

Communicatieplan transitie Bpf HiBiN

Onderdeel implementatieplan

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Proces	5
1.3	Dynamisch communicatieplan	5
1.4	Wettelijk kader en uitgangspunten	5
1.5	Leeswijzer	6
2.	Over Bpf HiBiN	7
2.1	Algemeen	7
2.2	Doelstellingen, missie, visie en strategie	7
2.3	Huidige pensioenregeling Bpf HiBiN	7
2.4	Nieuwe pensioenregeling: solidaire premieregeling (SPR)	8
3.	Doelgroepen	9
3.1	Doelgroepen in cijfers	9
3.2	Doelgroepen uitgewerkt in persona's: de gezichten achter de getallen	10
3.3	Stakeholders	11
3.4	Wettelijke communicatie	12
3.5	Kwalitatieve beschrijving actieve deelnemers Bpf HiBiN	13
3.6	Gewezen deelnemers	13
3.7	Pensioengerechtigden	14
3.8	Gewezen partners	14
3.9	Extra aandacht kwetsbare deelnemers(groepen)	14
3.10	Analyse werkgevers	15
3.11	Wat blijft hetzelfde en wijzigt onder de SPR per doelgroep	15
3.12	Verwachte impact SPR per doelgroep	16
4.	Communicatiedoelen en KPI's	22
4.1	Inleiding	22
4.2	Communicatiedoelen en KPI's deelnemers	22
4.3	Communicatiedoelen en KPI's werkgevers	23
5.	Communicatie: fasering en uitvoering	24
5.1	Boodschap deelnemers	24
5.2	Fasering	24
5.3	Uitvoering per fase	25
5.4	Overzicht communicatiemiddelen per fase	26
5.5	Overzicht boodschap, doel en middelen deelnemers per fase	27
5.6	Kernboodschappen per persona per fase	31
5.7	Overzicht boodschap en middelen werkgevers per fase	32
5.8	Communicatie bij life-events vlak voor of na transitie naar SPR	33
5.9	Doelstellingen communicatie life-events en SPR	33
5.10	Communicatieaanpak per life-event	33
5.11	Middelen life-events	34
5.12	Tijdslijn communicatie life-events	34
5.13	Evaluatie en bijsturing	35
5.14	Communicatie deelnemers	35
5.15	Communicatie werkgevers	35
5.16	Communicatietoolkit voor werkgevers	35
5.17	Klachten-en geschillenregeling	36
5.18	Aanpak bij uitstel transitiedatum	36
6.	Beheersmaatregelen informatie over pensioen	37
6.1	Algemeen	37

6.2	Algemene communicatie en proces	37
6.3	Datakwaliteit en controles voor invaren pensioenaanspraken en pensioenrechten	37
7.	Effectmeting en evaluatie	38
7.1	Algemeen	38
7.2	Methoden van meten en evalueren	38
Bijlage 1.	Missie, visie en strategie	39
Bijlage 2.	Vragenlijst deelnemers	41
Bijlage 3.	Vragenlijst werkgevers	44
Bijlage 4.	Overzicht huidige versus nieuwe regeling	47
Bijlage 5.	Kernboodschappenkaart werkgever (concept)	50
Bijlage 6.	Tijddlijn communicatie transitie (roadmap)	51
Bijlage 7.	Overzicht te communiceren bedragen	52

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De aangepaste Pensioenwet vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (WTP) in juli 2024 leidt tot een van de grootste hervormingen ooit. Het doel is het Nederlandse pensioenstelsel toekomstbestendiger en transparanter te maken. Ook Bpf HiBiN gaat over naar een nieuwe pensioenregeling. De beoogde overgangsdatum is 1 oktober 2026. Er verandert dan veel. Communicatie speelt daarom een cruciale rol, zowel voor, tijdens als na de transitieperiode.

Dit communicatieplan transitie SPR (hierna: communicatieplan) is de leidraad om (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, de aangesloten werkgevers en andere betrokkenen van Bpf HiBiN op tijd en helder mee te nemen in die veranderingen. Op die manier activeren we als fonds alle betrokkenen en zorgen we dat zij zich een juist beeld kunnen vormen van het pensioen in de sector bouwmaterialenhandel in de nieuwe regeling. Het communicatieplan moet, als onderdeel van het implementatieplan Bpf HiBiN, op grond van de aangepaste Pensioenwet schriftelijk worden vastgelegd en voldoen aan een aantal wettelijke bepalingen.¹

Het communicatieplan moet voor 1 oktober 2025 worden ingediend bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Na indiening worden de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden daarover geïnformeerd.²

1.2 Proces

Het communicatieplan is in opdracht van de Communicatie Pensioenzaken Commissie (CPC) van Bpf HiBiN opgesteld door het bestuursbureau van het fonds. De basis is de visie van het bestuur op de fondscommunicatie met de verschillende doelgroepen in het algemeen zoals vastgelegd in:

- het communicatiebeleidsplan 2024-2026;
- de missie, visie en strategie van Bpf HiBiN,
- de aangepaste Pensioenwet door de Wet toekomst pensioenen (WTP);
- de leidraad communicatie transitie van de AFM;
- het servicedocument van de Pensioenfederatie.

Uiteraard zijn daarbij de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen van Bpf HiBiN van belang. Het communicatieplan is ter informatie gedeeld met het verantwoordingsorgaan. De sleutelfunctiehouders risicobeheer en actuarieel respectievelijk interne audit hebben hun (procesmatige) oordeel gegeven.

1.3 Dynamisch communicatieplan

Dit communicatieplan is dynamisch. Bpf HiBiN heeft de aanpak gebaseerd op de stand van zaken rondom regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op het moment van opstellen. Als deze aanleiding geeft om onderdelen van het plan te herzien, dan gebeurt dat. Voor, tijdens en na de transitie worden de details bovendien steeds verder ingevuld.

1.4 Wettelijk kader en uitgangspunten

De inhoud van dit communicatieplan is in lijn met:

- Aangepaste Pensioenwet, inclusief artikelen over informatieplicht;
- Uitvoeringsbesluit Pensioenwet (artikelen over inhoud, vorm en tijdigheid van communicatie);
- handreikingen AFM over transitiecommunicatie;
- richtlijnen Pensioenfederatie voor heldere communicatie;

¹ Artikel 150 i lid 2 letter g, artikel 150j Pensioenwet en artikel 46a lid 1 letter h Besluit uitvoering Pensioenwet

² Artikel 46a lid 5 Besluit uitvoering Pensioenwet

- Communicatiebeleidsplan Bpf HiBiN 2024–2026, waarin onder meer onze aanpak voor begrijpelijkheid, taalgebruik en toegankelijkheid is vastgelegd³.

Daarnaast is dit plan gekoppeld aan:

Communicatiejaarplan 2026 (gereed: december 2025)

Alle reguliere (proces)communicatie loopt door tenzij dit anders beschreven staat in dit communicatieplan. Het bestuursbureau heeft de focus op het inrichten van de administratie voor de nieuwe solidaire premieregeling (hierna: SPR) en de communicatie die daarmee samenhangt. Daarmee zijn er dus geen belangrijke wijzigingen in de gebruikelijke communicatie.

Het communicatiejaarplan 2026 wordt specifiek aangescherpt voor alle communicatie over de SPR. Het communicatiejaarplan 2026 en dit plan sluiten dan ook op elkaar aan.

Transitieplan sociale partners

De keuzes en maatregelen voor de SPR staan in het transitieplan van de sociale partners. Daarin staan ook de afwegingen en onderbouwing van de verschillende keuzes door de sociale partners. Tot slot staat in het transitieplan waarom zij vinden dat de overgang naar de SPR *evenwichtig* is. Evenwichtig wil zeggen dat de overstap naar de SPR geen onevenredig groot voor- of nadeel oplevert voor bepaalde groepen deelnemers.

Implementatieplan Bpf HiBiN

In het implementatieplan staat hoe Bpf HiBiN de SPR gaat uitvoeren, hoe het fonds de overstap naar de nieuwe regeling maakt en hoe het fondsvermogen wordt verdeeld onder de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden.

Alle onderdelen uit het transitie- en implementatieplan die voor communicatie relevant zijn, zijn benoemd in dit plan en doorvertaald naar een aanpak.

1.5 Leeswijzer

Het communicatieplan is als volgt opgebouwd:

1. Over Bpf HiBiN: de kenmerken van het fonds, belangrijkste kenmerken van de SPR en verschillen met de huidige regeling.
2. Doelgroepen: de doelgroepen waarop de transitiecommunicatie zich richt en de verwachte impact van de overstap naar de SPR per doelgroep.
3. Doelstellingen: wat wil Bpf HiBiN met de transitiecommunicatie bereiken?
4. Strategie en uitwerking: de overall-aanpak en onderbouwing daarvan, de communicatiemomenten, -middelen en -kanalen.
5. Beheersmaatregelen: hoe Bpf HiBiN zorgt dat de transitie vlekkeloos verloopt en dat alle informatie over pensioen, het proces en het fonds zowel in de oude als in de nieuwe situatie correct is.
6. Evaluatie: de manier waarop de effectiviteit van dit plan wordt gemeten en hoe het fonds de communicatie daarna zo nodig bijstuurt.

³ Toelichting begrijpelijkheid: Bpf HiBiN hanteert de uitgangspunten uit het communicatiebeleidsplan, waaronder korte zinnen, actieve vorm, vermijding van jargon, uitleg van pensioenbegrippen en testen van uitingen bij deelnemers.

2. Over Bpf HiBiN

2.1 Algemeen

Bpf HiBiN is het verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor de sector Handel in Bouwmaterialen en bestaat sinds 28 juni 1958. In totaal zijn per 1 januari 2025 1.066 werkgevers aangesloten. Het aantal deelnemers aan de pensioenregeling op diezelfde datum is 36.425. Daarvan zijn 10.556 actieve deelnemers, 19.868 gewezen deelnemers en 6.001 pensioengerechtigde deelnemers. Het belegd vermogen per 1 januari 2025 is € 1,2 miljard.

2.2 Doelstellingen, missie, visie en strategie

Het doel van Bpf HiBiN staat in de statuten. Samengevat heeft het fonds ten doel, overeenkomstig de bepalingen van de statuten en van het (de) pensioenreglement(en) van het fonds, werknemers en gewezen werknemers, en hun nagelaten betrekkingen te beschermen tegen geldelijke gevolgen van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Om dit doel te realiseren, heeft Bpf HiBiN een missie, visie en strategie opgesteld. Deze geven het fonds een doorlopend speerpunt voor het communicatiebeleid: het vergroten van het pensioenbewustzijn bij de deelnemers van het fonds. Voor de inhoud van de missie, visie en strategie wordt verwezen naar de bijlagen van dit communicatieplan.

2.3 Huidige pensioenregeling Bpf HiBiN

De huidige pensioenregeling is een verplichte pensioenregeling voor alle werknemers van 18 jaar tot de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Het reglementaire opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen is 1,625%. De jaarlijkse pensioenopbouw vindt plaats op basis van de pensioengrondslag in het betreffende jaar (middelloonregeling). De toeslagverlening is voorwaardelijk. Overeenkomstig artikel 10 van de Pensioenwet kwalificeert de pensioenregeling zich als een uitkeringsovereenkomst.

Het ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen zijn op opbouwbasis, met een aanvulling op risicobasis tijdens het actieve dienstverband. De regeling voorziet in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.

De pensioenpremie in het jaar 2025 is 25,35% van de pensioengrondslag. Een derde van de pensioenpremie wordt betaald door de werknemers en twee derde door de werkgevers.

Verhogingen en verlagingen opgebouwde pensioenen in het verleden

Bpf HiBiN is in financieel opzicht een redelijk stabiel fonds. Het bestuur kan zowel het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen (gesplitste kortingsregel) als de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen.

