

COMMUNICATIEPLAN TRANSITIE NAAR NIEUWE PENSIOENREGELING



Versie 16 oktober 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Over Bpf Foodservice	4
1.1 Missie, visie, strategie en kernwaarden	4
1.2 Organisatie	5
1.3 Financiële situatie	5
1.4 Maatschappelijk verantwoord beleggen	5
1.5 Bestaande pensioenregeling	6
1.6 Nieuwe pensioenregeling	6
1.7 Zorgambitie	7
1.8 Visie transitiecommunicatie	7
1.9 Wettelijk verplichte transitiecommunicatie	7
1.10 Speelveld	8
2. Doelgroepen	9
2.1 Deelnemers	9
2.2 Werkgevers	12
3. Impact wijziging pensioenregeling	13
3.1 Wat verandert er niet?	13
3.2 Wat verandert er wel?	14
3.3 Impact wijzigingen vanwege life-events	16
4. Doelstellingen	17
4.1 Hoofddoelstellingen	17
4.2 Meetbate subdoelstellingen	17

5. Communicatiestrategie	22
6. Boodschappen	24
6.1 Generieke boodschappen deelnemers	24
6.2 Aanvullende specifieke boodschappen subgroepen deelnemers	25
6.3 Boodschappen werkgevers	28
7. Middelen en momenten	30
7.1 Middelenmix	30
7.2 Momenten	32
7.3 Fallback scenario	43
8. Evaluatie	44
8.1 Kwantitatief onderzoek	44
8.2 Kwalitatief onderzoek	44
9. Beheersmaatregelen	45
Bijlage 1 Overzicht te communiceren bedragen	47
Bijlage 2 Versiebeheer	48
Bijlage 3 Deelnemers met life event in transitieperiode	49
Bij overlijden (nieuwe nabestaanden)	49
Uit dienst	49
In dienst	49
Waardeoverdracht	50
Met pensioen rond transitiedatum	50
Bijlage 4 Resultaten onderzoek fase 1	51

Voorwoord

Nederland heeft sinds 1 juli 2023 nieuwe pensioenregels. Alle Nederlandse pensioenfondsen moeten per 1 januari 2028 aan die nieuwe regels voldoen. Zo ook Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen (hierna: Bpf Foodservice). Oorspronkelijk was het plan dat het fonds op 1 januari 2026 zou overstappen op de nieuwe regeling. Door voortschrijdend inzicht gedurende het transitieproces en de dialoog met de diverse stakeholders is besloten dit moment uit te stellen om zo zorgvuldig mogelijk over te kunnen stappen naar de nieuwe regeling. De nieuwe overgangsdatum is nu 1 april 2027 en alle acties in dit plan gaan dan ook uit van de nieuwe overgangsdatum.

De transitie heeft gevolgen voor alle deelnemers van het fonds. Om de transitie goed te laten verlopen, is het belangrijk alle belanghebbenden zowel vóór, als tijdens en na de transitieperiode goed te informeren en mee te nemen in de veranderingen en de impact op hun persoonlijke situatie. Dit communicatieplan beschrijft hoe Bpf Foodservice dit doet.

Het communicatieplan is verplicht en onderdeel van het implementatieplan. Dit plan wordt getoetst door de AFM. In dit communicatieplan gaat het om de communicatie in de periode vanaf overeenstemming over de nieuwe regeling tot het moment dat de definitieve cijfers na het omzetten zijn gecommuniceerd en de vragen hierover zijn beantwoord. Dit betekent in de praktijk van halverwege 2024 tot in de tweede helft van 2027.

Dynamisch plan

Dit communicatieplan is een dynamisch plan. Dit betekent dat het plan is uitgewerkt op basis van de stand van zaken met betrekking tot regelgeving en uitvoering zoals die bekend is op moment van opstellen van dit plan.

We blijven het plan de komende tijd updaten naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen en/of inzichten. Wijzigingen op / toevoegingen aan het plan zullen worden opgenomen in bijlage 2 (Versiebeheer).

1. Over Bpf Foodservice

Bpf Foodservice is opgericht op 25 november 1964. Deelname aan het pensioenfonds is verplicht gesteld voor ondernemingen die zich als groothandel bezighouden met het kopen en verkopen van een assortiment food en non food producten en het aanbieden van diensten bestaande uit ten minste acht van de in de verplichtstelling genoemde groepen; en/of het kopen en verkopen aan wederverkopers van Zoetwaren, Tabak en Tabaksproducten, Bakkerijgrondstoffen en Aanverwante Producten, zijnde specerijen en/of vleeswaren en/of visconserven en/of gedroogde zuidvruchten.

Het aantal actieve (aspirant) deelnemers bedraagt circa 20.900. Deze deelnemers werken voor 1.228 werkgevers.¹ Het aantal pensioengerechtigden bedraagt ongeveer 11.500 (waarvan circa 4.700 niet opgevraagde pensioenen waarvoor voortdurend actie wordt ondernomen om dit aantal terug te brengen) en het fonds telt zo'n 34.500 slapers². Bpf Foodservice behoort tot de middelgrote bedrijfstakpensioenfonds van Nederland.

1.1 Missie, visie, strategie en kernwaarden

Het bestuur van Bpf Foodservice gaat aan de slag met een aanscherping van missie, visie, strategie en kernwaarden in het kader van de Wet toekomst pensioenen. Zodra deze aanscherping definitief is, wordt deze verwerkt in een geüpdate versie van dit plan. De huidige missie, visie, strategie en kernwaarden zijn als volgt:

Missie

Bpf Foodservice zorgt voor de meest passende pensioenregeling ten behoeve van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden die aansluit op de behoefte van werknemers en werkgevers uit de aangesloten sector(en) die het bedient,

gebaseerd op transparantie, integriteit en kwaliteit en met aandacht voor een persoonlijke benadering.

Visie

Bpf Foodservice is een zelfstandig bedrijfstakpensioenfonds gericht op de foodservice en aanverwante sectoren. Het faciliteert (gewezen) deelnemers, gepensioneerden en werkgevers door het aanbieden van een passend pensioenproduct. Het fonds onderscheidt zich in eenvoud, kostenefficiëntie, toekomstbestendigheid en transparantie, rekening houdend met de wensen van de (gewezen) deelnemers, gepensioneerden en werkgevers.

Strategie

Het bestuur heeft de volgende doelstellingen benoemd met het oog op de komende jaren:

- In overleg met sociale partners invulling geven aan het pensioenstelsel, passend binnen een 'generieke' basisregeling met onderscheidende elementen.
- Goede facilitering van werkgevers zodat zij bewust/vrijwillig kiezen voor Bpf Foodservice.
- Bewuste, verantwoorde ontwikkeling van het pensioenfonds.
- Samenwerking gericht op schaalvoordelen.
- Focus op IT-ontwikkelingen vanuit meerdere dimensies.

Kernwaarden

Centraal in het handelen van Bpf Foodservice staan onze normen, waarden en overtuigingen. Die zijn vertaald in de volgende kernwaarden:

- Betrouwbaar: Bpf Foodservice is een deskundig en integer pensioenfonds. Wij zeggen wat we doen en doen wat we beloven. Het pensioen is bij ons in goede handen en we zijn 'in control'. De uitvoering van de pensioenregeling en de communicatie zijn goed geregeld.

¹ Waarvan 864 met personeel en circa 364 zonder personeel/vrijgesteld.

² Aantallen zijn afkomstig uit de administratie, stand 1 april 2025.

- **Betrokken:** Bpf Foodservice is een toegankelijk en laagdrempelig fonds. Wij zijn goed vindbaar, bereikbaar én betrokken. Informatie bieden we op maat aan. Hoe persoonlijker de informatie, des te meer betrokken de doelgroep.
- **Transparant:** Bpf Foodservice kiest voor eenvoud en helderheid. In de communicatie zijn we direct, open en eerlijk. Ook bij een minder fijne boodschap.
- **Efficiënt:** Bpf Foodservice stuurt op behoud van lage kosten en op efficiënte inzet van de beschikbare budgetten. Door een efficiënte organisatie en uitvoering van de pensioenregeling en de communicatie. Want het gaat om een goed pensioen.

Naast de kernwaarden is ‘persoonlijk’ het primaire uitgangspunt voor de uitvoering van de communicatie.

1.2 Organisatie

Het bestuur bestaat uit 8 leden, 4 van werkgeverszijde, 3 van werknemerszijde en 1 namens de pensioengerechtigden. Naast het bestuur kent het fonds de volgende commissies en organen:

- Aansluitings- en Incassocommissie;
- Balansmanagementcommissie;
- Pensioencommissie;
- Communicatiecommissie;
- Dagelijks bestuur;
- Commissie Overleg Sociale Partners;
- Commissie Datakwaliteit, Uitbesteding en IT;
- Klankbordgroep Risicobeheer;
- Raad van Toezicht;
- Verantwoordingsorgaan.

Sociale partners uit de branche (vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties) beslissen over de inhoud van de pensioenregeling. Het pensioenfonds voert de regeling uit.

1.3 Financiële situatie

De financiële positie van Bpf Foodservice was de afgelopen jaren in orde. De pensioenen van Bpf Foodservice zijn in 2022, 2023, 2024 en 2025 verhoogd met respectievelijk 2,57% (per 1 oktober 2022), 5,9% (per 1 januari 2023), 4,6% (per 1 januari 2024) en 1,08% (per 1 januari 2025). Het fonds maakte hierbij in 2022, 2023 en 2024 gebruik van de versoepelde regels voor toeslagverlening.

1.4 Maatschappelijk verantwoord beleggen

Het fonds belegt ‘maatschappelijk verantwoord’. Dit betekent dat we naast rendement, risico en kosten ook rekening houden met de maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen bijdragen aan een duurzame toekomst. Uit de deelnemersonderzoeken die we hebben uitgevoerd blijkt, dat onze deelnemers ook belang hechten aan maatschappelijk verantwoord beleggen.

Onze visie is dat maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) bijdraagt aan de doelen voor de lange termijn. Want het bestuur verwacht dat maatschappelijk verantwoord beleggen op lange termijn zal leiden tot betere resultaten tegen een lager risico. We verwachten dat bedrijven die rekening houden met MVB-maatstaven op de lange termijn betere resultaten halen dan bedrijven die dat niet doen. Daarnaast verwachten we dat bedrijven die geen rekening houden met MVB-maatstaven op lange termijn een hoger risico kennen.

Toch is het fonds terughoudend over ‘early adoption’. Het lange termijn belang van de deelnemer (zekerheid en stabiliteit) staat namelijk voorop. Met andere woorden: het fonds geeft de voorkeur aan bestaande oplossingen die in het verleden al goed zijn gebleken.

Meer informatie over hoe wij omgaan met (maatschappelijk verantwoord) beleggen is te vinden op <https://www.bpffoodservice.nl/over-ons/beleggingsbeleid/maatschappelijk-verantwoord-beleggen/>

1.5 Bestaande pensioenregeling

De bestaande pensioenregeling van Bpf Foodservice is een uitkeringsovereenkomst. De pensioenleeftijd is 68 jaar. Het partnerpensioen is op opbouwbasis en het wezenpensioen is op risicobasis. Bpf Foodservice voorziet in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, maar biedt geen aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.

1.6 Nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling, waarbij de risico's collectief worden gedeeld. De nieuwe pensioenregeling gaat in principe in op 1 april 2027. Dit zijn de kenmerken van de nieuwe regeling:

- De nieuwe pensioenregeling is een 'premiereregeling'. Dat betekent dat sociale partners afspraken maken over de inleg van het pensioen (en niet over de hoogte van het pensioen). Werkgevers en werknemers betalen samen de pensioenpremie. Sociale partners hebben gekozen voor een 'solidaire premiereregeling'.
- Werkgevers en werknemers betalen samen een premie van 25,7% van de pensioengrondslag. De werknemer betaalt 1/3, de werkgever 2/3.
- Er wordt collectief belegd, waarbij in de verdeling van de opbrengsten wel rekening wordt gehouden met verschillende leeftijdsgroepen.
- Eerder opgebouwde rechten worden ingevaren. Het doel is dat de (toekomstige) pensioenen minimaal gelijk blijven bij de overgang naar de nieuwe regeling.
- Deelnemers zien een inschatting van hun verwachte pensioen. Die berekening baseren we op het kapitaal dat ze al hebben opgebouwd en het kapitaal dat ze naar verwachting nog gaan opbouwen. Bij een jonge deelnemer kan deze inschatting (flink) schommelen. Hoe ouder de deelnemer wordt, hoe minder risico we nemen met de beleggingen. Daardoor schommelt de inschatting van het pensioen steeds minder.
- Het doel is om de pensioenen van oudere deelnemers zo stabiel mogelijk te houden. 'Stabiel' betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenen van mensen die al een pensioen krijgen jaarlijks omhoog gaan.

