschappen.

²⁵ Waarop ook ons pensioenmagazine en het PMT journaal gepubliceerd wordt.

²⁶ Via post versturen we bijvoorbeeld geautomatiseerde procesbrieven en het PMT Journaal.

Communicatiemoment 1 Implementatieplan bij DNB /communicatieplan bij AFM ingeleverd	Doelstelling	H5 Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
<i>Toelichting: Met communicatiemoment 1, dus zodra het implementatieplan bij DNB en het communicatieplan bij de AFM zijn ingeleverd, start ook de fondsspecifieke transitiecommunicatie, ofwel communicatiemoment 2 'Uitleg van de nieuwe regeling'.</i>	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Het communicatieplan plaatsen we niet in zijn geheel op de website, zoals beschreven in de eerste sectie van het overzicht met de boodschappen. Via de niet digitale middelen doen we melding over het gereedkomen van het implementatie- en communicatieplan.</i>									
Implementatieplan online. Hoofdpijnen uit communicatieplan online. Nieuwe regeling is bekend en gaat in op 1-1-26. Alle pensioenen worden omgezet.									
Uw pensioen gaat veranderen: de nieuwe pensioenregeling bij PMT is bekend. De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2026. Alle pensioenen uit de huidige regeling worden omgezet naar de nieuwe regeling.	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. Hierdoor gelden er nieuwe regels voor pensioen. Ook PMT moet daarom de pensioenregeling aanpassen. De sociale partners van de sector Metaal en Techniek hebben in 2024 afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. Inmiddels heeft PMT de afspraken van de sociale partners verwerkt in de nieuwe pensioenregeling voor PMT. De nieuwe pensioenregeling geldt voor iedereen die bij PMT een pensioen heeft.	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
We willen op 1 januari 2026 overstappen op deze nieuwe pensioenregeling. Voordat het zover is, kijkt DNB naar ons implementatieplan . Ook hebben we ons communicatieplan bij de AFM ingeleverd.									
Ons voorstel van hoe we de nieuwe pensioenregeling gaan uitvoeren hebben we bij DNB ingeleverd. Dat heet het implementatieplan . We hebben dit ook op onze website gezet. U leest bijvoorbeeld wat er verandert aan onze pensioenregeling, maar ook wat hetzelfde blijft. Alles wat voor u van belang is uit het implementatieplan, leggen we de komende tijd duidelijk aan u uit.	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 1 Implementatieplan bij DNB /communicatieplan bij AFM ingeleverd	Doelstelling	H5 Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Daarvoor hebben we een communicatieplan geschreven. Dit plan vindt u niet op onze website. Wel laten we u hier zien wat u de komende tijd van ons kunt verwachten. Zo nemen we u stap voor stap mee en hoeft u straks niet alle informatie tegelijk te lezen.	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tijddlijn communicatiemomenten [deelnemers inzicht geven]									
Dit kunt u van ons verwachten op weg naar de nieuwe pensioenregeling. Op de tijddlijn staat ook wanneer u ziet wat de veranderingen voor uw eigen pensioen betekenen. [=informatiebehoefte deelnemer]	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5 stappen op de tijddlijn (laag 1): met uitleg (laag 2)	1	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1. Voorjaar/zomer 2025: we bereiden u voor op het omzetten van de pensioenen. - In de zomer 2025 krijgt u meer informatie over het omzetten van de pensioenen naar de nieuwe regeling. - We kunnen u nu nog niet vertellen wat de nieuwe regeling voor uw eigen pensioenbedragen betekent. - Wel laten we alvast voorbeelden zien via website en ook via onze niet digitale middelen geven we inzicht in beschikbare voorbeeldberekeningen. - Let op: in deze periode ontvangt u ook het jaarlijkse UPO (2024) van de huidige regeling. 2. Najaar 2025: persoonlijk overzicht met een inschatting van uw persoonlijke pensioenbedragen in de nieuwe regeling. - Uiterlijk 1 maand voordat de nieuwe regeling ingaat. U ontvangt een eerste voorlopige berekening. - Dit is nog een inschatting, want het definitieve overzicht kunnen we pas maken nadat de nieuwe pensioenregeling is ingegaan en de pensioenen zijn omgezet. 3. 1 januari 2026: de nieuwe regeling gaat in (maart 2026: pensioenen zijn omgezet) - Vanaf 1 januari gelden de nieuwe regels voor alle deelnemers bij PMT. - Zodra de pensioenen zijn omgezet (in maart 2026), kunnen we ook berekenen wat dit precies voor uw pensioenbedragen betekent.									

Communicatiemoment 1 Implementatieplan bij DNB /communicatieplan bij AFM ingeleverd		Doelstelling	H5 Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
--	--	--------------	-----------	------	----------	--------------	-----------------	------------	-------------	------------

4. Voorjaar 2026: persoonlijk overzicht met uw persoonlijke pensioenbedragen in de nieuwe regeling.
- In het voorjaar van 2026 ontvangt u een tweede overzicht van ons.
 - Daarop ziet u wat het omzetten van de definitieve pensioenen naar de nieuwe regeling echt voor u betekent.
 - De persoonlijke pensioenbedragen op dit tweede overzicht zijn namelijk berekend nadat de nieuwe regeling is ingegaan en de pensioenen zijn omgezet.
5. Heel 2026: Vragen over uw nieuwe pensioenbedragen of over de regeling?
We zijn er voor u!

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
--	--------------	--------	------	----------	---------------	-----------------	------------	-------------	------------

*Communicatiemoment 2 wordt gespreid en omvat dus meerdere momenten.
Hier gaat de algemene boodschap uit communicatiemoment 1 aan vooraf:
'De pensioenregeling gaat veranderen'.*

1. Veel goede dingen blijven behouden [geruststelling, vertrouwen]									
In de nieuwe pensioenregeling blijven veel goede dingen van ons pensioen behouden:	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	
• Bij PMT blijven we het pensioen met elkaar regelen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	
• Voor PMT is de collectiviteit belangrijk voor iedereen bij PMT. Of u nu jong of ouder bent: een goed pensioen, daar zorgen we samen voor, nu en later. De keuzes in de pensioenregeling zijn goedgekeurd door de achterbannen die in het bestuur vertegenwoordigd zijn. Iedereen heeft de mogelijkheid om in deze achterbannen vertegenwoordigd te zijn of een stem te hebben.	1 - 7	E/W/P	II	✓		✓	✓	✓	✓
• U bouwt nog steeds pensioen op via uw werkgever.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓
• Het doel is om een pensioen van 80% van het gemiddeld verdiende salaris te kunnen bereiken over een periode van 43 jaar. Dat is inclusief de AOW. Dit doel is niet veranderd.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
• Ook blijft u pensioen opbouwen over het salaris boven € 95.236 tot € 137.800 (bedragen in 2025) kan bij PMT. Want ook in de nieuwe regels hebben we een pensioenregeling boven de salarissgrens. Deze regeling is wel aangepast.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
• U legt nog steeds samen met uw werkgever elke maand geld in voor uw pensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓
• De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijft vooralsnog hetzelfde.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
- U en uw werkgever leggen samen 27,98% van uw pensioengrondslag in. Uw werkgever betaalt daar een groot deel van. - De premie is bedoeld voor uw eigen pensioen en voor de verzekering van het nabestaandenpensioen. - De hoogte van de premie van 27,98% is gelijk aan de huidige premie en voldoende voor de ambitie²⁷ (zoals dit nu kan worden ingeschat).	1 - 7	E/W/P	III	✓					✓
Tijdens de pensioentransitie blijft een belangrijk aspect onveranderd: wat u heeft opgebouwd gaat mee naar de nieuwe regels. Er gaat niets van uw pensioen verloren.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vanaf het moment dat u met pensioen gaat, ontvangt u nog steeds pensioen zolang u leeft.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓
Nadat uw pensioen is ingegaan, ontvangt u dit de rest van uw leven. Uw pensioenvermogen bij PMT raakt niet op. Het maakt dus niet uit hoe oud u wordt.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
In sommige gevallen is (een deel van) het nabestaandenpensioen tijdelijk.	1 - 7	E/W/P	III	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Wanneer u met pensioen bent, proberen we uw pensioen zo stabiel mogelijk te houden. De kans dat uw pensioen wordt verlaagd nadat het is ingegaan, is kleiner dan in het huidige stelsel. De kans op verhogen is groter. We weten niet of we prijsstijging volledig kunnen bijhouden. Soms is de verhoging meer dan de prijsstijgingen. Maar andersom kan ook. Soms is het minder.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Alle keuzemogelijkheden bij pensionering uit de huidige regeling blijven bestaan.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓				✓
De AOW van de overheid blijft ook.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓

²⁷ Transitieplan PMT: 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 43 jaar (inclusief AOW)

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
• De AOW blijft de basis van uw pensioen. Dit ontvangt u vanaf uw AOW-leeftijd zolang u leeft.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓			✓	✓
• En net als nu is er pensioen voor uw partner wanneer u overlijdt.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓			
• Bij overlijden op of na de pensioendatum blijft het pensioen voor uw partner op dezelfde manier geregeld als nu. Die regeling verandert dus niet. Een deel van dit partnerpensioen wordt voortaan opgebouwd via uw pensioenvermogen bij PMT. Het andere deel is al opgebouwd in de huidige regeling. Dat wordt bij het omzetten behouden als apart onderdeel van uw pensioenvermogen.	1 - 7	E/W/P	II/III			✓		✓	✓
• Bent u al of bijna gepensioneerd? Dan is het goed om te weten dat er ook nog steeds pensioen voor uw partner is. Tenzij u er ooit voor heeft gekozen of kiest om uw nabestaandenpensioen om te ruilen voor extra ouderdomspensioen voor uzelf.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓			✓
• Bij overlijden voor de pensioendatum is het pensioen voor nabestaanden wel anders.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓			✓	✓
• U kunt vrijwillig een ANW Pensioen verzekeren.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
- Als u nu vrijwillig verzekerd bent voor een ANW Pensioen, dan is dit een goed moment om te kijken of u deze nu nog steeds nodig vindt. [actieven met lagere inkomens met ANW Pensioen]	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
- Als u nu nog niet vrijwillig verzekerd bent voor een ANW Pensioen, is dit een goed moment om te kijken of u deze nu misschien wel nodig vindt. [actieven met hogere inkomens]	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
Als u langdurig arbeidsongeschikt bent of wordt, bouwt u nog steeds pensioen op.			I	✓					
• Voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent, betaalt u zelf geen premie. Let op: opbouw is wel lager (= gelijk aan nu).	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
• De pensioenopbouw verandert, net als voor actieve deelnemers.	1 - 7	E/W/P	I						✓
• De sociale partners hebben namelijk gekozen voor een solidaire premieregeling (SPR) met een collectieve uitkeringsfase. Uit de raadpleging van de achterban blijkt dat dit het beste past bij u als deelnemer. De pensioenregeling biedt een aantal voordelen, zoals het collectief en solidair delen van risico's en het dempen van grote bewegingen van de ingegane pensioenen.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Net als in de huidige regeling blijven we beleggen voor de pensioenen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• We blijven pensioen regelen voor de hele sector	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Wie in de sector Metaal en Techniek werkt, bouwt pensioen op bij PMT. Dat blijft verplicht.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
• Hierdoor zijn zo veel mogelijk werknemers in onze sector verzekerd van een goed inkomen op hun oude dag.									

Dit verandert er / is nieuw

Nu volgt een overzicht van boodschappen over alle veranderingen in de regeling, in de volgorde van de wijzigingen in H2 (de lichtgrijze balken), in dezelfde hoofdcategorieën (de donkergrijze balken).