Het fonds heeft in het verleden de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten nooit verlaagd. De afgelopen tien jaar heeft het fonds wel het opbouwpercentage vijf keer verlaagd: in 2020, 2021, 2022, 2023 en 2025.

De afgelopen tien jaar heeft Bpf HiBiN de opgebouwde pensioenen niet kunnen verhogen door de geldende regels voor toeslagverlening. Voor de jaren 2023 en 2024 heeft Bpf HiBiN gebruikgemaakt van de tijdelijk versoepelde regels en konden de pensioenen met 5% (2023) en 2,5% (2024) omhoog.

2.4 Nieuwe pensioenregeling: solidaire premieregeling (SPR)

De sociale partners in de bouwmaterialenhandel (werkgeversorganisatie Koninklijke Hibin en de vakbonden) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Binnen de nieuwe regels voor pensioen hebben de sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling (SPR) waarbij de risico's collectief worden gedeeld.

Een zogenaamde solidariteitsreserve is onderdeel van deze regeling. De nieuwe pensioenregeling start in principe per 1 oktober 2026 voor alle deelnemersgroepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). De eerder opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ingevaren. De afspraken over de SPR zijn opgenomen in het transitieplan, de hoofdlijnen van de SPR in de bijlagen.

3. Doelgroepen

3.1 Doelgroepen in cijfers

Hieronder staan de aantallen deelnemers van Bpf HiBiN, verdeeld naar status, leeftijd en de manier waarop het fonds de deelnemers kan bereiken. Bij de aanpak (hoofdstuk 4) wordt rekening gehouden met onderstaande aantallen. De peildatum van de cijfers is 31 december 2024.

Status	Aantal (afgerond)	Procentueel
Actieve deelnemers	10.556	29,0%
Arbeidsongeschikten met premievrijstelling	0	0%
Pensioengerechtigden (OP)	4.464	12,3%
Pensioengerechtigden (PP)	1.464	4%
Pensioengerechtigden (WZP)	73	0,2%
Gewezen deelnemers	19.868	54,5%
Totaal	36.425	100%

Leeftijd	Aantal (afgerond)	Procentueel
< 20 jaar	608	1,7%
20-29 jaar	3.930	10,8%
30-39 jaar	5.470	15%
40-49 jaar	6.399	17,6%
50-59 jaar	9.553	26,2%
60-69 jaar	5.994	16,5%
70-79 jaar	2.975	8,2%
≥ 80 jaar	1.496	4,1%
Totaal	36.425	100%

Kanaal	Actieve deelnemers + AO ⁴	Pensioen-gerechtigden	Gewezen deelnemers
Digitaal + mailadres bekend	34,6%	32,9%	20,36%
Digitaal + post (mailadres onbekend ⁵)	65,4%	67,1%	79,64%

Digitale communicatie

Het standaard communicatiekanaal is digitaal. Alle doelgroepen waarmee het fonds communiceert zijn daarover geïnformeerd via de website en een standaard tekstblok in brieven. Wie alles via post wil ontvangen, kan dat kenbaar maken.

⁴ Arbeidsongeschikten met premievrijstelling (geheel en gedeeltelijk)

⁵ Bpf HiBiN benadert deze groep schriftelijk, met een verwijzing naar het volledige document online

3.2 Doelgroepen uitgewerkt in persona's: de gezichten achter de getallen

Op basis van de doelgroepanalyse onderscheiden we vijf representatieve persona's. Deze geven een concreet beeld van de diversiteit in onze achterban en helpen om communicatie zo relevant en effectief mogelijk te maken.

Persona	Profiel	Pains / zorgen	Gains / motivatie	Gewenste kennis, houding, gedrag	Jobs to be done
Peter (63)	Pensioengerechtigde met aanvullend pensioen uit bouwmaterialengroothandel	Onzeker over hoogte pensioenuitkering in nieuw stelsel	Wil zekerheid dat uitkering niet fors daalt	Begrijpt nieuwe systematiek, accepteert mogelijkheid tot schommelingen, blijft vertrouwen houden	Ontvangen duidelijke uitleg over gevolgen, weten waar hij terecht kan met vragen
Fatima (45)	Actieve deelnemer, fulltime, MBO-niveau, niet geboren in NL	Onzeker over taal en ingewikkelde pensioenbegrippen	Wil pensioen op orde hebben, voor zichzelf en gezin	Basisbegrip nieuwe regeling, kan eigen gegevens inzien, voelt zich betrokken	Krijgt informatie in begrijpelijke taal, beeld en voorbeeldsituaties
Jan (28)	Jonge deelnemer, parttime, eerste baan in sector	Pensioen ver weg, lage betrokkenheid	Wil weten dat hij later genoeg heeft, zoekt digitale info	Weet dat nieuw stelsel voor hem eerder voordeel kan opleveren, logt in op MijnBpfHiBiN	Digitale reminders, korte en visuele content
Karin (54)	Nabestaande van oud-deelnemer	Onzeker over rechten en uitkering	Wil financiële rust en duidelijkheid	Weet welke rechten blijven, begrijpt transitieproces	Persoonlijke brief, telefonische uitleg mogelijk
Lisa (33)	Werkgever, HR-rol, verantwoordelijk voor interne communicatie	Moeite met vertalen boodschap naar personeel	Wil werknemers goed informeren	Kan met toolkit en Q&A's vragen beantwoorden	Ontvangt tijdige updates, toegankelijke middelen

3.3 Stakeholders

Naast onze primaire doelgroepen (deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers) zijn er diverse stakeholders die direct of indirect invloed hebben op of betrokken zijn bij de communicatie rond de transitie.

Stakeholder	Rol/belang	Communicatiebehoefte	Betrokkenheid in plan
Bestuur Bpf HiBiN	Besluitvorming, eindverantwoordelijk	Regelmatige voortgangsupdates, signalen uit communicatie	Rapportages en besluitpunten voor bestuursoverleggen
Bestuursbureau	Operationele uitvoering communicatie	Duidelijke instructies, middelen en timing	Wekelijkse afstemming
Raad van toezicht	Beoordeling vooraf communicatieplan en uitingen	Zie bestuur	Zie bestuur
Verantwoordingsorgaan	Beoordeling achteraf of communicatieplan goed is uitgevoerd	Zie bestuur	Zie bestuur
Werkgevers	Doorvertalen boodschap naar werknemers	Eenvoudige uitleg, materialen, Q&A	Gerichte nieuwsbrieven, toolkit
Toezichthouders (AFM, DNB)	Controleren op naleving wet- en regelgeving	Inzicht in communicatiestrategie en uitvoering	Aanlevering plan en rapportages
Externe adviseurs: communicatieadviseur	Ondersteuning uitvoering	Toegang tot planning, middelen en resultaten	(CPC-)overleggen

3.4 Wettelijke communicatie

Bij het informeren van de groepen deelnemers wordt voldaan aan de eisen genoemd in artikel 46a Besluit uitvoering Pensioenwet, waaronder persoonsgegevens en de peildatum waarop de informatie betrekking heeft. De informatie die volgens de Pensioenwet verplicht is, is opgenomen in onderstaande tabel.

Wettelijk verplichte informatie	Actieven	Gewezen	Premievrijstelling arbeidsongeschikten	Pensioen-gerechtigden	Partners en wezen	Ex-partners
Hoogte reglementair te bereiken pensioen, inclusief effecten van invaren: - zowel in huidige als in nieuwe pensioenregeling weergegeven in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario	✓	✓	✓			
Opgebouwde pensioenaanspraken: - zowel in huidige als in nieuwe pensioenregeling weergegeven in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario	✓	✓	✓	✓		
Pensioenrechten: - zowel in de huidige als in de nieuwe pensioenregeling	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mate waarin het verwacht scenario zich na ingang kan ontwikkelen: - weergegeven in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario	✓	✓	✓			
Compensatie in de vorm van toekennen van extra pensioenaanspraken: - de inhoud van deze afspraken - het financieringsplan voor de compensatie - inzichtelijk maken in welke mate welke bron ingezet zal worden	✓	✓	✓			
Overige gegevens: - 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	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3.5 Kwalitatieve beschrijving actieve deelnemers Bpf HiBiN

Een analyse van de gegevens van het bestuursbureau en de uitkomsten van de tweejaarlijkse communicatietevredenheidsenquête⁶ leveren het volgende beeld op:

- De algemene tevredenheid over de informatie die deelnemers ontvangen scoort gemiddeld ruim voldoende.
- Tegelijkertijd begrijpt maar iets meer dan een kwart van de deelnemers de informatie van het fonds altijd.
- Hoewel zo'n 66% aangeeft altijd geïnteresseerd te zijn in hun pensioen, bekijkt bijna de helft het jaarlijkse UPO niet.
- De overgrote meerderheid heeft een voorkeur voor e-mail als kanaal voor pensioeninformatie. Slechts een klein deel verkiest andere kanalen, zoals briefpost of bijeenkomsten.
- Het merendeel staat niet vaak stil bij het pensioen. Een deel voelt zich onzeker hierover en vermoedt aan de hoogte van de uitkering en het moment van pensioneren niets te kunnen veranderen ('we kunnen er toch niets aan veranderen').
- Vrijwel alle deelnemers zijn gericht op het heden, de leeftijdsfase waarin zij zich bevinden.
- De meesten laten hun pensioen gelijktijdig met de AOW ingaan. De pensioenrichtleeftijd bij Bpf HiBiN is momenteel gelijk aan de AOW-leeftijd (67 jaar).

Deze beschrijving komt in grote lijnen overeen met het landelijke beeld uit de publieksmonitor pensioenen⁷.

Risicoprofiel deelnemers

Uit het risicopreferentieonderzoek⁸ (RPO) dat eind 2023, begin 2024 is gehouden onder alle deelnemers van Bpf HiBiN, blijkt dat de meesten een lage risicobereidheid hebben. Dat heeft invloed op hun houding ten opzichte van de nieuwe solidaire premiereregeling. In die regeling wordt het beleggingsbeleid leeftijdsafhankelijk ingericht, waarbij risico's worden afgebouwd naarmate een deelnemer ouder wordt. Dit sluit aan bij de voorkeur van een groot deel van de deelnemers, aangezien 61% van hen zich comfortabel voelt bij een gematigd defensief risicoprofiel. Dit betekent dat zij risico willen beperken, terwijl de pensioenuitkeringen nog voldoende rendement moeten opleveren.

Toch zijn er verschillen tussen leeftijdscohorten en groepen binnen het fonds. Jongere deelnemers (<50 jaar) zijn iets meer bereid om risico te nemen. Dat suggereert dat zij binnen de nieuwe regeling mogelijk een iets offensiever beleggingsbeleid accepteren. Oudere deelnemers (>50 jaar) en pensioengerechtigden zijn juist behoudender en voelen zich beter bij een voorzichtiger risicoprofiel. Dit komt overeen met de lifecyclebenadering van de nieuwe pensioenregeling, waarbij het risico in de loop van de tijd geleidelijk wordt afgebouwd. De meerderheid van de deelnemers vindt de voorgestelde risicohouding weliswaar passend, maar tegelijkertijd weet 20% niet goed wat ze ervan moeten vinden. Dat duidt op een behoefte aan verdere uitleg en transparantie over de gevolgen van de nieuwe regeling.

3.6 Gewezen deelnemers

Het verschil tussen deze groep en de groep actieve deelnemers is dat zij niet meer actief opbouwen en daardoor mogelijk minder aandacht hebben voor of belang hechten aan de communicatie door Bpf HiBiN. Voor het overige komen de kenmerken van deze twee groepen overeen.

⁶ Communicatietevredenheidsonderzoek deelnemers Bpf HiBiN 2022 (nulmeting) en 2024

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/05/10/publieksmonitor-vertrouwen-pensioenstelsel>

⁸ Montae & Partners, Rapportage risicopreferentie onderzoek (RPO) BpfHiBiN 5 februari 2024

3.7 Pensioengerechtigden

De groep pensioengerechtigden is onder te verdelen in 'gepensioneerden' en personen die recht hebben op een partnerpensioen of wezenpensioen.