- Er komt een solidariteitsreserve. Het fonds kan deze reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen van de pensioengerechtigden omlaag gaan. Hiermee worden economische tegenvallers opgevangen. Het is geen garantie dat de pensioenen nooit omlaag gaan, maar de kans is wel klein.
- Als een verlaging van de pensioenen toch nodig is, gebeurt dat in stappen. Het pensioen gaat dan een aantal jaar elk jaar iets omlaag. We verlagen het pensioen dus niet in 1 keer. Hetzelfde geldt bij een verhoging van het pensioen.
- Een actieve deelnemer is verzekerd voor een partnerpensioen. Als een actieve deelnemer tijdens zijn dienstverband binnen Bpf Foodservice overlijdt, zorgt het pensioenfonds voor een uitkering voor de partner. De hoogte van de uitkering is 25% van het pensioengevend salaris dat de actieve deelnemer verdiende bij overlijden.
- Gaat de deelnemer uit dienst en is er geen nieuwe pensioenregeling? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen nog maximaal 3 maanden door. Als de deelnemer een nieuwe baan en pensioenregeling heeft, loopt de verzekering niet door. De deelnemer is vaak via de nieuwe pensioenuitvoerder weer verzekerd voor een partnerpensioen.
- Als een gepensioneerd deelnemer overlijdt, is er ook een partnerpensioen geregeld. De hoogte is in principe 70% van het ouderdomspensioen. De gepensioneerd deelnemer kan bij pensioeningang ook kiezen voor een afwijkend percentage.
- Het partnerpensioen dat tot en met 31 maart 2027 is opgebouwd, gaat mee naar de nieuwe regeling. Dit pensioen blijft staan voor de partner. Dit partnerpensioen is in principe 70% van het ouderdomspensioen.
- Als een actieve deelnemer overlijdt, is er ook een wezenpensioen geregeld voor kinderen tot 25 jaar. Het wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen (wat 25% van het pensioengevend salaris is). Gaat de deelnemer uit dienst en is er geen nieuwe pensioenregeling, dan loopt ook deze verzekering maximaal 3 maanden door.
- De keuzemogelijkheden rond pensioneren blijven hetzelfde.
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek kan nadelige gevolgen hebben voor een groep deelnemers. Er is gekeken naar mogelijkheden voor

compensatie, zodat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Of een compensatie mogelijk is, hangt af van de economische situatie en de dekkingsgraad op 1 april 2027. Als compensatie mogelijk is, wordt dit in één keer verrekend.

1.7 Zorgambitie

Bpf Foodservice wil deelnemers zo goed mogelijk begeleiden bij de te maken keuzes gedurende de tijd dat ze pensioenaanspraken, pensioenrechten en/of een pensioenuitkering krijgen bij het fonds. Dat begint bij het correct, tijdig en evenwichtig informeren van de deelnemer op het moment dat de situatie van de deelnemer zodanig wijzigt, dat dat gevolgen heeft (kan hebben) voor zijn pensioen. In deze informatie is altijd aandacht voor de acties die de deelnemer moet (kan) ondernemen. Deze ambitie komt ook tot uitdrukking in de transitiecommunicatie, waarin we deelnemers, slapers en pensioengerechtigden willen activeren om te bekijken wat de transitie voor hen persoonlijk betekent.

1.8 Visie transitiecommunicatie

Bpf Foodservice neemt (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers bij de hand in de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen. Bpf Foodservice doet dit door voortdurend te communiceren via verschillende kanalen. Alles wat het fonds doet en laat heeft effect op beeldvorming, overtuigingen en emoties die bij mensen leven. Dit betekent dat communicatie een wezenlijk onderdeel is bij het maken van het beleid. Communicatie is dus geen sluitstuk, waarbij zaken worden uitgelegd of verantwoord in een aantal middelen, maar een belangrijk onderdeel van de totale dienstverlening. Dit transitiecommunicatieplan bestaat dan ook naast het huidige communicatiebeleidsplan 2022-2025 waarvan voor het jaar 2026 een update zal worden gemaakt.

Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels: stel de deelnemer centraal, maak pensioen persoonlijk, houd het eenvoudig.

De pensioensector staat voor een enorme transitie. Binnen de sector zijn initiatieven gestart om gezamenlijk op te trekken als het gaat over communicatie over de nieuwe regels voor pensioen. Zo werkt de sector aan de uitvoering van een gezamenlijke strategie voor heldere communicatie daarover. De belangrijkste doelen van deze aanpak zijn: eenvoudig, eerlijk en empathisch communiceren over pensioen. Bovengenoemde basisregels sluiten hierop aan. Daarnaast volgt Bpf Foodservice de leidraad 'Onze taal op groen', die ervoor zorgt dat in de communicatie zoveel mogelijk duidelijke, herkenbare en eenvoudige taal gebruikt wordt.

1.9 Wettelijk verplichte transitiecommunicatie

Er zijn vier wettelijk verplichte communicatiemomenten rondom de transitie:

1. Als het transitieplan gereed is, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog). Het transitieplan is gepubliceerd in mei 2024. Uit het oogpunt van begrijpelijkheid heeft Bpf Foodservice een publieksvriendelijke samenvatting gemaakt in drie versies: 1 voor actieve deelnemers, 1 voor pensioengerechtigden en 1 voor slapers.
2. Als het implementatieplan is ingediend bij De Nederlandsche Bank, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog). Dit communicatieplan is daar onderdeel van (maar kan ook als zelfstandig document worden gepubliceerd). Het fonds zal beide documenten separaat op de website plaatsen nadat ze zijn ingediend. Dit zal uiterlijk in de tweede helft van 2025 zijn.
3. Voorafgaand aan de datum van overgang van de nieuwe regeling (Q1 2027) krijgen alle deelnemers een eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. In bijlage 1 staat het overzicht van de bedragen die we minimaal tonen op dit overzicht. Daarnaast bevat het overzicht de volgende gegevens:
 - De persoonsgegevens van de actieve deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
 - De naam en het contactadres van de uitvoerder.
 - De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
 - Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.

- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
 - De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de peildatum.
 - Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum.
 - Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg)
4. Na de datum van overgang naar de nieuwe regeling krijgen deelnemers een tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. De onderdelen van de tweede berekening zijn gelijk aan de eerste. Aanvullend bevat de tweede berekening een uitleg van het verschil tussen de bedragen in de eerste en tweede berekening. Waarschijnlijk is dit een samenvatting met een verwijzing naar meer uitleg online.

1.10 Speelveld

De nieuwe regels voor pensioen hebben gevolgen voor een heel groot deel van Nederland. Er zijn veel belanghebbenden en verschillende externe factoren die zorgen voor een complexe context rondom de introductie van de nieuwe regels voor pensioen. Deze context zorgt ervoor dat Bpf Foodservice beperkt invloed heeft op hoe deelnemers de transitie ervaren en vereist tegelijkertijd dat Bpf Foodservice in de transitiecommunicatie flexibel moet zijn en snel moet kunnen reageren op deze dynamische omgeving. De belangrijkste externe factoren die wij zien, zijn de rol van de media, de ontwikkeling van de economische situatie en de transitie van andere pensioenfondsen.

- Rol van de media

Het gaat in de media steeds vaker over de nieuwe regels voor pensioen. De verwachting is dat dit de komende jaren zal toenemen, wanneer de daadwerkelijke transitie zal plaatsvinden. Hierbij worden mogelijke negatieve gevolgen sterk neergezet. De nadruk ligt hierbij veelal op de onzekerheid die de

nieuwe regels voor pensioen met zich meebrengen en dat er meer 'gegoekt' zou worden met de pensioeninleg. Media kunnen een grote rol spelen in de publieke opinie.

- Economische situatie

Bij de nieuwe regels voor pensioen speelt de economische ontwikkeling een grote rol. Gaat het goed, dan stijgen de pensioenen eerder. Gaat het slecht, dan kunnen de pensioenen ook eerder dalen. Echter, niemand heeft op individueel niveau invloed op deze ontwikkeling. Het feit dat de economie toch zo bepalend is in combinatie met het feit dat men geen bezwaar kan maken tegen de nieuwe regels, kan leiden tot een gevoel van onzekerheid en machteloosheid bij pensioendeelnemers.

Om het risico op dit soort negatieve gevoelens te beperken hebben de sociale partners gekozen voor een collectieve regeling die eventuele negatieve economische effecten opvangt (via de zogenaamde solidariteitsreserve).

- Transitie andere pensioenfondsen

Alle pensioenfondsen in Nederland moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan de nieuwe regels. Dat betekent dat actieve deelnemers van Bpf Foodservice die op een andere plek oud-medewerker zijn, of gewezen deelnemers van Bpf Foodservice die nu op een andere plek werken, al eerder met het omzetten van hun pensioen naar de nieuwe pensioenregeling te maken kunnen krijgen. De manier waarop deze andere pensioenfondsen met de overgang omgaan, kan van invloed zijn op de houding van medewerkers en oud-medewerkers ten aanzien van de overgang van Bpf Foodservice.

2. Doelgroepen

2.1 Deelnemers

2.1.1 Deelnemers in cijfers

De volgende cijfers geven een indruk van het aantal deelnemers, verdeeld naar status, leeftijd, geslacht en de wijze waarop het pensioenfonds de deelnemers kan bereiken. De cijfers zijn afkomstig uit de pensioenadministratie (peildatum 1 april 2025).

Status	Aantal	Procentueel
Actieven	20.863	33,2%
Arbeidsongeschikten	578	0,9%
Slapers	34.513	54,9%
Pensioengerechtigden ³ , waarvan	6.890	11,0%
• Ouderdomspensioen	5.088	
• Partnerpensioen	1.705	
• Wezenpensioen	97	
Gewezen partners met uitkering	60	0,1%
Gewezen partners latent	9	0%
Totaal	62.913	100%

Leeftijd actieve deelnemers	Aantal	Procentueel
Actieve (aspirant) deelnemer <18 jaar	46	0,2%
Actieve deelnemer 18-30 jaar	6.262	30,0%
Actieve deelnemer 31-55 jaar	10.847	52,0%
Actieve deelnemer 56-69 jaar	3.708	17,8%
Totaal	20.863	100%

Geslacht	Totaal	Man	Vrouw
Actieven	20.863	15.260	5.603
Arbeidsongeschikten	578	388	190
Slapers	34.513	24.763	9.750
Pensioengerechtigden, waarvan	6.890		
• Ouderdomspensioen	5.088	4.175	913
• Partnerpensioen	1.705	103	1.602
• Wezenpensioen	97	43	54
Gewezen partners met uitkering	60	4	56
Gewezen partners latent	9	3	6
Totaal	62.913	44.739 (71,1%)	18.174 (28,9%)

³ Getoonde aantallen zijn exclusief niet ingegane pensioenen.

	digitaal profiel, e-mail-adres bekend *	Digitaal profiel, e-mail-adres onbekend**	Post profiel ***	Onbekend profiel ****
Actieven	17.830 (85,5%)	2.629 (12,6%)	286 (1,4%)	118 (0,6%)
Arbeidsongeschikten	392 (67,8%)	135 (23,4%)	51 (8,8%)	
Pensioengerechtigden (incl. gewezen partners en excl. niet ingegane pensioenen)	3.974 (57,2%)	712 (10,2%)	2.110 (30,4%)	154 (2,2%)
Slapers	19.784 (57,3%)	14.165 (41,0%)	508 (1,5%)	65 (0,2%)

De cijfers in deze tabel zijn gebaseerd op de stand op 1 april 2025.

- * Deze groep ontvangt een digitale notificatie als er een document klaar staat in het deelnemersportaal.
- ** Deze groep ontvangt een papieren notificatie als er een document klaar staat in het deelnemersportaal.
- *** Deze groep ontvangt het brondocument per post.
- **** Deze groep volgt de groep met een post profiel.

Bpf Foodservice heeft met een kaartenactie in het voorjaar van 2024 getracht om de ontbrekende e-mailadressen op te halen. Hierdoor is er een aanzienlijke stijging geweest in de deelnemers waarvan het fonds een mailadres heeft. In het voorjaar van 2025 zal deze actie worden herhaald. Hierdoor zullen de hierboven getoonde cijfers waarschijnlijk wijzigen.

Bij Bpf Foodservice zijn er ca. 4.700 deelnemers met een niet opgevraagd pensioen. Volgens de reguliere processen wordt deze groep herinnerd aan hun pensioen bij ons fonds. Ook tijdens de transitiefase volgen we het regulier proces.

2.1.2 Kwalitatieve beschrijving

De beschrijving van de deelnemers en pensioengerechtigden voor wat betreft hun kennis, houding en gedrag ten aanzien van het pensioenfonds, baseren we op de resultaten van het laatste deelnemersonderzoek uit oktober 2022. Dit onderzoek is uitgevoerd onder de actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikten) en pensioengerechtigden met een oudersompensioen. In totaal deden circa 1.000 respondenten mee aan het onderzoek. 46% daarvan was actieve deelnemer (inclusief arbeidsongeschikt) en 54% was pensioengerechtigd.

Daarnaast baseren we op kennis die beschikbaar is vanuit de branche, via de werknemers- en werkgeversorganisaties en vanuit aangesloten werkgevers.

Kennis

- De hoogst volttooide opleiding onder de respondenten van het onderzoek is een LBO, VMBO of VBO (22%), een MAVO, eerste drie jaar HAVO/VWO, MULO, ULO, VMBO (26%) of een MBO (23%).
- 47% van de respondenten geeft aan behoefte te hebben aan uitleg over hoe ze pensioeninformatie moeten lezen.
- 53% van de respondenten geeft aan behoefte te hebben aan uitleg over hoe de pensioenregeling precies in elkaar zit.
- De flexibiliseringsopties rond met pensioen gaan zijn weinig bekend bij de respondenten. Eerder met pensioen gaan is bij 25% van de respondenten bekend en daarmee het best bekend.