a. Een ander type pensioenregeling: hoe wordt pensioen opgebouwd in de nieuwe pensioenregeling?									
<i>Van uitkeringsregeling naar solidaire premieregeling</i>									
De basis voor uw pensioen is een pensioenvermogen	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de inleg voor uw pensioen (de premie) en niet over de hoogte van uw pensioen. Dit noemen wij een premieregeling.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
U en uw werkgever leggen elke maand een bedrag in voor uw pensioen. Uw werkgever houdt het bedrag dat u inlegt in op uw bruto salaris, net als nu. We beleggen de inleg van u en uw werkgever. Dat verandert niet. Met de premies wordt uw pensioenvermogen opgebouwd.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓
- U en uw werkgever leggen samen 27,98% van uw pensioengrondslag in voor uw pensioen en voor de verzekering van het nabestaandenpensioen. Uw werkgever betaalt daar een groot deel van. - Uw werkgever houdt uw deel van de premie in op uw bruto salaris, net als nu.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het doel is om nog steeds dezelfde hoogte van het pensioen te behalen als in de huidige regeling. De sociale partners proberen uit te komen op 80% van het gemiddeld salaris. De 80% is uw pensioen bij PMT plus daarbij opgeteld de AOW die u van de overheid krijgt.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
PMT belegt alle pensioenvermogens (dus ook die van u) als een geheel. Hiermee delen we nog steeds collectief de risico's en kosten met elkaar.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het beleid van PMT is ook gebaseerd op onderzoek onder de deelnemers en gepensioneerden van PMT. Daarbij is per leeftijdsgroep gekeken naar hoeveel risico zij willen nemen en of zij die risico's ook kunnen dragen.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
We beleggen op zo'n manier dat er een redelijke kans is dat uw pensioen elk jaar omhoog kan. En het risico dat uw pensioen in een jaar omlaag gaat erg klein is.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
De beleggingsrendementen worden maandelijks aan de pensioenvermogens toebedeeld. Dit gebeurt op basis van leeftijd.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓
Uw pensioenvermogen groeit door de inleg en de resultaten van de beleggingen. De relatie tussen wat u inlegt en uw pensioenvermogen is duidelijker.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Uw pensioenvermogen beweegt mee met de resultaten van de beleggingen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
We rekenen elke maand uit hoeveel pensioen u naar verwachting ontvangt. Die berekening baseren we op het kapitaal dat u al heeft opgebouwd en op het kapitaal dat u naar verwachting nog gaat opbouwen. Als u nog jong bent, kan deze inschatting (flink) bewegen. Bent u ouder? Dan kiest het pensioenfonds voor beleggingen met minder risico. Het pensioenfonds bouwt het risico geleidelijk af. Daardoor beweegt de inschatting van uw pensioen steeds minder.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓			✓	✓
Uw pensioenvermogen kan niet leegraken. Het maakt niet uit hoe oud u wordt, nadat uw pensioen is ingegaan ontvangt u pensioen zolang u leeft. Rendementen kunnen weliswaar negatief zijn, maar uw vermogen niet.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Op uw pensioendatum wordt uw pensioenvermogen omgezet in een levenslang pensioen per maand en een eventueel partnerpensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
• De hoogte van uw pensioen wordt bepaald door de hoogte van uw pensioenvermogen en de aankoopfactoren (zoals de rente en levensverwachting) op het moment waarop u met pensioen gaat.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓			✓	✓
PMT heeft gerichte buffers om de collectieve regeling in stand te houden									
Pensioen gaat meer meebewegen met de economische ontwikkelingen, maar als u met pensioen bent, zorgt een collectieve reserve ervoor dat uw pensioen zo stabiel mogelijk blijft.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bij de start van de nieuwe regeling vullen we de reserve vanuit het collectieve vermogen. Daarna wordt de reserve elk jaar gevuld met een stukje uit het rendement.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Deze collectieve buffer is maximaal 5% van het totale vermogen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Er is ook een reserve om de collectieve voorzieningen in stand te houden zoals voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, partnerpensioen en wezenpensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Daarnaast is er een reserve voor onvoorziene kosten.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Meer inzicht in de premie voor pensioen en hoe pensioen wordt opgebouwd									
U ziet voortaan precies hoeveel er naar uw pensioenvermogen gaat. Het pensioen wordt hierdoor duidelijker.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
Het is nu voor veel mensen niet duidelijk hoeveel ze betalen voor hun pensioen en hoeveel ze opbouwen. In de nieuwe pensioenregeling staat vast hoeveel geld (premie) u en uw werkgever in uw pensioen stoppen. Als werknemer ziet u duidelijk hoe hoog de inleg in uw pensioen is en hoe het bedrag groeit. Dit is uw pensioenvermogen.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓			✓	✓
U zult zien dat er verschil zit in het totaal behaalde rendement en het rendement dat aan uw pensioenvermogen wordt toegekend. Het hangt namelijk af van uw leeftijd of u er meer of minder bijkrijgt dan het totale rendement.	1 - 7	E/W/P	II, III	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dit hebben we vooraf vastgelegd in toedelingsregels. Hierna volgt een verwijzing naar die toedelingsregels. Op het moment van schrijven is locatie waar deze regels te vinden zijn, nog niet bekend.	1 - 7	E/W/P	II, III	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pensioenopbouw boven de salarissgrens aangepast (excedentregeling)									
De pensioenregeling voor pensioen boven de salarissgrens van € 95.236 tot € 137.800 (2025) (de 'excedentregeling') is ook aangepast en bouwt u hiervoor een pensioenvermogen op.	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Voor het pensioen boven de salarissgrens vervalt de premiestaffel. Hierdoor bouwt u vanaf leeftijd 50 jaar minder pensioen op boven de salarissgrens. Deelnemers aan de excedent pensioenregeling ontvangen compensatie als zij er ten opzichte van de oude regeling op achteruitgaan. Daarvoor geldt wel dat het fonds voldoende geld in kas moet hebben.	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Niet alles verandert aan het pensioen boven de salarissgrens.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• De hoogte van het partnerpensioen is 20% van het salaris van € 95.326 tot € 137.800 (2025). Het wezenpensioen is 10%.	1 - 7	E/W/P	II	✓				✓	✓
• Biedt uw werkgever u deze regeling aan maar wilt u niet meedoen? Dat kan. Geef dit binnen 3 maanden aan ons door.	1 - 7	E/W/P	II	✓					✓
• Als werkgever bepaalt u nog steeds of u meedoet aan de pensioenregeling boven de salarissgrens. U kiest daarbij nog steeds uit de hogere of lagere variant. De hogere is nu een premie van 27,98%. De lagere is een premie van 22,4%. Als u de regeling aanbiedt, dan mag een werknemer die in aanmerking komt nog steeds afzien van deelname.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓
b. Pensioenen omhoog / omlaag / stabiel houden									
<i>Pensioenvermogens als één geheel belegd</i>									
We beleggen alle pensioenvermogens van iedereen als één geheel. We houden daarbij rekening met verschillende leeftijdsgroepen. Elke maand worden de beleggingsopbrengsten (positief of negatief) toebedeeld aan de pensioenvermogens van de deelnemers. Dit gaat op basis van vaste toedeelregels.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓
We verdelen de opbrengst van de beleggingen zo dat de pensioenen van de ouderen zo stabiel mogelijk zijn. Met stabiel bedoelen we dat de kans op verlagen klein of zo klein mogelijk is.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓		✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Voor iemand die ouder is, nemen we minder risico met beleggen. Hoe ouder u bent, des te minder uw pensioenvermogen meebeweegt. Zo heeft u steeds meer zekerheid over de hoogte van het pensioen dat u straks ontvangt.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓		✓	✓
Voor iemand die jonger is, nemen we meer risico met beleggen. Hoe jonger u bent, des te meer uw pensioenvermogen meebeweegt. Uw pensioenvermogen kan zo harder groeien als het goed gaat met beleggen. Het kan ook harder dalen als het minder goed gaat met de beleggingen. Maar als u jong bent, heeft u nog tijd genoeg om een tegenvaller goed te maken.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
We kijken naar verschillende leeftijdsgroepen, welke risico's daarbij horen en rendementen. Dit sluit aan op het risicobereidheidsonderzoek dat onder deelnemers is gehouden. We verwijzen naar dit onderzoek en hoe zich dit verhoudt tot de eerder genoemde toedelingsregels.	1 - 7	E/W/P	III	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Een verhoging of verlaging van het pensioen vindt 1 keer per jaar plaats en kan over 3 jaar gespreid worden.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
De rendementen worden maandelijks bij- of afgeschreven.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
Er is nog steeds een reserve (de solidariteitsreserve)									
PMT hoeft geen grote buffers meer aan te houden. Maar we hebben nog steeds een reserve. We gebruiken deze reserve vooral om te voorkomen dat de pensioenuitkeringen worden verlaagd. Een voorwaarde hiervoor is dat de reserve hoog genoeg is.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
De collectieve reserve wordt gevuld met een klein deel van de beleggingsopbrengsten. Verreweg het grootste deel van de beleggingsopbrengsten is bedoeld voor de pensioenvermogens.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓		✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Ook al hoeven we geen grote buffer meer aan te houden, we hebben nog steeds een collectieve reserve. Deze moet zorgen voor: • het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging; • een pensioenvermogen dat niet op gaat als je langer leeft dan verwacht (dat wil zeggen, dat je ouder wordt dan waar het pensioenfonds rekening mee houdt vanwege de gemiddelde levensverwachting in Nederland); • het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk vermogen van de deelnemer negatief wordt in verband met het opheffen van de leenrestrictie (vooral voor jongere doelgroepen).	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓	✓		✓	✓
Bijna met pensioen: meer zekerheid over het te bereiken pensioen									
Vijf jaar voor de AOW-leeftijd wordt het te verwachte pensioen zo veel mogelijk gestabiliseerd.	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓				✓
Koopkracht ingegaan pensioen: de kans op pensioenverhogingen wordt groter									
In de nieuwe regels is de kans dat uw pensioen worden verhoogd groter. Dat komt omdat er een minder hoge reserve aangehouden moet worden door PMT. Hoewel het ook onder de nieuwe regels niet zeker is dat pensioenen worden verhoogd, nemen de mogelijkheden wel toe.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stabiele pensioenen zijn een belangrijk uitgangspunt. Door een combinatie van het beleggingsbeleid én de collectieve buffer wil PMT de pensioenen zo stabiel mogelijk houden. Als de pensioenen toch omlaag gaan door negatieve ontwikkelingen op de financiële markten, hebben we ervoor gekozen om dat in 3 stappen te doen. Uw pensioen gaat een aantal jaar elk jaar iets omlaag, in plaats van de hele verlaging in 1 keer. Die keuze betekent wel dat we een verhoging van uw pensioen ook in 3 stappen moeten doen.	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Het verhogen van pensioenen werd met de oude regels steeds moeilijker, omdat er eerst hoge buffers moesten worden opgebouwd. De afgelopen 2 jaar heeft PMT al met de nieuwe regels voor pensioenverhogingen mogen werken, vooruitlopend op de nieuwe regels. Daardoor is uw pensioen meerdere keren verhoogd.	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
c. Nabestaandenpensioen									
<i>Nabestaandenpensioen duidelijker</i>									
Net als in de huidige regels is er ook een uitkering voor uw partner wanneer u komt te overlijden: het partnerpensioen. Ook is er een wezenpensioen voor uw eventuele kinderen.	1 - 7	E/W/P	I	✓		✓		✓	✓
Voortaan geldt altijd: • bij overlijden vóór de pensioendatum is er een verzekerd nabestaandenpensioen; • bij overlijden op of na de pensioendatum is er een opgebouwd nabestaandenpensioen (tenzij u op de pensioendatum ervoor hebt gekozen om dit in te ruilen voor extra pensioen voor uzelf).	1 - 7	E/W/P	III	✓		✓		✓	✓
<i>Verzekerd nabestaandenpensioen (partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum)</i>									
Een verbetering van de regeling is dat het partnerpensioen (bij overlijden voor pensioendatum) niet meer afhankelijk is van de diensttijd. Ook als u nog maar kort in dienst bent, is er bij overlijden een goede uitkering voor uw partner. De hoogte van dit partnerpensioen is veranderd. Ook is dit partnerpensioen nu een verzekering. Dit houdt in dat zolang u werkt bij een werkgever die is aangesloten bij PMT, er binnen de regeling een verzekering is bij overlijden:	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT		Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
1. Een levenslang partnerpensioen van 20% van het laatst verdiende salaris voor overlijden. Een tijdelijk partnerpensioen dat wordt uitgekeerd tot de pensioeningangsdatum. Dit is een vast bedrag naar rato van € 5.000 (bruto) per jaar. Dit wordt een overbruggingspensioen genoemd omdat het bedoeld is om de periode te overbruggen tot uw partner zelf AOW ontvangt. Het bedrag wordt jaarlijks met de loonontwikkeling van de cao Metaal en Techniek aangepast. Voor kinderen tot leeftijd 25 jaar is er een wezenpensioen van 10% van het salaris.		1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Er is 1,72% van de premie beschikbaar voor deze verzekeringen.		1 - 7	E/W/P	II	✓				✓	✓
Verzekerd partnerpensioen / uit dienst										
Nieuwe baan of uit dienst? Let dan op! Als u uit dienst gaat en u heeft geen andere pensioenregeling, omdat u bijvoorbeeld nog geen nieuwe baan heeft, dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen maximaal 6 maanden door. Dit is langer dan de wettelijk verplichte 3 maanden.		1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Heeft u een nieuwe baan met een pensioenregeling? Dan hoeft de verzekering meestal niet door te lopen. Bij uw nieuwe werkgever is namelijk vaak weer een partnerpensioen verzekerd.		1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Heeft u nog geen nieuwe baan binnen 6 maanden? Dan kunt u het partnerpensioen zelf blijven verzekeren. Dat noemen we vrijwillige voortzetting. U moet dit zelf aanvragen bij PMT. Het is daarom belangrijk om bij een baanwisseling na te denken over uw partnerpensioen.										

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Verzekerd nabestaandenpensioen / arbeidsongeschiktheid									
Als u arbeidsongeschikt bent of wordt (met premievrije voortzetting) dan blijft dit nabestaandenpensioen (bij overlijden voor pensioendatum) verzekerd voor het gedeelte dat u premievrij pensioen opbouwt.	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Ook blijft de hoogte van het partnerpensioen gelijk (in tegenstelling tot de pensioenopbouw in die situatie: die daalt bij arbeidsongeschiktheid naar 70% van wat het was).	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Opgebouwd nabestaandenpensioen / opbouw uit de huidige regeling blijft behouden									
Heeft u een partnerpensioen opgebouwd in de huidige pensioenregeling? Dan gaat het bedrag mee in de nieuwe regeling ²⁸ .	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
Nabestaandenpensioen bij overlijden op of na pensioendatum									
Bij overlijden op of na de pensioendatum is er een nabestaandenpensioen vanuit het pensioenvermogen (tenzij u op de pensioendatum ervoor hebt gekozen om dit in te ruilen voor extra pensioen voor uzelf).	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓
Wezenpensioen									
Als u overlijdt krijgen uw kinderen tot leeftijd 25 jaar een wezenpensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓				✓	✓
U heeft een wezenpensioen opgebouwd in de oude pensioenregeling. Dat bedrag blijft staan voor uw kinderen tot zij 25 jaar worden.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓		✓

²⁸ Eerbiedigende werking.

Communicatiemoment 2 Uitleg nieuwe pensioenregeling bij PMT	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
ANW Pensioen verandert									
U kunt nog steeds vrijwillig een aanvulling op het nabestaandenpensioen verzekeren: het ANW Pensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓
Dit zogenaamde ANW Pensioen blijft flexibel. U kunt kiezen uit 3 bedragen: € 8.000 bruto per jaar, € 13.000 bruto per jaar, of € 18.000 bruto per jaar.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het ANW Pensioen was in de oude regeling vooral interessant voor deelnemers met lagere inkomens. Doordat de hoogte van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verandert, kan het ANW Pensioen juist voor hogere salarissen relevanter worden.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het begrip 'partner' is veranderd									
In het nieuwe stelsel kun u voortaan ook uw partner bij PMT aanmelden op basis van het hebben van een gezamenlijke huishouding.	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓
Verschil is dat voorheen het begrip gezamenlijke huishouding in de beleidsregels werd uitgewerkt. Dit staat nu eenduidig in de wet (art. 2a PW)	1 - 7	E/W/P	I	✓					✓

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Omzetten									
Opgebouwd pensioen wordt omgezet in een pensioenvermogen									
We zetten uw pensioen uit de huidige regeling om naar een pensioenvermogen in de nieuwe regeling.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
Het pensioen dat u tot de start van de nieuwe pensioenregeling hebt opgebouwd, zetten we om naar een pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Dit heet omzetten.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
Het gaat hierbij om het pensioen voor uzelf en het pensioen dat u voor uw partner en uw kinderen hebt opgebouwd. Bij het omzetten gaat geen geld verloren.	1 - 7	E/W/P	II	✓	✓			✓	✓
Bij het omzetten wordt de waarde van uw pensioen nauwkeurig berekend en omgezet in een pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. De waarde van wat u had opgebouwd in de huidige pensioenregeling blijft behouden.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓			✓	✓
Ook uw huidige pensioen zetten we om. U ontvangt uw pensioen volgens de nieuwe regels vanaf maart 2026.	1 - 7	E/W/P	I			✓	✓		
Ook het eventuele nabestaandenpensioen dat u in de huidige regeling hebt opgebouwd wordt omgezet naar de nieuwe regeling									
Het nabestaandenpensioen dat u in de oude regeling heeft opgebouwd blijft bestaan in de nieuwe regeling. Dat gaat dus niet verloren. Het komt bovenop het nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓
Dit opgebouwde nabestaandenpensioen wordt door PMT omgezet in een apart vermogen voor deelnemers. U ziet dit altijd terug op uw jaarlijkse overzichten.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Het omzetten gebeurt zorgvuldig									
Het omzetten gebeurt zorgvuldig. We rekenen nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat u heeft opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vervolgens tellen we de waardes van alle pensioenen bij elkaar op. Dat bedrag vergelijken we met het geld dat we in kas hebben.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Is er meer geld dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan verdelen we het geld dat 'over' is. Sociale partners hebben afgesproken hoe het geld verdeeld wordt. • Is er geld tekort? Dan overleggen sociale partners en PMT hoe we hiermee omgaan.									
Het omzetten is eerlijk en evenwichtig									
PMT zorgt ervoor dat de overstap voor iedereen eerlijk en evenwichtig gebeurt. Dat betekent dat de overgang naar de nieuwe regeling enigszins vergelijkbaar uitpakt voor verschillende groepen mensen die een pensioen hebben bij PMT. Daarbij wordt rekening gehouden met iedereen. Jong en oud. Bij het omzetten worden deelnemers tussen en binnen de leeftijdscohorten zoveel mogelijk gelijk behandeld.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PMT heeft oog voor alle groepen belanghebbenden in het pensioenfonds. Dat zijn: 1. Werknemers die nu pensioen opbouwen; 2. mensen die ooit bij PMT pensioen hebben opgebouwd en inmiddels niet meer actief zijn in de sector; 3. mensen die nu een ouderdomspensioen, partnerpensioen of wezenpensioen ontvangen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het bestuur weegt de belangen van die verschillende groepen tegen elkaar af om tot een juiste balans te komen. Daarbij speelt een aantal doelstellingen een rol, bijvoorbeeld hoe PMT er financieel voorstaat op het moment van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Een deel van het fondsvermogen wordt gebruikt voor het vullen van de reserves									
Op het moment dat de nieuwe regeling ingaat, wordt de collectieve reserve gevuld. Zodra de collectieve reserve is gevuld, gaat de beschermende werking direct in. Hoeveel geld er naar de reserve kan, hangt af van hoeveel geld er is op het moment van de overstap.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Om de collectieve reserve te kunnen vullen, moet de dekkingsgraad van PMT op dat moment wel 98% of hoger zijn. Op het moment dat de nieuwe regeling ingaat, wordt de collectieve reserve gevuld met ten minste 1% uit het vermogen van PMT. Het doel is om bij het omzetten de solidariteitsreserve met minimaal 1,5% (of maximaal 5%) van het vermogen van PMT te vullen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bij het omzetten is minimaal 1,5% ²⁹ van het vermogen van PMT bestemd voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de operationele reserve. Dit is wettelijk verplicht.	1 - 7	E/W/P	III	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PMT wil financieel gezond de overstap maken naar de nieuwe pensioenregeling									
PMT wil financieel gezond de overstap maken naar de nieuwe pensioenregeling. Dat betekent dat we kijken naar hoeveel geld er beschikbaar is voor het verdelen van het vermogen van PMT (op het moment van de overstap).	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Op het moment van overstappen kijken we naar onze dekkingsgraad. Bij een dekkingsgraad van meer dan 107% is er in 2026 een klein overschot bij PMT. Of we alle doelen die we hebben ook echt kunnen halen, hangt dus af van onze dekkingsgraad.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

