

Beroepspensioenfonds
Loodsen

Communicatieplan Transitie WTP

28 december 2023



Inhoudsopgave

1	Inleiding	04	I	Demografische verdeling	34
2	Doelgroepen	07	II	Evaluatie informatiebijeenkomsten & webinars	35
3	Doelen	16	III	Overzicht geplande communicatiemomenten	39
4	Strategie & uitwerking	20	IV	Overzicht reeds verrichte communicatiemomenten	40
5	Effectmeting & evaluatie	28	V	RSA uitvoering communicatieplan	43
6	Nadere onderbouwing	30			

Voorwoord



Vanaf 1 juli 2023 is er een nieuwe wet van kracht inzake de pensioenregeling. Met de nieuwe Wet toekomst pensioenen (Wtp) sluit het pensioenstelsel beter aan bij de huidige arbeidsmarkt en maatschappij. Het biedt eerder perspectief op verhogen en behoudt de sterkste elementen uit het oude pensioenstelsel. In 2028 moeten alle pensioenfondsen, en dus ook Beroepspensioenfonds Loodsen (BPL), over zijn naar het nieuwe pensioenstelsel.

De belangrijkste veranderingen in de nieuwe wet zijn als volgt:

1. Het pensioenfonds gaat invaren, wat inhoudt dat de aanspraak op pensioen verandert in persoonlijk vermogen. Het wordt straks duidelijker wat de deelnemer aan premie inlegt en wat hij aan vermogen opbouwt.
2. Het nieuwe pensioen wordt bewegelijker. Als het goed gaat met de economie, dan zal het pensioen sneller omhooggaan dan in het huidige stelsel. Echter, het pensioen kan ook omlaaggaan als het slecht gaat met de economie.
3. In het nieuwe stelsel zullen de regels voor het nabestaandenpensioen voor alle pensioenfondsen hetzelfde zijn.

Er gaan de komende tijd een aantal zaken veranderen voor vrijwel alle deelnemers en pensioengerechtigden. Hierover moet transparant en duidelijk gecommuniceerd worden naar onze achterban.

In dat kader is dit wettelijk verplichte communicatieplan opgesteld. Dit communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan. Onderlinge samenhang tussen deze beide plannen is vereist.

In het communicatieplan wordt beschreven op welke manier en op welk moment het fonds deelnemers gaat informeren over de gevolgen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. In dit communicatieplan gaat het om de communicatie in de periode vanaf besluitvorming door de Nederlandse Loodsencorporatie (NLc), implementatie tot en met een aantal maanden na de feitelijke transitie.

Het communicatieplan is opgebouwd uit een aantal onderwerpen waarmee we de leidraad en vereisten van de AFM volgen:

1. **inleiding:** de aanleiding van het communicatieplan, de kenmerken van het fonds, de huidige regeling en de keuze van contract in de nieuwe pensioenregeling;
2. **doelgroepen:** de doelgroepen waarop de transitiecommunicatie zich richt. Het moet duidelijk zijn wat er voor welke doelgroep verandert;
3. **doelstellingen:** wat willen we met de transitiecommunicatie bereiken;
4. **strategie & uitwerking:** de communicatiemomenten, boodschappen en kanalen die aansluiten op de doelgroepen. Dat sluit aan bij de situatie van het fonds en de kenmerken van onze deelnemers;
5. **evaluatie:** de effectiviteit van de communicatie en mogelijke bijsturing;
6. **nadere onderbouwing:** dit hoofdstuk geeft de onderbouwing voor bovenstaande punten en betreft nadere toelichting inzake de beheersing van de datakwaliteit ten behoeve van het waarborgen van correcte en juiste communicatie.

1. Inleiding

Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen, verder aangeduid als BPL, bevindt zich momenteel in een overgangsfase naar het vernieuwde pensioenstelsel. Vanaf **1 januari 2025** zal BPL de overstap maken naar de nieuwe regeling, waarbij gekozen is voor een solidaire regeling die past binnen de richtlijnen van het nieuwe pensioenstelsel. Deze overgang zal invloed hebben op alle deelnemers van het fonds. Dit communicatieplan heeft als doel om te beschrijven hoe en wanneer we de deelnemers zullen informeren over de consequenties van deze veranderingen.

BPL

BPL is een verplicht gesteld beroepspensioenfonds voor registerloodsen. Het fonds heeft op dit moment 470 actieve deelnemers, 8 gewezen deelnemers, 8 beroepsongeschikten, 640 gepensioneerden en 215 pensioengerechtigden met partner- of wezenpensioen.

Er zijn vier regiokantoren (Rotterdam-Rijnmond, Scheldemonden, Noord en Amsterdam-IJmond) die de gegevensaanlevering verzorgen en zorgdragen voor premiebetalingen.

Missie

Het BPL voert de door de NLC-Ledenvergadering vastgestelde pensioenregeling uit en streeft ernaar om alle huidige en toekomstige deelnemers te voorzien van de pensioenuitkeringen, zoals in het Pensioenstatuut is vastgelegd. Het BPL is van, voor en door (ex-)loodsen en handelt klantgericht, kostenbewust, transparant, integer en evenwichtig.

Visie

Het BPL is een pensioenfonds van, voor en door (ex-)loodsen en onderhoudt nauw contact met de beroepsgroep. Hierbij hecht het BPL veel waarde aan transparante communicatie over de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, de toekomstige pensioenopbouw en eventuele indexatie en kortingen van deze aanspraken en rechten en aan de betrokkenheid van de deelnemers.

Het BPL streeft naar een goede en betaalbare pensioenvoorziening die past bij de beroepsgroep en inspeelt op de ontwikkelingen binnen de pensioensector. Het bestuur heeft hierbij de ambitie om de opgebouwde pensioenen te indexeren, voor zover dit op basis van de financiële positie van het BPL en gegeven de risicohouding van de deelnemers mogelijk is.

Het bestuur handelt in het belang van de deelnemers en voert de regeling op evenwichtige wijze uit, in lijn met de risicohouding van de deelnemers en rekening houdend met de kenmerken van de beroepsgroep en de opbouw van het deelnemersbestand.

Kernwaarden

- Van, voor en door (ex-)loodsen
- Klantgericht
- Kostenbewust
- Integer
- Evenwichtig

Strategie

Het zijn van een beroepspensioenfonds betekent dat de communicatiedoelgroepen bestaan uit individuen met een vanzelfsprekende eigen verantwoordelijkheid. Registerloods zijn (geweest) is de verbindende overeenkomst. Bij loodsen is dit gevoel van verbondenheid zo groot dat daar waar gezamenlijkheid, schaalgrootte of solidariteit nodig is, het vanzelf wordt opgelost. De structuur van BPL is daarvan het voorbeeld. In de communicatie maken we hiervan gebruik.

Als communicatiestrategie kiezen we voor de:

'Van, voor en door' strategie

De strategie houdt in dat we bij alle communicatiemiddelen zoveel mogelijk handelen in lijn met de belangen van (ex)loodsen en hun nabestaanden. In communicatie laten we, zoveel praktisch mogelijk is, horen, zien en voelen dat er van, voor en door registerloodsen gecommuniceerd wordt. Alleen bij hoge uitzondering (bijvoorbeeld formele brieven en verplichte communicatie) wijken we hiervan af. Hiermee wordt het grote vertrouwen in het fonds verder versterkt en blijft de onderlinge solidariteit behouden.

Dit betekent dat we:

- vanuit het perspectief van de loods communiceren;
- de taal van de registerloods spreken;
- de registerloods zo veel mogelijk inzetten;
- de beroeps cultuur respecteren;
- de bestaande netwerken en bijeenkomsten gebruiken.

Huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van BPL is een uitkeringsovereenkomst, een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie. De pensioenrichtleeftijd is 60 jaar. Het partnerpensioen en wezenpensioen zijn volledig op opbouwbasis. BPL voorziet in premievrije voortzetting bij beroepsongeschiktheid en een arbeidsongeschiktheidspensioen. De meest recente pensioenregeling dateert van 1 januari 2015. Het Pensioenstatuut wordt jaarlijks geactualiseerd.

Financiële situatie

Financieel gezien is BPL een stabiel pensioenfonds. Een verlaging is in de historie van het fonds nog nooit aan de orde geweest. In 2022 heeft het fonds gebruik gemaakt van de versoepelde regels voor toeslagverlening.

Keuze nieuwe pensioenregeling

De Wtp geeft de mogelijkheid aan pensioenfondsen om te kiezen voor een solidaire of flexibele premieregeling. Bij de solidaire regeling worden de risico's gedeeld onder alle deelnemers. Hierdoor zijn de risico's bij een solidaire regeling minder groot dan bij een flexibel contract.

Op 8 februari 2022 is er in de landelijke NLc ledenvergadering een principebesluit genomen over de nieuwe pensioenregeling. Tijdens de stemming koos 76,8% van de aanwezigen voor de solidaire premieregeling. Dit percentage kwam nagenoeg overeen met de resultaten van de eerder gehouden meningspeiling. Hierbij gaf 77% aan voor de solidaire regeling te kiezen.

Impact overgang

De zaken die feitelijk wijzigen in de nieuwe pensioenregeling en die de meeste impact zullen hebben voor deelnemers zijn op hoofdlijnen de volgende:

- Voor actieve deelnemers verandert de pensioenopbouw in een uitkeringsregeling naar opbouw van persoonlijk pensioenvermogen.
- Het BPL heeft de intentie om opgebouwde pensioenen en pensioenuitkeringen in te varen. Daarnaast is er de intentie om bepaalde groepen te compenseren bij achteruitgang ten opzichte van de huidige situatie.
- Pensioenen en opgebouwde kapitalen zullen, afhankelijk van de leeftijd, meer of minder meebewegen met de economie. Bij gepensioneerd zijn de schommelingen kleiner, bij jongeren groter.
- Afhankelijk van leeftijd worden de risico's bepaald die worden genomen bij beleggingen. Naarmate de leeftijd vordert worden de risico's afgeschaald.
- Partnerpensioen wordt op risicobasis in plaats van opbouwbasis. Partnerpensioen na pensionering wordt mogelijk en te financieren uit persoonlijk pensioenvermogen.
- Bestaand partnerpensioen wordt een variabele uitkering.
- Bedrag ineens (maximaal 10%) uitkeren wordt mogelijk bij pensionering (beoogde datum inwerkingtreding 1 juli 2024).

Voor de NLc is het uitgangspunt voor het tot stand brengen van de nieuwe regeling, deze zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de huidige pensioenregeling.

De ambitie is hierbij om na het invaren compensatie te verlenen aan de groepen die er door de nieuwe verdeelregels op achteruit gaan. Het ambitieniveau is een verwacht pensioen in de nieuwe regeling dat minimaal gelijk is aan het pensioen in de oude regeling.

Nederlandse Loodsencorporatie

Bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 februari 2006 is de Nederlandse Loodsencorporatie gelijkgesteld met een beroepspensioenvereniging.

De loodsen verkeren in een bijzondere positie. Tot aan de privatisering van het Loodswezen in 1988 waren loodsen ambtenaren en Abp verzekerd. Een wettelijke pensioenplicht is na de privatisering gehandhaafd. Op grond van een besluit van de minister van Verkeer en Waterstaat, het Besluit vaststelling pensioenverordening voor registerloodsen (Staatscourant 1988/168), zijn loodsen verplicht deelnemer in de pensioenregeling van de Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen. Het Besluit verplicht de NLc tevens een verplichtstelling bij de minister van SZW aan te vragen. De wettelijke plicht tot deelname in een pensioenregeling maakt een toets op representativiteit feitelijk overbodig. Daarmee vervalt tevens de noodzaak om een aparte beroepspensioenvereniging op te richten. Op grond van de Wvb heeft de beroepspensioenvereniging echter ook een aantal taken bij de aanvraag om verplichtstelling. Door de gelijkstelling van de NLc aan een beroepspensioenvereniging kunnen deze taken wat betreft de pensioenregeling voor registerloodsen door de NLc worden verricht.

2. Doelgroepen

Ten eerste moet benoemd worden dat het in dit communicatieplan gaat over de informatievoorziening van primaire doelgroepen (hieronder staat benoemd welke daaronder vallen). In het communiceren over de transitie onderscheidt BPL ook vele secundaire doelgroepen, zoals de pensioenadministrateur, maar deze vallen in principe buiten de scope van dit communicatieplan. Wel kunnen bepaalde secundaire doelgroepen in dit plan worden benoemd als middel om te communiceren met de primaire doelgroepen. Een voorbeeld hiervan is de Nederlandse Loodsencorporatie (NLc). Ook worden de kennisniveaus van de secundaire doelgroepen kort afgezet tegen de kennisniveaus van de primaire doelgroepen. Dit helpt bij het bepalen van de informatiebehoefte van de desbetreffende groepen in het vervolg. Hieronder een overzicht van de doelgroepen conform de analogie van pensioen 1-2-3 (maar dan met sterren qua kennisniveaus).