Vanuit de branche wordt het beeld geschetst dat er over het algemeen weinig interesse is in pensioen en het kennisniveau over pensioen relatief laag is. Pensioengerechtigden hebben doorgaans meer kennis over pensioen dan actieve en gewezen deelnemers.

Houding

- 34% van de respondenten geeft aan regelmatig tijd te maken om zich in de pensioensituatie te verdiepen.
- 40% van de respondenten heeft aan het interessant te vinden om met het pensioen bezig te zijn.
- 55% van de respondenten ziet het als hun eigen verantwoordelijkheid om te zorgen voor voldoende inkomen vanaf de pensioenleeftijd.
- 39% van de respondenten heeft een (zeer) positief beeld over Bpf Foodservice, 47% heeft een neutraal beeld, 14% heeft een (zeer) negatief beeld.
- 57% van de respondenten heeft vertrouwen in Bpf Foodservice, 31% is neutraal, 7% heeft geen vertrouwen, 5% heeft geen mening.
- 47% van de respondenten vindt dat het pensioen is goede handen is bij Bpf Foodservice, 35% is neutraal, 9% is het hiermee oneens, 9% heeft geen mening.
- 39% van de respondenten vindt dat het bij Bpf Foodservice om de deelnemers gaat, 42% is neutraal, 10% is het hiermee oneens, 9% heeft geen mening.
- 41% van de respondenten vindt dat bij Bpf Foodservice iedereen gelijk is (een gelijke behandeling voor deelnemers, oud-deelnemers en pensioengerechtigden). 39% is neutraal, 4% is het hiermee oneens, 17% heeft geen mening.
- Respondenten geven een gemiddeld rapportcijfer van een 7 voor wat betreft de tevredenheid over Bpf Foodservice in het algemeen.

Vanuit de branche wordt het beeld geschetst dat de houding ten aanzien van het pensioenfonds gematigd positief is. Deelnemers en pensioengerechtigden zien graag meer indexaties en een betere pensioenregeling. Pensioengerechtigden zijn over het algemeen meer betrokken dan actieve en gewezen deelnemers.

Gedrag

- 60% van de respondenten geeft aan informatie van Bpf Foodservice altijd grondig door te nemen.

- 50% van de respondenten geeft aan de website van Bpf Foodservice eens te hebben bezocht.
- 78% van de respondenten geeft aan wel eens of goed te hebben nagedacht over het inkomen op pensioenleeftijd.

Daar waar we gedrag daadwerkelijk kunnen meten, zien we dat de gewenste acties soms achterblijven;

- De respons op het deelnemersonderzoek was 6,4%.
- Na herhaaldelijke oproepen heeft 75% van de actieven, 48% van de pensioengerechtigden en 43% van de slapers het e-mailadres doorgegeven.
- Over het klikgedrag in digitale verzendingen zijn we niet ontevreden. Gemiddeld opent meer dan de helft van de deelnemers een digitale nieuwsbrief of e-mailservice.

2.1.3 Bijzondere groepen

Bpf Foodservice heeft in de communicatie over de nieuwe regels voor pensioen aandacht voor de volgende bijzondere groep:

- Arbeidsongeschikten. Er zijn subgroepen met rechten uit overgangsregelingen. We bekijken wat de impact is en of aanvullende communicatie nodig is.

We richten onze communicatie niet volledig in voor anderstaligen. We bieden de informatie in principe alleen in het Nederlands aan. Om de toegankelijkheid te vergroten, zetten we wel animaties en webinars in. Alle informatie is ook te bekijken met iemand erbij die de Nederlandse taal wel machtig is. Bovendien verwachten we dat deelnemers die de Nederlandse taal niet spreken met hun vragen als eerste naar hun werkgever gaan. Door onze werkgevers goed te faciliteren, helpen we zo ook indirect de anderstaligen.

Daarnaast hebben we aandacht die voor de groepen die rond de transitiedatum te maken krijgen met een life-event. We hebben bijzondere aandacht voor deze vijf belangrijke groepen:

- Bijna-gepensioneerden (deelnemers die in de overgangsperiode met pensioen gaan).

- Deelnemers die in de overgangperiode in dienst komen.
- Deelnemers die in de overgangperiode uit dienst gaan.
- Deelnemers die tijdens de transitieperiode een waardeoverdracht van of naar het fonds willen uitvoeren.
- Deelnemers die tijdens de transitieperiode overlijden.

Zie bijlage 3 voor de communicatie aanpak voor deze groepen.

2.2 Werkgevers

Bpf Foodservice ziet de werkgevers als een belangrijke doelgroep in de transitiecommunicatie. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Werkgevers zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor werknemers als zij vragen hebben over hun pensioen. Bpf Foodservice wil de werkgevers faciliteren om de vragen van hun werknemers (mede) te kunnen beantwoorden.

In totaal zijn er 1.228 (stand april 2025) werkgevers aangesloten bij Bpf Foodservice. Het fonds onderscheidt de volgende vier hoofdgroepen werkgevers:

1. Werkgevers die verplicht deelnemen aan de pensioenregeling. Zij vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling.
2. Werkgevers zonder personeel die vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling.
3. Werkgevers die vrijwillig deelnemen aan de pensioenregeling. Huidige reeds aangesloten werkgevers worden geacht mee te gaan naar de nieuwe pensioenregeling. In dit communicatieplan volgen zij de verplicht aangesloten werkgevers.
4. Vrijgestelde werkgevers. Zij vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling maar hebben – al dan niet tijdelijk – vrijstelling aangevraagd en verkregen van deelname aan het fonds.

Vrijgestelde werkgevers dienen hun gelijkwaardigheid aan te tonen op basis van de geldende regels op dat moment. Het fonds wil de vrijgestelde ondernemingen informeren over het beoogde tijdpad en de wijze van de gelijkwaardigheidstoetsing.

Tot slot is de overgang naar het nieuwe stelsel mogelijk een goed moment om

vrijgestelde werkgevers te benaderen over de mogelijkheden om een overstap naar Bpf Foodservice te maken.

Daarnaast heeft het fonds aandacht voor een groep van nog niet aangesloten ondernemingen (die wel verplicht zijn om deel te nemen in de regeling). Dit is een doorlopend proces. We zorgen dat de bestaande procescommunicatie naar de potentiële nieuwe ondernemingen waar nodig wordt aangepast om aan te sluiten bij de nieuwe pensioenregeling.

3. Impact wijziging pensioenregeling

3.1 Wat verandert er niet?

De veranderingen in het stelsel gaan over de tweede pijler: de afspraken over pensioen tussen werkgever en werknemer. Hier blijft gelden dat we het pensioen samen regelen: werkgeversorganisaties, vakbonden, ondernemingsraden (of personeelsvertegenwoordigingen), pensioenuitvoerders en de overheid.

In het nieuwe stelsel blijven we solidair met elkaar en delen we risico's van bijvoorbeeld de stijgende levensverwachting, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Ook de AOW blijft bestaan, het basispensioen vanuit de overheid.

Voor de deelnemers en pensioengerechtigden zijn dit de belangrijkste zaken die hetzelfde blijven:

- Werknemers blijven via hun werkgever pensioen opbouwen bij Bpf Foodservice.
- Het pensioen via de werkgever blijft een aanvulling op de AOW, het basispensioen van de overheid.
- De pensioenuitkering blijft levenslang (de hoogte kan jaarlijks schommelen, maar zo beperkt mogelijk).
- Er blijft sprake van een collectief beleggingsbeleid. Het bestuur van het pensioenfonds stelt dit beleid vast.
- De keuzemogelijkheden rond pensioneren blijven in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de huidige regeling.
- Wie arbeidsongeschikt raakt en hierdoor niet meer kan werken, blijft pensioen opbouwen. De werknemer en werkgever betalen geen premie meer. Wie gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt en nog werkzaam is bij de werkgever, blijft voor het werkzame deel pensioen opbouwen en premie betalen. Voor het arbeidsongeschikte deel bouwen zij ook pensioen op, maar daarvoor wordt geen premie meer betaald.
- Als een werknemer overlijdt terwijl hij/zij werkzaam is in de branche, ontvangen de nabestaanden een uitkering van het pensioenfonds.
- Als een deelnemer overlijdt als hij/zij al met pensioen is, ontvangt diens partner een pensioen van het pensioenfonds (tenzij bij pensioeningang hierover een afwijkende keuze is gemaakt).

3.2 Wat verandert er wel?

In onderstaande tabel beschrijven we wijzigingen van de pensioenregeling en geven we aan voor welke doelgroep deze wijziging naar verwachting impact heeft.

Van aanspraak naar persoonlijke pensioenkapitaal Bij de nieuwe regels voor pensioen komt de pensioenpremie van iedere deelnemer terecht in ieders persoonlijke pensioenpot. Het geld uit deze pot wordt omgezet in een levenslang pensioen wanneer de deelnemer met pensioen gaat, waarvan de hoogte jaarlijks wordt aangepast.	Actieven Arbeidsongeschikten Slapers Gewezen partners met latente aanspraak
(Verwachte) pensioen gaat schommelen In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van het (verwachte) pensioen af van de schommelingen in de financiële markten. Als het goed gaat met de economie en de beleggingsresultaten stijgen, dan groeit het (verwachte) pensioen. Maar pensioenpotten worden lager als het economisch slechter gaat en de beleggingsresultaten dalen. Het (verwachte) pensioen gaat hierdoor schommelen. In het nieuwe stelsel is het mogelijk om rendementen naar leeftijdsgroepen toe te delen. Op deze wijze wordt het beter gekoppeld aan de levensfase waar een deelnemer in zit. Hoe ouder iemand is, hoe voorzichtiger het impliciete beleggingsbeleid (risicotoedeling) is voor deze groep. Een jonge deelnemer kan (flinke) schommelingen zien. Hoe dichterbij je pensioen komt, hoe minder het verwachte pensioen zal bewegen. Het doel is om de pensioenen van oudere deelnemers zo stabiel mogelijk te houden. ‘Stabiel’ betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenen van mensen die al een pensioen krijgen jaarlijks omhoog gaan. Voor pensioengerechtigden is er hierdoor relatief weinig impact.	Actieven Arbeidsongeschikten Pensioengerechtigden Slapers Gewezen partners met uitkering Gewezen partners met latente aanspraak
Solidariteitsreserve Er komt een solidariteitsreserve. Het fonds kan deze reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen van de pensioengerechtigden omlaag gaan. Hiermee worden economische tegenvallers opgevangen. Het is geen garantie dat de pensioenen nooit omlaag gaan, maar de kans is wel klein.	Pensioengerechtigden Gewezen partners met uitkering
Verruiming partnerbegrip De Wet toekomst pensioenen geeft een nieuwe definitie van het partnerbegrip. Iemand waarmee een deelnemer een gezamenlijke huishouding heeft, kan worden aangemeld als partner. Bij de bestaande regels kan dit alleen als een deelnemer getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft gesloten of samenwoont met een samenlevingsovereenkomst.	Actieve deelnemers

Partnerpensioen Het partnerpensioen wordt met een risicoverzekering gedekt. Dit betekent dat de partner een pensioen krijgt als een actieve deelnemer overlijdt. Actieve deelnemer zijn betekent in dit geval dat iemand premie inlegt voor een pensioenregeling. Het partnerpensioen is straks niet meer afhankelijk van het aantal gewerkte jaren in loondienst. Dat betekent dat het niet uitmaakt hoe lang iemand al deelneemt (of kan deelnemen) in de pensioenregeling. Voor deelnemers is het hierdoor duidelijk welk bedrag de partner ontvangt bij overlijden. De hoogte van de uitkering is 25% van het pensioengevend salaris dat de actieve deelnemer verdiende bij overlijden. Als een deelnemer overlijdt terwijl hij geen actieve deelnemer meer is (bijvoorbeeld omdat hij inmiddels slaper is), dan is er bij Bpf Foodservice geen partnerpensioen voor de nabestaande. De verzekering loopt maximaal 3 maanden na uitdiensttreding door als er geen nieuwe pensioenregeling is. Deelnemers die al een partnerpensioen hebben opgebouwd, houden recht op het bedrag dat was opgebouwd. Dit wordt in de nieuwe regeling een extra verzekerd partnerpensioen.	Actieve deelnemers
Wezenpensioen Bpf Foodservice zorgt nu voor een wezenpensioen tot 18 jaar of in sommige gevallen tot 27 jaar (bijvoorbeeld zolang het kind de meeste tijd studeert of bezig is met een beroepsopleiding). In de nieuwe regeling komt er een vaste eindleeftijd van 25 jaar. Naar verwachting komt er een overgangsregeling voor de wezen die voor de transitiedatum al pensioen ontvangen. Zodra dit duidelijk is, passen we dit plan hierop aan.	Actieve deelnemers Ingegane wezenpensioenen
Compensatieregeling Bij een doorsneesystematiek (essentie van het huidige systeem) zijn de waarde van de pensioenopbouw en de waarde van de premie die voor die opbouw wordt ingelegd, niet met elkaar in overeenstemming. De pensioenopbouw van oudere deelnemers wordt deels bekostigd met de premies die voor jonge deelnemers worden ingelegd. Dat is niet bezwaarlijk zolang de pensioenopbouw van een deelnemer gedurende zijn of haar loopbaan voortdurend binnen een doorsneesystematiek plaatsvindt. In het nieuwe premiesysteem betaalt iedere deelnemer de kostprijs voor de pensioenopbouw. Door deze verandering ontstaat er bij de overgang naar de nieuwe regels een nadeel voor de leeftijdsgroepen in het midden van hun carrière. Zij hebben in de eerste jaren in feite te weinig opbouw gekregen voor hun inleg en krijgen na de overgang niet meer 'teveel' opbouw. Er is een compensatieregeling om de nadelige effecten op te vangen. Of er daadwerkelijk compensatie mogelijk is, hangt af van de economische situatie en de dekkingsgraad op 1 april 2027. Als compensatie mogelijk is, gaat dit in 1 keer in.	Actieven deelnemers (middengroep)

3.3 Impact wijzigingen vanwege life-events

Alle processen lopen tot en met 31 maart 2027 door in de huidige pensioenregeling. We zorgen in samenwerking met de pensioenuitvoerder dat de huidige procesbrieven en het huidige portaal worden aangepast waar dat nodig is. Denk bijvoorbeeld aan een aanpassing van de huidige startbrief, aanpassing van de huidige uit dienst brief en aangepaste communicatie voor bijna gepensioneerden. Zie bijlage 3 voor een beschrijving van de communicatie aanpak voor deelnemers die in de transitieperiode te maken krijgen met een life event.