Gepensioneerden zijn vooral geïnteresseerd in de (kans op) verhogingen van hun pensioen. Ze zijn redelijk digitaal vaardig. Ook voor hen geldt dat informatie over pensioen nog helderder en duidelijker moet zijn om deze te kunnen lezen en begrijpen.

De groep partners en wezen is divers, zowel qua leeftijd als qua achtergrond. Daarmee is ook de (digi)taalvaardigheid uiteenlopend.

3.8 Gewezen partners

Ook de groep gewezen partners heeft een diverse samenstelling, zowel qua leeftijd als qua achtergrond. Daarmee is ook hier de (digi)taalvaardigheid uiteenlopend.

3.9 Extra aandacht kwetsbare deelnemers(groepen)

Bpf HiBiN beseft dat een aantal deelnemers(groepen) mogelijk kwetsbaar zijn en extra aandacht nodig hebben tijdens de communicatie.

Niet-(digi)taalvaardigen

De (oud-)werknemers in de bouwmaterialenhandel vormen een zeer diverse groep. Niet alleen in leeftijd, maar ook in opleiding en achtergrond. Een deel van hen beheerst mogelijk het Nederlands niet goed en is dus minder of niet taalvaardig. En ook als het gaat om het gebruik van digitale middelen is de vaardigheid zeer uiteenlopend. In de aanpak houden we rekening met deze groep.

Deelnemers die te maken krijgen met een life-event vlak voor of na de transitie

Life-events zoals een baanwissel, huwelijk, scheiding, (vroeg)pensioen of overlijden kunnen grote financiële gevolgen hebben in de context van de pensioentransitie. Hierover is een aparte paragraaf in de aanpak (hoofdstuk 4) opgenomen.

Andere algemeen kwetsbare groepen

Er zijn nog verschillende andere groepen die kwetsbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan deelnemers die op het punt staan het pensioen aan te vragen en juiste keuzes moeten maken, achterblijvende partners en kinderen als een deelnemer kort voor of na de transitie overlijdt en arbeidsongeschikte deelnemers die premievrij een lager pensioen opbouwen dan zij zouden doen als zij niet arbeidsongeschikt waren. Aan hen besteedt het fonds aandacht via de reguliere communicatie.

Bpf HiBiN zorgt ervoor dat ook zij begrijpelijk en helder geïnformeerd blijven, ook over de keuzes die zij hebben.

De inzichten over de verschillende doelgroepen en de (mogelijke) impact van de transitie op elk ervan, zijn verwerkt in de doelen (hoofdstuk 3) en de aanpak (hoofdstuk 4).

3.10 Analyse werkgevers

Per 1 januari 2025 zijn 1.066 ondernemingen aangesloten waarvan 731 werkgevers werknemers in dienst hebben. De overige ondernemingen (335) zijn vrijgesteld van deelname (27) vanwege een eigen pensioenregeling of hebben geen werknemers in dienst (308).

Een vrijstelling houdt in dat de werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers geen pensioen opbouwen bij Bpf HiBiN. Vrijgestelde werkgevers moeten aantonen dat de regeling die zij aanbieden minimaal gelijkwaardig is aan de regeling die Bpf HiBiN uitvoert. Mogelijk is de overstap naar de nieuwe regeling een moment waarop een aantal van de vrijgestelde werkgevers zich weer/alsnog moet of wil aansluiten bij Bpf HiBiN.

De werkgever is verantwoordelijk voor de communicatie met zijn werknemers over pensioen als arbeidsvoorwaarde. In het kader van goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid is pensioen een belangrijke tool voor de werkgever.

Een behoorlijk aantal werkgevers zijn vrijwillig verenigd in werkgeversorganisatie Koninklijke Hibin. Koninklijke Hibin heeft een belangrijke rol als het gaat over informatievoorziening over het nieuwe pensioenstelsel. Vanuit het fonds zijn er dan ook nauwe contacten met de werkgeversorganisatie.

Alle werkgevers zijn aangesloten op het werkgeversportaal van Bpf HiBiN. De aanlevering van gegevens voor verwerking in de administratie verloopt goed. Een deel van de werkgevers maakt gebruik van een administratiekantoor voor de verwerking van salarissen en deelnemersgegevens respectievelijk het betalen van de premie.

3.11 Wat blijft hetzelfde en wijzigt onder de SPR per doelgroep

In de volgende twee tabellen wordt per doelgroep weergegeven welke informatie dezelfde blijft en welke verandert door de overgang naar de SPR*.

Informatie Wat blijft hetzelfde?	Actieven	Gewezen	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Pensioen- gerechtigden	Partners	Wezen	Ex- partners
U betaalt elke maand pensioenpremie	✓		Bpf HiBiN betaalt				
Leeftijdsonafhankelijke premie	✓		✓				
De pensioenpremie wordt belegd	✓		✓				
Premievrije voortzetting bij beroepsongeschiktheid	✓		✓				
Levenslang pensioeninkomen	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Eerder met pensioen	✓	✓	✓				✓

Informatie <i>Wat wordt anders?</i>	Actieven	Gewezen	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Pensioen- gerechtigden	Partners	Wezen	Ex- partners
Van aanspraak naar kapitaal voor pensioen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schommelingen in de uitkering				✓	✓	✓	✓
Invaren van opgebouwde aanspraken	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Risicohouding op basis van leeftijd	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum van opbouwbasis naar risicobasis	✓	✓	✓				✓
Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Duur en hoogte van wezenpensioen	✓	✓	✓			✓	
Bedrag ineens*	✓	✓	✓				

*vermoedelijke ingangsdatum 1 oktober 2026

3.12 Verwachte impact SPR per doelgroep

In deze paragraaf staan de verwachte en mogelijke gevolgen van de SPR voor de verschillende doelgroepen. Dat gebeurt aan de hand van de volgende kenmerken:

- Status: actieve deelnemers, gewezen deelnemers, nabestaande, gewezen partners, arbeidsongeschikt;
- Leeftijd respectievelijk cohort;
- Fase tijdens opbouw: start, midden loopbaan, richting pensioenleeftijd;
- Status relatie: alleenstaand, samenwonend, gehuwd, gescheiden.

	Beschrijving impact
Actieve deelnemers	
Algemeen	Schommelingen in het verwachte pensioen De grootste verandering onder de SPR is de schommeling in het verwachte pensioen. Naarmate iemand jonger is, zullen de schommelingen naar verwachting groter zijn. Stijging/daling van het verwachte pensioen (middelste scenario) Het verwachte pensioen is – op moment van het opstellen van dit communicatieplan – gelijk aan het verwachte pensioen in de huidige regeling. Mogelijk veel hoger pensioen in optimistische scenario Afhankelijk van de leeftijd, kan de uitkomst in het optimistische scenario in de SPR veel hoger zijn dan in de huidige regeling. Mogelijk (veel) hoger te bereiken pensioen in nominale termen Door de berekeningsmethodiek is het te bereiken pensioen in nominale termen in een premieregeling (SPR) hoger dan in de uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling). Dit is mogelijk verwarrend. Grotere spreiding Naar verwachting gaan voor veel deelnemers de bedragen bij het pessimistische en het optimistische scenario meer uiteen lopen in de SPR. Ook kan het optimistische bedrag (erg) hoog uitvallen. Opgebouwd partner- en wezenpensioen (nabestaandenpensioen) blijft (Gewezen) deelnemers die een nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) hebben opgebouwd, verliezen dit niet. Het pensioen wordt omgezet in een verzekerd pensioen volgens de SPR. Daarnaast is er voor de actieve deelnemers een regulier partner- en wezenpensioen verzekerd via de SPR. Meer bedragen als het om het nabestaandenpensioen gaat De nieuwe opzet van het nabestaandenpensioen betekent dat een deelnemer twee bedragen te zien krijgt: het verzekerde partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioneren (op basis van het huidige opgebouwde partner- en wezenpensioen en het salaris) én een inschatting van het partnerpensioen (en eventueel wezenpensioen) bij overlijden na pensioneren. Het tweede bedrag is afhankelijk van de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen (kapitaal) en de inkoopfactoren voor het nabestaandenpensioen op het moment van pensioneren van de deelnemer.

	1 maand geen mutaties via deelnemersportaal Deelnemers kunnen aansluitend aan de transitie een maand lang geen keuzes, wijzigingen en voorkeuren doorgeven via het deelnemersportaal.
Nieuw in dienst	Informatie is snel ‘verouderd’ Wie kort voor de overgang naar de SPR start met het opbouwen van pensioen, krijgt in korte tijd veel informatie. De werknemer krijgt namelijk eerst een gedetailleerde uitleg over de inhoud van de huidige regeling en daarna een uitleg van de verschillen tussen de huidige en nieuwe SPR. Dit kan verwarrend zijn. Tijdelijk geen waardeoverdracht mogelijk Deelnemers die het opgebouwde pensioen willen overdragen naar Bpf HiBiN kunnen dit naar verwachting een tijd lang niet doen. Pensioenfondsen in de transitiefase kunnen namelijk niet meewerken aan een waardeoverdracht.
Bijna gepensioneerde deelnemers	Plannen met ‘oude’ bedragen Het duurt enkele maanden voor een deelnemer kan plannen met de nieuwe rekenregels in de nieuwe pensioenplanner. Tot die tijd kunnen deelnemers wel gewoon plannen met het verwachte pensioen in de huidige regeling. Pensioen na transitie anders door verdeling fondsvermogen Een hoger of lager bedrag dan gecommuniceerd is nu ook al mogelijk vanwege het bestuursbesluit over een eventuele toeslagverlening respectievelijk -verlaging. Daarbovenop komt onzekerheid door de verdeling van het fondsvermogen op transitiedatum. Het is zeer belangrijk aandacht te hebben voor deze doelgroep en de onzekerheid die de jaarovergang in combinatie met de transitie met zich meebrengt. Zoals het er nu naar uitziet is de dekkingsgraad voldoende hoog om voor een positief verschil te zorgen. Het fonds monitort in aanloop naar de transitie uiteraard de ontwikkeling van de dekkingsgraad.
Actieve deelnemers zonder partner	Zichtbare premie nabestaandenpensioen Op dit moment betaalt een deelnemer zonder partner en/of kinderen ook (onzichtbaar) mee aan het partnerpensioen en wezenpensioen in geval van overlijden tijdens het actieve dienstverband. In de SPR wordt dit zichtbaar door onttrekking van de risicopremie aan het kapitaal voor pensioen. De premie voor de verzekering van het nabestaandenpensioen is echter laag.

Actieve deelnemers tussen (ca.) 40 en 65 jaar	Nadeel afschaffen doorsneesystematiek voor premie Deze groep ondervindt naar verwachting nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek (de 'sponsoring' van jongeren richting ouderen). In het implementatieplan wordt omschreven hoe welke groepen gecompenseerd worden. Denk aan bepaalde leeftijdsgroepen. Direct compensatie indien mogelijk Als het financieel mogelijk is, krijgt deze groep direct een compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. De compensatie is een geldbedrag dat wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen (kapitaal) voor pensioen. De hoogte van de compensatie direct na de transitie is afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum. Onderdeel van het financieringsplan is dat de compensatie uit het fondsvermogen wordt gefinancierd.
Deelnemers die uit dienst gaan vóór of kort na de transitie	Geen compensatie bij uit dienst vóór of kort na transitie De compensatie is bedoeld voor actieve deelnemers. Gaan deelnemers vóór of kort na de transitie uit dienst, dan ontvangen zij geen compensatie.
Gewezen deelnemers	
Algemeen	Zichtbare premie voor het partnerpensioen Mogelijk ontstaat er onrust over het partnerpensioen. Gewezen deelnemers zien dat zij er premie voor gaan betalen, terwijl dat in de huidige regeling niet hoeft (voor het pensioen dat is opgebouwd). Zij krijgen er echter ook een extra storting voor in het persoonlijk pensioenvermogen op basis van de waarde van het opgebouwde nabestaandenpensioen. Actuarieel gezien houdt een gewezen deelnemer de waarde van het partnerpensioen. Er wordt een waarde toegekend die gelijk is aan het verzekerde bedrag in de nieuwe regeling en de premie die men gaat betalen om deze verzekering te financieren. Een deelnemer gaat er dus niet op achteruit. Meer bedragen nabestaandenpensioen Daarnaast krijgt een gewezen deelnemer te maken met twee bedragen: het verzekerde partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioneren op basis van het huidige opgebouwde partner- en wezenpensioen én een inschatting van het partnerpensioen (en eventueel wezenpensioen) bij overlijden na pensioneren. Mogelijk (veel) hoger te bereiken pensioen in nominale termen Door de berekeningsmethodiek is het te bereiken pensioen in nominale termen in een premieregeling (SPR) hoger dan in de uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling). Dit is mogelijk verwarrend.