Primaire doelgroepen

Deelnemers	★
Gewezen deelnemers	★
Pensioengerechtigden	★

Secundaire doelgroepen

Algemene raad	★★
Bestuur	★★★
Verantwoordingsorgaan	★★★
Bestuur VNoL	★★
Servicedesk BSG	★★★
Regiomaatschappen	★★
Bestuursbureau	★★★

Legenda

★	Algemene kennis
★★	Verdiepende kennis
★★★	Expert

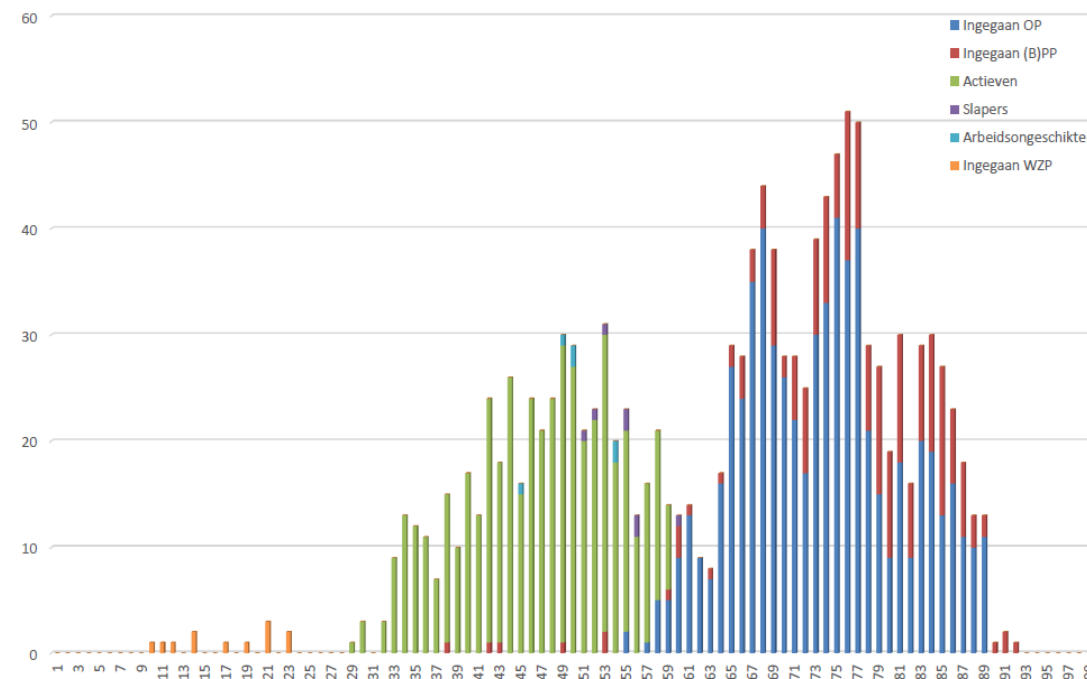
Doelgroepindeling op basis van positie in het fonds

De verdeling zoals die eerder is benoemd, is op basis van de positie die de betrokkenen hebben in het pensioenfonds. In de grafiek staat de demografie van de doelgroepen grafisch weergegeven. De demografische verdeling in Nederland is in bijlage I weergegeven.

Er is, naast het verschil in wettelijk verplichte informatie die de doelgroepen moeten ontvangen, ook een verschil in de manier waarop er met de verschillende doelgroepen moet worden gecommuniceerd. BPL ziet onder zijn deelnemers dat een gedeelte van de deelnemers gedurende het pensioneren verhuizen naar het buitenland. Een gedeelte van deze gepensioneerden verhuist naar een land waar contact via de post lastig tot niet gaat. Daarom stuurt BPL alle wettelijk verplichte informatie die wordt gecommuniceerd via de post, op verzoek ook per e-mail door aan gepensioneerden.

Een ander onderscheid dat wij maken tussen de doelgroepen is dat we van de actieve loodsen 100% van de e-mailadressen hebben, en van de andere doelgroepen niet. Ook voor de actieve loodsen geldt dat zij de wettelijke verplichte informatie per post ontvangen. Via e-mailcontact brengen wij bij de actieve loodsen toekomstige 'events' onder aandacht.

Naast deze twee verschillen maakt BPL weinig tot geen onderscheid in het contact met de verschillende doelgroepen. Dit heeft als reden dat wij zien dat de betrokkenheid en bereikbaarheid van alle doelgroepen binnen het pensioenfonds erg hoog is. We hoeven dus geen extra aandacht te besteden aan een specifieke doelgroep. Daarnaast zijn alle deelnemers en gepensioneerden HBO-opgeleid en zijn ze de Nederlandse taal vaardig (B1 niveau). In de communicatie houden we hier rekening mee.



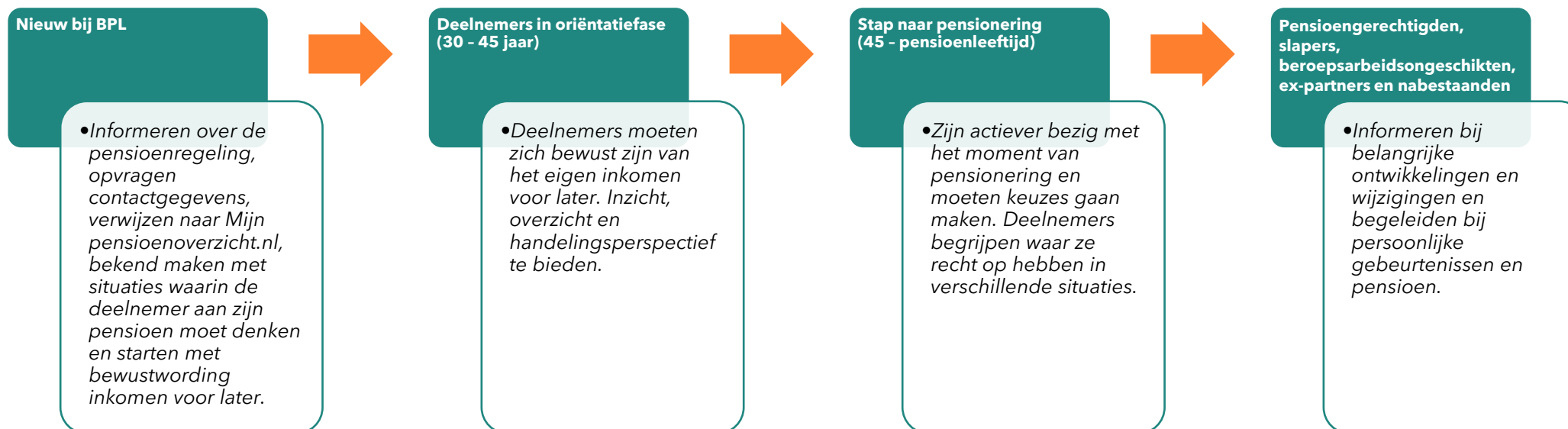
Deelnemersbestand per 30 september 2023

Deelnemers	470
Slapers	8
Beroepsongeschikten	8
Gepensioneerden (OP)	637
Partner- en wezenpensioenen	218
Totaal	1.341

Doelgroepindeling op basis van fase

Naast een indeling op basis van positie in het pensioenfonds, is het ook belangrijk om de communicatie aan te passen op basis van de fase waarin de deelnemer zich bevindt. Onder de actieve deelnemers zijn er deelnemers die meer informatie nodig hebben dan anderen. De deelnemers die nieuw zijn bij BPL (het eerste jaar bij het fonds) en de deelnemers die in de overgang naar het pensioen zitten (de laatste paar jaar voor pensioenrichtleeftijd) zitten in belangrijke overgangsfasen, dus aan hen zal meer aandacht moeten worden besteed.

Hieronder staat een overzicht van de verschillende fasen waarin een deelnemer zich kan bevinden:



Kernboodschap per doelgroep

Actief:	Onze ambitie is om qua premie én qua toezegging op hetzelfde niveau te blijven.
Gewezen:	Onze ambitie is om qua toezegging op hetzelfde niveau te blijven.
Pensioengerechtigd:	Onze ambitie is om uw uitkering minimaal gelijk te houden.

Dit plan focust op de communicatie met de primaire doelgroepen, omdat dat de direct belanghebbenden zijn van het fonds.

Alle primaire doelgroepen zijn:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Beroepsongeschikten
- Gepensioneerden
- Nabestaanden
- Wezen
- Ex-partners (met en zonder uitkering)

Wettelijk verplichte informatie

De Wtp stelt specifieke eisen voor de communicatie per doelgroep. Hier volgt een overzicht van alle wettelijke verplichte informatie en op welke doelgroepen dit van toepassing is.

Daaropvolgend wordt weergegeven welke informatie per doelgroep hetzelfde blijft en welke verandert als gevolg van de wijziging van de pensioenregeling.



Informatie <i>Informatie die volgens de wet verplicht is</i>	Actieven	Gewezen	Beroepsgeschieden	Gepensioneerden	Nabestaanden	Wezen	Ex-partners
Hoogte reglementair te bereiken pensioen, inclusief effecten van invaren <ul style="list-style-type: none"> • zowel in huidige als in nieuwe pensioenregeling weergegeven in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario 	✓	✓	✓				✓
Opgebouwde pensioenaanspraken <ul style="list-style-type: none"> • zowel in huidige als in nieuwe pensioenregeling weergegeven in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario 	✓	✓	✓				✓
Pensioenrechten <ul style="list-style-type: none"> • zowel in de huidige als in de nieuwe pensioenregeling 				✓	✓	✓	✓
Mate waarin het verwacht scenario zich na ingang kan ontwikkelen <ul style="list-style-type: none"> • weergegeven in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compensatie in de vorm van toekennen van extra pensioenaanspraken <ul style="list-style-type: none"> • De inhoud van deze afspraken • Het financieringsplan voor de compensatie • Inzichtelijk maken in welke mate welke bron ingezet zal worden 	✓	✓	✓				✓
Overige gegevens <ul style="list-style-type: none"> • Persoonsgegevens van de deelnemer • Naam en contactadres van de uitvoerder • Peildatum informatie • Het karakter van de huidige en de nieuwe pensioenregeling • Pensioensoorten voor en na de peildatum (inclusief partnerpensioen, opbouw/risicobasis) • Hoogte dekking nabestaandenpensioen (voor en na peildatum) • Uitleg over verschillen in bedragen voor en na peildatum 	✓	✓	✓	✓	✓ *	✓ *	✓

*exclusief nabestaandenpensioen

Informatie <i>Wat blijft hetzelfde</i>	Actieven	Gewezen	Beroepsongeschikten	Gepensioneerden	Nabestaanden	Wezen	Ex-partners
U betaalt elke maand pensioenpremie	✓		✓ BPL betaalt				
Leeftijdsonafhankelijke premie	✓		✓				
De pensioenpremie wordt belegd	✓		✓				
Premievrije voortzetting bij beroepsongeschiktheid	✓		✓				
Levenslang pensioen inkomen	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Eerder met pensioen	✓	✓	✓				✓ *

*volgt deelnemer in het geval van niet-uitkerend

Informatie <i>Wat wordt anders</i>	Actieven	Gewezen	Beroepsongeschikten	Gepensioneerden	Nabestaanden	Wezen	Ex-partners
Van aanspraak naar kapitaal voor pensioen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schommelingen in de uitkering			✓	✓	✓	✓	✓
Inveren van opgebouwde aanspraken en compensatie bij eventuele achteruitgang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Risicohouding op basis van leeftijd	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum van opbouwbasis naar risicobasis	✓	✓	✓				✓ *
Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Duur en hoogte van wezenpensioen worden anders	✓	✓	✓	✓		✓	
Bedrag ineens	✓	✓	✓				

*in het geval van niet-uitkerend

Onderbouwing boodschap 'wat wordt anders'

Van aanspraak naar kapitaal voor pensioen

In het nieuwe pensioenstelsel is er geen sprake meer van een aanspraak op een uitkering. In plaats daarvan ziet de deelnemer straks een persoonlijk kapitaal. Deze verandering van systematiek heeft gevolgen voor de uitlegbaarheid en communicatie. Er kunnen vragen en/of zorgen zijn bij deelnemers over het persoonlijke vermogen door mogelijke schommelingen en de omzetting van oud naar nieuw. Voor deelnemers zal een kapitaal geen beeld geven over het te verwachten pensioen. Daarom wordt met scenario's het te verwachten pensioen inzichtelijk gemaakt.

Schommeling in de uitkering

In de nieuwe pensioenregeling ontvangen pensioengerechtigden geen vaste uitkering meer. De uitkering kan schommelen. BPL heeft de intentie om schommelingen in de uitkering tot een minimum te beperken en te zorgen voor een zo stabiel mogelijke uitkering. Er kunnen zorgen ontstaan bij pensioengerechtigden over de oorzaak en frequentie van de schommelingen in de uitkering.

Invaren van opgebouwde aanspraken en compensatie bij eventuele achteruitgang

De NLc heeft de intentie om de reeds opgebouwde aanspraken in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Door het afschaffen van de doorsneesystematiek kan dit, afhankelijk van de leeftijd van de deelnemers, verschillende effecten hebben. Bepaalde groepen kunnen er financieel op achteruit gaan.