Wijziging voor werkgevers

Voor werkgevers is er daarnaast nog een administratieve wijziging. In de nieuwe pensioenregeling is er sprake van maandnota's in plaats van nota's per kwartaal. Bpf Foodservice heeft ervoor gekozen om deze wijziging al op 1 januari 2025 in te voeren. In het najaar van 2024 en in het begin van 2025 zijn alle werkgevers hierover geïnformeerd via onder andere een brief, e-mailservice en de digitale nieuwsbrief. Als gevolg van de overstap van kwartaal- naar maandnota's per 1 januari 2025 zijn eind februari de eerste nota's, over januari 2025, verzonden. Dit betrof nota's voor 640 werkgevers. Om de overgang in goede banen te leiden is naast de voorafgaande communicatie besloten om aanvullende telefonische rappels tussen het eerste en tweede schriftelijke rappel in. Tijdens dit telefonisch rappel worden de werkgevers nogmaals gewezen op de wijziging van kwartaal- naar maandnota's en is ook gewezen op de mogelijkheid van automatische incasso. Naar aanleiding van de nota's over januari zijn eind maart 94 werkgevers telefonisch gerappelleerd waarvan er 70 zijn gesproken. Naar aanleiding van de nota's over februari zijn medio april 166 werkgevers telefonisch gerappelleerd waarvan er 122 zijn gesproken. Eind april bleken van de facturen over januari er nog 33 open te staan en over februari 51.

Naast de wijziging van de nota's is een ander belangrijk en blijvend aandachtspunt dat werkgevers nieuwe salarissen en andere mutaties tijdig doorgeven, zeker als straks de nieuwe pensioenregeling van kracht is. Hier wordt in de communicatie in 2025 en 2026 veelvuldig aandacht voor gevraagd in onder andere e-mailservices en de digitale nieuwsbrief. Ook automatische incasso zal in 2025 en 2026 nog geregeld aan bod komen in de communicatie naar werkgevers.

4. Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen die we met onze transitiecommunicatie willen bereiken bij de doelgroepen.

4.1 Hoofddoelstellingen

Met dit communicatieplan voor de transitiecommunicatie heeft Bpf Foodservice twee hoofddoelstellingen:

1. Inzicht bieden in het pensioen
2. Bijdragen aan het vertrouwen in Bpf Foodservice

Inzicht bieden

Bpf Foodservice wil de deelnemers stimuleren om hun pensioen te volgen. Het fonds helpt ze daarbij door op twee momenten actief een inschatting van het nieuwe pensioen te verstrekken. We willen de deelnemers activeren om deze inschattingen te bekijken. En ook na het ontvangen van de tweede inschatting het pensioen te blijven volgen. Want het pensioen gaat meer bewegen en het blijft een inschatting. De eerste hoofddoelstelling is daarom dat zoveel mogelijk deelnemers de inschattingen bekijken en zo hun pensioen volgen.

Daarnaast willen we de deelnemers inzicht bieden in de belangrijkste wijzigingen van de nieuwe pensioenregeling (zie hoofdstuk 3).

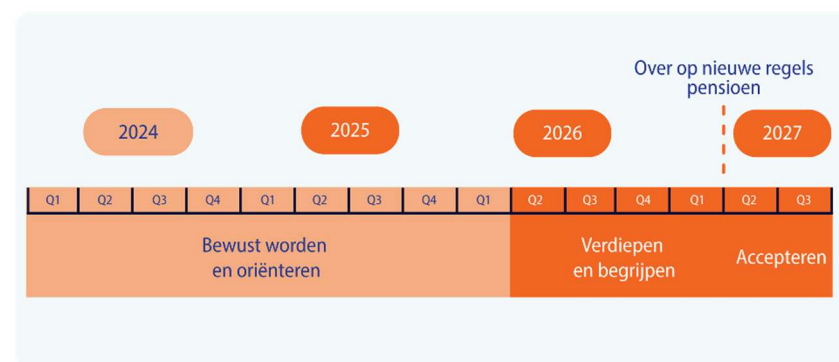
Bijdragen aan het vertrouwen

De tweede hoofddoelstelling is dat de communicatie tijdens de transitiefase bijdraagt aan het vertrouwen in Bpf Foodservice. We willen graag dat deelnemers de informatie duidelijk vinden en zich goed geïnformeerd voelen, zodat het vertrouwen blijft of groeit dat hun pensioen in goede handen is bij ons fonds. We willen ook graag uitdragen dat in de besluitvorming met alle doelgroepen rekening is gehouden (door sociale partners).

Het hoofddoel van de sociale partners is dat de pensioenen bij de overgang naar de nieuwe regeling tenminste gelijk blijven. We gaan er vanuit dat dat ook lukt. Dat zorgt voor een positief sentiment in de branche. Mocht het zo zijn dat berekeningen uitwijzen dat pensioenen erop achteruit kunnen gaan, passen we dit communicatieplan daarop aan.

4.2 Meetbare subdoelstellingen

We meten de hoofddoelstellingen aan de hand van verschillende subdoelen. We vinden het belangrijk om realistische doelen te stellen, deze te meten en hierop te kunnen bijsturen. Daarom knippen we de transitieperiode op in drie fases:



- **Fase 1: bewust worden en oriënteren (t/m Q4 2026)**
In deze fase maken sociale partners het voorstel voor de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan wordt gemaakt en het fonds werkt aan het implementatieplan. In deze fase maken we de doelgroepen bewust dat er iets gaat veranderen. Denk hierbij aan thema's als: er is een nieuwe pensioenwet, waarom zijn er nieuwe regels, ons fonds krijgt ook een nieuwe pensioenregeling, dit verandert er op hoofdlijnen, hoe ziet de tijdlijn eruit. In deze fase vinden de eerste twee wettelijke communicatiemomenten plaats: bij vaststelling van het transitieplan en bij vaststelling van het implementatieplan. In deze fase besteden we ook aandacht aan het verder verzamelen van de e-mailadressen.

- Fase 2: verdiepen (Q2 2026 t/m Q1 2027)
In deze fase bieden we meer in detail inzicht in wat er verandert in de nieuwe pensioenregeling. Op het einde van fase 2 (Q1 2027) ontvangen de deelnemers de eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. We bereiden de deelnemers en werkgevers voor op de naderende freezeperiode (vanaf 1 april 2027).
- Fase 3: accepteren (Q2 2027 en Q3 2027)
Deze fase start met de freezeperiode. Daarna start de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling. Voor deelnemers en werkgevers komt er een nieuwe website met nieuwe portalen. In deze fase (waarschijnlijk Q3 2027) ontvangen deelnemers de tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling.

Door de fases te benoemen en de doelstellingen te koppelen aan deze fases, worden deze concreter en meer behapbaar. We meten niet pas op het einde van de transitie of we onze doelen hebben behaald, maar meten na elke fase of we op koers lopen. Op basis van de uitkomsten van elke meting sturen we bij als dat nodig is. Bijvoorbeeld:

- hebben deelnemers niet het gewenste kennisniveau, dan proberen we daaraan te werken door betere uitleg over de materie;
- voelen deelnemers zich niet goed geïnformeerd, dan proberen we de middelenmix nog beter te laten aansluiten op de behoeftes van de deelnemers.

In de volgende overzichten staan de subdoelstellingen (behorend bij het hoofddoel), gegroepeerd naar hoofddoelgroep⁴: actieve deelnemers, pensioengerechtigden, slapers en werkgevers.

⁴ In deze indeling horen de arbeidsongeschikten bij de actieven, ex-partners met een uitkering bij de pensioengerechtigden en ex-partners met een latente uitkering bij de slapers.

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
Actieven	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	60% van de actieve deelnemers weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	75% van de actieve deelnemers weet op 1 april 2027 dat Bpf Foodservice per 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 50% van de actieve deelnemers heeft op 1 april 2027 een inschatting van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 1e berekening bekeken).	90% van de actieve deelnemers weet op 1 oktober 2027 dat Bpf Foodservice sinds 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft. 70% van de actieve deelnemers heeft op 1 oktober 2027 een inschatting van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 2e berekening bekeken).
	bijdragen aan vertrouwen	bijdragen aan vertrouwen	bijdragen aan vertrouwen
	50% van de actieve deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	70% van de actieve deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de actieve deelnemers die weten dat we zijn overgegaan, voelt zich op 1 oktober 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
Pensioengerechtigden	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	70% van de pensioengerechtigden weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	85% van de pensioengerechtigden weet op 1 april 2027 dat Bpf Foodservice per 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 70% van de pensioengerechtigden heeft op 1 april 2027 een inschatting van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 1e berekening bekeken).	95% van de pensioengerechtigden weet op 1 oktober 2027 dat Bpf Foodservice sinds 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft. 80% van de pensioengerechtigden heeft op 1 oktober 2027 een inschatting van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 2e berekening bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	60% van de pensioengerechtigden die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de pensioengerechtigden die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de pensioengerechtigden die weten dat we zijn overgegaan, voelt zich op 1 oktober 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
Slapers	Inzicht bieden 60% van de slapers weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	Inzicht bieden 75% van de slapers weet op 1 april 2027 dat Bpf Foodservice per 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 25% van de slapers heeft op 1 april 2027 een inschatting van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 1e berekening bekeken).	Inzicht bieden 90% van de slapers weet op 1 oktober 2027 dat Bpf Foodservice sinds 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft. 40% van de slapers heeft op 1 oktober 2027 een inschatting van het verwachte pensioen bekeken (heeft de 2e berekening bekeken).
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	40% van de slapers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	50% van de slapers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	75% van de slapers die weten dat we zijn overgegaan, voelt zich op 1 oktober 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
Actieve werkgevers met personeel (ook vrijwillig aangesloten)	Inzicht bieden 70% van de werkgevers met personeel weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt. 75% van de werkgevers met personeel die weten dat we overgaan, weet op 1 april 2025 dat er administratieve handelingen worden verwacht.	Inzicht bieden 95% van de werkgevers met personeel weet op 1 april 2027 dat Bpf Foodservice per 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt. 85% van de werkgevers met personeel die weten dat we overgaan, weet op 1 april 2027 dat er administratieve handelingen worden verwacht.	Inzicht bieden 95% van de werkgevers met personeel weet op 1 oktober 2027 dat Bpf Foodservice sinds 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft.

	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	60% van de werkgevers met personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	70% van de werkgevers met personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de werkgevers met personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 oktober 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
	25% voelt zich genoeg ondersteund om hun werknemers naar behoefte te informeren of weet waar hij werknemers naar kan doorverwijzen.	30% voelt zich genoeg ondersteund om hun werknemers naar behoefte te informeren of weet waar hij werknemers naar kan doorverwijzen.	50% voelt zich genoeg ondersteun om hun werknemers naar behoefte te informeren of weet waar hij werknemers naar kan doorverwijzen.
Werkgevers zonder personeel *	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	60% van de werkgevers zonder personeel weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	80% van de werkgevers zonder personeel weet op 1 april 2027 dat Bpf Foodservice per 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling krijgt.	80% van de werkgevers zonder personeel weet op 1 oktober 2027 dat Bpf Foodservice sinds 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling heeft.
	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen	Bijdragen aan vertrouwen
	60% van de werkgevers zonder personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	70% van de werkgevers zonder personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	80% van de werkgevers zonder personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 oktober 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
Vrijgestelde werkgevers *	Inzicht bieden	Inzicht bieden	Inzicht bieden
	60% van de vrijgestelde werkgevers weet op 1 april 2025 dat zij hun gelijkwaardigheid dienen aan te tonen op het moment waarop het fonds invaart.	99% van de vrijgestelde werkgevers weet op 1 april 2027 dat zij hun gelijkwaardigheid dienen aan te tonen op het moment waarop het fonds invaart en hoe ze dit kunnen doen.	