Deelnemers die uit dienst zijn gegaan kort voor of na de transitiedatum	Waardeoverdracht tijdelijk niet mogelijk Gewezen deelnemers die waardeoverdracht overwegen, kunnen deze overdracht naar verwachting een tijd lang niet laten uitvoeren. Pensioenfondsen in de transitiefase kunnen namelijk niet meewerken aan een waardeoverdracht.
Pensioengerechtigden	
Gepensioneerd	Relatief weinig impact Gepensioneerden merken naar verwachting weinig van de overstap naar de nieuwe regeling. Berekeningen laten zien dat het pensioen onder de SPR naar verwachting vrijwel even stabiel is als in de huidige regeling. Op het moment van opstellen van het communicatieplan is de kans klein dat het pensioen in de komende 30 jaar naar beneden moet worden bijgesteld. De kans is vergelijkbaar met de kans op verlagen van het pensioen in de huidige regeling. In de huidige regeling wordt al gecommuniceerd dat het pensioen verlaagd kán worden, maar dat de kans daarop momenteel klein is. De kans dat het pensioen verhoogd kan worden, is in de nieuwe regeling iets groter dan in de huidige regeling.
Nabestaanden (partners en gewezen partners)	Hiervoor geldt hetzelfde als de gepensioneerden.
Nabestaanden (wezen)	Hiervoor geldt hetzelfde als de gepensioneerden. De wijziging van de leeftijd waarop een wees in aanmerking komt voor een wezenpensioen heeft geen invloed op de wezenpensioenen die al uitgekeerd worden.
Arbeidsongeschikte deelnemers die arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen	Hiervoor geldt hetzelfde als de gepensioneerden. Deze groep is bovendien bijzonder klein bij Bpf HiBiN. Zij vallen onder het overgangsrecht ⁹ en hebben daardoor recht op premievrijstelling.

⁹ Artikel 38c Wet LB

Gewezen partners	Het bijzonder partnerpensioen gaat over naar de SPR. Dit pensioen blijft in principe stabiel, vergelijkbaar met de uitkering van een pensioengerechtigde. Als een gewezen partner een aanspraak heeft op verevend ouderdomspensioen of een geconverteerd pensioen, gaat dit pensioen net zo mee schommelen als het verwachte pensioen van de deelnemer (bij wie verevend wordt of van wie een deel geconverteerd is tot een eigen recht op pensioen).
Werkgevers	Werkgevers moeten vanaf 1 januari 2026 elke maand strikter gegevens aanleveren. Mogelijk krijgen werkgevers vragen van werknemers. Die moeten zij zo eenvoudig mogelijk kunnen beantwoorden.
Vrijgestelde werkgevers	Vrijgestelde werkgevers moeten aantonen dat de regeling die zij aanbieden minstens gelijkwaardig is aan de SPR van Bpf HiBiN. Is dat niet het geval, dan moeten zij zich (weer) aansluiten bij Bpf HiBiN. Er bestaat echter geen recht op compensatie.

4. Communicatiedoelen en KPI's

4.1 Inleiding

Bpf HiBiN gaat communiceren over de (overgang naar de) SPR voor, tijdens en na de transitie. Zo wil het fonds de zorgen en onzekerheden die een nieuwe regeling met zich meebrengt beperken, zowel onder (groepen) deelnemers als onder de aangesloten werkgevers. Het bestaande vertrouwen in het fonds en het vertrouwen dat het opgebouwde pensioen blijft bestaan vormen daarvoor de basis. Uiteindelijk wil het fonds bereiken dat er realistische verwachtingen zijn over de hoogte van het pensioen in de SPR. Om die reden zijn voor de transitieperiode communicatiedoelen opgesteld.

4.2 Communicatiedoelen en KPI's deelnemers

De communicatiedoelen van Bpf HiBiN zijn opgebouwd rond de pijlers **kennis, houding en gedrag**. Deze pijlers zijn direct gekoppeld aan meetbare indicatoren (KPI's), zodat we het effect van communicatie kunnen volgen en bijsturen.

Om een nulmeting te verkrijgen, voert Bpf HiBiN in het voorjaar van 2026 een survey uit onder (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers (met bekende e-mailadressen). De vragenlijst is opgenomen in de bijlagen. De resultaten van deze nulmeting vormen de basis voor de metingen in 2026 en 2027.

De communicatie wordt gefaseerd ingezet en continu gemonitord en verbeterd. Afhankelijk van de uitkomsten kunnen doelen en aanpak worden bijgesteld (zie ook hoofdstuk 5). In de tabel hierna zijn de KPI's per fase in beeld gebracht.

Pijler	Fase: vóór transitie (tot 1-10-2026)	Fase: tijdens transitie (rondom omzetting)	Fase: na transitie (na 1-11-2026)
Kennis – algemeen	40% van de responderende deelnemers weet op hoofdlijnen wat er verandert in de pensioenregeling.	40% van de responderende pensioengerechtigden weet dat maatregelen zijn genomen om uitkeringen stabiel te houden, maar dat schommelingen mogelijk blijven.	Evaluatieonderzoek bevestigt dat kennisniveau behouden blijft of verder stijgt.
Kennis – persoonlijk	50% van de responderende deelnemers begrijpt wat de overgang naar de SPR voor hen persoonlijk betekent.	Herhaalmeting: bevestigen dat inzicht >50% blijft.	Behoud/incrementele groei van kennisniveau, afgemeten aan enquête na transitie.
Houding – informatie	50% van de responderende deelnemers is tevreden over de informatievoorziening van Bpf HiBiN.	75% van de responderende deelnemers is tevreden over beantwoording van individuele vragen.	Minimaal 75% tevredenheid over informatie en ondersteuning.
Gedrag – gebruik kanalen	≥ 5.000 unieke bezoekers op de speciale SPR-webpagina.	≥ 35% van de responderende deelnemers bezoekt de persoonlijke berekening in het deelnemersportaal.	Gebruik van portaal en site blijft >35% en groeit door toevoeging van nieuwe functionaliteiten.

4.3 Communicatiedoelen en KPI's werkgevers

Voor werkgevers is het doel om een **zachte landing naar de SPR** te creëren, zodat zij zo min mogelijk zorgen of vragen hebben over:

- de pensioenopbouw van hun werknemers;
- de hoogte van de premie;
- het proces van premieafdracht;
- andere vragen van henzelf of van hun werknemers.

Ook voor werkgevers en HR-medewerkers geldt dat pensioen geen dagelijks onderwerp is. Het raakt hen slechts op specifieke momenten, bijvoorbeeld bij pensionering van een medewerker. Daarom ligt de nadruk op duidelijke, toegankelijke en praktische communicatie.

De communicatiedoelen zijn opnieuw onderverdeeld in **kennis, houding en gedrag** en worden gefaseerd gemeten en bijgestuurd.

Pijler	Fase: vóór transitie (tot 1-10-2026)	Fase: tijdens transitie (rondom omzetting)	Fase: na transitie (na 1-11-2026)
Kennis – algemeen	50% van de responderende werkgevers weet op hoofdlijnen wat er verandert in de pensioenregeling.	50% van de responderende werkgevers weet waar ze actuele informatie kunnen vinden.	Evaluatieonderzoek bevestigt dat kennisniveau behouden blijft of verder stijgt.
Houding – informatie	50% van de responderende werkgevers is tevreden over de informatievoorziening vanuit Bpf HiBiN.	75% van de responderende werkgevers is tevreden over de beantwoording van individuele vragen rondom de SPR.	Minimaal 75% tevredenheid over informatie en ondersteuning.
Gedrag – gebruik kanalen	≥ 300 unieke bezoekers hebben de speciale werkgeverspagina over de SPR bezocht.	Werkgevers maken gebruik van de toolkit en verwijzen medewerkers naar de deelnemerssite.	Aanhoudend gebruik van toolkit en website; >50% van de werkgevers blijft actief informatie raadplegen.

5. Communicatie: fasering en uitvoering

5.1 Boodschap deelnemers

De belangrijkste vraag van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden is *'Wat betekent de overgang naar de SPR voor mij?'* Om die vraag te beantwoorden, kiest Bpf HiBiN voor gefaseerde communicatie, van 'algemeen en informeren' naar 'specifiek en activeren'.

5.2 Fasering

De communicatie verloopt in drie hoofdfases. Elke fase heeft eigen doelen, KPI's, kernboodschappen en middelen.

Fase 1 – Bewust worden & oriënteren

Periode

Vanaf nu tot zes maanden voor transitie.

Doelen:

- algemene bekendheid creëren over de komst van de nieuwe regeling;
- duidelijk maken dat er veranderingen komen, maar ook dat sommige zaken hetzelfde blijven;
- vertrouwen opbouwen in het proces.

Fase 2 – Verdiepen

Periode

Zes maanden voor transitie tot drie maanden erna.

Doelen:

- uitleg geven over concrete gevolgen voor persoonlijke situatie;
- faciliteren dat deelnemers zelf hun gegevens controleren (via MijnBpfHiBiN);
- actief beantwoorden van vragen via verschillende kanalen.

Fase 3 – Accepteren & eigen maken

Periode

Vanaf drie maanden na transitie.

Doelen:

- bevestigen dat transitie goed is verlopen;
- nieuwe regeling verankeren in communicatie en gedrag deelnemers;
- ondersteuning bieden bij nieuwe keuzes of vragen.

5.3 Uitvoering per fase

Het is de bedoeling dat Bpf HiBiN per 1 oktober 2026 overgaat naar de SPR. Dit betekent dat de onderstaande data bij uitstel veranderen.

Bpf HiBiN zet de volgende communicatiemiddelen en onderstaande boodschappen in, verdeeld over drie fasen:

1. *Bewust worden & oriënteren*

Tot 1 oktober 2026

'Bpf HiBiN werkt vanaf 1 oktober 2026 volgens de solidaire premiereregeling (SPR). We beschermen wat we belangrijk vinden: een pensioen voor iedereen, ook straks. Veel blijft hetzelfde. Bpf HiBiN houdt u op de hoogte van de stappen die we nemen en wat dit voor u persoonlijk betekent. Op [link kennispagina] leest u meer.'

Tot 1 april 2026

'De nieuwe solidaire premiereregeling (SPR) van Bpf HiBiN is bekend. Bekijk deze op [link kennispagina].'

2. *Verdiepen*

Van 1 april tot 1 september 2026

'Op 1 oktober 2026 gaat uw pensioen over naar de solidaire premiereregeling (SPR). Uiterlijk 1 september 2026 stuurt Bpf HiBiN u een voorlopig overzicht van uw vernieuwde pensioen samen met het pensioenoverzicht dat u elk jaar van ons krijgt (UPO). Op dit voorlopige overzicht staat onder andere het pensioen dat we voor u en uw nabestaanden verwachten in de SPR. [Indien technisch mogelijk aangevuld met: Een volledig overzicht vindt u vanaf dan in [MijnBpfHiBiN](#).]'