29 Addendum transitieplan PMT Pagina 3 punt 4.

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Bij de verdeling van het vermogen zijn een aantal doelstellingen van belang: • Er is geld nodig om de bestaande pensioenen op hetzelfde niveau te houden. • Er is geld nodig voor de afschaffing van de zogenoemde doorsneepremie-systematiek. Door de verplichte overstap naar een nieuwe manier van premieheffing loopt een groep deelnemers toekomstige pensioenopbouw mis. • Er is geld nodig om een eerste storting te doen in de reserve om pensioenen in de toekomst stabiel te houden. • Geld kan nu worden ingezet voor pensioenverhogingen. Daarbij geldt dat pensioenverhogingen vooral in het voordeel van gepensioneerden zijn omdat het meeste pensioen door hen is opgebouwd. PMT heeft de pensioenen onlangs meerdere malen verhoogd, omdat wij al rekening mochten houden met de regels die in het nieuwe pensioenstelsel gelden voor pensioenverhogingen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het bestuur houdt rekening met verschillende belangen en scenario's									
De besluiten die het bestuur maakt bij de overstap moeten evenwichtig uitpakken, hoe de wereld zich ook ontwikkelt in de komende jaren. Het bestuur houdt daarom rekening met verschillende belangen en scenario's.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PMT heeft alle vertrouwen in een evenwichtige belangenafweging bij de overgang. Dit is voor PMT niets nieuws. De besluitvorming is hier al op ingericht.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gepensioneerden, werknemers en werkgevers beslissen (indirect) mee									
Alle groepen die een belang hebben bij de overgang op de nieuwe regels denken en praten indirect mee. Het bestuur van PMT bestaat namelijk uit vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en gepensioneerden.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie		Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Het bestuur legt verantwoording af aan het vo waarin alle groepen ook zijn vertegenwoordigd. Dat betekent dat alle groepen die een belang hebben bij de overgang naar het nieuwe stelsel meedenken en meepraten. PMT heeft er daarom alle vertrouwen in dat de belangen van verschillende groepen belanghebbenden binnen PMT voldoende worden besproken en afgewogen.		1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sociale partners hebben ook de bij PMT betrokken vereniging van gepensioneerden uitgenodigd hun visie te geven.										
Het vo geeft advies over de overgang naar het nieuwe stelsel. Een extra waarborg is dat de RvT van PMT, die is samengesteld uit onafhankelijke deskundigen, goedkeuring heeft gegeven op het transitieplan. Daarbij wordt vooral gekeken of het juiste proces is gevolgd om tot een evenwichtige belangenafweging te komen. Ook toezichthouder DNB heeft getoetst of dat het geval is.		1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
De regels voor het verdelen van het geld (het vermogen van PMT)										
De financiële situatie van PMT op het moment dat de nieuwe regeling start is belangrijk. We kijken daarom naar de hoogte van de inwaardekkingsgraad op 31 december 2025.		1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓		✓	✓

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
- Is de invaardekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de 98%? Over de verdeling van het geld hebben de sociale partners in het transitieplan afspraken gemaakt. - Is de dekkingsgraad 104,5%? Dan is er precies genoeg geld voor de wettelijk verplichte reserves. Ook moeten we geld apart houden voor risico's die niets met beleggen te maken hebben. De waarde van het pensioen dat u heeft opgebouwd in de oude regeling en het kapitaal voor uw pensioen in de nieuwe regeling zijn dan precies even hoog. - Is de dekkingsgraad lager dan 104,5%? Dan zouden we de kapitalen voor pensioen van de werkenden en de pensioenen van de gepensioneerden waarschijnlijk moeten verlagen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compensatie³⁰									
Vanwege uw leeftijd op het moment van de overstap, pakt de overstap naar de nieuwe regeling voor u niet goed uit. Dit willen we compenseren. Dit kan alleen als PMT op het moment van de overstap voldoende geld heeft. De reserve voor compensatie is minimaal 1,5% ³¹ .	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓	✓	✓	✓	✓

30 Enkel actieven deelnemers die door het afschaffen van de doorsneesystematiek nadeel ondervinden voor toekomstige opbouw worden gecompenseerd. We hebben alle doelgroepen als onvanger in deze tabel opgenomen. Wij willen naar iedereen transparant zijn over compensatie.

31 Addendum transitieplan PMT pagina 4.

Communicatiemoment 2 Omzetten en compensatie	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemer	Gepensioneerden	(B)PP, WzP	Ex-partners	Werkgevers
Voor deelnemers die op het moment van de overstap rond 53 jaar oud zijn, is de overstap naar de nieuwe regeling minder gunstig. Dit komt door een wettelijk verplichte aanpassing van de manier waarop pensioen wordt opgebouwd. De sociale partners vinden het belangrijk dat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Daarom is afgesproken dat iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van de overstap, compensatie ontvangt als het financieel gezien kan. Zo gaat het pensioen wat bereikt kan worden ook voor deze groep mensen niet achteruit. Of iemand een compensatie krijgt, hangt af van de economische situatie en de hoeveelheid geld die we in kas hebben op 1 januari 2026. Kan het? Dan krijgt iedereen die aan de voorwaarden voldoet de compensatie in 1 keer. De compensatie wordt toegevoegd aan de pensioenvermogens.	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Het wegvallen van de doorsneesystematiek kan een nadelig effect hebben op het te verwachte pensioen voor een deel van de deelnemers. Er wordt naar gestreefd eenmalig het nadelige effect zoveel mogelijk te compenseren. De hoogte van de eventuele compensatie hangt af van de middelen die het pensioenfonds beschikbaar heeft. Voor PMT is de compensatie afhankelijk van de pensioengrondslag.	1 - 7	E/W/P	I, II	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 3 Procesinformatie omzetten (aankondigen/voorbereiden)	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PPWzP	Ex-partners	Werkgevers
Voordat we de pensioenen omzetten geven we u een inschatting van wat dit betekent voor uw pensioen									
<i>De sociale partners willen op 1 januari 2026 overstappen op de nieuwe pensioenregeling</i>									
Het pensioen dat u tot de start van de nieuwe pensioenregeling heeft opgebouwd, zetten we om naar een pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Dit heet omzetten. Voordat we de pensioenen omzetten, geven we u inzicht in wat dit betekent voor uw pensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Voorbeeldberekeningen (niet persoonlijk)</i>									
Er zijn voorbeeldberekeningen gemaakt voor alle groepen met een pensioen bij PMT. Zo ziet u wat de effecten van de nieuwe regeling zijn voor doelgroepen in verschillende situaties. En dat u alvast een idee krijgt van hoe er wordt omgezet. Deze voorbeelden ontvangt u niet per post. We nemen ze in de loop van 2025 op in de algemene informatie over de nieuwe pensioenregeling. Bijvoorbeeld op de website van PMT en in nieuwsbrieven.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Inschatting van uw pensioen in de nieuwe regeling (persoonlijk, prognose)</i>									
U ontvangt in het laatste kwartaal van 2025 een inschatting van uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling. Daarbij gaan wij uit van de situatie per 31 december 2025.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Net als onder de huidige regels, is straks de hoogte van de pensioenen mede afhankelijk van de ontwikkelingen op de financiële markten. Zowel in het oude als nieuwe stelsel weten we daarom niet met zekerheid wat de situatie is op 1 januari 2026. Wij vinden het belangrijk om zo spoedig mogelijk duidelijkheid te bieden over uw verwachte pensioenen. Wij maken daarvoor in het laatste kwartaal van 2025 een vergelijking tussen uw pensioen in de nieuwe en de oude regeling. Dat kan het beste zo dicht mogelijk op de datum waarop we overstappen op de nieuwe regeling.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 3 Procesinformatie omzetten (aankondigen/voorbereiden)	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PPWzP	Ex-partners	Werkgevers
<i>Uw persoonlijke pensioensituatie in de nieuwe regeling, zodra de omzetting rond is.</i>									
Nadat de regeling is ingegaan, volgt een definitieve berekening per 1 januari 2026.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 4 Inzicht in persoonlijke pensioenbedragen vóór omzetten (prognose)				Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PPWzP	Ex-partners	Werkgevers
Het is bijna zover: op 1 januari 2026 gaat de nieuwe pensioenregeling in bij PMT. Een inschatting van uw pensioen in de nieuwe regeling ziet u in dit overzicht.												
We willen u graag inzicht geven in wat dit voor u persoonlijk betekent. Daarom ontvangt u een overzicht met een inschatting van uw pensioen in de nieuwe regeling. Ook ziet u hoe dit verschilt met het pensioen in de huidige regeling.				1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nadat de regeling is ingegaan, volgt een definitieve berekening voor de overstap op de nieuwe regeling per 1 januari 2026.				1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 5 De nieuwe PMT pensioenregeling is op 1-1-26 ingegaan									
	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PPWzP	Ex-partners	Werkgevers
Bericht start nieuwe regeling 1 januari 2026									
Het is zover: de nieuwe pensioenregeling is op 1 januari 2026 ingegaan.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 6 Inzicht in persoonlijke pensioenbedragen na omzetten (definitief vastgesteld overzicht)	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PPWzP	Ex-partners	Werkgevers
Op 1 januari 2026 is de nieuwe pensioenregeling van PMT van start gegaan. In dit overzicht ziet u wat de gevolgen zijn voor uw pensioen									
Op 1 januari 2026 is de nieuwe pensioenregeling van PMT van start gegaan. In dit overzicht ziet u wat de gevolgen zijn voor uw pensioen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
In het najaar heeft u een overzicht ontvangen met een inschatting van uw pensioenbedragen in de nieuwe pensioenregeling. Inmiddels is uw pensioen ook echt omgezet naar de nieuwe regeling. Daarom ontvangt u nu een definitief vastgesteld overzicht met uw pensioenbedragen. Uitleggen waarom deze cijfers kunnen afwijken van de prognose. We vragen u om uw gegevens nogmaals goed te controleren. Klopt er iets niet? Laat het ons weten!	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Communicatiemoment 7 Nazorg	Doelstelling	Kanaal	Laag	Actieven	Ex-deelnemers	Gepensioneerden	(B)PPWzP	Ex-partners	Werkgevers
Nazorg omzetten									
PMT doet er alles aan om de overgang naar de nieuwe regeling zorgvuldig te laten verlopen. Als er na het omzetten toch iets niet blijkt te kloppen, dan herstellen we de fout.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Om de overgang naar de nieuwe regeling zorgvuldig te laten verlopen doen we bijvoorbeeld extra controles op de gegevens in onze administratie. Ook een externe accountant verricht controles op de kwaliteit van de gegevens. Als er onverhoopt toch iets niet blijkt te kloppen, kan PMT eventuele fouten ook in de toekomst nog met terugwerkende kracht herstellen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Na het omzetten wordt gemonitord of de doelstellingen en evenwichtigheid kunnen worden gerealiseerd.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Klachten en geschillen. Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) is niet alleen onderdeel van de nazorg, maar speelt mee in de hele transitiecommunicatie.									
PMT neemt eventuele klachten en geschillen over de uitvoering van de pensioen-regeling serieus.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
De wet biedt geen mogelijkheid om bezwaar te maken tegen het verzoek van sociale partners om over te gaan naar de nieuwe regeling. Mogelijk bent u het ergens anders niet mee eens. Wij horen dan graag van u.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Komen we er samen echt niet uit? Dan kunt u zich wenden tot de rechter of Geschilleninstantie Pensioenen (GIP).	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓
De geschilleninstantie is er speciaal op gericht om te bemiddelen of (bindend) advies uit te brengen. Het is wettelijk vereist om eerst de klachten- en geschillenprocedure van PMT volledig te doorlopen.	1 - 7	E/W/P	I	✓	✓	✓	✓	✓	✓

5.3 Kanalen

Voor het overbrengen van de boodschappen maken we gebruik van de bestaande communicatiekanalen van PMT waar de deelnemers vertrouwd mee zijn. Waar nodig voor de transitiecommunicatie maken we gebruik van extra communicatiekanalen.

Net als in de reguliere communicatie, zetten we per boodschap een mix van kanalen in die het beste past bij die boodschap en bij de doelgroep: van digitale nieuwsbrieven, nieuwsberichten en achtergrondinformatie op de website en social media. Voor de persoonlijke communicatie ontvangen deelnemers (afhankelijk van hun voorkeur) een brief of e-mailnotificatie.

De transitiecommunicatie nemen we op in de jaarplanning van de reguliere communicatie. De communicatie uit fase 1 die al is uitgevoerd voor het moment dat dit plan wordt ingeleverd bij de AFM, is in Bijlage VII in dit plan opgenomen. In het overzicht met de boodschappen worden per doelgroep de kanalen opgenomen.

Overzicht van alle communicatiemiddelen die we inzetten tijdens de transitie

Communicatiemiddel	Beschrijving
Individuele communicatiemiddelen transitie	Voor de communicatie over de persoonlijke bedragen maken we gebruik van speciaal hiervoor ontwikkelde communicatiemiddelen. Dat zijn in elk geval de (online) transitieoverzichten waarvan deelnemers er 1 voor de transitie (met de prognosebedragen) en 1 na de transitie (het vastgestelde overzicht) ontvangen. Ter illustratie hebben we in bijlage 9.2 de offline brief met de prognoseberekening opgenomen en het alternatief voor (gepensioneerde) deelnemers die hun pensioeninformatie liever online ontvangen.
Reguliere communicatiemiddelen ³² (inclusief kanalen keuzebegeleiding)	Website, nieuwsbrieven, PMT Journaal en PMT Magazine, social media, portalen, pensioenplanner, webinars, (gepensioneerden) bijeenkomsten, Klanteninformatie, pensioenconsulenten, chatbot, livechat.

³² Een beschrijving en inzet van de reguliere communicatiemiddelen is opgenomen in het 'PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025' (hoofdstuk 'Middelen en kanalen').

Communicatiemiddel	Beschrijving
Reguliere communicatieverplichtingen	De reguliere communicatie loopt gewoon door en is verweven met de transitiecommunicatie. • UPO - In het UPO 2024 besteden we aandacht aan de aanstaande transitie. We roepen op om kennis te nemen van de speciale PMT Wtp themawebpagina en vanaf het UPO 2025 roepen we nadrukkelijker op om gegevens te (blijven) controleren. • Informatie op Mijnpensioenoverzicht.nl (MPO) - We blijven ook in de fase naar de transitie de gegevens aanleveren voor MPO. En natuurlijk volgen we afspraken en Wtp-informatie die op MPO komen te staan via sector-overleg. • Start-, stop- en andere (proces)brieven - Momenteel loopt via de diverse klantreizen de actie om te inventariseren welke aanpassingen in de procesbrieven moeten gaan gebeuren (i.e. wasstraat klantreizen). In overleg met klantreis-eigenaren wordt ook bekeken welke aanpassingen (nu al) nodig zijn om onze deelnemers op de transitie voor te bereiden.