De ambitie van het fonds is om deze groepen te compenseren zodat het pensioen in de nieuwe regeling tenminste gelijk blijft aan het pensioen in de oude regeling. Mocht na de transitie blijken dat de daadwerkelijke situatie op een negatieve manier afwijkt van de verwachting vóór de transitie dan zal hier in de communicatie uitleg over gegeven moeten worden aan de deelnemers en zal er onderbouwd moeten worden waarom dit het geval is.

Risicohouding op basis van leeftijd

Bij het beleggen van het pensioenvermogen van de deelnemers worden risico's genomen die verschillen op basis van leeftijd. Voor jongere deelnemers wordt er meer risico gelopen en naarmate de pensioenleeftijd nadert wordt dit risico in de beleggingen afgebouwd, dit om het risico van grote schommelingen van het kapitaal op latere leeftijd te voorkomen. In de communicatie kunnen deze verschillen worden geduid door de verschillen te laten zien tussen de verschillende cohorten.

Partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum van opbouwbasis naar risicobasis

In de nieuwe pensioenregeling is de uitkering voor nabestaanden bij overlijden vóór pensioendatum volledig op risicobasis. Deze verandering heeft gevolgen voor de uitlegbaarheid en communicatie richting actieve deelnemers. Als zij uit dienst treden is er een mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen uit het persoonlijke pensioenvermogen.

Het is van belang dat de deelnemer zich bewust is van de mogelijkheid van het voortzetten van het partnerpensioen en van het risico dat zijn partner loopt als hij dat niet doet. De aanwezigheid van een partnerpensioen bij overlijden is in de nieuwe situatie minder zeker. Daarnaast zal de hoogte van het partnerpensioen afwijken van de huidige situatie.

Huidige deelnemers hebben reeds een opgebouwd partnerpensioen. Die aanspraken blijven behouden en worden overgezet in persoonlijk pensioenkapitaal dat na de transitie zal meebewegen met het opgebouwde pensioen. Na de transitie gaan ook zij over op partnerpensioen op risicobasis. Nieuwe deelnemers na de transitie hebben enkel partnerpensioen op risicobasis.

Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum

In de nieuwe pensioenregeling is de uitkering voor nabestaanden bij overlijden na pensioendatum op een ander manier geregeld. Het benodigde kapitaal hiervoor wordt voorzien uit het persoonlijk pensioenvermogen na pensionering van de deelnemer. Het partnerpensioen wordt in principe automatisch ingeregeld op het moment dat de deelnemer met pensioen gaat en er een partner bekend is bij het fonds. Dit gebeurt, tenzij de deelnemer actief aangeeft daar vanaf te zien. Deelnemers moeten zich hiervan bewust zijn en moeten weten dat zij hierover een keuze kunnen maken. Een aandachtspunt hierbij is ook het aanmelden van een partner zodat het fonds weet dat er een partner is. Bij de keuze voor een eventuele opt-out is het van belang dat duidelijk is welke actie ondernomen moet worden.

Duur en hoogte van wezenpensioen worden anders

In de nieuwe pensioenregeling wordt het wezenpensioen uitgekeerd tot 25 jaar in plaats van tot 21 jaar. Ook kan de hoogte afwijken, dit is afhankelijk van de door het fonds bepaalde percentages bij het partnerpensioen die gekoppeld zijn aan het wezenpensioen. Voor nog studerende kinderen wordt de leeftijd 25 jaar in plaats van 27 jaar in de huidige regeling. Dit met uitzondering van studerende wezen waarvoor het wezenpensioen nu al is ingegaan.

Bedrag ineens

Als aanvulling op de Wet toekomst pensioenen is er ook een nieuwe wet gericht op een eenmalige uitkering. De uitkering van een 'bedrag ineens' van maximaal 10% van het pensioenvermogen wordt mogelijk. Dit is een extra keuzemogelijkheid om het pensioen op maat te maken voor de deelnemers.

Het is hierbij van belang om deelnemers te wijzen op de fiscale gevolgen, het vervallen van overige flexibiliseringsmogelijkheden en de gevolgen voor eventuele toeslagen.

Noot: de ingangsdatum van deze Wet is al enkele keren verplaatst. Het bestuur monitort deze ontwikkeling en zal, zodra de Wet van kracht is, compliant zijn aan wet- en regelgeving.

3. Doelen

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen die we met onze communicatie willen bereiken. Door deze vooraf te formuleren, kunnen we uiteindelijk evalueren of de gewenste doelen bereikt zijn.

We richten ons bij het opstellen van deze doelstellingen op de kennis, houding en gedrag van de primaire doelgroepen. Als we het hebben over deelnemers bedoelen we alle subdoelgroepen zoals beschreven bij de primaire doelgroep deelnemer (hoofdstuk 2).

Het pensioenfonds heeft in het communicatiebeleidsplan de volgende overall doelstellingen geformuleerd voor de communicatie:

- Actieve deelnemers kennen hun pensioensituatie en komen in actie als dat nodig is.
- Gepensioneerden zijn op de hoogte van de actuele financiële situatie van het fonds en de verwachtingen met betrekking tot verlagen of verhogen van de pensioenen.
- Gewezen deelnemers hebben inzicht, uitzicht en overzicht over hun pensioen door de geboden wettelijke informatie.

Kijken we echter naar de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en de communicatie, dan zullen deze doelstellingen een andere invulling moeten krijgen. Daarbij worden deze afgestemd op de verschillende fases in het transitieproces en de boodschappen die dan moeten worden verteld.

Verskillende fases in het transitieproces

In de transitie naar de nieuwe regeling zijn ruwweg drie fases te onderscheiden:

1. Besluitvorming nieuwe pensioenregeling en aanloop naar de transitie.
2. Inregelen nieuwe pensioenregeling.
3. Overgang naar de nieuwe pensioenregeling en de periode erna.

Voor ieder van deze fases zijn verschillende doelstellingen geformuleerd op basis van kennis, houding en gedrag.

BPL vindt het belangrijk dat alle deelnemers en pensioengerechtigden weten wat ze kunnen verwachten in het nieuwe pensioenstelsel en zich bewust voor kunnen bereiden op de transitie. Deze ambitie is uitgedrukt in haalbare, concrete en meetbare doelstellingen, waarbij het ultieme streven is om 100% van de ambitie te bereiken. De doelen zijn zo opgesteld dat ze SMART zijn. De manier waarop de doelen kunnen worden gemeten, verschilt per doel.

Fase 1: Besluitvorming nieuwe pensioenregeling en aanloop naar overgang (Q4 2023 - Q2 2024)	Actieven	Gewezen	Beroepsongeschikten	Gepensioneerden	Nabestaanden	Wezen	Ex-partners
Kennis							
1. Minimaal 70% is op de hoogte van de veranderingen van de pensioenregeling.							
2. Minimaal 70% is op de hoogte dat hij in de nieuwe pensioenregeling een persoonlijk kapitaal heeft dat meebeweegt met de economie.							
3. Minimaal 70% weet waar ze meer informatie kunnen vinden over welke beslissingen er zijn gemaakt inzake de nieuwe pensioenregeling.							
4. Minimaal 70% kan informatie over zijn eigen pensioen vinden.							
5. Minimaal 70% is op de hoogte van de onder in de huidige regeling reeds opgebouwde pensioenaanspraken.							
Houding / overtuiging							
1. Minimaal 70% vindt dat de NLc zo evenwichtig mogelijk en in het belang van alle deelnemers heeft gehandeld bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling.							
2. Minimaal 70% ziet het belang van een eigen beroepspensioenfonds.							
Gedrag							
1. Minimaal 20% heeft een voor hem bestemd webinar of fysieke bijeenkomst bijgewoond betreffende de transitie.							
2. Minimaal 70% leest de informatie van het BPL door.							
3. Minimaal 5% heeft gebruik gemaakt van 'invaar vrijdag' om zich persoonlijk te laten informeren over de transitie en de nieuwe pensioenregeling.							

Doelstelling heeft betrekking op deze doelgroep.

Fase 2: Implementatie nieuwe pensioenregeling (Q3 2024 - Q4 2024)	Actieven	Gewezen	Beroepsongeschikten	Gepensioneerden	Nabestaanden	Wezen	Ex-partners
Kennis							
1. Minimaal 70% weet hoeveel pensioen ze in de nieuwe regeling, geschetst in de scenario's pessimistisch-verwacht-optimistisch, kunnen verwachten.							
2. Minimaal 70% weet dat de indruk die hij heeft van het verwachte pensioen een inschatting is.							
3. Minimaal 70% van de deelnemers die vlak voor de transitie deelnemer zijn geworden weet dat hun pensioenregeling gaat veranderen.							
4. Minimaal 70% weet wat de gevolgen zijn van het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling							
Houding / overtuiging							
1. Minimaal 70% vindt dat BPL hen goed en duidelijk geïnformeerd heeft over de wijzigingen en de verwachte persoonlijke gevolgen.							
2. Minimaal 70% is in staat om de informatie over hun pensioen te volgen.							
Gedrag							
1. Minimaal 70% leest de informatie over de nieuwe pensioenregeling.							

Doelstelling heeft betrekking op deze doelgroep.

Fase 3: Overgang naar de nieuwe pensioenregeling en de periode erna (Q1 2025 - Q2 2025)	Actieven	Gewezen	Beroepsongeschikten	Gepensioneerden	Nabestaanden	Wezen	Ex-partners
Kennis							
1. Minimaal 70% weet hoe groot zijn persoonlijk pensioenkapitaal is in de nieuwe pensioenregeling.							
2. Minimaal 70% weet of en zo ja hoeveel compensatie hij heeft gekregen na het invaren							
3. Minimaal 70% weet waar hij terecht kan met vragen							
Houding / overtuiging							
1. Minimaal 70% vindt dat BPL voldoende heeft gecommuniceerd tijdens de transitie.							
2. Minimaal 70% vindt dat BPL duidelijk heeft gecommuniceerd tijdens de transitie.							
3. Minimaal 70% vindt dat evenwichtig is gehandeld bij het invaren en compenseren.							
Gedrag							
1. Minimaal 70% heeft beoordeeld of zijn pensioen toereikend zal zijn.							

Doelstelling heeft betrekking op deze doelgroep.

4. Strategie & uitwerking

Strategie

BPL is een beroepspensioenfonds van, voor en door registerloodsen. Dit beroep en zijn cultuur staan daarom centraal in de communicatie. De meeste (voormalig) loodsen voelen trots en verbondenheid met andere loodsen. De communicatiestrategie van BPL houdt daar rekening mee. Het vertrouwen in het pensioenfonds wordt door de achterban uitgedrukt met een gemiddeld rapportcijfer 7,7. Pensioengerechtigden zijn positiever met gemiddeld een 8,0 ten opzichte van actieven met een 7,5. (risicobereidheidsonderzoek 2022). Dit vertrouwen wordt versterkt door zoveel mogelijk 'de taal van de registerloods' te spreken bij het communiceren.

BPL houdt rekening met de verschillen in informatiebehoefte tussen doelgroepen. Dit wordt gedaan door gelaagdheid in de communicatie aan te brengen. Deze gelaagdheid is toegepast op twee thema's:

1. BPL gaat invaren. Dat houdt in dat uw pensioenaanspraak wordt omgezet in persoonlijk vermogen.
2. Het nieuwe pensioen wordt bewegelijker. Als het goed gaat met de economie, dan zal het pensioen sneller omhoog gaan dan in het huidige stelsel. Echter, het pensioen kan ook omlaag gaan als het slecht gaat met de economie.

Er zijn meerdere manieren waarop BPL de informatie naar de betrokkene wil communiceren. Er valt onderscheid te maken tussen de actieve manieren (zoals mailcontact) en passieve manieren (zoals het plaatsen van informatie op de site).

Niet alle informatie wordt gelaagd overgedragen. Dit heeft als reden dat we de actief verleende informatie tot een minimum willen beperken, om de betrokkenen niet te overladen met informatie. Op die manier hebben we meer zekerheid dat de noodzakelijke informatie duidelijk overkomt bij alle betrokkenen. De betrokkenen die meer dan minimaal geïnteresseerd zijn kunnen dan gebruik maken van de aanvullende informatie die op passieve manier ter beschikking wordt gesteld. Het pensioenfonds houdt hierbij rekening met zijn brengplicht richting de betrokkenen.

Berekeningen

In alle communicatie voorafgaand aan de transitie zal duidelijk moeten worden gemaakt dat waar bedragen etc. worden gecommuniceerd deze altijd als indruk moeten worden geïnterpreteerd. Berekeningen die hieraan ten grondslag liggen, zijn immers een blik in de toekomst en moeten ook als zodanig worden bekeken. Uiteindelijke effecten van de transitie voor de persoonlijke pensioenkapitalen zijn pas echt bekend op het moment dat daadwerkelijk is ingevaren en kunnen dan ook pas inzichtelijk worden gemaakt. Daarbij is het BPL afhankelijk van externe factoren zoals de economische ontwikkelingen op dat moment. Verschillen, zowel positief als negatief, moeten op dat moment worden uitgelegd aan de deelnemers.