Van 1 september tot 1 oktober 2026

'Vanaf 1 oktober 2026 gaat uw pensioen over naar de SPR. [Indien technisch mogelijk aangevuld met: Bekijk in [MijnBpfHiBiN](#) wat we verwachten dat dit betekent voor uw pensioen.]'

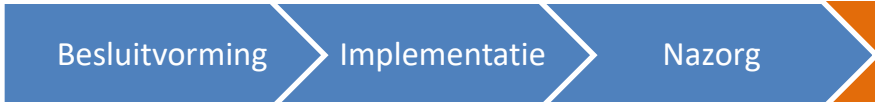
3. *Accepteren en eigen maken*

Tot april 2027

'Uw pensioen is overgegaan naar de SPR. Vanaf nu ziet u in [MijnBpfHiBiN](#) wat dit betekent voor uw pensioen. Ook sturen we u een definitief transitieoverzicht waarop u dat ziet. Vragen? Ga naar www.bpfhibin.nl of neem contact met ons op.'

5.4 Overzicht communicatiemiddelen per fase

In onderstaande tabel zijn per periode/fase de verschillende fases en communicatiemiddelen opgenomen.

Periode	Oktober 2025 – april 2026	April 2026 – oktober 2026	Oktober 2026 – april 2027
Fase			
Beschikbare informatie	<i>Digitale middelen:</i> - Kennispagina - MijnBpfHiBiN - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Bijeenkomsten 'Bijna met Pensioen'	<i>Digitale middelen:</i> - Kennispagina - MijnBpfHiBiN - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Bijeenkomsten 'Bijna met Pensioen'	<i>Digitale middelen:</i> - Kennispagina - MijnBpfHiBiN - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Bijeenkomsten 'Bijna met Pensioen'
Actief verstrekte informatie	<i>Digitale middelen:</i> - Nieuwsbrieven - E-mails <i>Fysieke middelen:</i> - Brieven	<i>Digitale middelen:</i> - Nieuwsbrieven - E-mails - Voorlopig transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Brieven - Voorlopig transitieoverzicht	<i>Digitale middelen:</i> - Nieuwsbrieven - E-mails - Definitief transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Brieven - Definitief transitieoverzicht

5.5 Overzicht boodschap, doel en middelen deelnemers per fase

In onderstaande tabel zijn per periode/fase de boodschap doel en middelen opgenomen.

Periode	Oktober 2025 – april 2026	April 2026 – oktober 2026	Oktober 2026 – april 2027
Fase			
Doel en hoofd-boodschap	Begrip en kennis bevorderen <i>'We beschermen wat we belangrijk vinden: een goed pensioen voor iedereen, ook straks. Veel blijft hetzelfde.'</i>	Inzicht en houvast bieden: <i>'Hierbij ontvangt u een voorlopig overzicht van wat de nieuwe regels voor pensioen naar verwachting voor uw pensioen betekenen.'</i>	Inzicht en duidelijkheid in nieuwe situatie bieden: <i>'Uw (opgebouwde) pensioen is nu omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Hierbij ontvangt u het definitieve overzicht van wat de nieuwe regels voor uw pensioen betekenen.'</i>
Actieve deelnemers	Deelboodschap: <i>'Pensioen is en blijft een waardevolle arbeidsvoorwaarde + inhoud vernieuwde regeling.'</i> Digitale middelen: - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - LinkedIn Fysieke middelen: - Contact bestuursbureau - Contact werkgever - (Proces)brieven	Deelboodschap: <i>'We doen de overgang naar de nieuwe pensioenregeling stap voor stap. Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN.'</i> Digitale middelen: - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - LinkedIn - Voorlopig transitieoverzicht Fysieke middelen: - Contact bestuursbureau - Contact werkgever - (Proces)brieven - Voorlopig transitieoverzicht	Deelboodschap: <i>'Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN. Hier kunt u terecht met uw vragen.'</i> Digitale middelen: - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - LinkedIn - Definitief transitieoverzicht Fysieke middelen: - Contact bestuursbureau - Contact werkgever - (Proces)brieven - Definitief transitieoverzicht

Pensioen-gerechtigden	<i>Deelboodschap:</i> 'Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: inhoud nieuwe regeling (verschillen en overeenkomsten).' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven	<i>Deelboodschap:</i> 'We doen de overgang naar de nieuwe pensioenregeling stap voor stap. Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Voorlopig transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Voorlopig transitieoverzicht	<i>Deelboodschap:</i> 'Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN en op uw betaalspecificatie. Hier kunt u terecht met uw vragen.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Definitief transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Definitief transitieoverzicht
Gewezen deelnemers	<i>Deelboodschap:</i> 'Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: inhoud nieuwe regeling (verschillen en overeenkomsten).' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven	<i>Deelboodschap:</i> 'We doen de overgang naar de nieuwe pensioenregeling stap voor stap. Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Voorlopig transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Voorlopig transitieoverzicht	<i>Deelboodschap:</i> 'Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN. Hier kunt u terecht met uw vragen.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Definitief transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Definitief transitieoverzicht

Arbeids- ongeschikten met premie- vrijstelling	<i>Deelboodschap:</i> 'Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: inhoud nieuwe regeling (verschillen en overeenkomsten).' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven	<i>Deelboodschap:</i> 'We doen de overgang naar de nieuwe regeling stap voor stap. Dit wordt straks uw verwachte maandelijkse pensioen.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Voorlopig transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Voorlopig transitieoverzicht	<i>Deelboodschap:</i> 'Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN en op uw betaalspecificatie. Hier kunt u terecht met uw vragen.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Definitief transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Definitief transitieoverzicht
Nabestaanden (partner en wezen)	<i>Deelboodschap:</i> 'Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: inhoud nieuwe regeling (verschillen en overeenkomsten).' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven	<i>Deelboodschap:</i> 'We doen de overgang naar de nieuwe regeling stap voor stap. Dit wordt straks uw verwachte maandelijkse pensioen.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Voorlopig transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Voorlopig transitieoverzicht	<i>Deelboodschap:</i> 'Bekijk uw pensioen in MijnBpfHiBiN en op uw betaalspecificatie. Hier kunt u terecht met uw vragen.' <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN - Nieuwsbrief - Definitief transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Definitief transitieoverzicht

Ex-partners	<i>Deelboodschap:</i> <i>Inhoud nieuwe regeling</i> <i>Digitale middelen:</i> - Website <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven	<i>Deelboodschap:</i> <i>'We doen de overgang naar de nieuwe regeling stap voor stap. Dit verandert er voor u.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - Website - MijnBpfHiBiN (ex-partner met conversie) - Voorlopig transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Voorlopig transitieoverzicht	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Zo werkt het.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - Website - MijnBpfHiBiN (ex-partner met conversie) - Definitief transitieoverzicht <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - (Proces)brieven - Definitief transitieoverzicht
Bijzondere doelgroepen (zie 3.6)		<i>Deelboodschap:</i> <i>'We doen de overgang naar de nieuwe regeling stap voor stap. De vernieuwde regeling heeft straks impact op uw pensioen.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Brieven	<i>Deelboodschap:</i> <i>'De nieuwe regeling heeft gevolgen voor uw pensioenbedrag.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - MijnBpfHiBiN <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Brieven

5.6 Kernboodschappen per persona per fase

Persona	Fase 1 – Bewust worden & oriënteren	Fase 2 – Verdiepen	Fase 3 – Accepteren & eigen maken
Peter (63)Gepensioneerde	“Er komt een nieuw pensioenstelsel. Uw uitkering blijft maandelijks komen, maar kan soms iets stijgen of dalen.”	“Dit is wat de overgang betekent voor uw huidige pensioenuitkering.”	“Uw pensioen is overgezet. Zo blijft u op de hoogte van veranderingen.”
Fatima (45)Actieve deelnemer	“Uw pensioen verandert, maar blijft voor u persoonlijk goed geregeld.”	“Dit betekent de nieuwe regeling voor uw opbouw en toekomstige uitkering.”	“Zo leest u eenvoudig uw pensioenoverzicht in het nieuwe stelsel.”
Jan (28) Jonge deelnemer	“Nieuw pensioenstelsel kan gunstig zijn voor jongere deelnemers.”	“Check nu uw persoonlijke gegevens en opbouw in MijnBpfHiBiN.”	“Zo haalt u voordeel uit de nieuwe mogelijkheden.”
Karin (54)Nabestaande	“Uw rechten als nabestaande blijven beschermd.”	“Dit is het effect van de overgang op uw uitkering.”	“Uw uitkering is veiliggesteld in het nieuwe stelsel.”
Lisa (33)Werkgever/HR	“Het pensioen voor uw werknemers verandert.”	“Zo kunt u uw werknemers eenvoudig informeren.”	“Uw werknemers zijn over, zo blijft u hen goed ondersteunen.”

5.7 Overzicht boodschap en middelen werkgevers per fase

In onderstaande tabel zijn per fase de boodschap, het doel en de middelen opgenomen.

Periode	Oktober 2025 – april 2026		April 2026 – oktober 2026	Oktober 2026 – april 2027
Fase				
Doel	Begrip en kennis bevorderen	Inzicht en houvast bieden	Uitvoering en nazorg	
Hoofd-boodschap werkgever: <i>'Pensioen goed geregeld bij Bpf HiBiN'</i>	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Pensioen is en blijft een waardevolle arbeidsvoorwaarde.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - Nieuwsbrief - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Werkgeversbijeenkomsten	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Hoe hoog is straks de pensioen-premie?'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - Nieuwsbrief - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Werkgeversbijeenkomsten	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Pensioen is een waardevolle arbeidsvoorwaarde.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - Nieuwsbrief - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Werkgeversbijeenkomsten	
Hoofd-boodschap HR-medewerker: <i>'Altijd op de hoogte'</i>	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Hier vindt u de meest actuele informatie, inclusief: inhoud nieuwe regeling (verschillen en overeenkomsten).'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - Nieuwsbrief - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Werkgeversbijeenkomsten	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Zo helpt u uw werknemers.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - Nieuwsbrief - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Werkgeversbijeenkomsten	<i>Deelboodschap:</i> <i>'Hier kunt u terecht met uw vragen.'</i> <i>Digitale middelen:</i> - E-mail - Website - Nieuwsbrief - LinkedIn <i>Fysieke middelen:</i> - Contact bestuursbureau - Werkgeversbijeenkomsten	

5.8 Communicatie bij life-events vlak voor of na transitie naar SPR

Life-events zoals een baanwissel, huwelijk, (echt)scheiding, (vroeg)pensioen of overlijden kunnen grote financiële gevolgen hebben bij de transitie naar de SPR. Bpf HiBiN heeft de taak om deelnemers hierover goed te informeren, maar het is een uitdaging om de juiste boodschap op het juiste moment over te brengen. Voor deze groep is daarom een aparte aanpak bepaald. Deze richt zich op hoe Bpf HiBiN deelnemers en werkgevers proactief informeert over de gevolgen van deze gebeurtenissen.

5.9 Doelstellingen communicatie life-events en SPR

De doelstellingen voor de communicatie bij life-events rond de transitie naar de SPR zijn als volgt:

- bewustwording creëren over de impact van life-events op pensioen tijdens de transitiefase;
- transparantie bieden over de mogelijke financiële gevolgen en beschikbare keuzes;
- deelnemers activeren om zich goed te informeren en indien nodig advies in te winnen;
- werkgevers ondersteunen bij het informeren van werknemers over deze impact.