Alternatieven voor digitale communicatie

Ongeveer de helft van onze deelnemers geeft de voorkeur aan schriftelijke communicatie.

Digitale communicatie via bijvoorbeeld e-mail en internet kan in de deze situatie moeilijkheden opleveren. Wij communiceren met deze doelgroep daarom ook via persoonlijke brieven, via het papieren journaal en door middel van fysieke informatiebijeenkomsten.

Communicatie vanuit de werkgever

We weten dat de werkgever vaak het aanspreekpunt is voor vragen over pensioen. Daarom zien we de werkgever als een apart kanaal, en leggen we communicatie vast in een apart communicatieplan. Hierin maken we het onderscheid tussen enerzijds de werkgever als kanaal die op de hoogte moet zijn van de veranderingen voor de deelnemer en anderzijds de werkgever die te maken krijgt met veranderingen rondom de pensioenadministratie. Voor wat betreft de rol van de werkgever als kanaal, zorgen we dat er steeds 1 en dezelfde boodschap wordt gecommuniceerd met deelnemers. Ook de brancheorganisaties kunnen hier een rol spelen en nemen we hierin mee. Bijvoorbeeld door nieuwsberichten of andere informatie vanuit PMT te delen.

Boodschappen:

1. De regels voor pensioen bij PMT gaan vanaf 1/1/2026 veranderen / zijn veranderd.
2. Veel goede dingen blijven behouden. Dingen die beter kunnen, worden vernieuwd.
3. Opgebouwd pensioen wordt omgezet naar de nieuwe regels.
4. We volgen (eerlijke/evenwichtige) regels voor het verdelen van het geld.
5. Aanvulling krijgen degene die erop achteruitgaan.
6. We bereiden u voor aan de hand van voorbeelden.
7. U krijgt een persoonlijke prognose van uw PMT-pensioen in de nieuwe en oude situatie.
8. De regels zijn van kracht!
9. U ontvangt de definitieve berekening van uw PM-Pensioen in de nieuwe en oude situatie.
10. We geven nazorg bij het omzetten naar de nieuwe regels. Ook staan we voor u klaar als er klachten of geschillen zijn of ontstaan.

Doelgroep	Fase 1	Fase 2 (Q2 2025 – Q3 2025)			Fase 3 (Q4 2025 – Q4 2026)			
	Moment 0 Nadat het transitieplan is gepubliceerd	Moment 1 Implementatieplan ingediend	Moment 2 Uitleg regeling	Moment 3 Aankondigen omzetten met rekenvoorbeeld	Moment 4 Persoonlijk overzicht prognose	Moment 5 Nieuwe regeling PMT gaat in	Moment 6 Persoonlijk overzicht definitief	Moment 7 Nazorg
Actieven 18-35	• nieuwsbrief • magazine • social media • website • UPO gaat in maart/april	• nieuwsbrief • magazine • social media • website • website • nieuwsbrief • social media	• website • thema-nieuwsbrief • PMT Journaal juni (+ online leaflet verwijzing website) • PMT Magazine juni • Q&A's website • social media • webinar • explainer video's	• website • nieuwsbrief • PMT Journaal juni • PMT Magazine juni • live bijeenkomsten voor gepensioneerden. Bijeenkomsten voor deelnemers via of bij werkgevers. (ook via werkgevers)	• e-mail/post • website – Mijn PMT • persoonlijke brief met pensioen-overzicht • Uitlegvideo's (wat nieuwe regeling inhoudt, de eerste berekening, etc..) • live bijeenkomsten (ook via werkgevers)	• e-mail/post • website • webinar	• e-mail/post, • persoonlijk pensioen-overzicht • website – Mijn PMT • Uitlegvideo's (wat nieuwe regeling inhoudt, de eerste berekening, etc..) • live bijeenkomsten voor gepensioneerden. Bijeenkomsten voor deelnemers via of bij werkgevers.	Twk-mutaties • e-mail/post • persoonlijke brief / pensioen-overzicht Vragen • Q&A's website • (KI) Klanten-informatie • Consulenten • Chatbot • Livechat

Doelgroep	Fase 1	Fase 2 (Q2 2025 – Q3 2025)			Fase 3 (Q4 2025 – Q4 2026)			
	Moment 0 Nadat het transitieplan is gepubliceerd	Moment 1 Implementatieplan ingediend	Moment 2 Uitleg regeling	Moment 3 Aankondigen omzetten met rekenvoorbeeld	Moment 4 Persoonlijk overzicht prognose	Moment 5 Nieuwe regeling PMT gaat in	Moment 6 Persoonlijk overzicht definitief	Moment 7 Nazorg
Actieven 35-55	Idem	Gesegmenteerde nieuwsbrief	Idem (eigen edities)	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem
Actieven 55-67	Idem	Gesegmenteerde nieuwsbrief	Idem (eigen edities)	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem
Ex-deelnemers	Idem	Website, gesegmenteerde nieuwsbrief, social media	Idem (eigen edities)	- Website, - PMT Magazine juni (online), - nieuwsbrief	Idem	Idem	Idem	Idem
Pensioen-gerechtigd	Idem	- generieke e-mail/post, - website, - nieuwsbrief, - social media	Idem (eigen edities)		Idem	Idem	Idem	Idem
Ex-partners					Idem		Idem	

	Fase 1	Fase 2 (Q2 2025 – Q3 2025)			Fase 3 (Q4 2025 – Q4 2026)			
Doelgroep	Moment 0 Nadat het transitieplan is gepubliceerd	Moment 1 Implementatieplan ingediend	Moment 2 Uitleg regeling	Moment 3 Aankondigen omzetten met rekenvoorbeeld	Moment 4 Persoonlijk overzicht prognose	Moment 5 Nieuwe regeling PMT gaat in	Moment 6 Persoonlijk overzicht definitief	Moment 7 Nazorg
Werkgevers (kanaal)			• toolkit werkgevers, • explainer video's, • kennissessies, • nieuwsbrief, • bericht in werkgevers portaal, • communicatie via de branche-organisaties.					• online uitzending 2, december

Zie voor onderbouwing van de boodschappen 5.1 'Belangrijkste communicatiemomenten'.



6. Meten, evalueren, bijstellen

Of de doelstellingen uit dit plan ook daadwerkelijk gehaald worden, wordt periodiek getoetst. Hiertoe verzamelen we op verschillende manieren informatie, onder andere via een meetplan. De uitkomsten hiervan worden geanalyseerd. Zo kunnen we de communicatie met deelnemers op tijd bijsturen als dat nodig is.

In dit hoofdstuk beschrijven we welke meetinstrumenten we bij welke doelgroepen inzetten en wat er met de uitkomsten wordt gedaan. Ook is hier vastgelegd hoe en wanneer de inzichten uit de effectmeting voor de evaluatie van het communicatieplan worden gebruikt. Daarnaast is gekeken naar de mogelijkheden als de doelen niet worden gehaald.

6.1 Doelstellingen meten

Impact vergroten

We streven ernaar de impact van onze communicatie zo groot mogelijk te laten zijn. Als een deelnemer een boodschap leest en bekijkt willen we dat deze ook goed begrepen wordt en dat er actie wordt genomen als dat nodig is. Pre-testen van alle belangrijke communicatiemiddelen is een belangrijk middel om vooraf te begrijpen of de boodschap overkomt zoals bedoeld. Om dit snel en goed te kunnen uitvoeren hebben we een deelnemerspanel ingericht met bijna 2.000 deelnemers waar we alle uitingen vooraf kunnen laten toetsen. De feedback die we zo ophalen gebruiken we om de middelen te optimaliseren.

Effectief bereik vergroten

Een boodschap die niet gezien wordt kan geen effect hebben. Voor de transitie is het van belang dat we iedereen bereiken. Door continu te monitoren en te meten of de communicatiemiddelen worden gelezen en de inhoud begrepen, houden we de vinger aan de pols. Zo kunnen we, zo nodig, ingrijpen om het effectieve bereik te vergroten. Bijvoorbeeld door andere middelen en kanalen in te zetten. Effectiviteit gaat daarbij boven efficiëntie.

Voor de transitiecommunicatie heeft PMT het Wtp Meetplan* opgesteld. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van het bestaande meetplan (de PMT Merkbarmeter), toegespitst op de transitiecommunicatie.

6.2 Meetinstrumenten

Om te meten of de doelstellingen zijn gehaald, gebruiken we verschillende methoden. In het overzicht hierna lichten we deze meetinstrumenten toe. Hiervan zijn enkele al in gebruik en worden andere nog ontwikkeld of aangescherpt in de aanloop naar de transitie.

Vragenlijst (periodiek kwantitatief onderzoek)

Periodiek meten we via een kwantitatief onderzoek of de doelstellingen uit dit plan worden gehaald. Daartoe hebben we een vragenlijst ontwikkeld. Deze leggen we voor aan een representatieve groep deelnemers nadat communicatie over een onderwerp per e-mail aan alle deelnemers is gestuurd. Deelnemers die niet per e-mail bereikbaar zijn, ontvangen een notificatie hierover per post. In de vragenlijsten wordt een aantal kennisstellingen voorgelegd aan deelnemers en wordt er onder andere gemeten op herkenning, kennisoverdracht, begrip en vervolgacties. Bijvoorbeeld: 'In de nieuwe regels kan het pensioen eerder

omhoog maar ook omlaag', 'Pensioen dat u ontvangt wordt 1 x per jaar aangepast', en 'Als u nog pensioen opbouwt, ziet u het pensioen maandelijks bewegen'. Om de vragenlijst aantrekkelijk en laagdrempelig te maken, testen we deze vooraf in een representatief samengesteld deelnemerspanel.

In bijlage 9.1 hebben we de resultaten opgenomen van de eerste meting die we hebben uitgezet.

Kanalen: Brieven (DM), e-mail, website, portalen, video en magazine.

Toepassing: Impact en usability meten om de communicatiestrategie zo nodig aan te passen en meten of de (kennis)doelstellingen in het plan worden gehaald.

Doelgroepen: Aangepast, afhankelijk van onderzoek.

Online traffic: analyse van webstatistieken

Via website-statistieken wordt bekeken hoeveel deelnemers bepaalde pagina's bekijken, hoelang zij op de pagina's blijven, hoeveel mensen doorklikken naar aanvullende informatie, hoeveel mensen de e-mails van PMT openen en hoeveel mensen inloggen op Mijn PMT. Voor zover dat mogelijk is en wetgeving en afspraken over privacy dit toelaten, worden ook verschillen in onlinegedrag tussen deelnemersgroepen gemeten.

Toepassing: Doorlopend online gedrag meten van deelnemers voor het verder verfijnen van de communicatiestrategie.

Kanalen: E-mail, website, portalen, video en online magazines.

Doelgroepen: Afhangelijk van onderzoek.

Deelnemerspanel: kwalitatief onderzoek communicatiemiddelen

Er is een deelnemerspanel gevormd van zo'n 2.000 deelnemers. Deelnemerspanels geven ons waardevolle informatie of we op koers liggen met het halen van de doelstellingen. Ook zetten we de panels in om vinger aan de pols te houden bij onze deelnemers rond het sentiment, kennis, houding en gedrag. Zo krijgen we een steeds beter beeld van wat er leeft rond pensioen bij onze doelgroepen. Deze input verwerken we vervolgens in het communicatieplan, zodat we hier rekening mee kunnen houden en actie kunnen nemen.

Kanalen: (video)Bellen

Toepassing: Het deelnemerspanel van PMT (www.praatmeemetpmt.nl) is opgezet om zowel communicatie te (pre-)testen als andere vormen van gebruiksonderzoek te doen. Daarnaast om vinger aan de pols te houden rond kennis, houding, gedrag en sentiment onder onze deelnemers over de Wtp.

Doelgroepen: Aangepast per onderzoek. Het panel bestaat uit zo'n 2.000 deelnemers die hebben aangegeven graag mee te willen werken aan onderzoeken.

Klanteninformatie

Onze klantenservice, Klanteninformatie, staat elke dag in contact met deelnemers om ze te helpen bij vragen, informatie te geven of te ondersteunen bij het verwerken van mutaties, zoals overlijden, trouwen en nieuwe baan.

Toepassing: De gesprekken en e-mails die worden gevoerd slaan we op in logbestanden. Een analyse op deze logbestanden kan ons inzicht geven in wensen, behoeften en vragen van deelnemers rond het nieuwe pensioenstelsel. We ontwikkelen hiervoor een rapportage die ons inzicht geeft in deze informatie.

Doelgroepen: Alle.

PMT Merkbarometer

De merkbarometer is een continu lopend onderzoek naar de merkperceptie van PMT onder onze deelnemers.

Toepassing: De periodieke rapportages worden door PMT gebruikt om signalen op te vangen over de Wtp.

Doelgroepen: Aangepast per onderzoek.

Inzichten uit de sector

Het Ministerie van Sociale Zaken en Wetenschappen publiceert elk kwartaal de uitkomsten van hun meetinstrument de Publieksmonitor Pensioenen (Jacobs 2024). Hiermee wordt de stemming rond het nieuwe pensioenstelsel onder het Nederlandse publiek gemeten.

Toepassing: We halen hier algemene informatie uit die bruikbaar is voor verdere aanpassing van communicatiemiddelen als dat nodig zou zijn.

Doelgroepen: Alle.

6.3 Meetplan

Evalueren of de doelstellingen zijn gehaald

In onderstaand meetplan hebben we evaluatiemomenten vastgelegd. Op pagina 106 van dit document vindt u de resultaten van alle 0-metingen.

Naam meting	Meetmoment
0-meting	Voorjaar 2024
1-meting	Winter 2025
2-meting	Zomer 2026

Mogelijkheden als de doelen niet worden gehaald

We nemen deelnemers stapsgewijs mee in de informatie over de nieuwe pensioenregeling en testen vooraf alle communicatiemiddelen. Hiermee zorgen we dat de communicatie een zo optimaal mogelijk effect kan bereiken. Toch is dit geen garantie voor het behalen van de doelen. Tenslotte spelen er meer factoren mee die hierop van invloed zijn, niet in de laatste plaats vanwege de omvang van de transitie waar heel Nederland mee te maken heeft.

Dit zorgt ervoor dat onze deelnemers ook via andere kanalen veel informatie over de nieuwe regels meekrijgen. Deze kunnen de deelnemers op positieve manier, maar ook negatief beïnvloeden: de media, social media, de politiek, informatie van de werkgever, andere pensioenfondsen (via een partner of zelf als ex-deelnemer), sociale partners, de mediacampagnes van SZW (waarvan in februari 2024 duidelijk werd dat deze niet altijd als positief is ervaren³³), en bijvoorbeeld de bijdragen aan sectorbrede communicatie van de Pensioenfederatie.

33 [Publiekscampagne wekt irritatie in plaats van vertrouwen | Pensioen Pro](#) Gepubliceerd op: 19 februari 2024. Geraadpleegd op 1 maart 2024.

Voor de deelnemer kan deze overvloed aan informatie overweldigend zijn en het beeld van zijn of haar pensioen bij PMT beïnvloeden, of er zelfs voor zorgen dat we onze doelen niet halen. We houden daarom onze ogen en oren open voor informatie van buitenaf en sturen vanuit onze communicatie bij als dit nodig is. Of reageren we, zodat onze boodschappen aan deelnemers goed landen en we niet hoeven af te hoeven wijken van onze eigen strategie of communicatieplan.

Via onze meetinstrumenten houden we goed zicht op het sentiment van de deelnemer zodat we tijdig kunnen bijsturen.