Uitgangspunten communicatie

Middelen die we kiezen zijn vooral gericht op het delen van relevante informatie, waarbij we kiezen voor interactieve vormen. De deelnemer en gepensioneerde heeft nadrukkelijk invloed op wat hij wil weten. Het fonds is niet alleen de zender van informatie. We richten ons op 'echte' communicatie. Middelen zijn niet glossy, maar degelijk en duidelijk.

Voor onze communicatie geldt dat deze:

- begrijpelijk, relevant en laagdrempelig is;
- gelaagd gebracht wordt;
- volledig is (binnen de kaders van begrijpelijkheid);
- toegankelijkheid laat zien;
- persoonlijk en relevant is;
- handelingsperspectief biedt;
- kostenefficiënt is;
- verschuift op termijn van papier naar online;
- voldoet aan de (nieuwe) wettelijke vereisten;
- een bijdrage levert aan positief beeld van pensioenfonds en -regeling;
- evenwicht kent tussen halen en brengen;
- voldoet aan de afgesproken huisstijlrichtlijnen.

Uitwerking

In het contact met de betrokkenen maken wij gebruik van de reeds bekende contactgegevens. Deze keuze is gemaakt op basis van de ervaring die we hebben met de deelnemers. Omdat de meeste (ex-)loodsen zich erg verbonden voelen met het pensioenfonds, gaan we ervan uit dat de meeste betrokkenen hun contactgegevens aan ons hebben doorgegeven en dat zij die dat niet hebben gedaan, ook niet digitaal bereikbaar zijn. Vanwege de reeds bekende digitale gegevens is het uitvoeren van een 'veegactie' of een gelijksoortige maatregel niet opportuun.

Zoals eerder is benoemd, maakt BPL zowel gebruik van actieve als van passieve communicatiemiddelen. BPL probeert bij beide soorten vooral te werken met digitale middelen. Onder actieve middelen vallen de volgende:

1. E-mail
2. Digitale nieuwsbrief
3. Persoonlijke brief
4. Persoonlijk contact (zie kopje 'invaar vrijdag')

Onder passieve middelen vallen de volgende:

1. Website (informatievideo's, Q&A, digitale planning van webinars en bijeenkomsten, mogelijkheid tot contact opnemen met professionals).
2. Communicatie via NLc (blog, portaal, nieuwsbrief & notificaties), VNoL (magazine & website) en loodsen sociëteiten (website).

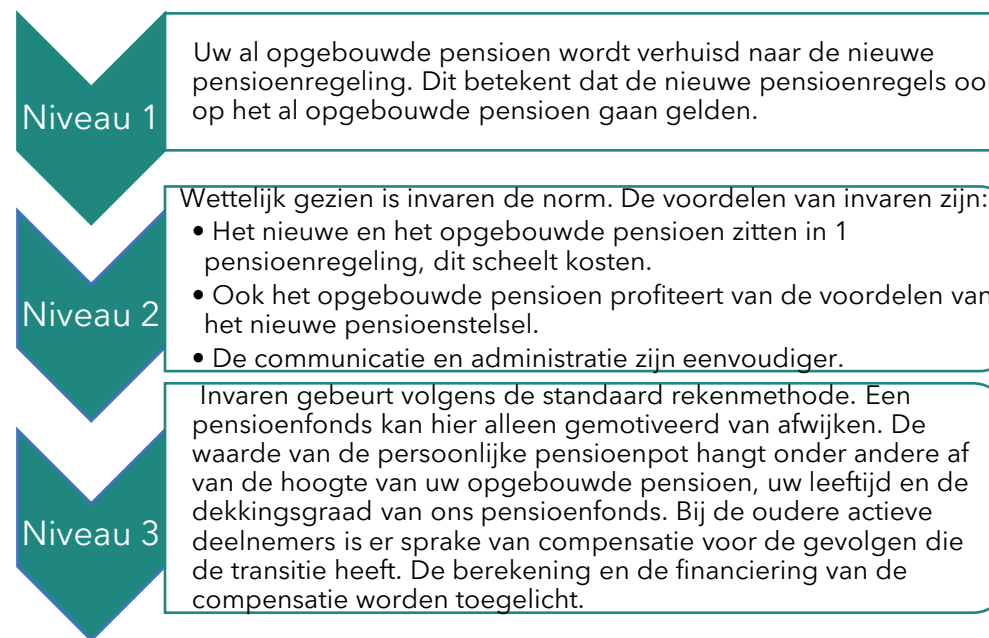
Daarnaast valt er onderscheid te maken tussen individueel contact en generiek contact. Individueel contact is alleen van belang als de persoon in kwestie een 'faseovergang' doorgaat. In het hoofdstuk 'doelgroepen' is er onderscheid gemaakt tussen de verschillende fasen waar een individu zich in kan bevinden. Als een individu wisselt tussen twee van deze fasen, bijvoorbeeld als een deelnemer de richtleeftijd bereikt of arbeidsongeschikt wordt, dan wordt er individueel contact opgenomen. In alle andere gevallen zal de communicatie generiek gebeuren, waarbij rekening wordt gehouden met de doelgroep.

De communicatie gedurende de transitie moet op verschillende momenten gebeuren. Hierdoor kunnen we de betrokkenen aan de hand meenemen door het proces en zal niemand voor onvoorziene situaties komen te staan. De momenten waarop er generiek gecommuniceerd zal worden zijn de volgende:

1. in de periode nadat er een definitief akkoord is gesloten;
2. 6 maanden voor de transitie naar de nieuwe regeling;
3. op het moment van de transitie;
4. 6 maanden na de transitie;
5. als uit een evaluatie of uit deelnemerscontact blijkt dat er grootschalige onduidelijkheid speelt onder een bepaalde doelgroep.

Informatie over invaren

Met pensioencommunicatie willen wij bereiken dat de actieve en gewezen deelnemers weten dat hun pensioenaanspraak wordt omgezet in persoonlijk vermogen. Dit heet invaren.



Niveau 1 is enkel bedoeld om de interesse van de deelnemers te wekken
 Niveau 2 is voor alle deelnemers van belang
 Niveau 3 is verdiepende informatie

Niveau 1 is enkel bedoeld om de interesse van de deelnemers te wekken. Deze informatie zal worden gecommuniceerd op alle digitale platformen die BPL heeft. Hieronder vallen de website en de nieuwsbrief. Daarnaast zal deze boodschap worden overgedragen via NLc.

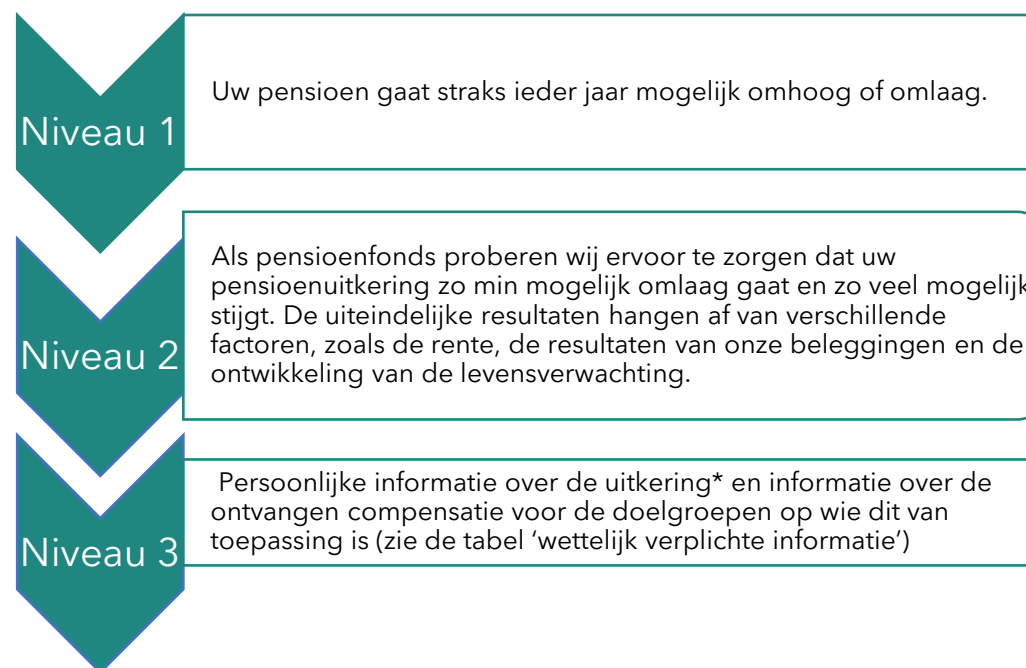
Niveau 2 is voor alle deelnemers van belang. Dit zal worden gecommuniceerd 6 maanden voor de transitie naar de nieuwe regeling door middel van een mail.

Niveau 3 is verdiepende informatie. In het bericht waarin wordt gecommuniceerd over niveau 2 zal worden verwezen naar de website, zodat zij die geïnteresseerd zijn verder kunnen lezen.

Informatie over pensioenuitkering

Ook vinden wij het belangrijk dat alle betrokkenen, met name de pensioengerechtigden, weten en begrijpen dat de pensioenuitkering bewegelijker wordt. De noodzaak voor duidelijke communicatie over dit thema komt voort uit het feit dat dit een directe impact heeft op de betrokkenen en kan leiden tot verkeerde verwachtingen.

De drie niveaus die wij onderscheiden zijn als volgt:



*De wet draagt ons op om de actieve deelnemers in ieder geval te informeren over:

1. Het te bereiken pensioen op de richtleeftijd, voor en na de transitie, in 3 scenario's (pessimistisch, verwachting en optimistisch).
2. Het opgebouwde pensioen, voor en na de transitie.
3. De manier waarop het te verwachten pensioen zich kan ontwikkelen (aan de hand van de navigatiemetafoor).

Wezenpensioen

Het wezenpensioen verandert van opbouwbasis naar risicobasis. Daarnaast wordt de duur van het wezenpensioen opgehoogd de leeftijd van 25 jaar, ongeacht of de wees studeert. Ten behoeve van de kinderen van een deelnemer of gepensioneerde wordt een wezenpensioen verzekerd ter grootte van 20% van het pensioengevend inkomen, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. De hoogte is onafhankelijk van het aantal deelnemingsjaren.

Deze informatie zal worden gecommuniceerd 6 maanden voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel per post naar alle betrokkenen. Voor nadere informatie zal worden verwezen naar de website.

Persoonlijke informatie

Conform artikel 46a lid 1 van het Ontwerpbesluit moet bij het informeren van de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, naast de informatie die hierboven beschreven staat, ook de volgende informatie worden opgenomen:

- a. de persoonsgegevens van de betrokkene;
- b. de naam en het adres van de uitvoerder;
- c. de peildatum waarop de informatie betrekking heeft;
- d. het karakter van de pensioenovereenkomst dan wel beroepspensioenregeling voor en na de peildatum;
- e. de pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis;
- f. de hoogte van de dekking van het partnerpensioen voor en na de peildatum;
- g. uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum.

Informatie over mogelijkheden tot contact met het fonds

BPL vindt het belangrijk dat er draagvlak is voor de transitie en dat de primaire doelgroepen zich verbonden voelen met het pensioenfonds. Hiervoor zijn transparantie en laagdrempelige bereikbaarheid van groot belang. Om dit te bewerkstelligen worden de volgende maatregelen genomen:

1. Bij elke vorm van actief contact wordt verwezen naar de plekken waar er mogelijkheid is tot het stellen van vragen, het geven van feedback en het indienen van klachten. Dit zal op de website mogelijk zijn en er zal een mailadres worden bijgevoegd.
2. Aan de hand van een klankbordgroep zal er met regelmaat worden onderzocht in hoeverre de informatievoorziening aansluit bij de informatiebehoefte en of de middelen aansluiten bij de doelgroepen. Hierover wordt verder uitgeweid in het hoofdstuk 'Evaluatie'.

Invaar vrijdag

BPL wil de transitie voor alle betrokkenen zo vloeiend mogelijk laten verlopen en alle potentieel benodigde informatie beschikbaar stellen om hiervoor te zorgen. Wij vinden het dan ook belangrijk om laagdrempelig bereikbaar te zijn, zodat iedereen, zelfs bij beperkte voorkennis in pensioen, de transitie begrijpt en er vertrouwen in heeft. Om dit te realiseren organiseert BPL de 'invaar vrijdag'. Dit houdt in dat er op de laatste vrijdag van de maand (vanaf oktober 23 tot met maart 25) een digitaal inloopsprekkuur georganiseerd wordt. Deelnemers kunnen zich hiervoor aanmelden, zodat ze een tijdslot van 20 minuten krijgen om 1-op-1 vragen te stellen over het nieuwe stelsel aan het bestuursbureau.

De gewezen deelnemers moeten in ieder geval geïnformeerd worden over:

1. Het opgebouwde pensioen, voor en na transitie, in 3 scenario's (pessimistisch, verwachting en optimistisch).
2. De manier waarop het te verwachten pensioen zich kan ontwikkelen (aan de hand van de navigatiemetafoor).