* Voor de werkgevers zonder personeel en de vrijgestelde werkgevers zijn een aantal doelstellingen geformuleerd omdat het fonds het belangrijk vindt dat zij ook op de hoogte zijn van de ontwikkelingen en dat zij eventueel handelingen moeten verrichten. Bijvoorbeeld de vrijgestelde werkgevers die hun gelijkwaardigheid moeten aantonen. Deze groepen werkgevers zijn echter niet verbonden aan het fonds, hebben daardoor minder aandacht voor de communicatie van het fonds en de meeste aandacht zal dan ook uitgaan naar de actief en vrijwillig aangesloten werkgevers.

5. Communicatiestrategie

Het pensioenstelsel in Nederland verandert. Voor een pensioenuitvoerder is dat een grote verandering. Maar voor een deelnemer blijft er ook veel hetzelfde. De basis wordt niet wezenlijk anders: deelnemers blijven pensioen opbouwen via hun werkgever en daar premie voor betalen. Als je met pensioen gaat, krijg je een pensioen zolang je leeft. De manier waarop deze opbouw tot stand komt, verandert wel.

Bpf Foodservice kiest in de transitiecommunicatie voor de positioneringsstrategie, waarbij de focus gelegd wordt op het positioneren van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de oude regeling. Hierbij besteden we ook aandacht aan wat hetzelfde blijft. Daarnaast leggen we uit wat de belangrijkste veranderingen zijn, zoals een persoonlijk pensioenkapitaal (in plaats van een aanspraak) en dat het verwachte pensioen meer gaat schommelen. Meer detailinformatie over de wijzigingen moet natuurlijk beschikbaar zijn. We kiezen daarom voor een gelaagde aanpak.

Voor effectieve communicatie over pensioen, en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels:

- a. stel de deelnemer centraal; we maken de communicatie zo relevant mogelijk. We leggen de wijzigingen van de regeling uit vanuit het perspectief van de deelnemer: wat betekent dit voor mij? We bieden informatie aan via het voorkeurskanaal van de deelnemer.
- b. maak pensioen persoonlijk; we voegen emotie of beleving toe waar dat kan. We zetten bijvoorbeeld vertrouwde gezichten in van het fonds. Daarnaast bieden we inzicht in het persoonlijke pensioen van de deelnemers.
- c. houd het eenvoudig; we streven naar begrijpelijkheid van de informatie. We bieden informatie gelaagd aan waarbij de kernboodschap in laag 1 staat. We sluiten met onze teksten aan bij het document 'Taal op Groen' van de pensioenfederatie. We ondersteunen tekst met visuals en/of bewegend beeld.

Dit zijn andere belangrijke uitgangspunten voor de communicatie:

- **Digitaal heeft de voorkeur**

Bpf Foodservice is een digitaal pensioenfonds. We communiceren digitaal waar dat mogelijk is. In de pensioenadministratie ligt het communicatieprofiel van de deelnemer vast. Middels een opt-out is het digitale kanaal als voorkeurskanaal aan de deelnemers voorgelegd. Als deelnemers informatie toch op papier willen ontvangen, kunnen ze dat aangeven in het deelnemersportaal. Het fonds blijft inzetten op het verzamelen van e-mailadressen en digitale profielen om de digitale bereikbaarheid verder te vergroten.

Ook het tonen van de eerste en tweede berekening van het pensioen in de nieuwe regeling, bieden we online aan. Onze pensioenuitvoerder AZL ontwikkelt een online tool voor het tonen van de bedragen. We genereren voor alle deelnemers een brief en zetten die in het portaal.

- Deelnemers met een digitaal profiel en waar het e-mailadres van bekend is, ontvangen een activatie e-mail. Die e-mail stuurt de deelnemers in eerste instantie naar de online tool. De brief is als aanvulling beschikbaar.
- Als de e-mail bounce, krijgt de deelnemer een activatiebrief (met een verwijzing naar de bounce mail).
- Deelnemers met een digitaal profiel en waar het e-mailadres niet van bekend is, ontvangen een activatiebrief. Die brief stuurt de deelnemers ook in eerste instantie naar de online tool. De brief is als aanvulling beschikbaar.
- Deelnemers met een post profiel, ontvangen de brief met bedragen volledig per post.

- **We voldoen aan wet- en regelgeving**

De eerste en tweede berekening bevatten naast de bedragen de volgende gegevens:

- De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.
- De naam en het contactadres van de uitvoerder.
- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft.
- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
- Een (samenvatting van een) uitleg van de verschillen in bedragen zonder en met wijziging van de regeling (en een verwijzing naar een uitgebreide uitleg).
- Informatie over de compensatie.

- **We managen de verwachtingen tijdens de ‘freeze’**

Na de invaardatum is er een administratieve ‘freeze’ van waarschijnlijk 1 of 2 maanden. De meeste processen worden bevroren. Primaire processen (zoals ingang partnerpensioen na een overlijden) worden handmatig opgepakt. Mutaties worden na afloop van de freeze met terugwerkende kracht verwerkt.

We zorgen dat voor onze deelnemers en werkgevers heel duidelijk is wat er tijdens deze freezeperiode wel en niet mogelijk is. Door transparant en actief te communiceren weten deelnemers en werkgevers waar ze aan toe zijn. Zo nemen we eventuele onrust over deze periode weg.

- **Impact op bedragen is cruciaal**

Het hoofddoel van de sociale partners is dat de pensioenen minimaal gelijk blijven op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Er zijn op dit moment geen individuele berekeningen voor alle doelgroepen beschikbaar. We gaan er bij het schrijven van dit plan vanuit dat de overgang

inderdaad tot een neutraal of positief resultaat leidt. Als later blijkt dat het verwachte pensioen in de nieuwe regeling (voor sommige doelgroepen) negatief uitpakt, vergt dat andere boodschappen en uitleg. We anticiperen als dat het geval blijkt.

- **We houden de werkgevers goed op de hoogte**

Werknemers stellen hun pensioenvraag vaak het eerst aan hun werkgever. We vinden het daarom belangrijk dat onze werkgevers goed op de hoogte zijn van de informatie die hun werknemers krijgen. De basisafpraak is dat werkgevers altijd toegang hebben tot de informatie die werknemers hebben ontvangen. Daarnaast richten we ook communicatie specifiek voor de werkgevers in.

6. Boodschappen

In dit hoofdstuk vertalen we onze meetbare subdoelen (hoofdstuk 4) naar communicatieboodschappen per fase. Naast de gemeenschappelijke boodschappen voor de hoofddoelgroepen, zien we ook aanvullende boodschappen voor specifieke subgroepen.

6.1 Generieke boodschappen deelnemers

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting pensioen.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting pensioen.
Boodschappen voor actieven, pensioengerechtigden en slapers	De oorspronkelijke overgangsdatum naar de nieuwe pensioenregeling was 1 januari 2026. Wij hebben meer tijd nodig voor een zorgvuldige overgang. Per 1 april 2027 krijgt Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling. Dit is waarom er een nieuwe regeling komt. Zo komt de nieuwe regeling tot stand. We zorgen ook in de nieuwe regeling voor een goed pensioen voor jou. We houden met alle deelnemers zo goed mogelijk rekening.	Dit blijft hetzelfde. Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijk pensioenkapitaal. Het pensioen gaat meer meebewegen met de financiële markten, maar zo proberen we grote schommelingen te voorkomen. Zo wordt koopkracht behouden in de nieuwe regeling. Dit is de eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling.	Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. Dit is de tweede berekening van je pensioen in de nieuwe regeling. Het verschil tussen de 1e inschatting van je pensioen en de 2e kan hierdoor komen. Blijf je pensioen goed volgen, kijk hoe je ervoor staat. Dit kun je van ons verwachten tijdens de freezeperiode en dit is de tijdlijn. Hier kun je terecht met vragen.

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
	Geef je e-mailadres door, zodat je goed op de hoogte blijft. Zo ziet de tijdlijn eruit. Hier kun je terecht met vragen.	Er komt een freezeperiode aan. Dit kun je tijdens deze periode van ons verwachten. Blijf je pensioen goed volgen, kijk hoe je ervoor staat. Hier kun je terecht met vragen.	

6.2 Aanvullende specifieke boodschappen subgroepen deelnemers

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting pensioen.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Bekijkt inschatting pensioen.
18-30 jaar		De inschatting van je pensioen kan (flink) schommelen. Dat komt hierdoor. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling.	
Aanvullende boodschappen voor actieve deelnemer 30-55 jaar		Indien van toepassing: je krijgt een compensatie. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling.	

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
Aanvullende boodschappen voor actieve deelnemer 56-68 jaar	Je kunt in de nieuwe regeling nog steeds keuzes maken voor je pensioen.	Je kunt in de nieuwe regeling nog steeds keuzes maken voor je pensioen. Ga je dit jaar / rond de transitie met pensioen? Dit is belangrijk. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling. Je verwachte pensioen gaat schommelen. Hoe ouder je wordt, hoe minder het schommelt. Zo proberen we grote schommelingen te voorkomen.	Ga je bijna met pensioen? Dit is belangrijk.
Aanvullende boodschappen voor arbeidsongeschikten		Je blijft premievrij pensioen opbouwen voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent.	
Aanvullende boodschappen voor pensioengerechtigden.	Je blijft levenslang pensioen ontvangen. Je pensioen(inkomen) verandert jaarlijks.	Je blijft levenslang pensioen ontvangen. Je pensioen(inkomen) verandert jaarlijks. In april 2027 ontvang je nog dezelfde uitkering als in maart 2027. Vanaf mei 2027 krijg je de aangepaste uitkering (eventueel met een correctie over april). We proberen je pensioen zo stabiel mogelijk te houden. Zo werkt de buffer / solidariteitsreserve.	In april 2027 ontvang je nog dezelfde uitkering als in maart 2027. Vanaf mei 2027 krijg je de aangepaste uitkering (eventueel met een correctie over april). Voortaan krijg je bij de jaaropgave die je in januari ontvangt geen bruto/netto specificatie meer. Wel kun je op je bankafschrift kijken als je deze bruto/netto informatie wilt hebben. We informeren je nog steeds elk jaar over het wijzigen van de uitkering, maar dan zie je alleen nog de bruto bedragen.

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
		Voor wezen: de eindleeftijd verandert / er komt een overgangsregeling.	
Aanvullende boodschappen voor slapers	Je hebt pensioen staan bij Bpf Foodservice.	Je kunt je pensioen van Bpf Foodservice overzetten naar je huidige pensioenfonds of verzekeraar. Je kunt het ook bij ons laten staan. Je verwachte pensioen gaat meer schommelen. Hoe jonger je bent, hoe meer het schommelt. Hoe ouder, hoe stabiel.	
Aanvullende boodschappen voor wezen		De leeftijdsgrens voor wezenpensioen verandert. In de nieuwe regeling is er altijd recht op wezenpensioen tot 25 jaar, of je nu wel of niet studeert. In de huidige regeling is dit tot 18 jaar. Of tot 27 jaar zolang je studeert.	

6.3 Boodschappen werkgevers

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
Subdoelen:	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Is op de hoogte van administratieve handelingen. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Is op de hoogte van administratieve handelingen. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt. Is op de hoogte van administratieve handelingen. Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
Boodschappen voor werkgevers	De oorspronkelijke overgangsdatum naar de nieuwe pensioenregeling was 1 januari 2026. Wij hebben meer tijd nodig voor een zorgvuldige overgang. Per 1 april 2027 krijgt Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling. Dit is waarom er een nieuwe regeling komt. Zo komt de nieuwe regeling tot stand. Pensioen blijft een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Zo ziet de tijdlijn eruit. Zorg dat je pensioenadministratie op orde en bijgewerkt is. We gaan (al vanaf 1 januari 2025) van kwartaalnota's naar maandnota's.	Dit blijft hetzelfde. Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijk pensioenkapitaal. Het pensioen gaat meer meebewegen met de financiële markten. Zo proberen we het pensioen zo stabiel mogelijk te houden. Zorg dat je pensioenadministratie op orde en bijgewerkt is. Je werknemers krijgen een inschatting van hun pensioen in de nieuwe regeling. Er komt een freezeperiode aan. Dit kunnen jij en je werknemers tijdens deze periode van ons verwachten.	Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. Je werknemers krijgen een tweede opgave van hun pensioen in de nieuwe regeling met 'definitieve' bedragen. Hierdoor kunnen de bedragen op de 1e inschatting en de 2e inschatting van elkaar verschillen. Dit kunnen jij en je werknemers van ons verwachten tijdens de freezeperiode en dit is de tijdlijn. Hier kun je terecht met vragen.