Als in de loop van het traject blijkt dat de doelstellingen niet worden gehaald, worden stappen ondernomen om de communicatie te verbeteren. Dit omvat een analyse van de verzamelde data (zie metingen) en eventueel kwalitatieve feedback om te begrijpen waarom doelstellingen niet zijn bereikt. Vervolgens worden gerichte aanpassingen gemaakt in strategie of middel. Het meetplan is dusdanig ontworpen om flexibel en responsief te zien, zodat we ook snel kunnen bijsturen. Dit proces helpt ons om het vertrouwen van de (gepensioneerde) deelnemers te behouden en hen optimaal te informeren over de transitie naar de nieuwe regeling.



7. Onderbouwing

7.1 Onderbouwing van keuzes

De veranderingen die de nieuwe regels voor pensioen met zich meebrengen hebben gevolgen voor alle deelnemers bij PMT. Daar gaan we deelnemers zo goed mogelijk in meenemen. De regels voor pensioen zijn complex. Dat geldt voor de nieuwe regeling net zo goed als voor de huidige regeling. We blijven dan ook realistisch, want hoe belangrijk pensioen ook is, deelnemers hebben over het algemeen beperkte kennis van en weinig interesse in pensioen. Tegelijkertijd heeft een deel wel zorgen over het pensioen en leven er binnen de verschillende doelgroepen verschillende emoties. PMT wil voor zijn deelnemers hun vertrouwde baken zijn in de periode van de transitie.

Dat doen we onder andere door in de communicatie deelnemers centraal te blijven zetten en stap voor stap mee te nemen, het eerlijke verhaal te vertellen, deelnemers gerust te stellen waar dat kan of nodig is. We overladen ze niet met complexe materie, wijzen ze op informatie die echt belangrijk is en wijzen hen goed de weg in de pensioeninformatie die voor hen relevant is. PMT vindt het daarbij belangrijk dat deelnemers in elk geval weten dat het pensioen verandert en dat zij goed inzicht krijgen in wat dit voor hun eigen situatie betekent. Ook vindt PMT het belangrijk dat deelnemers vinden dat de transitie zorgvuldig verloopt en dat zij zich daar geen zorgen over hoeven te maken.

Om de transitiecommunicatie te laten slagen, bouwen we voort op onze jarenlange ervaring van communiceren met onze deelnemers. Met een ervaren team van pensioencommunicatie-professionals hebben we veel kennis in huis. Voor, tijdens en na het hele transitietraject zijn we daarbij extra alert om zo nodig in te kunnen spelen op veranderingen als de situatie daarom vraagt. We doen uitgebreid extra onderzoek naar de informatiebehoefte van onze deelnemers. We praten en delen kennis met collega's uit de sector. We verdiepen ons in de vele onderzoeken over pensioencommunicatie en we kijken waar nieuwe inzichten, die de afgelopen jaren uit communicatie- en gedragswetenschappen zijn gedeeld over dit onderwerp, kunnen toepassen in onze eigen praktijk.

Op basis hiervan hebben we dit communicatieplan geschreven. Hierna onderbouwen we per onderdeel onze keuzes die we hierin hebben gemaakt.

7.1.1 Onderbouwing van keuzes voor doelgroepsegmentatie

Om ervoor te zorgen dat rond de transitie deelnemers die informatie ontvangen die voor hen relevant is en om zeker te zijn dat alle deelnemers toegang hebben tot die informatie, hebben we onze bestaande doelgroepen tegen het licht gehouden. Daarbij is een analyse gedaan naar de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling voor verschillende doelgroepen. We hebben onszelf daarbij de vraag gesteld of er speciaal voor de transitie doelgroepen zijn die extra aandacht nodig hebben, bijvoorbeeld omdat zij vanwege de transitie meer informatie nodig hebben, of omdat zij in een kwetsbare positie zijn (ook in de zin van minder goed bereikbaar).

Dat heeft geleid tot extra doelgroepen op basis van status bij het pensioenfonds en leeftijd. De analyse van doelgroepsegmentatie heeft ons bewuster gemaakt van de verschillen tussen deelnemers en hun informatiebehoefte of bereikbaarheid. Wel kijken we tijdens de transitie steeds kritisch of segmentatie nodig is om de boodschap bij de verschillende doelgroepen over te brengen. Ook kan het zijn dat we de segmentatie tijdens het communicatietraject verder moeten verfijnen.

Basis voor onze doelgroepsegmentatie

In dit communicatieplan zijn doelgroepen en segmentatie toegespitst op de transitiecommunicatie bij PMT. Deze segmentatie is gebaseerd op:

- Een doelgroepanalyse. In het PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025 staan de voor PMT gebruikelijke doelgroepen en -segmenten. Deze zijn voor de periode van de transitie (en de periode daarna) tegen het licht gehouden en verder verfijnd in een uitgebreide doelgroepanalyse, met als doel voor, tijdens en na de transitie zo effectief mogelijk met alle deelnemers te communiceren. Dat is nodig, want op dit moment bereikt PMT met name de 55+ doelgroep. De dienstverlening is met name op deze groep ingericht omdat de informatiebehoefte over pensioen bij hen het grootst is. Tijdens de gehele transitiecommunicatie wordt (al) extra ingezet op bereikbaarheid van alle doelgroepen en in het bijzonder jongeren.
- Analyse van de veranderingen van de regeling en de gevolgen voor doelgroepen.
- Beschikbare gegevens uit het administratiesysteem van pensioenuitvoerder PGGM over de status van de deelnemer, adresgegevens, leeftijd en hoogte van het pensioen.
- Deelnemersonderzoek, deelnemerspanels en klantreizen waarin de informatiebehoefte van deelnemers en de communicatie van het pensioenfonds zijn uitgevraagd dan wel besproken, en vastgelegd in verslagen.
- Ervaring en kennis van de medewerkers van het bestuursbureau van PMT, van PGGM en MN en van de bestuursleden.
- Diverse onderzoeken, en inzichten uit communicatie- en gedragswetenschappen. Deze zijn vermeld in het hoofdstuk 8 Bronnen.
- Om ook kwetsbare groepen te bereiken (zoals mensen die digitaal minder vaardig zijn, of die geen beschikking hebben over een digitaal device) wordt alle belangrijke informatie ook per post verstuurd. Dit gebeurt standaard als een deelnemer in het portaal geen voorkeur voor digitale post heeft doorgegeven.

7.1.2 Onderbouwing van keuzes voor doelstellingen

Bij het formuleren van de doelstellingen hebben we gekeken naar wat we willen bereiken met de transitiecommunicatie, waarbij de wettelijke verplichtingen en de informatiebehoefte van deelnemers een rol spelen. De doelstellingen die we hebben beschreven in het PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025 blijven daarnaast onverminderd gelden en gebruiken we ook als richtlijn bij het bepalen van de percentages die we willen behalen. Meer gericht baseren we die op de nulmeting die in april 2024 plaatsvond. In de loop van de transitie zullen we er steeds meer achter komen of die percentages realistisch zijn en of ze misschien moeten worden bijgesteld.

In Hoofdstuk 3 hebben we de doelstellingen voor kennis, houding en gedrag in een tabel opgenomen. Elke doelstelling hebben we daar apart onderbouwd.

Basis voor de keuzes voor onze doelstellingen

- De doelstellingen die PMT heeft opgenomen in het PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025 (H5.2):
 - Deelnemers, gepensioneerden en werkgevers zijn tevreden over de communicatie en waarderen onze dienstverlening.
 - Deelnemers zijn goed geïnformeerd over hun pensioen, de invloed van life-events op hun pensioen en de verschillende pensioenkeuzes die er zijn.
 - Het verhogen van het effectief bereik van de doelgroepen, onder andere door het aantal e-mail-adressen te verhogen.
 - Deelnemers, gepensioneerden en werkgevers hebben vertrouwen in PMT en ervaren dat hun pensioen in goede handen is bij PMT.

- De doelstellingen voor dit wettelijk communicatieplan zijn uitgewerkt voor de transitie naar de Wet toekomst pensioenen.
 - Hoe deelnemers worden geïnformeerd over de verandering van hun opgebouwde of al ingegane pensioen.
 - De doelen zijn gericht op het overdragen van deze kennis, houding, gedrag en zijn vastgesteld op basis van de volgende input:
 - PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025.
 - Deelnemerspanels: inzichten die hieruit voort zijn gekomen.
 - Ervaring vanuit het PMT bestuur en bestuursbureau, MN en PGGM voor het maken van een realistische inschatting van de haalbaarheid van de doelen.
- Om te weten of de doelstellingen effectief zijn, worden ze gemeten via (onder meer) de merkbarometer.

7.1.3 Onderbouwing van keuzes voor kanalen

De kanalen tijdens de hele transitieperiode sluiten zoveel mogelijk aan op die uit onze reguliere communicatie. Niet alleen zijn dit de vertrouwde kanalen voor deelnemers, maar ook zorgen we hiermee dat de informatie over de veranderingen op regelmatige basis (12 x per jaar een nieuwsbrief) en op een natuurlijke manier bij de deelnemer kan landen. Als dat nodig is, gaan we flexibel om met de vaste communicatiemomenten. Door gebruik te maken van de vaste kanalen maken we de transitie niet groter dan nodig en zien deelnemers ook dat PMT verstandig omgaat met beschikbare middelen. Als andere kanalen toch nodig zijn, dan kijken we hoe we die zo (kosten)effectief mogelijk kunnen inzetten. Een uitbreiding van de online kanalen ligt daarbij voor de hand. Wel zorgen we dan dat het digitaal bereiken van deelnemers geoptimaliseerd wordt, dan wel wordt ingezet op het zorgen dat deelnemers met een postvoorkeur naar de online omgeving komen. Dat is ook een ambitie voor de toekomst waar de transitie een versnellende werking kan hebben.

Natuurlijk blijven er altijd deelnemers om verschillende redenen digitaal niet goed bereikbaar. Daarom blijven we gebruik maken van de offline kanalen, zodat iedereen de voor hen belangrijke pensioencommunicatie altijd volgens het kanaal van voorkeur blijft ontvangen.

Basis voor de keuzes voor onze kanalen

- De communicatiemomenten binnen de scope van dit plan zijn afgestemd op de reguliere deelnemerscommunicatie die elk jaar op hoofdlijnen wordt ingepland in het communicatiejaarplan. Daarnaast is er een jaarlijkse contentkalender waarbij steeds 2 maanden vooruit de precieze content wordt vastgelegd. Meer hierover is te lezen in het PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025. De boodschappen tijdens de transitiecommunicatie worden opgenomen in deze reguliere communicatiekanalen en -momenten. Zo sluit de transitiecommunicatie aan op de reguliere communicatie en ontvangen de diverse doelgroepen de transitiecommunicatie zoveel mogelijk op de voor hen vertrouwde manier.
- Waar nodig worden de kanalen en middelen tijdens de transitie verder toegespitst op doelgroepsegmenten. Bijvoorbeeld om jongeren goed te bereiken wordt nu ook al gesegmenteerd gecommuniceerd waar dat nog niet in het reguliere communicatieplan is vastgelegd.
- De communicatiemiddelen en -momenten rond het omzetten vallen buiten de reguliere communicatie en worden speciaal voor dit doel ontwikkeld.

7.1.4 Onderbouwing van keuzes voor de planning

In de planning hebben we 3 communicatiefasen opgenomen. Daarbij gaan we van generieke communicatie voor alle doelgroepen (fase 1), naar steeds meer gesegmenteerd (fase 2), tot persoonlijke communicatie op individueel niveau (fase 3). Hiermee werken we voortdurend aan vertrouwen en het vergroten van pensioenbewustzijn bij deelnemers en bereiden we deelnemers in stappen voor op wat de veranderingen voor hen betekenen. Uit ervaring weten we dat strategie van communiceren in fasen bijdraagt aan het laten slagen van effectieve communicatie.

In fase 1 is vooral procesinformatie gedeeld en inhoudelijke informatie op algemeen niveau. Deelnemers zijn hier ook al meegenomen in onderwerpen die gaan spelen zodat zij op het moment van de transitie al bekend kunnen zijn met de nieuwe situatie. We hebben hiertoe onderwerpen uitgelicht in de reguliere communicatie. Vanaf fase 2 volgt intensievere (maar gedoseerd en waar nodig gesegmenteerde) communicatie met uitleg van de nieuwe regeling bij PMT. Deelnemers krijgen aan de hand van rekenvoorbeelden al meer beeld bij de veranderingen. In fase 3 ontvangen zij persoonlijke informatie. Hierbij volgen we de wettelijke vereiste dat deelnemers voordat de nieuwe regeling in werking gaat (bij PMT is dat 1-1-2026) de prognose ontvangen (deze is gepland in het vierde kwartaal van 2025). Nadat de deelnemers een definitief overzicht hebben ontvangen in het eerste kwartaal van 2026 volgt een periode van nazorg waarin PMT bijvoorbeeld extra aandacht heeft voor deelnemers voor wie een terugwerkende kracht mutatie nodig is of die vragen hebben over de omzetting of compensatie.

Basis voor de keuzes voor onze planning³⁴

7.1.5 Onderbouwing van keuzes voor meten

PMT maakt bij de reguliere communicatie gebruik van verschillende meetinstrumenten, onder andere om te monitoren of de doelstellingen die zijn vastgesteld in het PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025 worden gehaald. Ook maken we daarbij gebruik van bijvoorbeeld Mopinion, om snel een beeld te krijgen van hoe deelnemers over een bepaald onderwerp denken. Dit werkt goed en kost deelnemers weinig moeite. Deze meetinstrumenten zetten we dan ook tijdens de hele periode van de transitie in. Voor de transitie hebben we een aantal doelstellingen geformuleerd die hiermee echter niet voldoende kunnen worden gemeten. Daarom hebben we ervoor gekozen om deze doelstellingen via een vragenlijst periodiek te meten. Dit stelt ons in staat om vinger aan de pols te houden en te kijken of onze communicatie effectief is of dat deze eventueel moet worden bijgesteld. Waar nodig zetten we een deelnemerspanel in om de context van uitkomsten beter in kaart te brengen, zodat we gericht de communicatie kunnen aanpassen. Ook gebruiken we deze vragenlijst als nulmeting voor het vaststellen van de te behalen percentages voor onze doelstellingen. De vragenlijst voor dit onderzoek is in samenwerking met onderzoeksbureau MWM2 opgesteld.

7.1.6 Onderbouwing risicobeheersing rond transitiecommunicatie

Ondanks de gedetailleerde aanpak die wij in ons plan formuleren is het altijd denkbaar dat er mogelijke fouten en misverstanden tijdens het veranderingstraject ontstaan. We sluiten dit hoofdstuk af met maatregelen waarop wij dit effectief denken aan te pakken:

- *Proactieve Communicatie en Transparantie*: Regelmatige updates via nieuwsbrieven, e-mails en onze themapagina. Gebruik van voorbeeldberekeningen en een uitgebreide FAQ-sectie om misverstanden te voorkomen. Zie hoofdstuk 5 van ons plan.
- *Training en Ondersteuning van Medewerkers*: PGGM organiseert trainingen en voorziet medewerkers van handleidingen en scripts om vragen van deelnemers in alle mogelijk denkbare situaties adequaat te kunnen beantwoorden.
- *Beheersmaatregelen voor Correcte Informatie*: PGGM voert regelmatig datakwaliteitscontroles uit en implementeert feedbackmechanismen. Zie ook paragraaf 7.2 van ons plan.
- *Nazorg en Ondersteuning*: Er is een speciaal nazorgteam en die ook follow-up communicatie plant om vragen en zorgen van deelnemers na de transitie effectief af te handelen.
- *Monitoring en Evaluatie*: PGGM voert regelmatig sentimentanalyses uit en organiseer evaluatiesessies om feedback te verzamelen en verbeterpunten te identificeren. Zie het meetplan.