Niveau 1 is bedoeld om de verwachtingen van de betrokkenen, in een vroeg stadium van de transitie, realistischer te maken en om interesse te wekken. Deze informatie zal worden gecommuniceerd op alle digitale platformen die BPL heeft. Hieronder vallen de website en de nieuwsbrief. Daarnaast zal deze boodschap worden overgedragen via NLc en de VNoL.

Niveau 2 is bedoeld om te voorkomen dat betrokkenen in een later stadium van de transitie voor onverwachtse situaties komen te staan. Deze informatie zal 6 maanden voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling actief worden gecommuniceerd per brief naar alle doelgroepen.

Niveau 3 is belangrijk en wettelijk verplicht. Deze informatie zal 6 maanden voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling worden gecommuniceerd per post naar alle deelnemers.

Informatie over nabestaandenpensioen

Een belangrijk onderdeel van de veranderingen die bij het nieuwe pensioenstelsel horen, is de regeling van het nabestaandenpensioen. Omdat dit in het huidige stelsel vaak als onoverzichtelijk of ingewikkeld wordt ervaren, is ervoor gekozen om in het nieuwe stelsel de regels meer te standaardiseren.

Het nabestaandenpensioen bestaat uit de volgende drie onderdelen:

1. Partnerpensioen bij overlijden **voor** pensioenrichtleeftijd.
2. Partnerpensioen bij overlijden **na** pensioenrichtleeftijd.
3. Wezenpensioen.

Partnerpensioen bij overlijden voor pensioenrichtleeftijd

Volgens de nieuwe, uniforme systematiek van de WTP moet het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum verzekerd worden op risicobasis. De hoogte van dit nabestaandenpensioen bedraagt volgens, in overeenstemming met de voorlopige afspraken binnen BPL, 50% van het pensioengevend inkomen. Dit is het fiscale maximum.

Partnerpensioen bij overlijden na pensioenrichtleeftijd

Volgens de nieuwe, uniforme systematiek van de WTP betreft het nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum een nabestaandenpensioen op opbouwbasis. De hoogte van dit nabestaandenpensioen bedraagt volgens de voorlopige afspraken binnen BPL in beginsel 70% van het ouderdompensioen.

Deze gesprekken zullen, na instemming, automatisch worden getranscribeerd. Met de transcriptie kan BPL een Q&A-rubriek creëren voor de website, die naadloos aansluit bij de behoeften van de (ex-)loodsen. Na het gesprek zullen de deelnemers een evaluatieformulier ontvangen, zodat we hun ervaring kunnen meten en het verloop van de gesprekken (zo nodig) hierop kunnen aanpassen.

Om voor bekendheid bij de betrokkenen te zorgen, zal het concept worden gepromoot bij andere communicatiemomenten. Voorbeelden hiervan zijn de nieuwsbrief of de website van het pensioenfonds.

Gerelateerde onderwerpen

Rondom de communicatie in het transitieproces zijn er naast de wijziging van de pensioenregeling zelf een aantal gerelateerde onderwerpen waarvoor in het bijzonder aandacht is.

Inspraak/hoorrecht

Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zitten niet aan tafel bij de NLc. Toch hebben zij ook het recht om hun mening te geven. Dat moeten ze doen middels een vereniging. Er is inmiddels een brief verzonden aan alle pensioengerechtigden dat de VNoL is aangemerkt als representatieve vereniging die gebruik gaat maken van het hoorrecht.

Vragen van deelnemers

Deelnemers kunnen hun vragen stellen aan het fonds, bestuursbureau of de servicedesk. Dat kan via de website, per mail of telefoon. Veelgestelde vragen worden gebundeld en op de website geplaatst en worden ook meegenomen in de voor dat onderwerp relevante webinars. Zo kunnen deelnemers die dezelfde vraag hebben hun antwoord ook vinden als ze via de website op zoek gaan naar informatie.

Klachten

BPL heeft een klachtenregeling volgens 'Gedragslijn Goed omgaan met Klachten' van de Pensioenfederatie. Het proces van klachtindiening, afhandeling en de communicatie hierover is eenvoudig en efficiënt ingericht. Wij willen dat (gewezen) deelnemers en gepensioneerden weten waar ze ontevredenheid kunnen uiten, waar zij met vragen terecht kunnen en dat ze op de hoogte zijn van de voortgang van de klachtafhandeling.

Nieuwe deelnemers kort voor de transitie

Zoals reeds eerder aangegeven is dit een groep die extra ondersteuning nodig heeft. Zij hebben immers de voorbereidende communicatie gemist. Daarom gaan wij deze groep ondersteunen door tijdens de financiële dag van het opleidingsprogramma hier specifiek op in te gaan. Eventueel kan gemiste communicatie worden nagestuurd aan deze deelnemers. Gehouden webinars zijn opgenomen zodat die later terug te kijken zijn.

Vrijwillig verzekeren partnerpensioen bij uitdiensttreding

Omdat het nieuwe partnerpensioen op risicobasis is, vervalt dit bij uitdiensttreding. Deelnemers hebben de mogelijkheid om dit vrijwillig voort te zetten. Hiervoor wordt dan een deel van het kapitaal voor het ouderdompensioen gebruikt. Deelnemers moeten worden gewezen op deze mogelijkheid en actief een keuze maken voor deze vrijwillige voortzetting. Communicatie bij uitdiensttreding moet hierop worden ingericht en waar nodig aangepast.

Digitaal portaal (in ontwikkeling)

Het nieuwe pensioenstelsel stelt hoge eisen aan communicatie en keuzebegeleiding. Het BPL is voornemens om uiterlijk 1 januari 2025 te beschikken over een digitaal portaal.

Het portaal zal naar verwachting minimaal de onderstaande functionaliteiten bevatten:

- een overzicht met alle basis persoonlijke data van de deelnemer, met de mogelijkheid deze aan te passen. Dit zijn contact-, basis- en financiële gegevens;
- het totale overzicht aan wat de deelnemer heeft aan pensioen bij pensioneren, overlijden of arbeidsongeschikt worden. Met ook alle keuzes die daarin te maken zijn;
- alle documenten en contactmomenten van de deelnemer opgeslagen op 1 locatie en eenvoudig te beheren.

Middels het portaal wordt invulling gegeven aan de wens van de deelnemers om informatie vanuit BPL op een centrale plek te ontvangen. Dit blijkt ook uit de onlangs uitgevoerde evaluatie.

Daarnaast wordt via het portaal gefaciliteerd dat het BPL digitaal met de achterban kan communiceren. Hierbij zal, zodra iedereen bekend en vaardig is met het portaal, het uitgangspunt worden 'digitaal tenzij'. Hiermee wordt onder meer het verzoek van de woonachtigen in het buitenland ingewilligd.

Om het portaal onder de aandacht te brengen zullen de deelnemers en pensioengerechtigden hier middels een brief over worden geïnformeerd. Ook zal via de website en de nieuwsbrief hier aandacht aan worden gegeven. Verdere promotie van het portaal vindt plaats via de NLc ledenvergadering en de ALV van de VNOL.



5. Effectmeting en evaluatie

Om vast te stellen of de gewenste doelen bereikt zijn of (nog) niet behaald zijn, zijn metingen noodzakelijk. Belangrijk is dat we vinger aan de pols houden. Door regelmatig te evalueren tijdens de transitie kunnen wij zo nodig tijdig bijsturen, het communicatieplan aanpassen en de communicatie verbeteren en bijwerken. De evaluatie is geen eindpunt, maar een manier om te verbeteren. De resultaten worden, indien beschikbaar, ieder kwartaal besproken in het bestuur waardoor eventuele bijsturing mogelijk is. Hierbij worden ook, voor zover mogelijk, externe bronnen ten behoeve van de vergelijking geraadpleegd

Op het moment dat zich een onverwachte gebeurtenis voordoet, bijvoorbeeld als er heel veel vragen binnenkomen over een communicatie-uiting, treedt Blue Sky Group (de pensioenadministrateur; hierna BSG) in overleg met het bestuursbureau op. Indien nodig worden de werkgroep Communicatie & Reputatie en/of het Algemeen bestuur bij de oplossing betrokken.

Evaluatie van verrichte communicatie

Op basis van de verrichte communicatie wordt onze achterban zo goed mogelijk betrokken en geïnformeerd. Via verschillende kanalen krijgen wij hier positieve berichten over.

Toekomstige communicatie

Vanzelfsprekend staat de ervaring van de (ex-)loodsen centraal in de evaluatie. Hierom probeert BPL zoveel mogelijk de dialoog aan te gaan met de (ex-)loodsen. Dit doen we op de volgende manieren:

1. gesprekken met deelnemers en pensioengerechtigden;
2. evaluatie aan de hand van een klankbordgroep;
3. online enquêtes.

Gesprekken met deelnemers en pensioengerechtigden

BPL blijft continu in gesprek met de deelnemers en pensioengerechtigden. Wat dat betreft wijkt de communicatie in de transitieperiode niet af van de algemene communicatie.

Evaluatie aan de hand van een klankbordgroep

Voor de beoordeling van communicatie-uitingen en formele evaluatie gedurende de transitieperiode zal het BPL een klankbordgroep vormen bestaande uit (ex-)loodsen die niet eerder betrokken zijn geweest bij het BPL. Op die manier kunnen we gestructureerde feedback ontvangen en daarnaast gericht zelf vragen stellen. Een oproep voor leden voor deze klankbordgroep is onderdeel van de nieuwsbrief van januari 2024. De klankbordgroep bestaat uit ten minste twee actieve deelnemers en twee pensioengerechtigden en komt minimaal 1x per kwartaal bijeen.

Online enquêtes

Naast persoonlijk contact zullen we ook gebruik maken van enquêtes om de effecten van de communicatie te meten. Dit zal gebeuren via de mail en op de website. Daarnaast zullen er na de informatiebijeenkomsten, webinars en de gesprekken op 'invaar vrijdag' evaluatieformulieren worden gestuurd naar de betreffende deelnemer(s), waardoor we ook informatie verkrijgen over specifieke onderdelen van de communicatie. De evaluatieformulieren worden opgesteld door de werkgroep Communicatie & Reputatie en voorgelegd aan de klankbordgroep alvorens deze in gebruik te nemen.

Overzicht dienstverlening

Ten slotte gaat BPL in de evaluatie ook gebruik maken van het overzicht dienstverlening. Dit overzicht krijgen we elk kwartaal van BSG. We kunnen hieruit opmaken of de interesses en aandacht van onze doelgroepen verschuift.

Verantwoording

Via het jaarverslag zal BPL verantwoording afleggen over de voortgang van de uitvoering van dit communicatieplan. De resultaten van de diverse evaluaties worden hier ook in verwerkt.



6. Nadere onderbouwing

Doelgroepen

De keuze voor de verschillende groepen is gebaseerd op de indeling die het fonds hanteert voor zijn communicatie. Maar daarnaast is er een duidelijke onderverdeling gemaakt op basis van de impact van de regeling. Hierdoor kunnen binnen de doelgroepen bepaalde segmenten ontstaan die met een andere boodschap benaderd moeten worden. Het uitgangspunt hierbij zijn de wijzigingen in de regeling en de gevolgen hiervan.

Doelstellingen

Voor de keuze van de doelstellingen is met de werkgroep Communicatie & Reputatie van het fonds een overleg georganiseerd. In dit overleg zijn de doelstellingen geformuleerd op basis van wat er gaat veranderen voor deelnemers en wat het fonds belangrijk vindt dat de deelnemers weten, vinden en doen.

De gestelde percentages waarnaar wordt gestreefd zijn afgeleid van de evaluatie van de informatiebijeenkomsten voor de pensioengerechtigden (bijlage II). Deze bijeenkomsten zijn gehouden in Groningen, IJmuiden, Vlissingen en Ridderkerk. De keuze voor deze plaatsen sluit aan bij de demografische verdeling van het gepensioneerden bestand (bijlage I).

Strategie

De keuze voor de strategie met nadrukkelijk aandacht voor de collectiviteit sluit aan bij de in het communicatiebeleidsplan beschreven strategie van dialoog en overtuiging. Vanuit het positieve imago dat het fonds bij de deelnemers heeft, zet het zijn overtuigingskracht in om de deelnemer ertoe aan te zetten zich te verdiepen in zijn pensioen en daar waar nodig de juiste keuzes te maken en de bijbehorende acties te ondernemen.

Keuze begeleiding

BPL wil niet alleen de zorgplicht invullen, maar zoveel mogelijk aansluiten bij de behoefte van de deelnemers rondom keuzebegeleiding. BPL doet dit onder andere door de belangrijkste klantreizen in kaart te brengen. Hierbinnen biedt BPL dan een gelaagde keuzebegeleiding aan. BPL zet een breed palet aan middelen in om deelnemers in staat te stellen passende keuzes binnen de pensioenregeling te maken. BPL is zich ervan bewust dat het merendeel van de deelnemers een financieel adviseur heeft die ondersteunt bij de het maken van de financiële planning.