	Fase 1 (t/m Q1 2026) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q1 2027) Verdiepen	Fase 3 (t/m Q3 2027) Accepteren
	Hier kun je terecht met vragen.	Je krijgt een nieuw werkgeversnummer, naar verwachting in april/mei (2027) Voor het portaal werken we met eHerkenning. Het is nodig een nieuwe dienst te registreren in de bestaande eHerkenning. Dat betekent ook dat je voorlopig twee eHerkenningdiensten nodig hebt. De nieuwe moet ook worden gekoppeld om op het nieuwe werkgeversportaal terecht te kunnen. Het kan zijn dat je als werkgever voor een nieuwe koppeling opnieuw moet betalen. Dit hangt af van je eHerkenning abonnement. De kosten zijn veel lager dan voor een eerste aansluiting. Oude portaal blijft voorlopig beschikbaar zodat je deelnemersmutaties tot 1 april 2027 en eerder nog kunt melden. Ook kun je het oude portaal raadplegen. Zo help je deelnemers die met vragen bij je komen. Hier kun je terecht met vragen.	
Aanvullende boodschappen voor vrijgestelde werkgevers	Je dient je gelijkwaardigheid per 1 april 2027 opnieuw aan te tonen op basis van de geldende regels op dat moment.	Je dient je gelijkwaardigheid per 1 april 2027 opnieuw aan te tonen en zo gaat dat in zijn werk.	

Naast boodschappen voor bovengenoemde doelgroepen zijn er ook specifieke boodschappen voor deelnemers die in de transitieperiode te maken krijgen met een life event. Zie hiervoor bijlage 3.

7. Middelen en momenten

7.1 Middelenmix

De bestaande middelenmix van Bpf Foodservice is de basis van de middelenmix die we inzetten in de transitiecommunicatie. Soms geven we tijdens de transitiefase een iets andere invulling, bijvoorbeeld in het persoonlijk kanaal. Hieronder een overzicht van de middelenmix en een beschrijving van de inzet in de transitiecommunicatie.

Digitaal

- De website vormt een centraal middelpunt van de communicatie. In januari 2025 is een micro website binnen de huidige website ingericht. Die micro site staat volledig in het teken van de nieuwe pensioenregeling. We bieden in de micro website algemene en doelgroepspecifieke informatie aan. Vanaf 1 april 2027 is er een nieuwe website die past bij de nieuwe pensioenregeling.
- Vanuit de website kunnen deelnemers inloggen in Mijn Pensioencijfers, hun persoonlijke digitale omgeving. In Mijn Pensioencijfers bevindt zich ook de pensioenplanner, de online tool om berekeningen te maken voor het pensioen. Na de freezeperiode gaat een nieuw deelnemersportaal live. Dit sluit dan helemaal aan bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.
- Werkgevers geven mutaties door via het werkgeversportaal Mijn Pensioenadministratie. Tijdens de freezeperiode is dit portaal nog beschikbaar om te raadplegen. Tijdens de freeze kunnen werkgevers geen mutaties doorgeven. Als de dienstverlening van de nieuwe pensioenregeling wordt opgestart, gaat er een nieuw werkgeversportaal live dat aansluit bij de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling.
- We informeren actieve deelnemers 2x per jaar met een digitale nieuwsbrief (voorjaar, najaar) en 2x per jaar met een digitaal magazine (zomer en winter). Deze middelen blijven we inzetten in de transitiecommunicatie.
- We informeren pensioengerechtigden 3x per jaar met een digitale nieuwsbrief. Dit middel blijven we inzetten in de transitiecommunicatie.

- We informeren werkgevers 4x per jaar met een digitale nieuwsbrief. Ook dit middel blijven we gebruiken.
- In de hierboven genoemde middelen besteden we veel aandacht aan belangrijke momenten tijdens het transitieproces, zoals bijvoorbeeld de publicatie van de samenvattingen van het transitieplan.
- We geloven in minder tekst en meer beeld. We ontwikkelen animaties om onderwerpen uit te leggen. Dat willen we ook in de transitiecommunicatie doen. We maken in ieder geval animaties over: Wat is een solidaire premieregeling? Wat is invaren?
- We sturen een e-mailservice als de actualiteit daarom vraagt. Daarnaast zetten we ook e-mailservices in om specifieke groepen over (deel)onderwerpen te informeren.

Papier

- We maken 1x per jaar een papieren nieuwsbrief voor pensioengerechtigden (kwartaal 1). Dit middel blijven we inzetten in de transitiecommunicatie. We besteden aandacht aan de wijzigingen en we blijven oproepen om het e-mailadres door te geven. We overwegen een extra papieren contactmoment in te bouwen tijdens de transitiefase.
- We maken 1x per jaar een papieren nieuwsbrief voor actieve deelnemers zonder e-mailadres (kwartaal 1). Ook dit middel blijven we inzetten, zodat deze groep niet alle informatie mist. We besteden aandacht aan wat er verandert en we blijven oproepen om het e-mailadres door te geven.
- We sturen een persoonlijke brief (via het voorkeurskanaal van de deelnemers) als daartoe aanleiding is. In het kader van de transitie sturen we in ieder geval een brief aan de pensioengerechtigden om ze te informeren over het wijzigen van de uitkering (op welk moment kunnen ze wat verwachten).

Persoonlijk

- Medewerkers van de klantenservice zijn bereikbaar via telefoon en het contactformulier op de website. Dit verandert niet. Onze pensioenuitvoerder zorgt ervoor dat de medewerkers beschikken over voldoende basiskennis. Waar nodig zorgen we voor een aanvullende Q&A (bijvoorbeeld voor specifieke vragen over onze pensioenregeling).
- We organiseren al enkele jaren 3x per jaar een Pensioen Op Komst (POK) bijeenkomst voor actieve deelnemers vanaf 64 jaar. Deze bijeenkomst is gericht op het plannen van je pensioen en de keuzemogelijkheden in de regeling. In het jaar 2025 blijven we deze bijeenkomsten in de huidige vorm aanbieden. In 2026 organiseren we deze bijeenkomsten ook, maar breiden we uit met informatie over met pensioen gaan rond 1 april 2027. We organiseren we een apart webinar voor deelnemers die rond 1 april 2027 met pensioen willen of moeten gaan.
- We organiseren 1x per jaar basiscursus pensioen voor werkgevers. De cursus gaat over hoe het pensioenstelsel in Nederland is opgebouwd en hoe de regeling van Bpf Foodservice in elkaar zit. In 2025 organiseren we deze cursus in een online variant. In 2026 vervalt deze cursus in huidige vorm. We organiseren wel een webinar voor werkgevers om ze te informeren over de nieuwe pensioenregeling.
- We organiseerden tot nu toe geen webinars voor deelnemers. In de transitiecommunicatie zetten we dit middel ook in, omdat het bijdraagt aan de persoonlijke benadering en deelnemers die minder graag lezen de informatie zo op een andere manier tot zich kunnen nemen. We organiseren (naast het webinar voor de bijna gepensioneerden) in ieder geval nog drie webinars: voor actieve deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.

Eerste en tweede berekening

- De eerste en tweede berekening vormen een cruciaal onderdeel van de transitiecommunicatie. Deze uitingen zijn een combinatie van digitaal en papier en lichten we daarom hier apart uit.
- We versturen de eerste berekening volgens het 'verzendproces' van AZL. Dat wil zeggen dat deelnemers met een digitaal profiel een notificatie met

verwijzing naar het portaal ontvangen en deelnemers met een postprofiel een brief in de brievenbus.

- Deelnemers met een digitaal profiel:
 1. Ontvangen een e-mailnotificatie (of notificatiebrief) met een tekst van de volgende strekking "We hebben een eerste berekening gemaakt van je pensioen in de nieuwe regeling. De berekening staat voor je klaar in Mijn Pensioencijfers."
 2. Loggen vervolgens in (Mijn Pensioencijfers)
 3. Komen in een digitale flow, waar ze door de belangrijkste cijfers kunnen navigeren.
 4. Komen ten slotte bij de brief zelf, waarin alle wettelijk vereiste bedragen staan. In deze brief wordt gesegmenteerd op afwijking van de getoonde bedragen: een deelnemer met een grote afwijking krijgt een andere tekst te zien dan een deelnemer met een beperkte afwijking. Op de website komt een toelichting te staan over de verschillen die tussen leeftijdscohorten kunnen ontstaan inclusief een Q&A.
- Deelnemers met een postprofiel ontvangen de wettelijk vereiste brief per post, maar kunnen eventueel ook de digitale flow doorlopen op het portaal. Hun brief wordt tevens opgeslagen op het portaal.
- De online tool is getest door nieuwe medewerkers van AZL (kwalitatief) en door het deelnemerspanel van AZL (kwantitatief) en deelnemers van fondsen van AZL.
- De verzending van de tweede berekening zal op soortgelijke wijze plaatsvinden. Er wordt nog onderzocht of de tweede berekening en het UPO kunnen worden samengevoegd.
- Voor de verzending van de eerste en later tweede berekening hanteren we de doelgroepsegmentatie van de UPO's: actieve deelnemer (inclusief arbeidsongeschikt), gewezen deelnemer (waaronder gewezen partner in geval van conversie), gepensioneerden OP, ingegaan PP, ingegaan WZP, ingegaan AOP, gewezen partner in geval van verevening.

7.2 Momenten

In de voorgaande hoofdstukken gaven we inzicht in de doelstellingen per fase en bijbehorende boodschappen. In de tabel op de volgende pagina's geven we een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten. Daarbij geven we aan:

- wat de timing is;
- welke actie we inzetten;
- voor welke doelgroep;
- met welk middel;
- en wat de belangrijkste boodschappen zijn.

In elke communicatiefase is er een kort kwantitatief onderzoek (online survey). Zo bekijken we of we op koers liggen met onze doelstellingen (zie verderop in hoofdstuk 8).

De tabel is geen uitputtend overzicht. Het geeft echter wel een overzicht van de belangrijkste communicatiemomenten gedurende de drie communicatiefases.

De boodschappen voor actieve deelnemers en slapers zijn geformuleerd in de je-vorm. De boodschappen voor pensioengerechtigden en werkgevers zijn geformuleerd in de u-vorm.

Fase 1: bewust worden en oriënteren

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Januari 2024 + daarna continu	Inrichting landingspagina website	Allen	Website	Actueel nieuws, wat gaat er veranderen, tijdlijn
April 2024	Tijdlijn nieuwe pensioenregels	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Pensioenkrant Digitale nieuwsbrief	Wanneer kan ik wat verwachten? Interview bestuurslid over een zo stabiel mogelijk pensioen.
Mei 2024	Transitieplan is goedgekeurd	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Slapers	Website Toegankelijke samenvattingen	Sociale partners (werknemers en werkgevers) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Die afspraken staan in het transitieplan. Dit is de samenvatting van het transitieplan.
Juni 2024	Inzamelactie e-mailadressen	Actieve deelnemers, pensioengerechtigden en slapers waarvan we geen e-mailadres en/of digitaal profiel hebben	Kaartenactie	We krijgen een nieuwe pensioenregeling. We willen je graag goed informeren. Geef je e-mailadres door en zet je postprofiel op digitaal.
Juni 2024	Nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 (toenmalige transitiedatum)	Werkgevers	Digitale nieuwsbrief	Sociale partners (werknemers en werkgevers) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Die afspraken staan in het transitieplan. Dit is de samenvatting voor uw werknemers.
Juni 2024	Maandnota's in plaats van kwartaalnota's	Werkgevers	Website Digitale nieuwsbrief Werkgeversportaal Premienota	Vanaf 1 januari 2025 krijgt u maandnota's in plaats van kwartaalnota's.
Juni 2024	Nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 (toenmalige transitiedatum)	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	Update: samenvattingen transitieplannen Test je kennis

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Najaar 2024	Nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 (toenmalige transitiedatum)	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	Dit is waarom er een nieuwe pensioenregeling komt, hoe ziet de tijdlijn eruit. Je kunt in nieuwe regeling nog steeds (dezelfde) keuzes maken voor je pensioen.
Najaar 2024	Wijziging maandnota's	Werkgevers	Brief + e-mailservice	Vanaf 1 januari 2025 betaal je nota's per maand achteraf en niet meer per kwartaal vooruit.
Januari 2025	Nieuwe pensioenregeling	Allen	Microwebsite	Wat betekent de nieuwe pensioenregeling voor jou?
Februari 2025	Uitstel transitiedatum	Werkgevers	Brief + e-mailservice	Wij hebben meer tijd nodig voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. We stappen later dan op 1 januari 2026 over
Maart 2025	Oproep administratie op orde	Werkgevers	E-mailservice	Belang van een correctie pensioenadministratie
Maart 2025	Survey fase 1	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Online survey	Meting doelstellingen fase 1
April 2025	Uitstel transitiedatum Deze stappen nemen we in de overgang.	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Papieren pensioenkrant/ nieuwsbrief + digitale nieuwsbrief	Wij hebben meer tijd nodig voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. We stappen later dan op 1 januari 2026 over. Dit zijn de stappen die we nemen als we straks overgaan naar de nieuwe pensioenregeling.
Voorjaar 2025	UPO per 1 januari 2025	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Slapers Ex-partners	UPO	Uniform Pensioenoverzicht 2025.
Juni 2025	Nieuwe pensioenregeling vanaf 1 april 2027	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 april 2027.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
September 2025	Nieuwe pensioenregeling vanaf 1 april 2027	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Digitale nieuwsbrief	Dit is waarom er een nieuwe pensioenregeling komt, hoe ziet de tijdlijn eruit. Je kunt in nieuwe regeling nog steeds (dezelfde) keuzes maken voor je pensioen.
Najaar 2025	Implementatieplan en communicatieplan zijn ingediend	Allen	Website	Het pensioenfonds heeft een plan gemaakt voor hoe we overgaan op de nieuwe regeling en hoe we deelnemers informeren.
November 2025	Administratie op orde	Werkgevers	E-mailservice	Herinnering: zorg dat u wijzigingen meteen doorgeeft / zorg dat uw pensioenadministratie op orde is.
December 2025	De belangrijkste veranderingen op een rij	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	De belangrijkste veranderingen door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op een rij