Door deze stappen te volgen, kunnen we de zorgen over fouten en misverstanden effectief aanpakken en zorgen voor een soepele transitie.

7.2 Onderbouwing van correcte informatie

³⁴ (Eisen aan informatieverstrekking) PW artikel 48 eerste lid: (...) De informatie wordt tijdig verstrekt of beschikbaar gesteld. Waarbij voor de transitie geldt dat de informatie (d.w.z. inzicht in de prognose met persoonlijke bedragen) vóór de transitiedatum (1-1-2026 voor PMT) wordt verstrekt aan de deelnemers.

Het belang van correcte informatie is groot omdat er gedurende de transitie de basis wordt gelegd voor verwachtingen die deelnemers hebben over hun pensioen in het nieuwe pensioenstelsel. De informatie over het oude pensioenstelsel en de informatie over het nieuwe pensioenstelsel moet correct zijn. Eventueel niet-correcte informatie in het oude pensioenstelsel kan vóór de transitie opgelost worden.

Correcte communicatie

Beheersmaatregelen voor de aansluiting van communicatie op administratie. PGGM en MN hanteren verschillende beheersmaatregelen die borgen dat informatie aansluit op de administratie. Deze beheersmaatregelen zijn toegespitst op specifieke situaties bij deelnemers en bewerkingen in de administratie. Hieronder volgt een overzicht van enkele beheersmaatregelen die PGGM en MN hebben ingericht.

- **Kader Datakwaliteit: 0-meting**

Vanuit het Kader Datakwaliteit heeft PMT een 0-meting uitgevoerd op de kritieke data-elementen (KDE's) die PMT heeft vastgesteld.

- **Kader Datakwaliteit: stay-clean**

Inrichting van Curium Controles. Curium is een instrument dat dagelijks alle kritieke data-elementen (KDE's) voor een aanspraak langsloopt op verschillende datadimensies zoals volledigheid en plausibiliteit. Als een veld niet voldoet, bijvoorbeeld de geboortedatum van een deelnemer is niet ingevuld, dan signaleert de betreffende controle dit en maakt er een ticket van. Een datasteward (medewerker pensioenbeheer) pakt dit op, kijkt wat er aan de hand is en lost het op. Curium draait op het administratiesysteem MAP en controleert daar de relevante data. Op basis van deze tool tonen we zichtbaar de mate van datakwaliteit aan (stay clean) voor het invaren naar de nieuwe regeling.

- **Migratie NPS-MAP**

Alle pensioenaanspraken en pensioenrechten zijn bij de overgang naar PGGM opnieuw doorgerekend.

- **Gegevensgerichte controles (GGC) en themaonderzoeken door de afdeling Internal Audit MN (IA)**

De GGC zijn op verzoek van PMT door IA in gang gezet als vervolg op Quinto-P. Quinto-P is omstreeks 2012 uitgevoerd. Belangrijk gevolg van Quinto-P was dat fondsen en uitvoerders op een "slimme" wijze de inzichten over de kwaliteit van de pensioenaanspraken permanent zou moeten waarborgen. Om die reden ontwikkelde IA een aanpak die hier invulling aan geeft. Deze aanpak wordt vanaf 2013 gevolgd voor PMT. Conform Quinto-P betreft het uitgangspunt van de GGC dat voor risicovolle gebeurtenissen/mutaties binnen het pensioen wordt vastgesteld of deze een effect hebben op de hoogte van het pensioen. Uitkomsten worden over de jaren heen bekeken, waardoor een historisch inzicht in (de ontwikkeling van) de kwaliteit van de pensioenaanspraken ontstaat. Als sprake is van specifieke/incidentele vraagstukken omtrent juistheid, bijvoorbeeld bij eenmalige gebeurtenissen (verlagen, nieuwe regeling, etc.) of op basis van interne/externe signalen (klachten van deelnemers) wordt de GGC aangevuld met een zogenaamd "themaonderzoek" dat zich specifiek richt op de betreffende onzekerheid. De laatste GGC is uitgevoerd over de periode Q2 2024.

- **Jaarlijkse reguliere controle UPO's**

Regulier worden UPO's (alle varianten) gecontroleerd. Beoordeeld wordt of gegevens en bedragen op het UPO overeenkomen met gegevens in onze administratie. Bij het beoordelen ligt focus op situaties waarbij de kans op een fout groter is (complexe situaties), zoals echtscheidingen, arbeidsongeschiktheid, overgangsregelingen en bij het gebruik van handmatige bewerkingen in de administratie. Deze controle worden herhaald. Bij geconstateerde afwijkingen wordt de oorzaak bepaald en vinden er aanvullende controles plaats op UPO's die hierdoor geraakt zouden kunnen zijn.

- **Schaduwmodel URM-berekeningen**

Wij hanteren een schaduwmodel ten behoeve van validatie van URM-bedragen op het UPO. Jaarlijks controleren wij voor een aantal deelnemers of de uitkomst uit het schaduwmodel identiek is aan het bedrag op het UPO van deze deelnemers. Bij afwijkingen tussen het bedrag uit het schaduwmodel en op het UPO voeren wij een aanvullend onderzoek uit om de reden van de afwijking vast te stellen en na te gaan of dit ook andere UPO's raakt. De validatie voor het UPO 2022 heeft bijvoorbeeld geen bijzonderheden opgeleverd.

- **Externe audit periodiek en tijdens de transitie**

Een externe partij voert iedere 3 jaar een audit uit op de correctheid van onze informatie aan deelnemers. Hierbij ligt de focus op de beheersing van de processen tussen administratie en de communicatie. De laatste audit was in 2019. Deze audit heeft de aanbevelingen opgeleverd. Deze aanbevelingen zijn geïmplementeerd in 2020. Tijdens de transitie combineren wij deze externe audit met de risicoanalyse op datakwaliteit die wordt uitgevoerd in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel (artikel 46, derde lid, BuPw). Bij de beoordeling maken wij gebruik van een rapportage door een externe accountant. Voor de uitkomsten van de analyse verwijzen wij naar het implementatieplan.

- **Voorkomen correcties tijdens transitie**

Wij willen correcties van pensioenaanspraken en -rechten zoveel mogelijk voorkomen tijdens de transitie. Dit bereiken wij door voor de transitie onze administratie op te schonen en te borgen dat onze communicatie aansluit op de administratie. Mochten er tijdens de transitie alsnog correcties vereist zijn, dan informeren wij de deelnemer hierover conform ons correctie- en herzieningsbeleid³⁵.

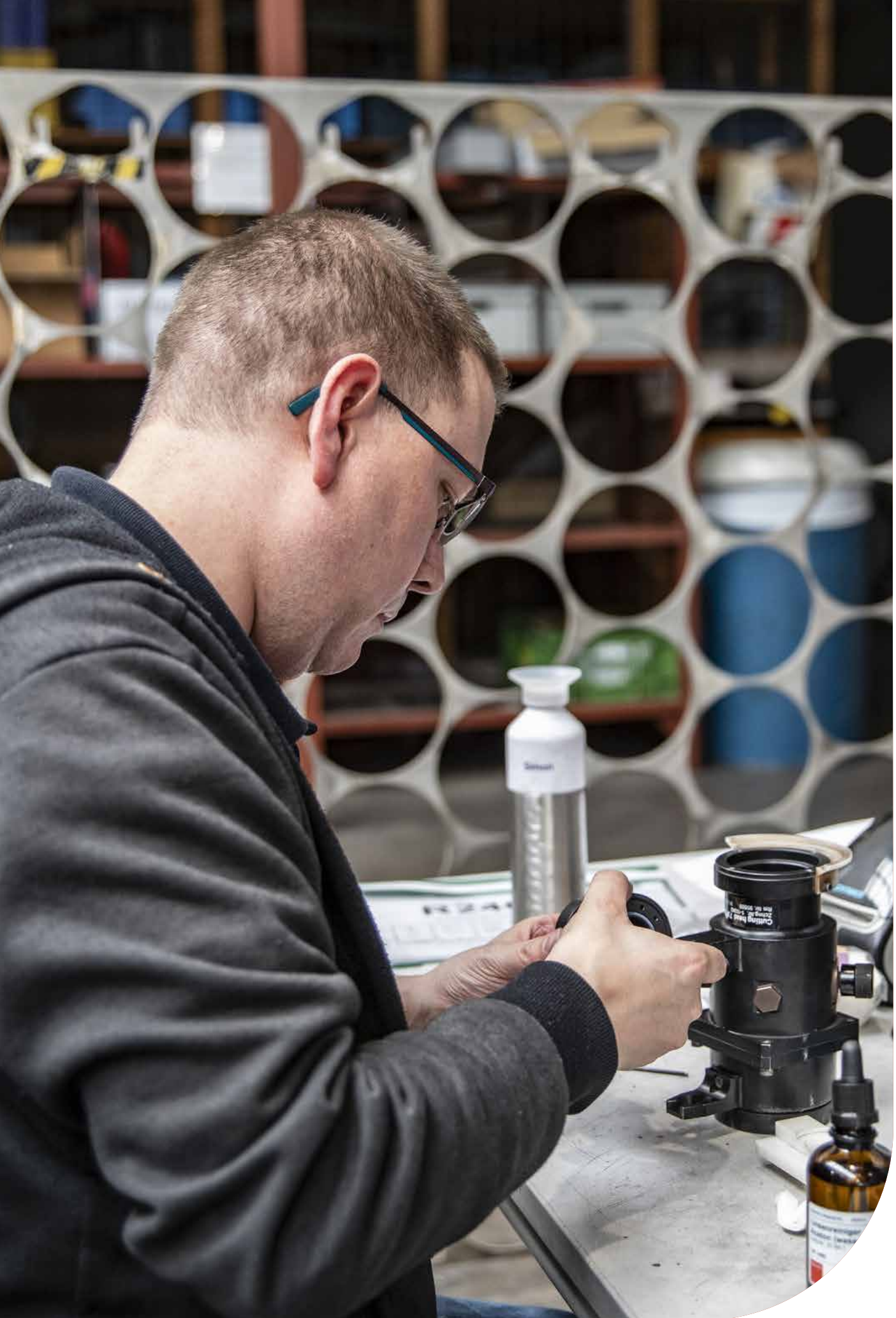
³⁵ Handelingsperspectief (gepensioneerde)deelnemers bij correcties, zie <https://www.pmt.nl/deelnemer/gepensioneerd/controleer-gegevens>



8. Bronnen

Onderstaande bronnen hebben wij geraadpleegd bij het totstandkoming van dit communicatieplan:

1. Pensioenfonds Metaal en Techniek, Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025
2. Research MN naar deelnemers' kennis houding gedrag rond pensioen ("Aannames rond kennis, houding en gedrag van Pensioenen") |
3. Algemene bevindingen deelnemers pensioenfondsen op basis van onderzoek van onder andere NL SZW Pensioenmonitor | Netspar | Nibud | "Nieuwe pensioenwet: wat betekent het voor u?" informatie van de Rijksoverheid | Jacobs, W. (2024)
4. Publieksmonitor pensioenen – eerste kwartaal 2024. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse
5. Jaarverslag Pensioenfonds Metaal en Techniek 2023
6. KTO Pensioenfonds Metaal en Techniek 2023, Merkbarometer
7. Jacobs, W. (2024) Publieksmonitor pensioenen – eerste kwartaal 2024. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Marktresponse. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van Publieksmonitor pensioenen kwartaal 1 2024 | Rapport | Rijksoverheid.nl
8. PMT Klantreis 'Mijn pensioen verandert'
9. O-meting kennis en sentiment, mei 2024, Pensioenfonds Metaal en Techniek.
10. Artikel 10a lid 4 Pensioenwet, op wetten.nl - Regeling - Pensioenwet - BWBR0020809 (overheid.nl)
11. Schrijfwijzer is onderdeel van de richtlijnen voor communicatie en klantbediening in PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-2025
12. Onze Taal Op Groen is een servicedocument van de Pensioenfederatie
13. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*.
14. Transitieplan Pensioenfonds Metaal en Techniek, op https://www.pmt.nl/media/ctjazwri/concept_transitieplan_pmt_3.pdf
15. Publiekscampagne wekt irritatie in plaats van vertrouwen | Pensioen Pro Gepubliceerd op: 19 februari 2024. Geraadpleegd op 1 maart 2024.
16. Stichting Lezen en Schrijven, www.lezenenschrijven.nl/sites/default/files/2020-08/Factsheet%20Laaggeletterdheid%20in%20Nederland.pdf



9. Bijlagen

9.1 Kenmerken deelnemers Pensioenfondsen in Nederland

Kennis, houding, gedrag van deelnemers aan Pensioenfondsen in Nederland³⁶

Kennis	In het algemeen is in Nederland het kennis- en begripsniveau van pensioenen (financiële geletterdheid) laag. Dat geldt ook voor het pensioenbewustzijn (kennis over hoogte pensioen versus benodigde inkomen en keuzemogelijkheden). Meer dan de helft weet dat er iets gaat veranderen, vooral 55+’ers en gepensioneerden. De aankomende veranderingen zijn lastig te begrijpen, de vertaalslag naar wat het voor hen betekent kan niet gemaakt worden.
Houding	Hoewel het vertrouwen in pensioen iets toeneemt, is het in het algemeen laag. Dit komt onder andere door jarenlang achterblijven van pensioenverhogingen. Deelnemers ervaren weinig keuzes en invloed. Ze vinden pensioeninformatie niet leuk en moeilijk te begrijpen. Misvattingen over pensioen zorgen voor wantrouwen: onbekend maakt onbemind. Uit eigen periodieke onderzoeken³⁷ blijkt dat onze deelnemers relatief positief zijn over PMT en de communicatie en meer vertrouwen hebben in hun fonds dan gemiddeld in Nederland³⁸. Van de pensioendeelnemers in Nederland die weten dat er iets gaat veranderen aan het pensioen, heeft een meerderheid een neutrale, afwachtende houding. Een minderheid is wantrouwend, boos of angstig. Deze minderheid is wel meer zichtbaar in het publieke debat. Complexiteit en angst leiden tot misvattingen. Deelnemers hebben vooral behoefte aan informatie waarom er veranderingen nodig zijn, wat de belangrijkste veranderingen zijn, wat het voor hen betekent en wanneer de veranderingen ingaan. Vooral een deel van de gepensioneerden maakt zich zorgen over het omzetten.
Gedrag	Bereidheid om zich in pensioen te verdiepen is laag, er is gebrek aan interesse en geen gevoel van urgentie. Ongeveer de helft van de pensioendeelnemers in Nederland checkt jaarlijks hoe ze ervoor staan. Interesse in pensioen is afhankelijk van persoonlijke kenmerken, zoals levensfase, mate waarin iemand de materie begrijpt en van levensgebeurtenissen die pensioen relevant maken, zoals zoals in en uit dienst.