Invulling tijdigheid

Voor de transitiecommunicatie geldt de algemene eis voor het verstrekken van informatie (zie artikel 48 lid 1 Pensioenwet). Met andere worden: de transitiecommunicatie moet tijdig gebeuren.

Het fonds hanteert hiervoor de volgende uitgangspunten:

Niet te laat: De wet stelt dat de prognose wordt afgegeven vóór de transitiedatum.

Niet te laat: Deelnemers willen graag weten of hun pensioen hoger of lager uitvalt in de nieuwe regeling. Hoewel het fonds dat niet met zekerheid kan zeggen, zal de eerste inschatting naar verwachting wel duidelijkheid geven. Dit gegeven pleit ervoor niet te lang te wachten met de prognose.

Niet te vroeg: Bij voorkeur communiceert het fonds niet dat er naar verwachting een compensatie wordt gegeven (of dat een deelnemer recht heeft op extra pensioen via een andere maatregel), terwijl dat uiteindelijk niet zo blijkt te zijn. Hoe vroeger de prognose vooraf wordt gegeven, hoe groter de kans dat er een verschil is tussen de prognose vooraf en de berekening achteraf.

Niet te vroeg: De prognose vooraf wordt bij voorkeur niet voor het laatste Uniform Pensioenoverzicht in de huidige regeling verstrekt.

Niet te vroeg: De prognose wordt niet eerder gegeven dan de toezichthouder het voorgenomen besluit om de pensioenen om te zetten naar de nieuwe regeling heeft goedgekeurd.

Beheersmaatregelen

Tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt de basis gelegd voor de verwachtingen die deelnemers hebben over hun pensioen. We informeren de deelnemers over wat het pensioen was in de oude situatie en wat dit naar verwachting in de nieuwe situatie is. Belangrijk is dat de informatie over het pensioen van de deelnemer zowel in de oude als in de nieuwe situatie correct is. In het implementatieplan hebben we onderbouwd dat de datakwaliteit goed is.

Er zijn verschillende manieren waarop BPL toetst of de inhoud van de communicatie correct is en voldoet aan de gestelde eisen. Het betreft hier communicatie die door pensioenuitvoerder Blue Sky Group wordt verzorgd. Alle communicatie-uitingen worden naast de omschreven checks ook voorgelegd aan het fonds voor een inhoudelijke controle.

Onderbouwing van correctie informatie

BPL hecht waarde aan de juistheid en volledigheid van onze data. Zeker ten tijden van de transitie en het invaren is dat van uiterst belang, omdat de informatie die wij verstrekken grotendeels de verwachtingen die deelnemers hebben over hun pensioen in het nieuwe pensioenstelsel vormgeeft.

Datakwaliteit (get clean)

De Pensioenfederatie heeft in oktober 2022 een 'Kader datakwaliteit invaren' beschikbaar gesteld. Dit is een leidraad die fondsen kunnen gebruiken om ervoor te zorgen dat er voldoende assurance is over de kwaliteit van alle relevante data op het moment dat het besluit wordt genomen tot invaren in de nieuwe pensioenregelingen. BPL is overgegaan tot uitvoering van het 'Kader datakwaliteit invaren' en gedetailleerde informatie over datakwaliteit zoals vastgelegd in het datakwaliteitsbeleid en het correctiebeleid van BPL.

Om de datakwaliteit vast te stellen heeft BPL in 2022 al een audit door Mazars laten uitvoeren naar de kwaliteit van de fondsspecifieke data bij BSG. De doelstelling van dit onderzoek was om inzicht te geven in de kwaliteit van fondsspecifieke data van BPL zoals deze verwerkt wordt door de BSG. Dit werd gedaan op basis van vooraf gedefinieerde werkzaamheden die gebaseerd zijn op een risico-analyse. Uit deze audit kwamen geen materiële bevindingen.

Om de juistheid van de pensioenaanspraken te bepalen zijn alle opgebouwde aanspraken van het Pensioenstatuut 2015 berekend. Op basis van een soll-situatie is de vergelijking gemaakt met de ist-situatie. Hieruit kwamen geen verschillen die de maximaal toegestane afwijking van BPL overschreden. Uitzonderingen, die verklaard konden worden, hadden te maken met waardeoverdrachten en echtscheidingen.

Doorvoeren van correcties

Het is de norm van BPL dat een deelnemer/pensioengerechtigde krijgt waar hij recht op heeft. Indien een afwijking wordt geconstateerd, dient een correctie van de aanspraken/uitkeringen te worden uitgevoerd. Een correctie van aanspraken/uitkeringen betekent voor de deelnemer/pensioengerechtigde een herziening van pensioenaanspraken/uitkeringen. Voor het doorvoeren van herzieningen in de aanspraken wordt verwezen naar het correctiebeleid d.d. 2 oktober 2022, zoals gepubliceerd op de website.

In de periode augustus-september 2023 voert BPL met behulp van WTW een data-onderzoek uit naar de juistheid en volledigheid van de aanspraken. Indien daar afwijkingen worden geconstateerd dan zullen deze worden beoordeeld en indien nodig worden gecorrigeerd. Door dit onderzoek vroegtijdig uit te voeren is BPL in staat om ruimschoots voor de transitiedatum correcties door te voeren en hierover aan de deelnemer te communiceren.

Adressen onbekend

Uit analyse van onze deelnemersadministratie is gebleken dat het adressenbestand op orde is. Er zijn echter altijd mensen 'onvindbaar' of lastiger te bereiken. Hier is in 2022 aandacht voor geweest. Ondanks uitgevoerde zoekacties heeft het bestuur geaccepteerd dat van 5 ex-partners het adres onbekend blijft.

Data governance (stay clean)

Om de datakwaliteit vast te stellen heeft BPL in 2022 al een audit door Mazars laten uitvoeren naar data governance bij BSG. Uit deze audit bleken de volgende ontwikkelpunten:

- Het beleid rondom datamanagement was vrij globaal en weinig specifiek gemaakt voor BSG.
- De governance voor datamanagement ontbrak.
- Ook waren er geen risico-analyses uitgevoerd op datakwaliteit op de belangrijkste processen van BSG. Daardoor was niet helder in hoeverre de getroffen beheersmaatregelen voldoende waren.
- Verder ontbrak een periodieke rapportage rond datakwaliteit waardoor het management niet (tijdig) kon bijsturen.

BSG heeft gehoor gegeven aan deze aanbevelingen. In het Plan van Aanpak heeft BSG aangegeven dat en hoe BSG deze aanbevelingen ging implementeren. In 2023 is er een update datakwaliteit opgesteld waarin stond vermeld dat de vernieuwde governance inmiddels formeel bekrachtigd en geïmplementeerd is.

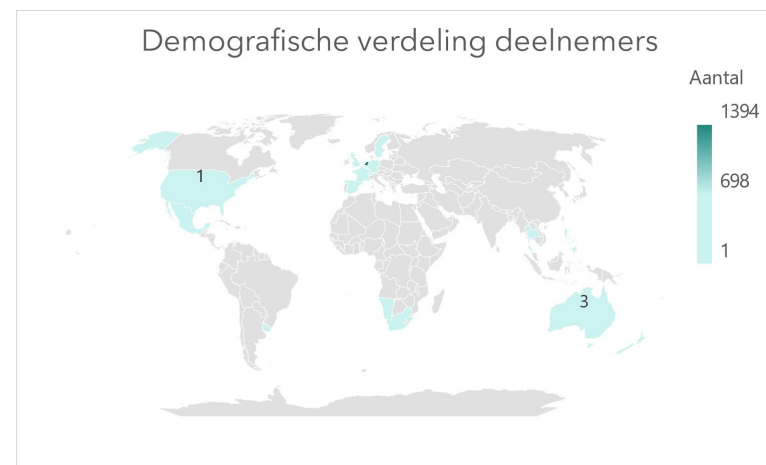
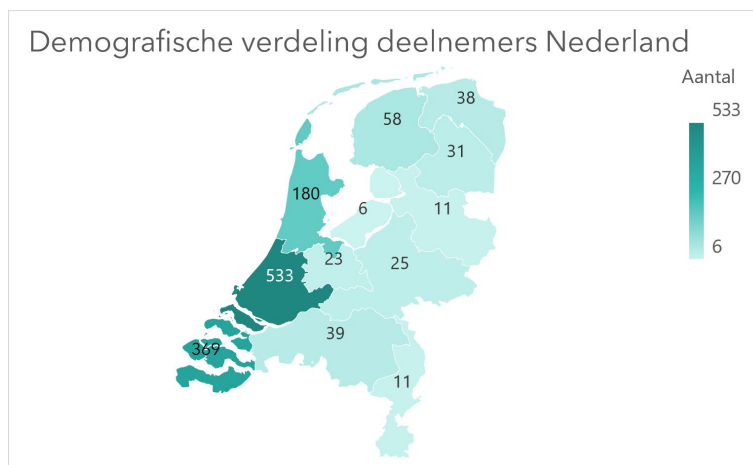
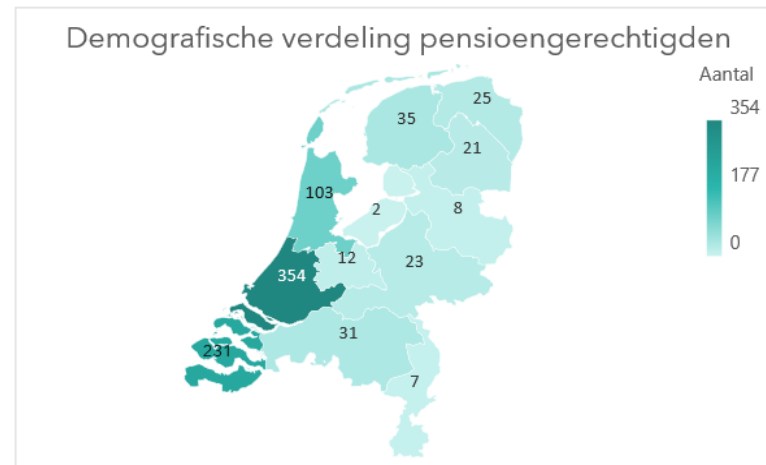
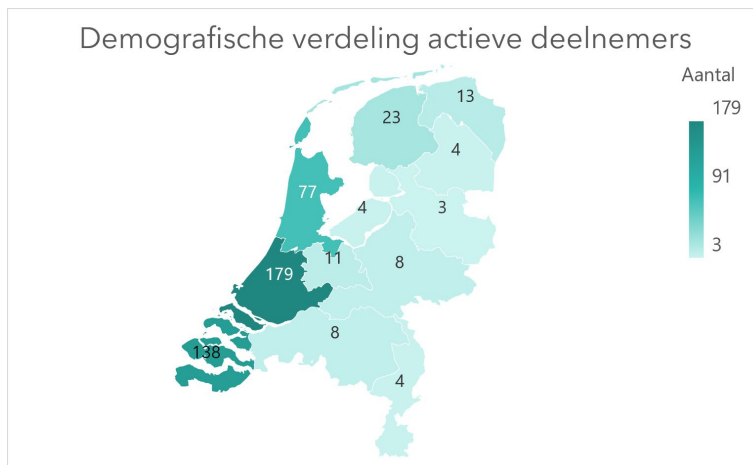
Aanvullende beheersmaatregelen

- in 2024 zal het BPL op basis van de UPO-bestanden een volledigheidscntrole uitvoeren of de mutaties correct zijn verwerkt;
- jaarlijkse beoordeling van de ISAE-rapportage van BSG;
- datakwaliteitscontroles voor invaren;
- controle bij invaren door externe auditor;
- monitoren van de datakwaliteit middels de kwartaalrapportage.