Fase 2: verdiepen

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Maart 2026	Informatie voor actieve deelnemers	Actieve deelnemers Werkgevers	Papieren pensioenkrant / digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je bouwt een kapitaal op voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft (alleen actieven). De inschatting van je pensioen gaat meer schommelen. Zo wordt koopkracht behouden in de nieuwe regeling. We blijven collectief beleggen. Maar hoe jonger je bent, hoe meer de inschatting van je pensioen kan schommelen. Dat werkt zo.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
Maart 2026	Informatie voor pensioengerechtigden	Pensioengerechtigden	Papieren nieuwsbrief	U blijft levenslang pensioen ontvangen We proberen uw pensioen zo stabiel mogelijk te houden. Zo werkt de buffer (solidariteitsreserve). Zo wordt koopkracht behouden in de nieuwe regeling.
Voorjaar 2026	UPO per 1 januari 2026	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Slapers Ex-partners	UPO	Uniform Pensioenoverzicht 2026. Dit UPO is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je krijgt in Q1 2027 de eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling.
Juni 2026	Dit kun je van ons verwachten de komende maanden	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	Dit kun je van ons verwachten de komende maanden
Q3 2026	Aantonen gelijkwaardigheid	Vrijgestelde werkgevers	Brief	U dient uw gelijkwaardigheid per 1 april 2027 opnieuw aan te tonen en zo gaat dat in zijn werk.
September 2026	Nabestaandenpensioen	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe pensioenregeling
September 2026	Procesbrieven tijdens transitieperiode in gebruik nemen	Allen	Procesbrieven	Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Dat betekent voor jou...
September 2026	Keuzemogelijkheden	Actieve deelnemers 56-68	E-mailservice, landingspagina website	Je kunt in nieuwe regeling nog steeds (dezelfde) keuzes maken voor je pensioen. Er komt een nieuwe pensioenplanner. Ga je dit jaar met pensioen? Dit is belangrijk!

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
September 2026	Compensatieregeling (indien van toepassing)	Groep actieve deelnemers met compensatie ⁵	E-mailservice / brief	Je komt in aanmerking voor de compensatieregeling. Waarom + uitleg.
September 2026	Oproep administratie op orde (herinnering)	Werkgevers	E-mailservice	Herinnering: zorg dat u wijzigingen meteen doorgeeft / zorg dat uw pensioenadministratie op orde is.
December 2026	POK bijeenkomst (special)	Actieven 64+	Digitale bijeenkomst	Je wil rond 1 april 2027 met pensioen gaan. Zo gaat het proces / hier moet je rekening mee houden.
December 2026	Informatie over wezenpensioen	Wezen	Brief	Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. De einddatum van het wezenpensioen verandert. Voor jou betekent dat het volgende...
December 2026	Informatie voor arbeidsongeschikten	Arbeidsongeschikten	Brief	Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je bouwt nog steeds premievrij pensioen op. Eventueel: dit gebeurt er met het pensioen uit de overgangsregeling.
December 2026	Informatie i.v.m. lopende uitkeringen	Ingegaan OP en PP Ex-partners met uitkering	Brief	Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Uw uitkering blijft in de maand april 2027 hetzelfde als in maart 2027 . In mei krijgt u voor het eerst een uitkering volgens de nieuwe pensioenregeling. Dat bedrag is waarschijnlijk ongeveer hetzelfde / iets hoger dan nu. U krijgt binnenkort uw eerste berekening (uitleg).

⁵ Deze groep zal tzt worden vastgesteld. Hierbij gaat speciale aandacht uit naar kantoorpersoneel van Plus Service Kantoren, die per 1 januari 2024 vrijwillig zijn aangesloten bij Bpf Foodservice. Voor deze groep gelden afwijkende afspraken met betrekking tot invaarcompensatie.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
December 2026	Informatie voor werkgevers	Werkgevers	Webinar	Zo ziet de nieuwe pensioenregeling er op hoofdlijnen uit. Uw werknemers krijgen in Q1 een eerste berekening van het pensioen in de nieuwe regeling, in Q3 de tweede. Dit is van belang voor uw pensioenadministratie.
December 2026	Informatie voor deelnemers en pensioengerechtigden	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden	Webinar	Zo ziet de nieuwe pensioenregeling er op hoofdlijnen uit. In Q1 krijg je een eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling, in Q3 de tweede.
December 2026	Aankondiging eerste berekening	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Werkgevers	Digitaal magazine Digitale nieuwsbrief	Aankondiging en uitleg eerste berekening
Januari 2027	Jaaropgave	Pensioengerechtigden	Brief	Jaaropgave 2026
Jan / Feb 2027	Eerste berekening	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	Brief Online tool E-mailnotificatie Brief notificatie Bouncebrief	Dit is de eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling Op 1 april 2027 start de nieuwe pensioenregeling. Je bouwt een kapitaal op voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft (alleen actieven). De inschatting van je pensioen gaat meer schommelen. Zo wordt koopkracht behouden in de nieuwe regeling. Wij raden je aan je pensioen te blijven volgen. De pensioenregeling die nu nog geldt, stopt op 31 maart 2027. Het pensioen dat je dan hebt

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				opgebouwd, zetten we om naar de nieuwe pensioenregeling. Verplichte bedragen: (verwijzing naar) uitleg verschillen tussen pensioen in oude regeling en pensioen in nieuwe regeling. Benieuwd naar jouw totale pensioen? Kijk dan op www.mijnpensioenoverzicht.nl Heb je nog een vraag, opmerking of klacht? Neem dan contact op met ons. Op www.bpffoodservice.nl/klacht lees je hoe je jouw klacht aan ons doorgeeft.
Februari 2027	Laatste oproep administratie op orde	Werkgevers	E-mailservice	Laatste (dringende) oproep: zorg dat u wijzigingen meteen doorgeeft / zorg dat uw pensioenadministratie op orde is. Het is belangrijk om met de juiste gegevens van de werknemer van start te gaan in de nieuwe regeling. Zo kunnen we per 1 april 2027 het kapitaal voor de deelnemer juist berekenen, en hoeven we niet achteraf corrigeren.
Maart 2027	De nieuwe pensioenregeling start bijna Aankondiging freezep periode	Actieven met e-mail Actieven zonder e-mail Pensioengerechtigden Werkgevers	Website Digitaal magazine Papieren pensioenkrant Nieuwsbrief papier/digitaal Brief	Vanaf 1 april 2027 start officieel de nieuwe pensioenregeling. Om alles goed te regelen is het nodig dat we de dienstverlening 1 (of 2) maand(en) bevriezen. In deze periode kun je dit van ons wel / niet verwachten Zodra alles klaar is, informeren we je daarover

Fase 3: accepteren

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
1 april 2027	Start nieuwe pensioenregeling			
1 april 2027	Livegang nieuwe website (open deel)	Alle doelgroepen	Website	Welkom op onze nieuwe website.
1 april 2027	Start freezeperiode	Alle doelgroepen	website	Wat betekent de freezeperiode? Wat kun je wel en niet van ons verwachten? Geen zorgen, hier zorgen we voor (ook tijdens de freeze). Heb je vragen? Neem contact met ons op.
April 2027	Survey fase 2	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 2
Mei / juni 2027	Start dienstverlening nieuwe pensioenregeling (nieuwe procesbrieven, livegang nieuw deelnemersportaal en werkgeversportaal)			
Begin mei 2027	Informatie wijziging uitkering	Pensioengerechtigden	Brief	Zoals aangekondigd wijzigt uw pensioenuitkering in mei. U krijgt dan voor het eerst de uitkering volgens de nieuwe pensioenregeling. Uw pensioenuitkering <blijft hetzelfde/gaat met X% omhoog>. Optioneel: in de uitkering van mei is de correctie van de maand april verwerkt. Vanaf juni krijgt u de rest van het jaar elke maand hetzelfde bedrag.
Mei/ juni 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw deelnemersportaal	Actieven Slapers Ex-partners latent	e-mailservice landingspagina website	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Je pensioen is omgezet. Log in en bekijk je verwachte pensioen. Je pensioen gaat meer schommelen. Volg je pensioen!

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				Op onze nieuwe website vind je alle info over de nieuwe regeling.
Mei/ juni 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw deelnemersportaal	Pensioengerechtigden Ex-partners met uitkering	e-mailservice landingspagina website	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Voor u is er niet veel veranderd. U ziet hier welk pensioen u dit jaar krijgt. Dit is hetzelfde of iets meer dan wat u kreeg. Op onze nieuwe website vindt u alle informatie over de nieuwe pensioenregeling. Hebt u vragen? Neem gerust contact met ons op.
Mei/ juni 2027	Start nieuwe pensioenregeling Livegang nieuw werkgeversportaal	Werkgevers	e-mailservice website portaal	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Het nieuwe werkgeversportaal is beschikbaar. Instructies voor aanleveren gegevens / premienota's / automatische incasso.
Juli 2027	Zo zit de nieuwe regeling in elkaar	Pensioengerechtigden Actieven met e-mail Actieven zonder e-mail	Pensioenkrant Digitale nieuwsbrief Papieren nieuwsbrief	De nieuwe pensioenregeling is gestart. Je bouwt kapitaal op voor je pensioen (actieven). Je pensioen kan meer schommelen. Volg je pensioen! Zo zit het met het nabestaandenpensioen. Je kunt nog steeds keuzes maken voor je pensioen. (actieven)
Q3 2027	UPO 2027 / tweede berekening (eventueel gecombineerd of los) Indien los: goed kijken naar volgorde van berekening	Actieve deelnemers Gewezen deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen partners	UPO / tweede berekening Brief Online tool E-mailnotificatie Brief notificatie Bouncebrief	Dit is de tweede berekening van je pensioen in de nieuwe regeling. Op 1 april 2027 is de nieuwe pensioenregeling gestart. Je bouwt een kapitaal op voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, levert dit kapitaal een pensioen op dat je krijgt zolang je leeft (alleen actieven). De inschatting van je pensioen gaat meer schommelen.

Moment	Actie	Doelgroep	Middel	Boodschappen
				Wij raden je aan je pensioen te blijven volgen. Het pensioen dat je in de oude pensioenregeling had opgebouwd, is omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Verplichte bedragen:(verwijzing naar) uitleg verschillen tussen de eerste berekening en de tweede berekening. Benieuwd naar jouw totale pensioen? Kijk dan op www.mijnpensioenoverzicht.nl Heb je nog een vraag, opmerking of klacht? Neem dan contact op met ons. Op www.bpffoodservice.nl/klacht lees je hoe je jouw klacht aan ons doorgeeft.
Q4 2027	Survey fase 3	Actieve deelnemers Pensioengerechtigden Gewezen deelnemers	Online survey	Meting doelstellingen fase 3

7.3 Fallback scenario

Bovenstaande overzichten gaan er vanuit dat de aangepaste planning gericht op overstap op 1 april 2027 wordt gehaald. Richting het moment van de overstap naar de nieuwe regeling zijn er echter nog een aantal go/no go momenten.

Waar mogelijk worden grote communicatie-uitingen niet net voor een go/no go moment uitgestuurd, omdat het risico bestaat dat de communicatie achterhaald is als er sprake is van een 'no go'. In het geval de overstap niet doorgaat moeten belanghebbenden daarover worden geïnformeerd. Belanghebbenden zijn:

- Sociale partners
- VO en RvT
- Werkgevers
- Deelnemers
- Administratiekantoren
- Softwareontwikkelaars

Boodschap:

De inhoud van de communicatie over de gevolgen van de no go kan opgesplitst worden in verschillende fases:

Fase 1: De invoering van de nieuwe regeling en het overzetten van de bestaande rechten is uitgesteld. 1 april 2027 is niet de invaardatum. Alles loopt door zoals het was. In specifieke situaties kan dit gevolgen hebben. Daarover informeren we je binnenkort.

Fase 2: De gevolgen van het uitstel voor gemaakte/te maken keuzes en het doorgeven van aanvragen (bijv. waardeoverdracht)

Fase 3: De nieuwe invaardatum is bekend.