36 Bronnen: PMT Beleidsplan Communicatie en Klantbediening 2023-20255 / PMT Klantreis ‘Mijn pensioen verandert’.

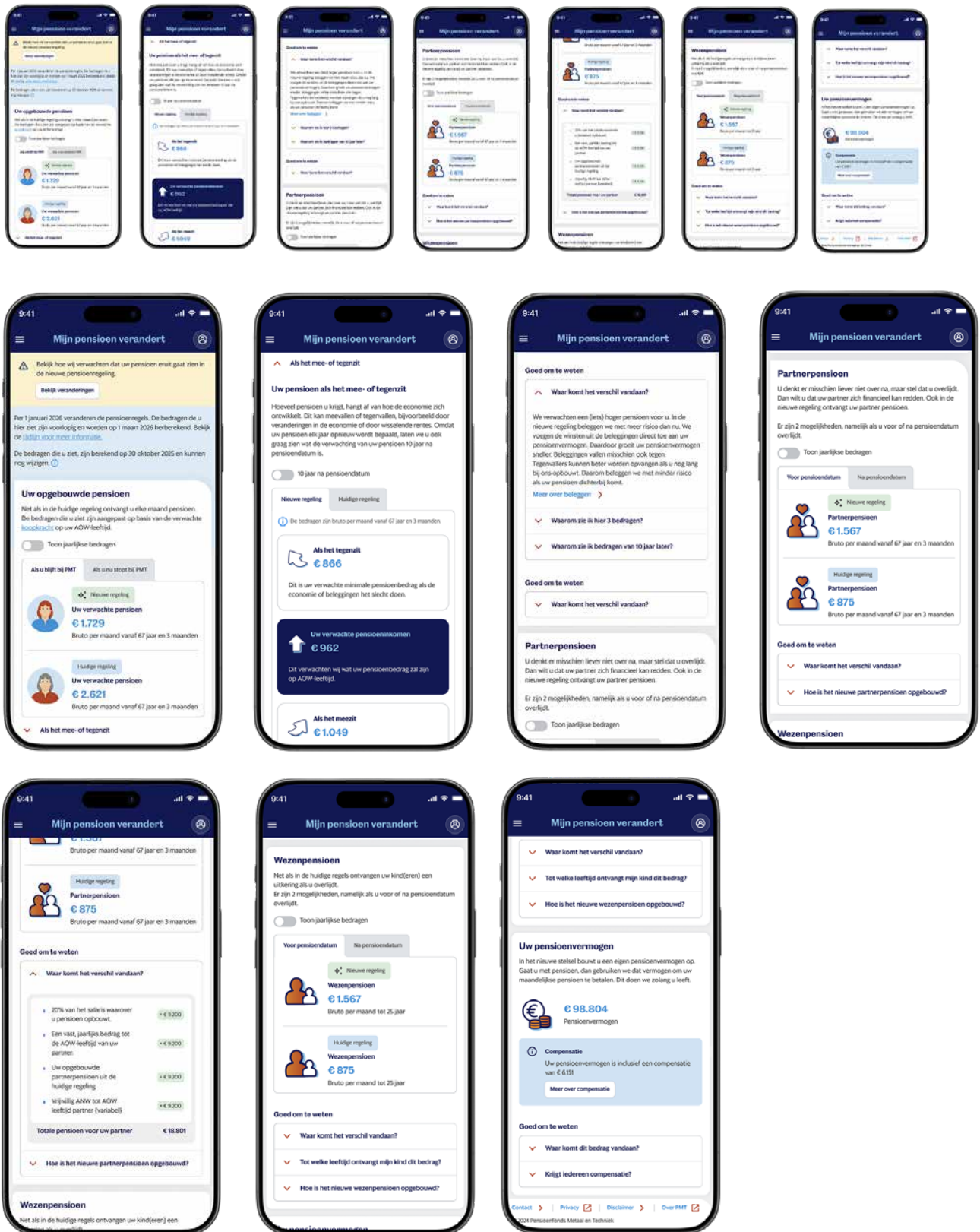
37 Zie de PMT O-meting kennis en sentiment van Q2 2024.

38 Zie [Publieksmonitor pensioenen kwartaal 1 2024 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

Hieronder is – ter illustratie – het geteste ontwerp van de (wettelijke) brief met prognose bedragen opgenomen.



Hieronder is – ter illustratie – het geteste ontwerp van de online transitiecommunicatie met prognose bedragen opgenomen.



Afbeelding Weergave online transitiecommunicatie (op mobiel)

9.3 Klantreis “Mijn pensioen verandert”

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoefte / Emotie deelnemer	Kanalen
Episode 1 'Ik hoor dat mijn pensioen (wellicht) gaat veranderen.' Fase 1 Wetgeving en afspraken Wanneer 2019 - 2023	Ervaring deelnemer 'Ik hoor in de media dat er iets gaat veranderen met betrekking tot pensioen. In mijn omgeving hoor ik dat het er niet op vooruit gaat. Goed dat het transparanter wordt, maar ik ben bang dat er nu helemaal niets meer voor mij overblijft. Laat de partijen het er eerst maar over eens worden. Ik wacht het wel af. In sommige gevallen hoor of lees ik helemaal niets. Of hoor ik het wel, maar boeit het me niets, pensioen is nog zo ver weg.... Soms neem ik alvast contact op met het pensioenfonds met de vraag of er voor mij nu al wijzigingen gelden.' Behoefte deelnemer • Waarom is dit nodig? • Raakt dit mij ook? • Wat heb ik eigenlijk aan pensioen? • Wat is mijn pensioen eigenlijk? • 85% van de bevolking is niet op de hoogte van de pensioenhervormingen. • 20% van de bevolking vermijdt het onderzoeken van pensioen. • 68% wil weten wat hij aan pensioen kan verwachten.	• Ik hoor in het nieuws dat ze iets willen gaan veranderen aan het pensioen. • Ik lees in de krant dat het veel te duur is om al die miljoenen pensioenen om te zetten. • Ik hoor in een actualiteitenprogramma dat pensioenfonds helemaal niet klaar zijn hiervoor omdat ze hun data niet op orde hebben. • Nieuwsbrieven • Blogs • Social media • Website • Telefoon • Live chat PMT • Pensioenconsulent PMT • Werkgever

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoeftte / Emotie deelnemer	Kanalen
Episode 2 'Ik krijg informatie over wat er in het algemeen gaat veranderen aan pensioen.' Fase 2 Vorbereiding Wanneer 2024 - 2025 Aandacht PMT • Aantal e-mailadressen moet omhoog, campagne intensiteit verhogen. • Digitaal behoeftenonderzoek naar deelnemers. • Media- en contactstrategie opstellen hoe bij te sturen wanneer communicatie-e-doelstellingen niet gehaald worden.	Ervaring deelnemer 'Ik lees informatie over wat er straks allemaal anders wordt met betrekking tot pensioen. Ik vind het allemaal best ingewikkeld en zie dat er ook nog veel onduidelijk is. Gelukkig kan ik op verschillende manieren informatie raadplegen en weet ik waar ik meer informatie kan vinden als ik hier verder in wil duiken. Deze informatie wordt aangeboden op een manier die bij mij past. Wanneer ik er zelf niet uit kom, weet ik waar ik terecht kan als ik nog vragen heb. Soms helpt mijn werkgever me een eind op weg. Wanneer ik in de leeftijdscategorie 45-55 jaar val, lees ik dat ik er misschien op achteruit kan gaan, dat geeft een onrustig gevoel. Soms denk ik 'pensioen?', dat begrijp ik niet of dat boeit me niet' en dan lees ik de informatie niet.' Behoeftte deelnemer • Wat betekent dit voor mij en mijn pensioen? • Krijg ik straks nog wel waar ik recht op heb? • Ik kijk nooit naar mijn pensioen. • Is er nog wel pensioen tegen de tijd dat ik met pensioen ga? • 30% van de deelnemers die de website bezoekt (voornamelijk gepensioneerd en 55+) is niet op de hoogte van de wijzigingen rondom pensioen, voor ex-deelnemers geldt 45%. • 60% van de website bezoekers heeft nog vragen over de wijzigingen. • Een aantal partijen binnen de politiek wil af van het nieuwe pensioenstelsel. Emotie deelnemer: Neutraal, in sommige gevallen onzeker, ongerust of onkundig.	• Nieuwsbrieven • Blogs • Social media • Post • E-mail/DM • Mijn PMT/pensioenplanner • Website • Telefoon • Live chat PMT • Pensioenconsulent PMT • Werkgever

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoeft e / Emotie deelnemer	Kanalen
Episode 3 'Ik krijg informatie over wat dit precies voor mijn pensioen betekent' Fase 3 Transitie en nazorg Wanneer Vierde kwartaal 2025	Ervaring deelnemer 'Ik krijg informatie over wat er in het PMT-pensioen verandert en wat dit betekent voor mij en voor mijn partner. In een overzichtelijk stappenplan zie ik wat ik wanneer kan verwachten. Uitgelegd wordt hoe de omzetting van mijn pensioen in zijn werk gaat en wanneer dit gaat plaatsvinden. Ik had uit eerdere informatie in de media begrepen dat er groepen zouden zijn die er mogelijk op achteruit zouden gaan, dat gaf toch wel wat onrust. Gelukkig lees ik in het bericht van het pensioenfonds dat het uitgangspunt is dat iedereen houdt wat hij heeft en niemand erop achteruitgaat. Dat stelt wel gerust. Wanneer ik er toch meer van wil weten, weet ik waar ik terecht kan en hoe ik mijn vragen beantwoord kan krijgen, dat is fijn! Ik lees dat het belangrijk is dat ik mijn huidige gegevens bij het pensioenfonds moet controleren. Dat hoor ik ook in andere media. Ik word verwezen naar het portaal van mijn pensioensfonds. Ik weet dat het nog enige tijd gaat duren voordat mijn pensioen wordt omgezet. Ik zal in de tussentijd toch eens kijken hoe mijn huidige pensioen in elkaar zit en of mijn gegevens kloppen. Ik log in op het portaal, soms zelfs voor het eerst. Ik kan op makkelijke wijze mijn gegevens controleren en als ze niet kloppen een wijziging doorgeven. Ook zie ik hier informatie en uitleg over mijn nieuwe pensioen. Soms snap ik er helemaal niets van en doe niets, het is toch nog ver weg en ik kan er toch ook niets aan veranderen. Ik zie het allemaal wel....' Van onkundig en onzeker naar veilig en geïnformeerd.	• Ik ontvang mijn UPO over 2023 met een aankondiging over de verandering van mijn pensioen en verwijzing naar het portaal om mijn e-mailadres achter te laten. • Ik lees op de website wat de nieuwe regels op hoofdlijnen inhouden en wat ik kan verwachten komende tijd in een overzichtelijke tijdlijn. • Ik lees in een brief wat er gaat veranderen (derde kwartaal 2024) rondom pensioen. • Ik zie op de website een voorbeeldberekening van het effect van de nieuwe pensioenregels. • Ik bekijk een webinar over het nieuwe pensioenstelsel. • Ik lees de antwoorden op de meestgestelde vragen over het nieuwe stelsel op de website. • Ik lees in de nieuwsbrief en op de website dat ik mijn huidige gegevens bij het pensioenfonds moet controleren. Dat hoor ik ook in andere media. • Ik log in op het portaal, soms voor het eerst. Ik kan op makkelijke wijze mijn gegevens inzien, controleren en waar nodig wijzigen. Het wordt me ook duidelijk hoe mijn pensioen nu in elkaar zit. • Ik ontvang mijn UPO over 2024 met uitleg over de verandering van mijn pensioen. • Ik neem contact op met het pensioenfonds om meer informatie te krijgen over het nieuwe pensioenstelsel en wat dat voor mijn pensioen betekent.

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoefte / Emotie deelnemer	Kanalen
	Behoefte deelnemer 'Weten waar ik aan toe ben. Zien dat ik er niet op achteruitga. Snappen hoe de nieuwe regels voor mij werken.' Emotie deelnemer Van onkundig en onzeker naar veilig en geïnformeerd.	

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoeft e / Emotie deelnemer		Kanalen
Episode 4 'Ik krijg inzicht in mijn (voorlopige) pensioenvermogen.' Fase 3 (communicatie) Transitie en nazorg Wanneer Eerste en tweede kwartaal 2026	Ervaring deelnemer 'Ik krijg bericht van het pensioenfonds dat mijn pensioen over een paar maanden omgezet gaat worden en wat naar verwachting het bedrag van mijn pensioenvermogen gaat worden. Het is voor mij lastig te snappen hoe ze aan dit bedrag komen, maar ik begrijp dat er allerlei controlerende instanties bij betrokken zijn. Dus ik neem aan dat ze hier bovenop zullen zitten en dat dit goed gaat. Als ik toch meer details wil, kan ik dit makkelijk inzien en als ik vragen heb, dan kan ik die makkelijk beantwoord krijgen. Ik begrijp uit de informatie waarom ik eerst een prognose krijg en pas later het definitieve bedrag. Soms log ik (voor het eerst) in op het portaal om te kijken of ik hetzelfde bedrag zie staan en te kijken hoe mijn huidige pensioen in elkaar zit. Ook zie ik dat er wat wijzigingen in de pensioenregeling zijn ingegaan, wat dit betekent voor mijn partner en mijzelf en wat ik moet doen om dit aan te vullen.' Behoeft e deelnemer 'Controleren en begrijpen wat het was en wat het wordt. Zien dat ik er echt niet op achteruitgegaan ben.' Emotie deelnemer Afwachtend, nieuwsgierig, onverschillig.	• Ik krijg een bericht (post/e-mail) met de mededeling dat mijn pensioen over een paar maanden omgezet gaat worden met een prognose van de hoogte van mijn pensioenvermogen. Ik lees dat de nieuwe regels wel al zijn ingegaan en wat die inhouden en ik begrijp dat er eenovergangsperiode is. • Ik lees op de website meer informatie over de nieuwe pensioenregels en het stappenplan. • Ik bekijk een webinar over het nieuwe pensioenstelsel. • Ik lees de antwoorden op de meestgestelde vragen over het nieuwe pensioenstelsel op de website. • Ik log in op het portaal en zie alle informatie over mijn nieuwe pensioenvermogen op een apart tabblad. • Ik krijg een reminder (post/e-mail) wanneer ik mijn gegevens bij het pensioenfonds nog niet gecontroleerd heb, om dit alsnog te doen met een directe verwijzing naar het portaal. • Ik neem contact op met het pensioenfonds om meer informatie te krijgen over het nieuwe pensioenstelsel en wat dat voor mijn pensioen betekent.	• Post • E-mail/DM • Mijn PMT/pensioenplanner • Telefoon • Live chat PMT • Pensioenconsulent PMT

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoeft e / Emotie deelnemer		Kanalen
Episode 5 'Mijn pensioen is omgezet.' Fase 3 (communicatie) Transitie en nazorg Wanneer Eerste kwartaal 2026	Ervaring deelnemer 'Ik krijg een bevestiging van PMT dat mijn pensioen goed is omgezet. Ik zie dat de bedragen in lijn liggen met wat eerder al gecommuniceerd is en dat kan ik makkelijk terug vinden. Ik kan zelf zien wat er in mijn pensioenvermogen zit. Gelukkig ben ik er niet op achteruitgegaan, dat kan ik zien. Wanneer het bedrag wel lager is, krijg ik daar uitleg over en lees ik welke maatregelen er genomen worden om dit (in de toekomst) te compenseren. In sommige gevallen is dit voor het eerst dat ik in mijn pensioeninformatie duik, best ingewikkeld. Gelukkig kan ik op allerlei manieren uitleg krijgen als ik dat wil. Als de bedragen niet overeenkomen, wordt duidelijk uitgelegd waar dat aan ligt. Als ik vind dat het niet klopt, kan ik op makkelijke wijze een klacht indienen en krijg ik hier persoonlijk antwoord op.' Behoeft e deelnemer 'Zien en begrijpen wat het effect voor mij persoonlijk is. En hoe het pensioensysteem werkt.' Emotie deelnemer In control, vertrouwend.	• Ik krijg een bericht (post/e-mail) dat mijn pensioen is omgezet en wat de waarde van mijn nieuwe pensioenvermogen is. • Ik controleer of het bedrag van mijn nieuwe pensioenvermogen overeenkomt met de prognose. • Ik lees op de website meer informatie over de nieuwe pensioenregels en de omzetting van mijn pensioen. • Ik bekijk een webinar over het nieuwe pensioenstelsel. • Ik lees de antwoorden op de meestgestelde vragen over het nieuwe pensioenstelsel op de website. • Ik log in op het portaal en zie de hoogte van mijn nieuwe pensioenvermogen op een apart tabblad. • Ik neem contact op met het pensioenfonds omdat het bedrag van mijn nieuwe pensioenvermogen lager is dan verwacht en dien een klacht in.	• Het portaal/pensioenplanner • Telefoon • Werkgever • Live chat PMT

Episode/ Communicatiefase	Ervaring / Behoefte / Emotie deelnemer	Kanalen
Episode 6 'Ik weet waar ik aan toe ben.'	Ervaring deelnemer 'Ik weet nu hoe met de nieuwe regels mijn PMT-pensioen werkt en dat de hoogte van mijn pensioen kan veranderen. Ik weet waar ik de hoogte van mijn pensioen kan inzien en waar ik meer informatie kan vinden.'	• Ik lees op de website meer informatie over de nieuwe pensioenregels en de (toekomstige) ontwikkeling van mijn pensioenvermogen. • Ik log in op het portaal en zie de hoogte van mijn pensioenvermogen. • Ik neem contact op met het pensioenfonds om meer uitleg te krijgen over mijn pensioenvermogen.
Fase 3 (communicatie) Transitie en nazorg		
Wanneer 2026	Emotie deelnemer Bewust.	