Bijlage I

Demografische verdeling

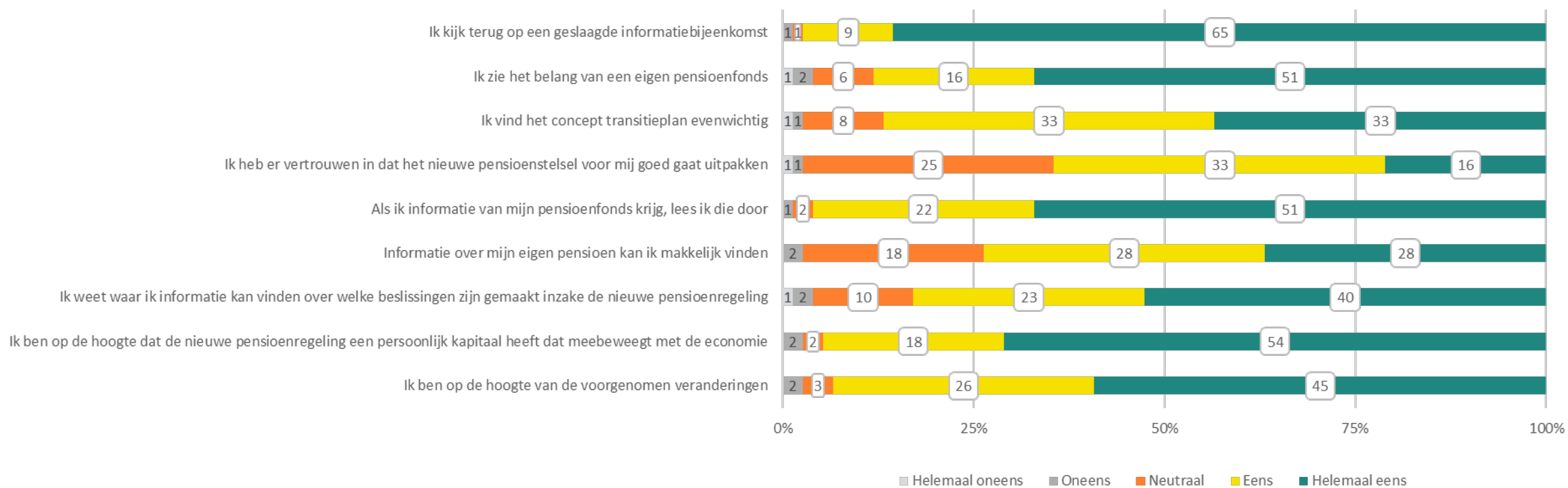


Bijlage II



Evaluatie informatiebijeenkomsten pensioengerechtigden

Evaluatie informatiebijeenkomsten



Veranderingen pensioenstelsel

- Uit de evaluatie blijkt dat **90%** van de respondenten op de hoogte is van de voorgenomen veranderingen aan het pensioenstelsel.
- Ook is meer dan **90%** van de respondenten op de hoogte van het feit dat de nieuwe pensioensregeling een persoonlijk kapitaal heeft dat meebeweegt met de economie.

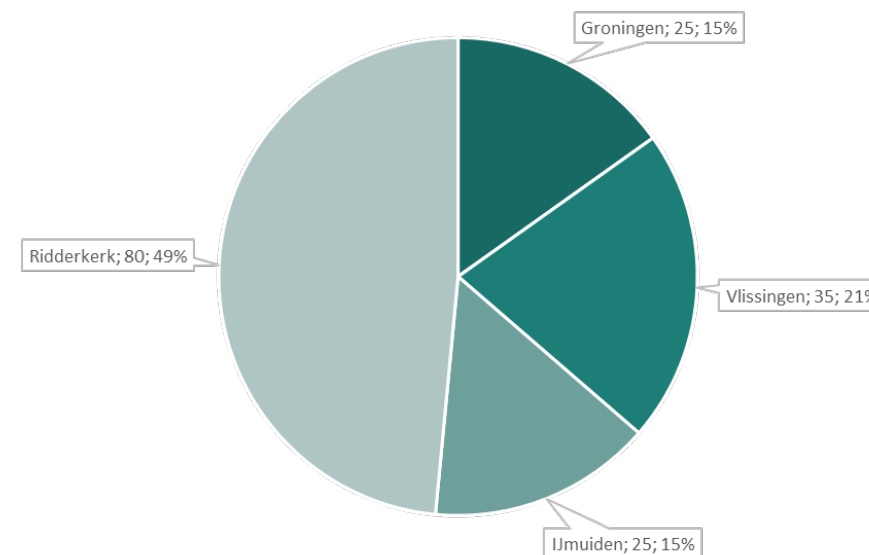
Toegankelijkheid van informatie

- **74%** van de respondenten zegt het eens of helemaal eens te zijn met de stelling dat informatie over het eigen pensioen makkelijk te vinden is.
- Meer dan **95%** van de respondenten geeft aan de informatie te lezen dat hij/zij ontvangt.

Vertrouwen

- **4%** van de respondenten geeft aan er vertrouwen in te hebben dat het nieuwe pensioenstelsel persoonlijk voordelig uit gaat pakken.
- **87%** van de respondenten geeft aan het transitieplan evenwichtig te vinden.
- Meer dan **95%** van de respondenten heeft de informatiebijeenkomsten als geslaagd ervaren.

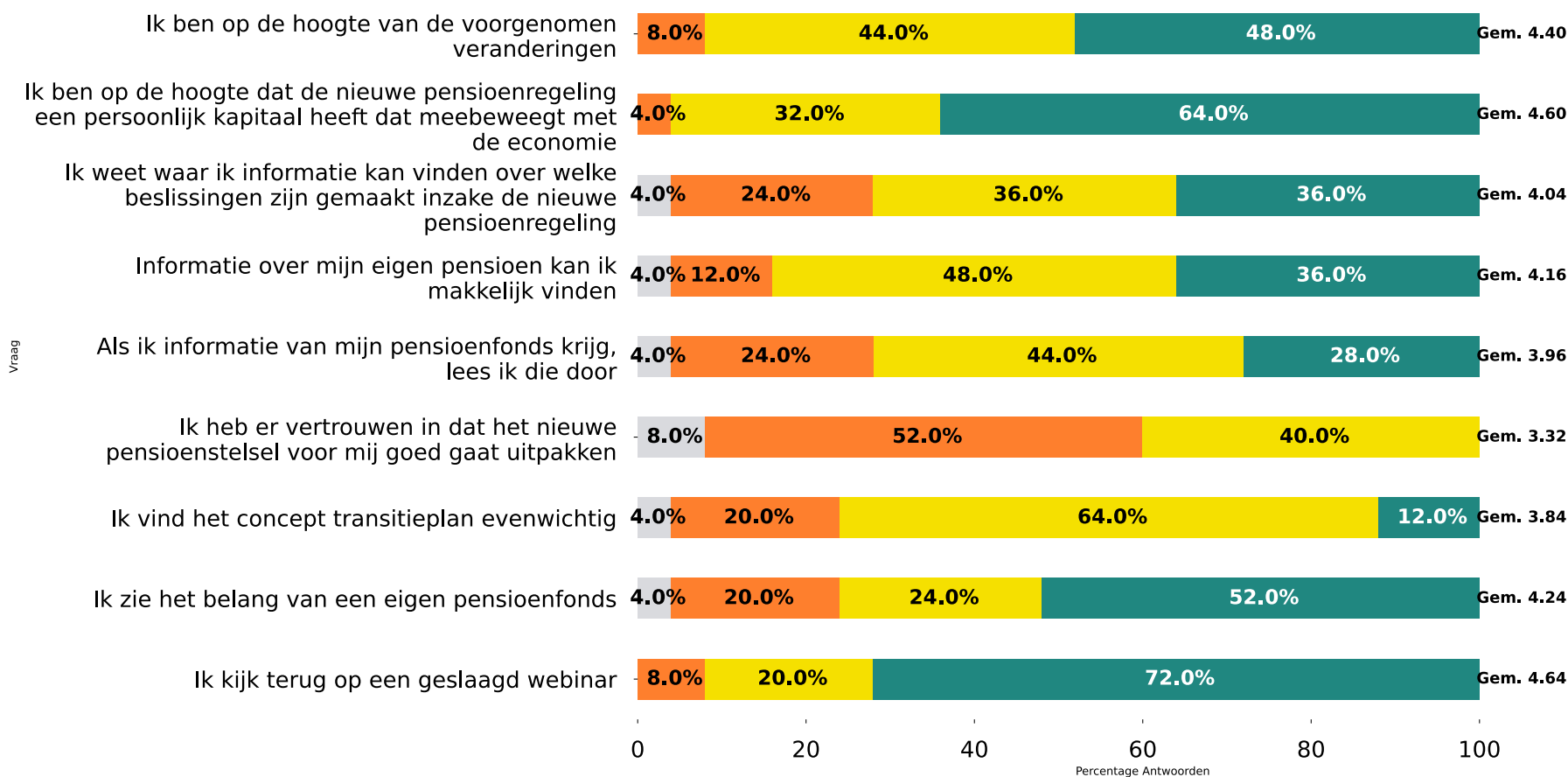
Verdeling aanwezigheid informatiebijeenkomsten



Verantwoording	
Aantal pensioengerechtigden	935
Aantal aanwezigen	165
Steekproef	76
Responspercentage	17,6%
Betrouwbaarheidswaarde(tweezijdig)	95%
Z-waarde	1,96
Maximale afwijking	10,8%

Evaluatie webinars actieve deelnemers

Evaluatie webinars



Veranderingen pensioenstelsel

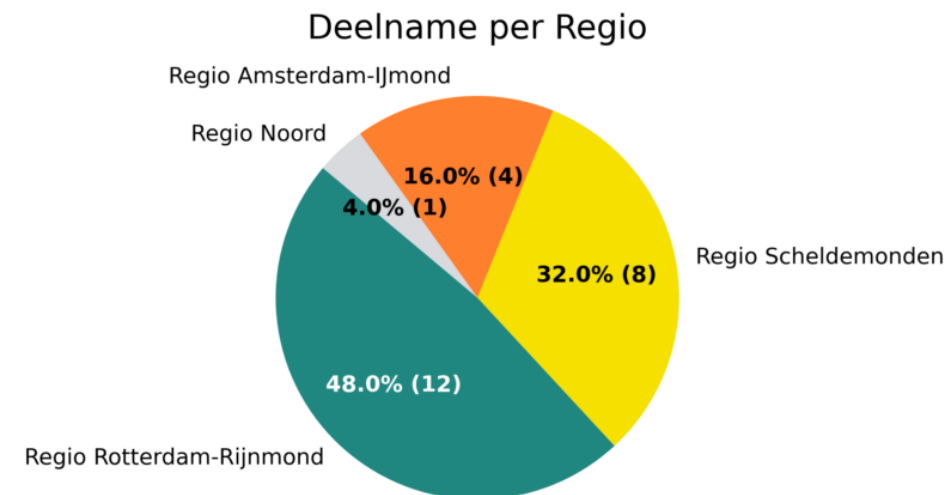
- Uit de evaluatie blijkt dat **92%** van de respondenten op de hoogte is van de voorgenomen veranderingen aan het pensioenstelsel.
- Ook is meer dan **96%** van de respondenten op de hoogte van het feit dat de nieuwe pensioensregeling een persoonlijk kapitaal heeft dat meebeweegt met de economie.

Toegankelijkheid van informatie

- **84%** van de respondenten zegt het eens te zijn met de stelling dat informatie over het eigen pensioen makkelijk te vinden is.
- **72%** van de respondenten geeft aan de informatie te lezen dat hij/zij ontvangt.

Vertrouwen

- **40%** van de respondenten geeft aan er vertrouwen in te hebben dat het nieuwe pensioenstelsel persoonlijk voordelig uit gaat pakken. **52%** van de respondenten heeft aangegeven hier neutraal in te staan.
- **76%** van de respondenten geeft aan het transitieplan evenwichtig te vinden.
- **92%** van de respondenten heeft de webinars als geslaagd ervaren.



Verantwoording	
Aantal pensioengerechtigden	470
Aantal aanwezigen	67
Steekproef	25
Responspercentage	15,2%
Betrouwbaarheidswaarde(tweezijdig)	95%
Z-waarde	1,96
Maximale afwijking	19,4%

Bijlage III

Overzicht geplande communicatiemomenten

Planning	Onderwerp	Kanaal	Doelgroep	Draagt bij aan fase
Q1 - Q2 2024	Overgang naar de nieuwe pensioenregeling	Nieuwsbrief (2x)	Alle deelnemersgroepen	2
		Bijeenkomsten (1x)	Pensioengerechtigden	2
		NLc-ledenvergadering (2x)	Actieve deelnemers	2
		Webinars (2x)*	Alle deelnemersgroepen	2
		Invaar vrijdag*	Alle deelnemersgroepen	2
		Website	Alle deelnemersgroepen	2
Q2 - Q3 2024	Wettelijk verplichte communicatie	Brief	Alle deelnemersgroepen	2
Q3 - Q4 2024	Release digitaal portaal	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	2/3
		NLc ledenvergadering	Alle deelnemersgroepen	2/3
		ALV VNoL	Alle deelnemersgroepen	2/3
		Website	Alle deelnemersgroepen	2/3
Q3 - Q4 2024	Uitleg werking nieuwe pensioenregeling	Nieuwsbrief (2x)	Alle deelnemersgroepen	2
		NLc-ledenvergadering (1x)	Actieve deelnemer	2
		Webinars (4x)*	Alle deelnemersgroepen	2
		Invaar vrijdag*	Alle deelnemersgroepen	2
		Website	Alle deelnemersgroepen	2
Q4 2024	Uitvoering transitie	Nieuwsbrief (1x)	Nieuwsbrief inschrijvingen	2
		NLc-ledenvergadering (1x)	Actieve deelnemers	2
		Invaar vrijdag*	Alle deelnemersgroepen	2
Q1 - Q2 2025	Pensioenoverzicht nieuwe regeling Evaluatie (KTO)	Brief	Alle deelnemersgroepen	3
		Brief met verwijzing naar online evaluatieformulier	Alle deelnemersgroepen	1/2/3