5.10 Communicatieaanpak per life-event

Bpf HiBiN hanteert de volgende aanpak voor onderstaande life-events:

Baanwissel

- Deelnemers en werkgevers informeren via de website en nieuwsbrieven over de impact van een baanwissel op pensioenaanspraken, compensatie door afschaffen doorsneesystematiek.
- Specifieke pagina op de kennispagina met een 'checklist bij baanwissel'.
- Verwijzing naar relevante websites voor werkgevers om werknemers te informeren.
- Bijeenkomsten organiseren voor deelnemers en (HR-medewerkers) werkgevers.

(Vroeg)pensioen

- Deelnemers en werkgevers informeren via de website en nieuwsbrieven over de gevolgen van pensionering voor of na de transitie.
- Gepersonaliseerde mailing naar 60-plussers over de gevolgen van pensionering voor of na de transitie.
- Inzet bestuursbureau voor persoonlijke ondersteuning via teams of op locatie.

Huwelijk of nieuwe relatie

- Deelnemers en werkgevers via de website en nieuwsbrieven voorzien van informatie over de invloed van een huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenwonen op pensioen.
- Persoonlijke berichten via MijnBpfHiBiN met informatie over partnerpensioen.

Scheiding

Deelnemers en werkgevers via de website en nieuwsbrieven voorzien van informatie over de verevening en verdeling van pensioenaanspraken bij scheiding.

Overlijden

- Nabestaandenpensioen: deelnemers en werkgevers via de website en nieuwsbrieven uitleg geven over verschillen partner- en wezenpensioen tussen de huidige en nieuwe regeling.
- Telefonische ondersteuning en persoonlijke begeleiding aanbieden aan nabestaanden (partner en/of wezen).

Naast de hiervoor genoemde life-events houden we ook de vinger aan de pols voor de gevolgen bij de volgende gebeurtenissen in de werk- en privésituatie:

- een deelnemer gaat meer of minder werken;
- een deelnemer wordt werkloos;
- partner overlijdt / ex-partner overlijdt;
- een deelnemer gaat met (deeltijd)pensioen;
- een deelnemer koopt het pensioen onder de afkoopgrens af;
- een zeer klein pensioen vervalt;
- een deelnemer wordt arbeids(on)geschikt(er);
- het pensioen wordt niet opgevraagd;
- een deelnemer beëindigt samenwonen;
- een pensioengerechtigde gaat scheiden / beëindigt samenwonen.;
- een deelnemer gaat tijdelijk met verlof;
- de pensioenuitkering wijzigt (hoog-laag);
- een deelnemer verhuist in of naar het buitenland.

5.11 Middelen life-events

Bpf HiBiN zet de volgende middelen in voor de communicatie over life-events:

- Digitale communicatie deelnemers: updates via e-mail/MijnBpfHiBiN, nieuwsbrieven en de website.
- Digitale communicatie werkgevers: informatie en ondersteuningsmaterialen voor HR en werkgevers via e-mail, nieuwsbrieven en de website.
- Fysieke communicatie: brieven voor deelnemers zonder digitaal contact.
- Bijeenkomsten en webinars: speciaal voor deelnemers, werkgevers en HR-medewerkers.

5.12 Tijdslijn communicatie life-events

Bpf HiBiN hanteert de volgende tijdslijn voor de communicatie over life-events:

Periode	Actie
Oktober 2025	Publicatie van life-eventsinformatie op website en werkgeversportaal
Januari/februari 2026	Start voorlichtingscampagne: centrale werkgeversbijeenkomst
Maart 2026	Eerste bijeenkomsten
April 2026	Extra communicatie naar gewezen deelnemers en bijna-gepensioneerden
Juni/juli 2026	Herinneringscampagne met persoonlijke e-mails

5.13 Evaluatie en bijsturing

Deelnemers en werkgevers worden tijdig worden geïnformeerd over de impact van life-events op hun pensioen tijdens de transitiefase. Bpf HiBiN evalueert de informatie als volgt:

- monitoren van statistieken: hoeveel deelnemers lezen de informatie en nemen contact op?
- korte enquêtes bij deelnemers en werkgevers over de effectiviteit van de communicatie.
- bijsturing op basis van ontvangen feedback en vragen van deelnemers.

5.14 Communicatie deelnemers

Bpf HiBiN zet zowel online als offline middelen in, maar focust op digitale communicatie. Een analyse van het deelnemersbestand laat zien dat van 26,18% van de totale doelgroep een geldig e-mailadres beschikbaar is.

Uitkomsten van de deelnemersenquêtes laten echter steeds zien dat een overgrote meerderheid een voorkeur heeft voor digitale communicatie. Er is ook oog voor de digitaal minder vaardige deelnemer. Deelnemers die post liever niet digitaal ontvangen, krijgen de wettelijk verplichte communicatie per brief. Ook videobellen (via Microsoft Teams), een persoonlijke belafsprake en een persoonlijke afspraak op het kantoor in Etten-Leur behoren sinds maart 2025 tot de mogelijkheden. Op die manier zorgen we ervoor dat iedereen op een toegankelijke manier toegang krijgt tot de geboden informatie.

Om te zorgen dat alle deelnemers de informatie begrijpen, zijn de teksten op B1-niveau geschreven en ondersteunen we die waar dat kan met visuele middelen.

Bpf HiBiN communiceert via bestaande middelen en kanalen en vult die vanaf najaar 2025 aan met een nieuwsbrief. Deze wordt verstuurd op belangrijke momenten. De transitiefase naar de SPR is een goed startmoment.

5.15 Communicatie werkgevers

Deze communicatie verloopt volledig digitaal en met een berichtnotificatie via het werkgeversportaal. Omdat ook professionals teksten liever op B1-niveau lezen¹⁰, hanteert Bpf HiBiN dat ook voor de communicatie richting werkgevers.

Bpf HiBiN communiceert via bestaande middelen en kanalen en vult ook die vanaf najaar 2025 aan met een nieuwsbrief die wordt verstuurd op belangrijke momenten. De transitiefase naar de SPR is een goed startmoment.

5.16 Communicatietoolkit voor werkgevers

De communicatie naar de deelnemer vanuit het fonds en vanuit de werkgever zijn zoveel mogelijk met elkaar in lijn. De werkgever communiceert ook met deelnemers over de nieuwe pensioenregeling. De inhoud en planning van communicatie wordt met elkaar afgestemd. Met de werkgevers(organisatie) worden bijeenkomsten georganiseerd, zodat de boodschap vanuit het fonds en vanuit de werkgever eenduidig wordt verteld.

Bpf HiBiN stelt daarvoor een basistoolkit beschikbaar om werkgevers en andere betrokkenen te ondersteunen bij hun communicatie richting deelnemers. Het doel van deze toolkit is zoals gezegd om te borgen dat alle partijen **een eenduidige boodschap** communiceren, in dezelfde taal en stijl, in lijn met het communicatiebeleid van Bpf HiBiN.

¹⁰ <https://www.communicatierijk.nl/vakkennis/rijkswebsites/aanbevolen-richtlijnen/taalniveau-b1>

Doel van de basistoolkit

- Zorgen voor **eenduidige en begrijpelijke communicatie**.
- Werkgevers en HR-afdelingen **ontzorgen** bij hun informatieplicht.
- Deelnemers snel en duidelijk inzicht geven in de essentie van de transitie.

Inhoud van de basistoolkit

De basistoolkit bestaat uit drie onderdelen:

1. **Kernboodschappenkaart (1 A4; de tekst is opgenomen als bijlage)**
 - o Overzicht van 3 - 5 hoofdboodschappen.
 - o Korte Q&A met veelgestelde vragen en antwoorden.
 - o Vermelding van wat *niet* gezegd moet worden (valkuilen).
2. **Infographic/visual (1 pagina)**
 - o Eenvoudige tijdlijn van de transitie in drie fasen: bewust worden → verdiepen → accepteren.
 - o In kleur, volgens de huisstijl van Bpf HiBiN.
3. **Voorbeeldtekst (1 template)**
 - o Korte tekst die werkgevers kunnen gebruiken in een nieuwsbrief of op intranet.
 - o Met een standaardverwijzing naar de website van Bpf HiBiN voor detailinformatie.

Uitbreiding

De toolkit vormt een basis en wordt indien nodig **stapsgewijs uitgebreid** met aanvullende middelen. Dit gebeurt in overleg met werkgevers en zodra de informatiebehoefte groter wordt richting het transitiemoment.

5.17 Klachten-en geschillenregeling

Bpf HiBiN heeft een klachten- en geschillenregeling die is opgesteld volgens de gedragslijn 'Goed omgaan met klachten'¹¹ van de Pensioenfederatie. De (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen eenvoudig laten weten dat zij ergens ontevreden over zijn of een klacht indienen, bijvoorbeeld via de website¹².

Ook het bestuur van Bpf HiBiN is betrokken bij het klachten- en geschillenproces. Het fonds stelt periodiek een klachtenrapportage op en verwerkt die in het jaarlijkse bestuursverslag.

5.18 Aanpak bij uitstel transitiedatum

Mocht Bpf HiBiN besluiten de transitiedatum van 1 oktober 2026 uit te stellen, dan zal dit vóór het verstrekken van de eerste berekening over de hoogte van de (verwachte) pensioenen voor en na de transitie naar de SPR gebeuren.

Bpf HiBiN informeert in dat geval alle belanghebbenden via de volgende middelen:

- Kennispagina website;
- Nieuwsbericht website;
- Nieuwsbericht LinkedIn;
- Nieuwsbrief;
- E-mail/brief.

¹¹ <https://www.pensioenfederatie.nl/website/publicaties/gedragslijn/gedragslijn-goed-omgaan-met-klachten>

¹² <https://deelnemers.bpfhibin.nl/contact/klachten/>

6. Beheersmaatregelen informatie over pensioen

6.1 Algemeen

Belangrijk is dat alle informatie over het pensioen, het daarbij behorende proces bij Bpf HiBiN in de huidige als in de nieuwe situatie correct is. Hieronder staat hoe dit geborgd is.

6.2 Algemene communicatie en proces

De directeur van het bestuursbureau is verantwoordelijk voor de controle van de communicatie op juistheid en volledigheid. Indien van toepassing en als andere disciplines nodig zijn (intern of extern), worden deze hier ook bij betrokken.

Gemerged e-mails en brieven

Het bestuursbureau controleert gemerged communicatie steekproefsgewijs op juistheid en volledigheid.

UPO's

Het UPO wordt direct gegenereerd vanuit het pensioenadministratiesysteem van Bpf HiBiN. Het bestuursbureau controleert de gegevens en bedragen op het UPO steekproefsgewijs. Als er afwijkingen zijn, wordt uitgezocht wat de oorzaak is en worden alle UPO's gecontroleerd die geraakt zouden kunnen worden bekeken. In 2024 waren er geen bevindingen.

URM-berekeningen

De actuaris maakt de URM-berekeningen volgens de geldende wet- en regelgeving. Het proces is geautomatiseerd, zodat alle data uit de pensioenadministratie worden overgenomen.

6.3 Datakwaliteit en controles voor invaren pensioenaanspraken en pensioenrechten

Omdat Bpf HiBiN op verzoek van sociale partners de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten gaat invaren naar de SPR en het nieuwe pensioenstelsel, moet de datakwaliteit vóór, tijdens en na het invaren aantoonbaar worden gemaakt. De datakwaliteit is belangrijk voor een juiste omzetting van pensioenaanspraken naar pensioenvermogens.

Om de datakwaliteit te waarborgen maakt Bpf HiBiN gebruik van de good practices en guidances die door de DNB en in de sector beschikbaar zijn gesteld. De concrete invulling van het onderwerp 'datakwaliteit' volgt onder andere de richtlijnen uit het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Het Kader Datakwaliteit is een initiatief om fondsen te helpen bij het aantoonbaar maken van de datakwaliteit vóór invaren. Het Kader Datakwaliteit onderscheidt zes fasen met daarbinnen verschillende uit te voeren stappen:

- Fase 1: Opzet datakwaliteit
- Fase 2: Risico-inventarisatie en -beoordeling
- Fase 3: Data-analyses en deelwaarnemingen
- Fase 4: Rapportage en beoordeling
- Fase 5: Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant (AUP)
- Fase 6: Besluit over datakwaliteit voor invaren

De daarbij behorende werkzaamheden zijn door Bpf HiBiN uitgevoerd en worden in het implementatieplan nader toegelicht.