9.4 Doelstellingen meten

Om de effecten van onze transitiecommunicatie op onze deelnemers te kunnen meten hebben we een vragenlijst ontwikkeld. Zou houden we grip op onze communicatie en kunnen we bijsturen of ingrijpen als daar aanleiding toe is. De vragenlijst is gebaseerd op de principes van kennis, houding en gedrag en gaat in op de kennis van de deelnemers rond de pensioenwet en nieuwe regels, de houding van de deelnemers ten opzichte van veranderingen en pensioen in het algemeen en het gedrag en de verandering daarin dat de deelnemer vertoont tijdens de transitie. De vragenlijst is zowel online (33.624) als offline (8.021) uitgezet onder (gepensioneerde) PMT-deelnemers. De response in de online groep was 5,9% en 6,2% in de offline groep. En was representatief voor onze populaties. De onderzoeksperiode liep van 10 april tot en met 5 mei 2024. Dit was de eerste keer dat we deze meting op deze wijze uitvoerden. De resultaten van deze metingen gebruiken we als uitgangssituatie voor onze vervolgmetingen (zie PMT meetplan in paragraaf 6.3). We willen – vanwege overwegend goede resultaten in deze meting – de scores consolideren. En natuurlijk verbeteren waar mogelijk.

In november 2024 hebben we een online tussentijdse meting uitgevoerd onder deelnemers die toestemming hebben gegeven voor marktonderzoek en een voorkeur hebben voor digitale post. In totaal hebben 1555 respondenten deelgenomen. De verdeling van de respondenten is als volgt:

- Actief: 320
- Gepensioneerd: 997
- Slaper: 238
- Eindtotaal: 1555

De resultaten van deze meting zijn gebruikt om de communicatiestrategie aan te passen. Met focus op het vergroten van het bereik onder deelnemers en het verbeteren van kennis over onderwerpen zoals nabestaandenpensioen en de beweeglijkheid van pensioenen.

De tussenmeting laat zien dat de ontwikkelingen op het gebied van kennis, houding en gedrag overwegend positief of stabiel zijn.

Kennis

De deelnemers zijn beter geïnformeerd over de veranderingen en tonen meer betrokkenheid. Ze hebben meer kennis over de pensioenregels, behalve op enkele punten zoals het nabestaandenpensioen en de beweeglijkheid van het pensioen of de pensioenuitkering. Toch geeft 40% van de deelnemers aan dat ze inhoudelijk weinig of niets weten.

Houding

Het vertrouwen in PMT blijft stabiel, maar het vertrouwen in de transitie is duidelijk afgenomen vergeleken met de vorige meting. Er is wel meer begrip voor de overgang naar het nieuwe stelsel en het draagvlak voor de verandering neemt toe.

Gedrag

De deelnemers worden actiever. Ze zoeken meer informatie over de nieuwe regels en het pensioen dat ze via PMT hebben opgebouwd.

Doelstelling		Doelgroep	O-meting		
			Q2 2024	Q4 2025	Q2 2026
1	[..]% weet dat de regels voor pensioen bij PMT gaan veranderen / zijn veranderd.	Actieve deelnemers	83%	...%	...%
		Ex-deelnemers	82%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	96%	...%	...%
2	[..]% weet dat door de nieuwe pensioenregels het verwachte pensioen meer gaat meebewegen met de economie.	Actieve deelnemers	81%	...%	...%
		Ex-deelnemers	74%	...%	...%
3	[..]% weet dat door de nieuwe pensioenregels het pensioen jaarlijks sneller omhoog bij een economisch goed jaar.	Pensioengerechtigden	78%	...%	...%
4	[..]% weet dat het (opgebouwde) pensioen wordt omgezet naar pensioen volgens de nieuwe regels.	Actieve deelnemers	82%	...%	...%
		Ex- deelnemers	78%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	85%	...%	...%
5	[..]% vindt dat PMT is transparant is over de overgang naar de nieuwe pensioenregels.	Actieve deelnemers	72%	...%	...%
		Ex- deelnemers	65%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	75%	...%	...%
6	[..]% vindt dat PMT duidelijk is over de overgang naar de nieuwe pensioenregels.	Actieve deelnemers	72%	...%	...%
		Ex- deelnemers	65%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	75%	...%	...%

Doelstelling		Doelgroep	O-meting		
			Q2 2024	Q4 2025	Q2 2026
7	[...]% vindt dat PMT ervoor zorgt dat het omzetten van de pensioenen zorgvuldig gebeurt.	Actieve deelnemers	68%	...%	...%
		Ex- deelnemers	63%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	71%	...%	...%
8	[...]% heeft het afgelopen jaar minimaal 1x mijn pensioeninformatie bekeken in zijn/haar UPO / Mijn PMT / mijnpensioenoverzicht.nl.	Actieve deelnemers	52%	...%	...%
		Ex- deelnemers	40%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	61%	...%	...%
9	[...]% heeft de informatie over het omzetten van zijn/haar pensioen bekeken.	Actieve deelnemers	26%	...%	...%
		Ex- deelnemers	28%	...%	...%
		Pensioengerechtigden	39%	...%	...%

9.5 Communicatie in lagen

	Laag 1 Voor snel inzicht in wat je moet weten: de informatie 'in een oogopslag'	Laag 2 Voor als je meer wilt weten: de informatie 'met beknopte uitleg'	Laag 3 Voor als je echt alles wilt weten: informatie 'in detail tot de bron'
Doel	Deze laag bevat de kernboodschap. We triggeren deelnemers met aansprekende informatie die uitnodigt om meer te lezen. Ook bieden we deelnemers hier handelingsperspectief. Na het lezen van deze laag weten deelnemers waar het over gaat. Laagdrempelig, toegankelijk en bondig.	Meer details en achtergrondinformatie. De informatie uit laag 1 krijgt hier meer context. Wel is laag 2 op zichzelf te lezen en te begrijpen. Ook deze laag bevat de kernboodschap en handelingsperspectief.	Meer verdieping, achtergronden en PMT-bronnen (zoals pensioenregeling, fondsdocumenten en verwijzing naar de wet). Ook bieden we meer technische uitleg om transparant te zijn.
Hoe	De content kan hier bestaan uit een combinatie van verschillende middelen, zoals tekst, infographics en video.	Communicatie is hier wel laagdrempelig en toegankelijk, maar niet per se bondig.	Waar nodig worden de documenten toegankelijker (leesbaarder) door er kopjes aan toe te voegen. De inhoud wordt niet herschreven.
Link naar volgend niveau	Doorverwijzen naar laag 2 (eigen kanalen). Zo blijven deelnemers in de informatie-omgeving van PMT. We verwijzen op communicatielaag 1 liever niet naar externe content.	Op laag 2 hebben alle deelnemers in principe genoeg informatie om op te kunnen handelen. We verwijzen door naar laag 3 voor volledige informatie.	In principe volstaan 3 lagen voor volledige uitleg. Waar het om bijvoorbeeld de uitleg van de opbouw van het eigen vermogen gaat, wordt wel verwezen naar diepere lagen. Hoeveel lagen dit uiteindelijk zijn, is nog niet duidelijk. We verwijzen hooguit verder naar externe bronnen.

9.6 Communicatie bij onverwacht verloop transitie

Crisisplan

Hieronder hebben wij de belangrijkste risico's benoemd die impact hebben op onze transitiecommunicatie.

Risico	Beheersmaatregel
Uitstel van de transitiedatum.	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.
Verandering in economische omstandigheden waardoor afspraken over invaren of compensatie mogelijk worden beïnvloed.	We monitoren doorlopend de ontwikkeling in de omstandigheden om ons heen en sturen tijdig bij als dit gevolgen heeft voor de inhoud van onze boodschap.
Vermindering van het draagvlak voor de transitie met als gevolg klachten, geschillen en rechtszaken.	We monitoren de respons die we terugkrijgen in de contactmomenten die 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.
Een toename van het aantal contactmomenten (na een communicatiemoment) voor de klantenservice die leidt tot onvoldoende capaciteit voor een kwalitatief goede uitvoering van de dienstverlening.	We zorgen ervoor dat de informatie op onze website correct en actueel is. Zo kan een deelnemer die niet direct geholpen kan worden, hier toch de nodige informatie opzoeken.
Het risico dat er een groot verschil zit tussen de prognosebedragen voorafgaand aan de transitie en de definitieve bedragen achteraf.	In onze communicatie benadrukken we op voorhand dat er verschillen kunnen zitten tussen de prognosebedragen en de definitieve bedragen. In de communicatie van de definitieve bedragen nemen we een extra uitleg op waarom er verschillen zijn.
Het risico dat de communicatiemomenten zorgen voor een zodanige toeloop naar de website, dat deze het niet aan kan.	De toeloop naar onze digitale omgeving(en) wordt gespreid door notificaties naar (gepensioneerde) deelnemers te faseren. Performance van de omgevingen wordt daarnaast actief gemonitord. En in testomgevingen zijn performance testen gedraaid op gecombineerde volumes van fondsen bij PGGM.

Te nemen stappen

Indien 1 van deze 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 blikken op de afgelopen periode en daar lessen uit te trekken.

Crisisplan Uitvoerders

Indien nodig, vallen we terug op het crisisplan van onze pensioenuitvoerders MN en PGGM. Deze plannen beslaan een breed spectrum aan mogelijke crisissen. Crisissen die zich ook op het moment van de transitie kunnen voordoen. We leunen op de bestaande plannen van zowel MN als PGGM. Hierna een indruk van de inhoud van het crisisplan van MN. Overzicht van situaties waarin het crisisplan van toepassing is.

- Een overzicht van de situaties waarin het plan van toepassing is;
- De structuur van de crisisorganisatie en de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden;
- Escalatiniveaus (opschaling en afschaling);
- De mogelijke doelgroepen/stakeholders en een perslijst;
- Een overzicht van hulpmiddelen (formats voor logboeken, persberichten en persverzoeken).

Samenvatting crisisplan MN

Intern		Extern	
Gebouw • Gebouw gesloten in opdracht van bevoegd gezag. • Zeer grote brand. • Bommelding.		Financiële sector • Uitval betalings-systemen. • Financiële crisis. • Val euro. • (Internationale) economische crisis / beurscrash. • Grote daling dekkings-graden. • Beleggingsfraude of anderszins (ook intern).	
Mensen • Pandemie.		Omgeving gebouw • Wateroverlast. • Stormschade. • Gaslekkage.	
Voorzieningen • Uitval (drink)water. • Uitval nutsvoorzieningen.			
ICT • Diefstal van gegevens/ groot datalek. • Uitval LAN/WAN-netwerk. • Verstoring thuis-werken.		Bereikbaarheid • Demonstratie/ staking in omgeving. • Ongeval met grote gevolgen op de Utrechtse-baan. • Groot ongeval tram nabij halte Beatrixkwartier.	
Bedrijfsvoering • Zeer negatief in het nieuws komen. • Grote financiële schade Utrechtse baan in Den Haag. • Inval toezichthouder. • Grootschalige fraude.		Calamiteit • Grote dreiging/brand/explosie in bijgelegen pand. • Terroristische aanslag/ dreiging. • Extreem fysiek geweld tegen één of meerdere medewerkers. • Grote demonstratie tegen PGGM of opdracht-gevers.	

9.7 Overzicht van communicatie over Wtp tot nu toe

In deze bijlage staat een overzicht van de communicatiemomenten uit fase 1 de Wetgevings- en afspraken-fase (2022 tot eerste kwartaal 2025), met generieke communicatie.

Samenvatting en overzicht communicatie over Wtp tot nu toe

Enkele belangrijke communicatiemomenten in fase 1 waren:

- Waarom komt er een nieuwe regeling?
- De Wtp is in werking gegaan.
- Nieuwe klachten-/geschillenregeling.
- Hoorrecht ex-deelnemers en gepensioneerden.
- Publicatie transitieplan.
- De veranderingen van de regeling op hoofdlijnen.

Doelgroep	Datum	Kanaal/middel	Boodschap	Link
   	Dynamisch, periodiek geactualiseerd	Website - landingspagina nieuwe pensioenstelsel	Dynamische pagina met achtergrondinformatie over Wtp, periodiek geactualiseerd. Waarom een nieuw stelsel, wat blijft hetzelfde, wat verandert er en wat betekent het voor u?	Link (url)
   	Dynamisch, periodiek geactualiseerd	Website - subpagina nieuwe pensioenstelsel	Tijdslijn nieuwe pensioenstelsel. Dit zijn de stappen naar een nieuwe pensioenregeling voor PMT.	Link (url)
   	Dynamisch, periodiek geactualiseerd	Website - subpagina nieuwe pensioenstelsel	Veelgestelde vragen en antwoorden over het pensioenstelsel.	Link (url)
	Jan t/m juni	Event - gepensioneerdenbijeenkomst (regionaal, 5x)	Bestuurders in gesprek met gepensioneerden, a.a. over waarom een nieuw pensioenstelsel, invaren en beweeglijkheid pensioen.	
  	Januari 2024	Digitale nieuwsbrief: artikel		
   	Februari 2024	Digitale nieuwsbrief: artikel		
  	Maart 2024	Website: blog bestuurders	Laat de Wet toekomst pensioenen niet gijzelen door nieuwe discussies en vertraging.	Laat de Wet toekomst pensioenen niet gijzelen door nieuwe discussies en vertraging - PMT
  	Maart 2024	Digitale nieuwsbrief: artikel		
  	April 2024	Digitale nieuwsbrief: UPO update		
   	April 2024	Artikel website	Afspraken nieuwe pensioenregeling bijna rond.	Afspraak nieuwe pensioenregeling bijna rond - PMT
   	Mei 2024	Artikel website, digitale nieuwsbrief	De rol van de sociale partners.	5 vragen over de rol van onze sociale partners - PMT
   	Mei 2024	Jaarverslag 2023	Laatste stand van zaken.	pmt-algemeen-jaarverslag-2023.pdf

Doelgroep	Datum	Kanaal/middel	Boodschap	Link
■ ■ ■ ■	Mei 2024	Verkort jaarverslag 2023	Laatste stand van zaken.	
■ ■ ■	Juni 2024	PMT Journaal: artikel	Vorbereiden overstap naar nieuwe regels voor pensioen.	
■ ■ ■	Juni 2024	PMT Magazine: artikel	Vorbereiden overstap naar nieuwe regels voor pensioen.	
■ ■ ■ ■	Juni 2024	Digitale nieuwsbrief: artikel	Laatste stand van zaken.	

■ Actieven ■ Gewezen ■ Gepensioneerden ■ Werkgevers