*inclusief evaluatie middels online evaluatieformulier

Bijlage IV

Overzicht reeds verrichte communicatiemomenten

Datum	Onderwerp	Kanaal	Doelgroep	Draagt bij aan fase
12-1-2021	Komst Wet Toekomst Pensioenen	Webinar	Actieve deelnemers	1
26-1-2021	Komst Wet Toekomst Pensioenen	Webinar	Actieve deelnemers	1
2-2-2021	Komst Wet Toekomst Pensioenen	Webinar	Actieve deelnemers	1
9-2-2021	Planning overgang nieuw pensioencontract	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
11-5-2021	Komst Wet Toekomst Pensioenen & planning overgang nieuw pensioencontract	Webinar	Pensioengerechtigden	1
8-6-2021	Uitgangspunten en projectstructuur WTP	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
15-6-2021	Uitgangspunten en projectstructuur WTP	Webinar	Pensioengerechtigden	1
31-8-2021	Nieuwe pensioenregeling	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
7-9-2021	Stand van zaken Informatie over werkgroep WTP	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
20-9-2021	Verschillende regelingen binnen de WTP	Webinar	Actieve deelnemers	1
30-9-2021	Verschillende regelingen binnen de WTP	Webinar	Actieve deelnemers	1
30-9-2021	Meningspeiling verschillende pensioenovereenkomsten	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
1-10-2021	Meningspeiling WTP	Webinar	Actieve deelnemers	1
5-10-2021	Informatieverstrekking WTP	ALV VNoL	Pensioengerechtigden	1
27-10-2021	Verschillende regelingen binnen de WTP	Webinar	Pensioengerechtigden	1
1-11-2021	Meningspeiling WTP	Webinar	Pensioengerechtigden	1
14-12-2021	Voortgang project WTP	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
13-1-2022	Principebesluit keuze contract	Webinar	Actieve deelnemers	1
19-1-2022	Principebesluit keuze contract	Webinar	Actieve deelnemers	1
8-2-2022	Principebesluit solidaire premieregeling	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
28-2-2022	Principebesluit solidaire premieregeling	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1

Overzicht reeds verrichte communicatiemomenten

Datum	Onderwerp	Kanaal	Doelgroep	Draagt bij aan fase
6-4-2022	Voortgang werkgroep WTP Risicopreferentie-onderzoek	ALV VNoL	Pensioengerechtigden	1
19-4-2022	Voortgang werkgroep WTP Risicopreferentie-onderzoek	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
17-5-2022	Risicopreferentie-onderzoek	Webinar	Pensioengerechtigden	1
31-5-202	Risicopreferentie-onderzoek	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
1-6-2022	Risicopreferentie-onderzoek	Brief	Alle deelnemersgroepen	1
7-6-2022	Voortgang werkgroep WTP Risicopreferentie-onderzoek	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
31-7-2022	Respons risicopreferentie-onderzoek	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
4-10-2022	Voortgang werkgroep WTP Risicopreferentie-onderzoek	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
6-10-2022	Voortgang werkgroep WTP Risicopreferentie-onderzoek	Bestuur VNoL	Pensioengerechtigden	1
31-10-2022	Resultaten risico-preferentieonderzoek	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
13-12-2022	Q&A over het nieuwe pensioenstelsel	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
31-12-2022	BPL en de voortgang binnen de WTP Tweede Kamer zegt "Ja" tegen het nieuwe pensioenstelsel	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
19-1-2023	Voortgang werkgroep WTP	Bestuur VNoL	Pensioengerechtigden	1
9-2-2023	Speerpunten 2023 werkgroep WTP	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
5-4-2023	Uitkomsten RPO Voortgang werkgroep WTP	ALV VNoL	Pensioengerechtigden	1
31-5-2023	Eerste Kamer stemt voor WTP	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
7-6-2023	Voortgang werkgroep WTP	NLc Ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
30-9-2023	Informatiebijeenkomsten pensioengerechtigden	Nieuwsbrief	Pensioengerechtigden	1
30-9-2023	Webinars Loodsen	Nieuwsbrief	Actieve deelnemers	1

Overzicht reeds verrichte communicatiemomenten

Datum	Onderwerp	Kanaal	Doelgroep	Draagt bij aan fase
3-10-2023	Concept transitieplan	Mailing	Actieve deelnemers	1
3-10-2023	Concept transitieplan	Mailing	VNoL bestuur	1
3-10-2023	Concept transitieplan	Mailing	Bestuur BPL	1
4-10-2023	Concept transitieplan	Mailing	Verantwoordingsorgaan	1
4-10-2023	Concept transitieplan gereed	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
5-10-2023	Concept transitieplan	NLc ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
8-10-2023	Concept transitieplan	Mailing	Visitatiecommissie	1
10-10-2023	Concept transitieplan	Informatiebijeenkomst	Pensioengerechtigden	1
23-10-2023	Concept transitieplan	Informatiebijeenkomst	Pensioengerechtigden	1
25-10-2023	Concept transitieplan	Informatiebijeenkomst	Pensioengerechtigden	1
26-10-2023	Concept transitieplan	Informatiebijeenkomst	Pensioengerechtigden	1
31-10-2023	Webinars Loodsen	Nieuwsbrief	Actieve deelnemers	1
15-11-2023	Concept transitieplan	Webinar	Actieve deelnemers	1
17-11-2023	Concept transitieplan	Webinar	Actieve deelnemers	1
20-11-2023	Concept transitieplan	Webinar	Actieve deelnemers	1
30-11-2023	Implementatieplan Wet Toekomst Pensioenen	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1
1-12-2023	Concept transitieplan	Webinar	Actieve deelnemers	1
12-12-2023	Transitieplan NLc	NLc ledenvergadering	Actieve deelnemers	1
31-12-2023	Transitieplan vastgesteld! Opdracht aanvaard om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren Meld u aan voor Invaar Vrijdag	Nieuwsbrief	Alle deelnemersgroepen	1 1 & 2

Bijlage V



RSA ten behoeve van de uitvoering van het communicatieplan

#	Omschrijving risico	Eigenaar	Bruto kans	Bruto impact	Bruto risico	Beheersmaatregel	Netto kans	Netto impact	Netto risico	Doelmatigheid	Strategie
1	Eigenaarschap ontbreekt	C&R	2	5	10	<ul style="list-style-type: none"> Rol / taakverdeling van bestuur en IRM-werkgroepen vastgelegd; Projectplan met BSG inzake werkzaamheden 	1	3	3	Sterk	Accepteren
2	Kanalen (website, brieven) zijn niet op tijd klaar	C&R	4	5	20	<ul style="list-style-type: none"> Periodieke monitoring door C&R Voortgangsrapportage van BSG Periodiek stuurgroepoverleg BPL - BSG 	2	3	6	Sterk	Accepteren
3	Kennisniveau medewerkers servicedesk is onvoldoende	C&R	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> Periodieke monitoring door C&R Projectplan met BSG inzake werkzaamheden Voortgangsrapportage van BSG Periodiek stuurgroepoverleg BPL - BSG 	1	2	2	Sterk	Accepteren
4	Beschikbare capaciteit BSG is onvoldoende	C&R	4	5	20	<ul style="list-style-type: none"> Periodieke monitoring door C&R Voortgangsrapportage van BSG Periodiek stuurgroepoverleg BPL – BSG Indien noodzakelijk communicatie in te regelen via Bestuursbureau 	3	2	6	Midden	Accepteren
5	Generieke informatie is niet correct	C&R	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> Beoordeling brievenboek door C&R Voortgangsrapportage van BSG Periodiek stuurgroepoverleg BPL - BSG 	1	2	2	Sterk	Accepteren
6	Individuele informatie is niet correct	C&R	2	5	10	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek datakwaliteit Monitoring door bestuursbureau Afstemming met C&R 	1	3	3	Sterk	Accepteren
7	Ondanks juiste informatie neemt deelnemer niet relevante actie	C&R	4	2	8	<ul style="list-style-type: none"> Periodieke monitoring door C&R Op kwartaalbasis inzicht op handelingen deelnemers middels 'overzicht dienstverlening' van BSG Kort cyclische evaluatie waardoor bijsturing mogelijk is 	3	2	6	Midden	Accepteren

RSA ten behoeve van de uitvoering van het communicatieplan

#	Omschrijving risico	Eigenaar	Bruto kans	Bruto impact	Bruto risico	Beheersmaatregel	Netto kans	Netto impact	Netto risico	Doelmatigheid	Strategie
8	Prognose bevat (te) veel onzekerheden		4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> Aansluiting bij wettelijke verplichtingen / formats van de pensioensector Beoordeling door actuaris Heldere 'disclaimer' met toelichting inzake de onzekerheid 	3	2	6	Sterk	Accepteren
9	Definitieve informatie wijkt aanzienlijk af van de prognose		3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> Gap-analyse door de werkgroep C&R met ondersteuning van actuaris; Uitleg inzake delta betreffende gecommuniceerde prognoses. Bescherming dekkingsgraad. 	1	2	2	Sterk	Accepteren
10	Onjuiste verwachtingen worden gewekt		3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> Eenduidige communicatie via het BPL; Toetsing door klankbordgroep; Periodieke evaluaties om de verwachtingen te toetsen Bescherming dekkingsgraad. 	1	2	2	Sterk	Accepteren
11	Te veel aan informatie en onvergelykbare informatie		4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> Eenduidige communicatie via het BPL; Beoordeling uitingen door de werkgroep C&R; Toetsing door klankbordgroep; Periodieke evaluaties om na te gaan 'hoe' de informatie wordt ontvangen. 	2	2	4	Sterk	Accepteren

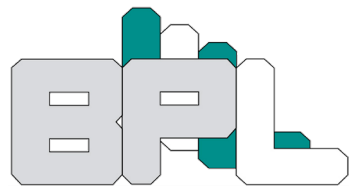
Risicowaarderingsschalen

Kans	Toelichting
Vrijwel zeker (5)	Treedt op het komend half jaar en/of heeft zich in de afgelopen 6 maanden voorgedaan.
Hoog (4)	Treedt op het komend jaar en/of heeft zich het afgelopen jaar voorgedaan.
Middel (3)	Heeft de potentie om op te treden binnen het komend jaar en/of heeft zich voorgedaan de afgelopen 2 jaar.
Laag (2)	Doet zich mogelijk voor binnen 3 jaar en/of heeft zich voorgedaan de afgelopen 5 jaar.
Zeer gering (1)	Onwaarschijnlijk dat het zich voordoet de komende 5 jaar en/of heeft zich niet eerder voorgedaan binnen het fonds.

Risicoscore	Toelichting
Zwak	De beheersing is niet aanwezig en vereist onmiddellijke verbetering; het risico wordt niet adequaat beheerst
Midden	De beheersing is van afdoende kwaliteit en zorgt voor een adequate beheersing van het risico, maar er kan worden overwogen deze te verbeteren
Sterk	De beheersing is van hoge kwaliteit en zorgt voor een optimale (zo goed als reëel haalbaar) beheersing van het risico

Risicostrategie	Toelichting
Accepteren	Het risico wordt geaccepteerd.
Mitigeren	Het risico dient verder verlaagd te worden middels aanvullende beheersmaatregelen.
Overdragen	Het risico dient te worden overgedragen aan een andere partij.
Vermijden	Het risico dient vermeden te worden.

Impact	Toekomstbestendigheid	Beheerste uitvoering	Reputatie
5: Erg hoog	Zal leiden tot liquidatie van het pensioenfonds of opgaan in ander fonds	Zeer grote uitvoeringsproblemen, gepaard gaande met catastrofale financiële verliezen	Leidt tot onherstelbare negatieve publiciteit of zeer ernstige verstoring van de relatie met groot deel van de stakeholders of ingrijpen door de toezichhouders
4: Hoog	Het optreden van het risico vormt een ernstige bedreiging voor het voortbestaan van het pensioenfonds	Ernstige problemen met de kwaliteit van de uitvoering / bestuur onvoldoende in control / financiële schade groot	Leidt tot zware reputatieschade of duidelijke verstoring van de relatie met (een deel van) de stakeholders of een aanwijzing van de toezichhouders
3: Gemiddeld	Het risico draagt materieel bij aan een continuïteitsprobleem voor het pensioenfonds.	Leidt tot incidentele ernstige verstoring van de kwaliteit van de uitvoering / financiële schade middelmatig	Leidt tot negatieve publiciteit of duidelijke ontevredenheid bij stakeholders of aandacht van de toezichhouders m.b.t. het onderwerp
2: Laag	Het optreden van het risico zou enigszins kunnen bijdragen aan een continuïteitsprobleem voor het pensioenfonds	Enige invloed op de kwaliteit van de uitvoering / financiële schade klein	Leidt niet tot negatieve publiciteit maar wel tot enige ontevredenheid bij stakeholders
1: Verwaarloosbaar	Geen enkel effect op continuïteit of toekomstbestendigheid van het pensioenfonds.	Geen / nauwelijks invloed op kwaliteit van de uitvoering / financiële schade verwaarloosbaar	Leidt niet tot publiciteit en/of ontevredenheid bij stakeholders



Beroepspensioenfonds
Loodsen



Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen
Berghaven 16
3151 HB Hoek van Holland
bpl@loodswezen.nl