7. Effectmeting en evaluatie

7.1 Algemeen

Bpf HiBiN stelt op verschillende manieren en momenten vast of de communicatie het gewenste effect heeft. Als dat nodig is, bijvoorbeeld door onverwachte gebeurtenissen, wordt de communicatie aangepast.

7.2 Methoden van meten en evalueren

Als het bestuursbureau signalen ontvangt dat de communicatie niet duidelijk is of vragen oproept, wordt deze onderzocht en zo nodig bijgesteld. Daarnaast worden statistieken van het gebruik van de websites en de portalen bijgehouden.

Aan de digitale communicatie wordt geregeld een korte vraag toegevoegd waarop de ontvanger kan reageren. Aan de hand van de reacties kan de communicatie worden aangepast.

Twee maal (in september 2026 en september 2027) wordt aan de hand van een online enquête gemeten wat de kennis en houding rondom pensioen in het algemeen en de SPR is. De doelen die beschreven staan in dit communicatieplan worden getoetst bij de actieve deelnemers, de pensioengerechtigden en de werkgevers.

Bijlage 1. Missie, visie en strategie

Missie

Bpf HiBiN voert op professionele wijze en zonder winstoogmerk de door sociale partners van de sector van de handel in bouwmaterialen gemaakte afspraken over pensioen uit. Daarbij zijn de volgende kernwaarden van belang:

- maatschappelijke betrokkenheid, waarbij gestreefd wordt naar waardecreatie op lange termijn;
- eenvoud en begrijpelijkheid;
- kostenefficiënt;
- evenwichtige belangenafweging;
- voldoen aan wet- en regelgeving.

Visie

Bpf HiBiN wil voor alle (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers binnen de sector handel in bouwmaterialen een betrouwbaar, toekomstbestendig en klantgericht fonds zijn, met een kwalitatief hoog niveau van dienstverlening en waarbij maatschappelijke verantwoordelijkheid van groot belang is. Verantwoord beleggen door het rekening houden met milieu, sociale en governance overwegingen (ESG-factoren), draagt bij aan de langetermijndoelstelling van het fonds. De kosten voor het uitvoeren van de pensioenregeling zijn zowel voor het vermogensbeheer als het pensioenbeheer zo laag mogelijk.

Door te streven naar uniformiteit en eenvoud van de pensioenregeling en pensioenuitvoering, kunnen kosten op de lange termijn onder controle worden gehouden en kunnen samenwerkingsmogelijkheden worden gecreëerd. De transparante communicatie aan (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers is gericht om realistische verwachtingen te scheppen, en pensioenbewustzijn te ontwikkelen.

Strategie

Om de missie en visie te realiseren hanteert Bpf HiBiN de volgende strategie voor onderstaande drie aandachtsgebieden:

Dienstverlening en klantgerichtheid

- streven naar een hoogwaardige (data)kwaliteit van de pensioenadministratie en dienstverlening, waarbij klachten en geschillen tot een minimum worden beperkt;
- juiste, herkenbare en duidelijke (digitale) communicatie aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden;
- begeleiding van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden bij het maken van passende pensioenkeuzes;
- het ontzorgen van werkgevers op administratief gebied;
- proactief ondersteunen van de sociale partners, werkgevers en deelnemers, zodat deze belanghebbenden goed geïnformeerd zijn en de juiste besluiten kunnen nemen.

Professionele organisatie

- bestuur en bestuursbureau van Bpf HiBiN zijn en blijven op hun (wettelijke) taak berekend om de doelstellingen van het fonds te realiseren en geloven in het zelfstandig beheren van de pensioenadministratie en het aansturen van uitbestedingspartijen voor het vermogensbeheer;
- uitbestedingspartijen worden zorgvuldig uitgekozen en periodiek gemonitord en geëvalueerd;
- het periodiek toetsen van de kosten met vergelijkbare (bedrijfstak)pensioenfondsen;
- de besluiten van Bpf HiBiN zijn gebaseerd op solidariteit, evenwichtige belangenafweging en maatschappelijke gevolgen;
- op basis van vastgestelde investment beliefs streven naar een optimale verhouding tussen risico, kosten, ESG-factoren en passende beleggingsopbrengsten om het vermogen te laten renderen;
- in vergelijking met fondsen van dezelfde omvang, groeien naar de classificatie 'Bijdrager (CO2-en ESG-doelstellingen)' en bewegen richting de classificatie 'Voorloper (best-in-class)' als het gaat om verantwoord beleggen. Engagement heeft daarbij de voorkeur boven uitsluiting;
- blijven innoveren om tot een betere uitvoering van de pensioenregeling te komen.

Toekomst

- samenwerking met sociale partners om op korte en lange termijn de betaalbaarheid, de veranderingen en vereenvoudigingen van de (nieuwe) pensioenregeling te kunnen sturen;
- periodiek evalueren of het huidige paritaire bestuursmodel en uitvoeringsmodel van Bpf HiBiN toekomstbestendig is;
- een open blik voor samenwerkingsmogelijkheden of schaalvergroting.

Bijlage 2. Vragenlijst deelnemers

Onderstaand is de vragenlijst opgenomen van de nulmeting onder de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Welkom bij deze enquête

Nederland krijgt een nieuw pensioenstelsel. Daardoor gaan de pensioenregels veranderen, ook voor Bpf HiBiN. Bpf HiBiN stapt per 1 oktober 2026 over naar een nieuwe pensioenregeling.

In deze vragenlijst onderzoeken we uw kennis en houding ten opzichte als het gaat om die overgang. En hoe we de communicatie kunnen verbeteren. Uw antwoorden blijven anoniem. We gebruiken ze alleen om u nog beter te kunnen informeren en helpen.

1. We beginnen gelijk met de eerste vraag:
Nederland krijgt een nieuw pensioenstelsel. Daardoor gaan de pensioenregels veranderen, ook voor Bpf HiBiN. Bpf HiBiN gaat over naar een solidaire premieregeling (SPR).

Welke van de volgende stellingen past het beste bij u?
 - ☐ Ik wist niet dat er een nieuwe pensioenregeling komt [>> Vraag 5]
 - ☐ Ik weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt, maar ik weet niet wat er gaat veranderen [>> Vraag 5]
 - ☐ Ik weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt en ik weet ongeveer wat er gaat veranderen
 - ☐ Ik weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt en ik weet goed wat er gaat veranderen
2. Welke van de volgende stellingen past het beste bij u als u denkt aan de nieuwe pensioenregeling?
 - ☐ Ik sta positief tegenover de nieuwe pensioenregeling
 - ☐ Ik sta neutraal tegenover de nieuwe pensioenregeling
 - ☐ Ik sta negatief tegenover de nieuwe pensioenregeling
3. Als u denkt aan uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling, zijn de volgende stellingen dan waar of niet waar?
 - ☐ Er is een buffer om risico's te delen
 - ☐ Het pensioen beweegt mee met de economie
 - ☐ Aan de AOW-uitkering verandert nu niets
 - ☐ Pensioenuitkeringen kunnen per jaar veranderen
4. Welke van de volgende stellingen zijn volgens u waar over uw pensioen in de nieuwe pensioenregeling?
 - ☐ Mijn werkgever en ik zetten samen geld opzij voor mijn pensioen
 - ☐ Mijn pensioen is gegarandeerd
 - ☐ Ik bouw pensioen op voor mijzelf
 - ☐ Ik ontvang pensioen zolang ik leef
 - ☐ Bpf HiBiN zet maatregelen in om mijn pensioenuitkering stabiel te houden

5. U krijgt in de nieuwe pensioenregeling meer inzicht in uw persoonlijk pensioen. U kunt bijvoorbeeld zien wat de inleg van u en uw werkgever aan pensioenkapitaal oplevert. Hiermee wordt uw pensioen persoonlijker en transparanter.

Gaat het goed met de economie? Dan kan uw pensioen straks sneller omhoog. Gaat het economisch slechter? Dan kan uw pensioen ook omlaaggaan. Het pensioen wordt dus beweeglijker.

De nieuwe regels zorgen er óók voor dat uw pensioen zo stabiel mogelijk blijft. Bijvoorbeeld door een gezamenlijke buffer. Dat wordt solidariteit genoemd. Als het economisch tegenzit wordt het door een buffer tijdelijk opgevangen.

Hoeveel vertrouwen hebt u in de nieuwe pensioenregeling van Bpf HiBiN?

- ☐ Zeer veel
- ☐ Veel
- ☐ Neutraal
- ☐ Weinig
- ☐ Zeer weinig
- ☐ Weet ik niet

6. Is het voor u duidelijk waar u met uw vragen over de nieuwe pensioenregeling terecht kunt?

- ☐ Volledig duidelijk
- ☐ Redelijk duidelijk
- ☐ Onduidelijk

7. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

- Ik begrijp wat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor mij persoonlijk betekent
 - ☐ Helemaal mee eens
 - ☐ Een beetje mee eens
 - ☐ Niet mee eens
- Bpf HiBiN handelt in mijn belang
 - ☐ Helemaal mee eens
 - ☐ Een beetje mee eens
 - ☐ Niet mee eens

8. Hoe tevreden bent u over:

- de informatie die u krijgt vanuit Bpf HiBiN over de nieuwe pensioenregeling?
 - ☐ Tevreden
 - ☐ Een beetje tevreden
 - ☐ Ontevreden, want ...
- de manier waarop u vragen kunt stellen aan Bpf HiBiN over de nieuwe pensioenregeling?
 - ☐ Tevreden
 - ☐ Een beetje tevreden
 - ☐ Ontevreden, want ...

9. Welk gevoel heeft u over de nieuwe pensioenregeling?
- Compleet gerust
 - Redelijk gerust
 - Neutraal
 - Een beetje ongerust
 - Erg ongerust
10. Weet u dat u met zorgen of vragen over de vernieuwde pensioenregeling terecht kunt bij Bpf HiBiN via telefoon (076 – 764 05 46) en e-mail (info@bpfhibin.nl)?
- Ja, dat weet ik
 - Nee, dat wist ik nog niet
11. Als u zich zorgen maakt over de nieuwe pensioenregeling, welke zorgen of vragen heeft u dan?
Antwoord: ...
12. We zijn bij de laatste twee vragen.
- Als u denkt aan de nieuwe pensioenregeling, welke van de volgende stellingen past dan het beste bij u?
- Ik heb meer vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling
 - Ik heb evenveel vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling als in de huidige pensioenregeling
 - Ik heb minder vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling
13. Kunt u uitleggen waarom?
Antwoord: ...

Bedankt voor uw deelname!

Bijlage 3. Vragenlijst werkgevers

Onderstaand is de vragenlijst opgenomen van de nulmeting onder werkgevers.

Welkom bij deze enquête

Nederland krijgt een nieuw pensioenstelsel. Daardoor gaan de pensioenregels veranderen, ook voor Bpf HiBiN. Bpf HiBiN stapt per 1 oktober 2026 over naar een nieuwe pensioenregeling: de **Solidaire Premieregeling (SPR)**. In deze vragenlijst onderzoeken we uw kennis en houding ten opzichte van deze transitie en hoe we de communicatie voor werkgevers kunnen verbeteren.

Uw antwoorden blijven anoniem en worden uitsluitend gebruikt om de informatievoorziening en ondersteuning voor werkgevers te optimaliseren.

Algemene kennis en informatiebronnen

1. **Bent u op de hoogte van de overgang naar de SPR?**
 - ☐ Ja, ik ben goed op de hoogte van de veranderingen
 - ☐ Ja, ik heb erover gehoord, maar weet niet precies wat het inhoudt
 - ☐ Nee, ik wist hier niets van
2. **Waar heeft u informatie over de nieuwe pensioenregeling verkregen?** (Meerdere antwoorden mogelijk)
 - ☐ Nieuwsbrieven van Bpf HiBiN
 - ☐ Website van Bpf HiBiN
 - ☐ Werkgeversbijeenkomsten
 - ☐ Advies van een pensioenadviseur of administratiekantoor
 - ☐ Via werknemers die vragen stelden
 - ☐ Anders, namelijk: _____
3. **Weet u waar u als werkgever terecht kunt met vragen over de SPR?**
 - ☐ Ja
 - ☐ Nee, ik weet niet waar ik terecht kan

Inhoudelijke kennis over de SPR

4. **Welke van de volgende stellingen zijn volgens u waar over de SPR?** (Meerdere antwoorden mogelijk)
 - ☐ De pensioenpremie blijft gelijk
 - ☐ De manier waarop pensioen wordt opgebouwd verandert
 - ☐ Er komt een solidariteitsreserve om risico's te delen
 - ☐ Werkgevers krijgen extra administratieve verplichtingen
 - ☐ Ik weet het niet zeker
5. **Welke impact verwacht u dat de overgang naar de SPR heeft op uw rol als werkgever?**
 - ☐ Geen impact, het proces blijft grotendeels hetzelfde
 - ☐ Enige impact, er zijn extra communicatieverplichtingen naar werknemers
 - ☐ Grote impact, er zijn aanzienlijke veranderingen in premieafdracht en administratie
 - ☐ Ik weet het niet

Houding ten opzichte van de transitie

6. **Hoe staat u tegenover de overgang naar de SPR?**
- ☐ Positief – ik denk dat dit een goede verandering is
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Negatief – ik zie vooral nadelen
 - ☐ Ik weet het niet
7. **In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?**
- a) Ik begrijp de gevolgen van de SPR voor mijn bedrijf.**
- ☐ Helemaal mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee oneens
 - ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Weet ik niet
- b) De communicatie vanuit Bpf HiBiN is duidelijk en volledig.**
- ☐ Helemaal mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee oneens
 - ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Weet ik niet
- c) Ik voel me goed voorbereid op de overgang naar de SPR.**
- ☐ Helemaal mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee oneens
 - ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Weet ik niet
- d) Mijn werknemers stellen veel vragen over de nieuwe pensioenregeling.**
- ☐ Helemaal mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee eens
 - ☐ Gedeeltelijk mee oneens
 - ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Weet ik niet

Behoefte aan ondersteuning

8. **Welke informatie of ondersteuning heeft u nodig voor een goede overgang naar de SPR? (Meerdere antwoorden mogelijk)**
- ☐ Duidelijke uitleg over de gevolgen voor werkgevers
 - ☐ Materialen om mijn werknemers goed te informeren
 - ☐ Webinars of informatiebijeenkomsten
 - ☐ Persoonlijk contact met een adviseur van Bpf HiBiN
 - ☐ Een overzichtelijke FAQ-pagina op de website
 - ☐ Anders, namelijk: _____

9. **Heeft u nog specifieke zorgen of vragen over de overgang naar de SPR?**

- ☐ Ja, namelijk: _____
- ☐ Nee

Slotvraag

10. **Zou u in de toekomst vaker op deze manier feedback willen geven over pensioenzaken?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Bedankt voor uw deelname!

Bijlage 4. Overzicht huidige versus nieuwe regeling

In de onderstaande tabel staan de belangrijkste overeenkomsten en verschillen van de huidige pensioenregeling (middelloonregeling) en de solidaire premieregeling (SPR).

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum	Tot 1 oktober 2026	Vanaf 1 oktober 2026
Type contract	Middelloonregeling	Solidaire premieregeling
Uitvoerder	Bpf HiBiN	Bpf HiBiN
Ambitie	Jaarlijkse opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,625% van de pensioengrondslag.	De ambitie is afhankelijk van de premie. Uitgaande van de afgesproken premie is de ambitie een vervangingsratio (eerste pensioenuitkering) van 70% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 42 dienstjaren. De zekerheid (kans) waarmee de pensioendoelstelling haalbaar is bedraagt minimaal 51%. Het betreft hier een bruto pensioenuitkering exclusief AOW. Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.
Premie	25,35% van de pensioengrondslag.	25,35% van de pensioengrondslag.
Jaarlijkse pensioenaanpassing	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van financiële positie Bpf HiBiN, maatstaf is CPI.	Geen toeslagverlening maar verhoging van persoonlijk pensioenvermogen op basis van beleggingsresultaten. Ook de pensioenuitkeringen bewegen met de beleggingsresultaten waarbij eventuele verlagingen zoveel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt door het inzetten van de solidariteitsreserve.
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	67 jaar
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris is de optelsom van: - Het vast jaarsalaris in geld; - De vakantietoeslag; - De structurele vaste toeslagen voor zover deze schriftelijk met de deelnemer zijn overeengekomen.	Het pensioengevend salaris is de optelsom van: - Het vast jaarsalaris in geld; - De vakantietoeslag; - De structurele vaste toeslagen voor zover deze schriftelijk met de deelnemer zijn overeengekomen.
Maximum pensioengevend salaris	€ 54.589 (2025). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen.	€ ??? (2026). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Franchise	€ 16.655 (2025). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen, rekening houdend met de fiscaal minimum-franchise	€ ??? (2026). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen, rekening houdend met de fiscaal minimum-franchise
Overlijden voor pensioendatum	- Het partnerpensioen opgebouwd tot overlijdensdatum; en - 70% van het ouderdomspensioen dat opgebouwd had kunnen worden vanaf overlijdensdatum tot aan de standaard pensioendatum.	- Een levenslang partnerpensioen van 10% van het pensioengevend salaris. - Een verplicht tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaatverzekering) van € 12.000 - Een vrijwillige Anw-hiaatverzekering boven € 12.000 tot € 19.000 - 6 maanden verplichte voortzetting risicodekking na uitdiensttreding. - vrijwillige voortzetting risicodekking door uitruil voor een periode van 15 jaar (wettelijke minimum periode voor vrijwillige voortzetting).
Partnerpensioen na pensioendatum	- 70% van het ouderdomspensioen	- 70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	14% van het ouderdomspensioen vanaf de overlijdensdatum tot aan de standaard pensioendatum. De pensioengrondslag en het parttimepercentage op het moment van overlijden wordt gehanteerd.	- 6,5% van het pensioengevend salaris. - eindleeftijd 25 jaar.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Premievrije voortzetting pensioenopbouw, inclusief risicodekking bij overlijden - WIA-volgend, drie klassen-systeem (arbeidsongeschikt (ao)): - tot 35% ao: 0% - van 35% tot 80% ao: 50% - van 80% tot 100% ao: 100%	Premievrije voortzetting pensioenopbouw, inclusief risicodekking bij overlijden - WIA-volgend, drie klassen-systeem (arbeidsongeschikt (ao)): - tot 35% ao: 0% - van 35% tot 80% ao: 50% - van 80% tot 100% ao: 100%

Flexibilisering	- (bedrag ineens) - vervroeging/uitstel pensioendatum - deeltijdpensioen - hoog/laag pensioen - uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen - uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen	- (bedrag ineens) - vervroeging/uitstel pensioendatum - deeltijdpensioen - hoog/laag pensioen - uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen
------------------------	---	--

Bijlage 5. Kernboodschappenkaart werkgever (concept)

Hoofdboodschappen (altijd gebruiken)

1. **Uw pensioen blijft veilig.** De waarde van uw pensioen gaat mee naar het nieuwe stelsel.
2. **De regels veranderen, maar uw opgebouwde rechten niet.** U verliest niets van wat u heeft opgebouwd.
3. **De overgang gebeurt zorgvuldig.** Bpf HiBiN volgt de wet en staat onder toezicht van DNB en AFM.
4. **U krijgt persoonlijk inzicht.** Iedere deelnemer ontvangt een overzicht van wat de overgang voor hem/haar betekent.
5. **Wij leggen het begrijpelijk uit.** Bpf HiBiN gebruikt heldere taal en meerdere kanalen, zodat u altijd terecht kunt met vragen.

Veelgestelde vragen (en antwoorden)

1. Kan mijn pensioen omlaag door de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling?

Nee, u verliest geen opgebouwd pensioen. Wel kan, net als nu, de hoogte van uw uitkering in de toekomst schommelen, afhankelijk van de economie.

2. Wanneer gaat de vernieuwde pensioenregeling in?

De overgang vindt uiterlijk plaats op **1 oktober 2026**. U wordt ruim van tevoren geïnformeerd.

3. Moet ik iets doen?

Nee, de overgang gebeurt automatisch. U hoeft zelf geen actie te ondernemen.

4. Krijg ik een persoonlijk overzicht?

Ja, u ontvangt een overzicht waarin precies staat wat de overgang voor u betekent.

5. Waar kan ik terecht met vragen?

Op de website van ons pensioenfonds vindt u de meest actuele informatie: www.bpfhibin.nl/deelnemers.

Heeft u persoonlijke vragen? Neem dan contact op met het fonds. Zij staan elke werkdag voor u klaar.

Wat niet zeggen (valkuilen vermijden)

- Geen garanties wekken over “hoger pensioen” → wel uitleggen dat het *kan meebewegen*.
- Geen technische details of jargon gebruiken richting deelnemers (zoals “projectierendement” of “solidariteitsreserve”).
- Geen losse bedragen noemen voordat de officiële persoonlijke overzichten beschikbaar zijn.

Bijlage 6. Tijdlijn communicatie transitie (roadmap)

Tijdlijn	Middelen	Fase	Doelgroep
T-12 maanden	Introductievideo op kennispagina website, aankondigingsbrief	F1	Alle
T-9 maanden	Nieuwsbrieven, LinkedIn-posts	F1	Alle
T-6 maanden	Toolkit werkgevers, FAQ's kennispagina, bijeenkomsten, nulmeting-enquête	F2	Werkgevers, actieve deelnemers
T-3 maanden	Persoonlijke pensioenoverzichten met transitie-impact, telefonische hulplijn	F2	Alle
T-0	Bevestigingsbrief transitie	F3	Alle
T+3 maanden	Evaluatie-enquête, artikel in nieuwsbrieven over transitie	F3	Alle
T+6 maanden	Jaaroverzicht met eerste resultaten	F3	Alle

Bijlage 7. Overzicht te communiceren bedragen

Deelnemers

De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie) zonder invaren, en op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie), en met invaren, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

Gewezen deelnemers

De hoogte van het opgebouwde pensioen zonder wijziging van de pensioenovereenkomst op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het opgebouwde ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het opgebouwde pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie) zonder invaren, en op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het opgebouwde ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het opgebouwde pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie), en met invaren, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario en de mate waarin het verwacht scenario voor het opgebouwde ouderdomspensioen zich na ingang kan ontwikkelen op basis van
 - a. een pessimistisch scenario,
 - b. een verwacht scenario en
 - c. een optimistisch scenario
3. een optimistisch scenario.

Pensioengerechtigden

De hoogte van het ingegane pensioen zonder wijziging van de pensioenovereenkomst op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario,
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het ingegane pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie) zonder invaren, en op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario,
3. een optimistisch scenario.

De hoogte van het ingegane pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst (inclusief compensatie), en met invaren, op basis van

1. een pessimistisch scenario,
2. een verwacht scenario,
3. een optimistisch scenario.

Het gaat dan om 18 bedragen per persoon. Naast deze wettelijk voorgeschreven bedragen is het logisch om ook de volgende bedragen te verstrekken bij invaren:

1. het opgebouwde partnerpensioen;
2. het opgebouwde wezenpensioen.

Het totaal aantal bedragen komt daarmee op 20 per persoon.