Middelen:

Communicatie zal digitaal plaatsvinden, aangezien onze communicatie tot dit moment ook steeds digitaal is geweest. Dit betekent dat de volgende middelen ingezet worden:

- Informatie op de website en in portalen aanpassen
- E-mailservice
- Nieuwsbericht
- Procesbrieven aanpassen
- Q&A op de website (die ook door klantenservice gebruikt wordt)

8. Evaluatie

We meten op verschillende manieren of de communicatie het gewenste effect heeft. Zo nodig passen we de communicatie aan. We kiezen voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

8.1 Kwantitatief onderzoek

We halen na elke fase van de transitiecommunicatie kwantitatieve data op om de KPI's van die fases te kunnen meten:

- in maart 2025 hebben we gemeten of we of we op koers liggen voor de doelstellingen van fase 1. De belangrijkste resultaten van het onderzoek onder deelnemers en werkgevers zijn opgenomen in bijlage 4;
- in april 2027 meten we of we op koers liggen voor de doelstellingen van fase 2;
- in oktober 2027 meten we of de doelstellingen voor fase 3 hebben behaald.

We zetten een kort online onderzoek uit onder de actieve deelnemers, pensioengerechtigden en slapers. We meten in ieder geval de scores op de subdoelen:

- Weet dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.
- Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
- Heeft de eerste / tweede berekening bekeken.

We nemen ook vragen op over de gewenste manier van communiceren (begrijpelijkheid, frequentie, middelenmix). We stellen maximaal 10 vragen. We houden het onderzoek kort, zodat deelnemers eerder bereid zijn (meermaals) mee te doen.

Ook onder werkgevers zetten we op dezelfde momenten een kort online onderzoek uit. We meten voor werkgevers in ieder geval de scores op de subdoelen:

- Weet dat er een nieuwe pensioenregeling komt.

- Is op de hoogte van administratieve handelingen.
- Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.

Naast dit online onderzoek, leveren de volgende gegevens ons ook inzichten:

- Statistieken en gebruik website en portaal.
- Statistieken digitale nieuwsbrieven.
- Inzet van duimpjes bij digitale verzendingen (feedback, duim omhoog of omlaag met eventuele toelichting).
- Aantal reacties bij klantenservice.
- Beschikbare e-mailadressen.

8.2 Kwalitatief onderzoek

Bpf Foodservice beschikt over een deelnemerspanel. Het panel is beschikbaar om mee te denken over communicatievraagstukken, om uitingen te reviewen en/of zaken aan voor te leggen. Ook in de communicatie over de nieuwe regels maken we gebruik van het panel. We toetsen of boodschappen helder zijn en of we ons beoogde doel met middelen bereiken.

Daarnaast organiseren we op verschillende momenten een situatie met persoonlijk contact (webinar of bijeenkomst). We gebruiken deze momenten om feedback op te vragen. Zowel tijdens een sessie als na afloop.

Daarnaast is er nauw contact met klantenservice over het soort vragen dat gesteld wordt. Op de website en in de portalen kunnen we relatief snel schakelen met vraag en antwoord.

9. Beheersmaatregelen

We nemen de volgende maatregelen om te waarborgen dat de informatie die we delen met onze doelgroepen correct is.

- De bestuursadviseurs van Bpf Foodservice zorgen voor een inhoudelijke en juridische toets van de communicatie-uitingen.
- Communicatie die wordt gebaseerd op aangeleverde input en door AZL wordt geredigeerd, wordt altijd eerst voor akkoord voorgelegd aan degene die de informatie aanlevert.
- AZL levert ook generieke communicatie aan ons fonds. Denk hierbij aan generieke aanpassingen van websiteteksten. Hierbij vindt er een inhoudelijke review plaats binnen AZL door een senior bestuursadviseur/pensioenjurist.
- De op basis van het geselecteerde adresbestand gemergde brieven worden steekproefsgewijs gecheckt door de interne accountmanager van ons fonds aan de hand van de gegevens die in de administratie staan. Zo wordt de kans op datalekken en fouten geminimaliseerd. Van de verzendingen wordt ISAE 3000 evidence vastgelegd.
- UPO's worden door AZL geautomatiseerd aangemaakt. De inregeling hiervan verloopt via het change management proces waarbij de geautomatiseerde aanmaak en de brieven inhoudelijk worden gecontroleerd voordat deze in productie gaan. Hierbij wordt getoetst of gegevens en bedragen op het UPO overeen komen met gegevens in onze administratie. Change management en UPO mutaties vallen beide in scope van de jaarlijkse ISAE 3402 audit. Vanuit de selecties UPO mutaties worden onder andere de brieven (nogmaals) inhoudelijk gecontroleerd. Bij geconstateerde afwijkingen wordt de oorzaak bepaald en worden alle UPO's gecontroleerd die hierdoor geraakt zouden kunnen zijn. Er zijn geen bevindingen geconstateerd in de uitgevoerde controles in 2022.
- Voor de uitvoering van de administratie wordt gebruik gemaakt van Festina Finance. Festina Finance volgt hierbij de Nederlandse wetgeving. De programmatuur die de URM-berekeningen verzorgt, is bij het inregelen uitvoerig getest. Bij de oplevering is nogmaals getest op correcte

berekeningen. Het proces is geautomatiseerd ingeregeld zodat alle data uit de administratie wordt overgenomen. Schaduwberekeningen worden gemaakt door actuaariaat.

- De ISAE 3402 beschrijft in hoofdstuk 5 de wijze waarop AZL datakwaliteit waarborgt, o.a. door aansluiting met bronsystemen (BRP, UWV, UPA, etc.) en de 700 datacontroles van het datacontroleraamwerk. De datacontroles zijn veelal application controls op juiste invoer van data (bijvoorbeeld aan de hand van onze portalen) die hiermee de datakwaliteit van de systemen aan de voorkant afdwingt.
- Voor invaren dient datakwaliteit te worden vastgesteld aan de hand van het kader datakwaliteit opgesteld door DNB en de Pensioenfederatie. In het invaardossier is een risicoanalyse door het fonds alsmede een data analyse uitgevoerd (dit kan door AZL of een andere partij). Het invaardossier wordt vervolgens getoetst door een externe auditor.
- Een externe partij zal een controle uitvoeren bij invaren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de risicoanalyse op datakwaliteit die wordt uitgevoerd in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de rapportage "invaardossier" opgesteld door een externe accountant.
- AZL gaat over naar een nieuw administratiesysteem: Festina. Hiervoor vinden voorafgaand aan de overgang van de pensioenregeling van Bpf Foodservice diverse audits en tests plaats zodat de overgang zo gecontroleerd mogelijk kan plaatsvinden. Het proces van overgang van het oude naar het nieuwe administratiesysteem wordt gelijktijdig gedaan met het invaren van de pensioenen. Zo kan de nieuwe pensioenregeling gelijk vanaf de start worden geadmistreerd in de nieuwe pensioenadministratie. Uitgangspunt bij deze overgang is dat de deelnemers hier zo min mogelijk van zullen merken, uitkeringen van gepensioneerden niet onderbroken zullen worden en nieuwe uitkeringen ook gewoon plaats kunnen vinden.
- Het is belangrijk dat we tijdens de transitie correcties van pensioenaanspraken en -rechten zoveel mogelijk voorkomen. Voor de transitie hebben wij onze administratie opgeschoond en ervoor gezorgd dat onze communicatie aansluit op de administratie. Indien er tijdens de transitie

alsnog correcties nodig zijn, dan informeren wij de deelnemer hierover conform ons correctie- en herzieningsbeleid.

- We voeren de transitie zo evenwichtig mogelijk uit en we informeren deelnemers zo goed mogelijk. Als een deelnemer desondanks ontevreden is, dan hebben we een klachtenregeling en verwijzen we door naar GIP.
- Naast het risico van incorrecte informatie is een ander risico dat de klantenservice overvraagd wordt door deelnemers, bijvoorbeeld omdat ze de aangeboden communicatie niet begrijpen of omdat ze zich zorgen maken over hun pensioen. Dit risico wordt gemitigeerd met de volgende beheersmaatregelen:
 - (Ex) deelnemers zullen gespreid worden aangeschreven. Het effect na het sturen van de eerste mailings op het aantal binnenkomende vragen zal worden gemeten. Bij het inplannen van de vervolmailings zal met dit effect rekening gehouden worden. Ook ervaringen van AZL met pensioenfondsen die eerder zijn overgegaan naar de nieuwe regels dan Bpf Foodservice zullen hierbij worden gebruikt.
 - Medewerkers van de klantenservice worden door middel van opleiding specifiek voorbereid op vragen rondom de transitie.

Bijlage 1 | Overzicht te communiceren bedragen

In de eerste en tweede berekening moet een aantal bedragen gecommuniceerd worden. Al deze bedragen worden getoond zonder en mét wijziging van de pensioenregeling. Hieronder zetten we voor elke doelgroep op een rij welke bedragen we communiceren.

Actieve deelnemers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw

- Ouderdomspensioen:
 - Opgebouwde pensioenaanspraak (als uitkering, nominaal bedrag)
 - Reglementair te bereiken pensioen (als uitkering, nominaal bedrag)
 - Te bereiken pensioen als reëel bedrag in 3 scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
 - De mogelijke ontwikkeling van het te bereiken pensioen als reëel bedrag (in het verwachte scenario) na ingang van het pensioen. De ontwikkeling wordt weergegeven in 3 scenario's in de navigatiemetafoor.
- Partnerpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden tijdens dienstverband, inclusief eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht
 - Bij overlijden na pensioeningang
- Wezenpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden tijdens dienstverband, inclusief eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht
 - Bij overlijden na pensioeningang
- Arbeidsongeschiktheid (indien van toepassing):
 - Hoogte dekking, duur uitkering.
 - Premievrije pensioenopbouw

Gewezen deelnemers en gewezen partners in geval van conversie

- Ouderdomspensioen:
 - Opgebouwde pensioenaanspraak (als uitkering, nominaal bedrag)
 - Opgebouwde pensioenaanspraak als reëel bedrag in 3 scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor

- De mogelijke ontwikkeling van het te bereiken pensioen als reëel bedrag (in het verwachte scenario) na ingang van het pensioen. De ontwikkeling wordt weergegeven in 3 scenario's in de navigatiemetafoor
- Partnerpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden voor pensioeningang (eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht)
 - Bij overlijden na pensioeningang
- Wezenpensioen (indien van toepassing):
 - Bij overlijden voor pensioeningang (eventueel opgebouwde aanspraak in het kader van overgangsrecht)
 - Bij overlijden na pensioeningang

Gepensioneerden en gewezen partners met ingegaan verevend ouderdomspensioen

- Ouderdomspensioen:
 - Pensioenrecht op transitiedatum
- (Bijzonder) partnerpensioen (indien van toepassing)
- Wezenpensioen (indien van toepassing)

Partnerpensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Wezenpensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Arbeidsongeschiktheidspensioen ingegaan

- Pensioenrecht op transitiedatum

Gewezen partners in geval van verevening

- Verevend ouderdomspensioen (indien van toepassing)
- Bijzonder partnerpensioen (indien van toepassing)

Bijlage 2 | Versiebeheer

Versie 4 april 2025

In deze versie zijn de tijdlijnen en data aangepast naar aanleiding van het uitstel van de transitiedatum van 1 januari 2026 naar 1 april 2027.

Versie 29 april 2025

De versie van 4 april 2025 is besproken met de communicatiecommissie van Bpf Foodservice en naar aanleiding daarvan zijn er nog een aantal aanpassingen doorgevoerd.

Versie 15 mei 2025

De versie van 29 april is besproken met het Verantwoordingsorgaan. Naar aanleiding daarvan zijn een paar kleine aanpassingen doorgevoerd.

Versie 16 oktober 2025

De versie gedateerd op 16 oktober 2025 is door het bestuur van Bpf Foodservice vastgesteld en wordt ingediend bij de AFM.

Bijlage 3 | Deelnemers met life event in transitieperiode

Deelnemers die te maken hebben met een life event rond de transitiedatum zijn een speciale groep in de communicatie. Met 'Rond de transitiedatum' bedoelen we hier: na de peildatum voor de eerste berekening en vóór de tweede berekening. De peildatum ligt waarschijnlijk rond 1 oktober 2026, maar dat is nu nog niet zeker.

Communicatie gevolgen life event

Deelnemers die in die periode door een life event van status veranderen nemen we zo goed mogelijk mee in de communicatie over de nieuwe pensioenregeling. Dat gebeurt via de procesbrieven die een deelnemer vanwege een life event ontvangt.

Tweede berekening na life event

Een deelnemer in een life event rond de transitie krijgt van een tweede berekening de versie die past bij de nieuwe status van de deelnemer. Stel dat een actieve deelnemer op 1 februari 2027 uit dienst gaat. Dan ontvangt deze deelnemer:

- eerste berekening versie actieven
- tweede berekening versie slapers

Bij het huidige UPO gebeurt dat ook zo.

Bij overlijden (nieuwe nabestaanden)

Ook bij nieuwe partners en nieuwe wezen die ontstaan na het overlijden van een deelnemer vanaf de peildatum, kondigen we in de procesbrief de nieuwe regeling aan. Zo zijn ze wel op de hoogte, ondanks dat ze niet de eerste berekening krijgen.

Boodschap aan deze doelgroep

- *[na betuigen deelnemen] Je ontvangt vanaf <datum tussen eerste en tweede berekening> een nabestaandenpensioen van ons fonds.*
- *Vanaf 1 april 2027 stappen we over op de nieuwe regels voor pensioen. Er verandert ook iets aan het nabestaandenpensioen.*
- *De hoogte van het nabestaandenpensioen volgens de nieuwe regels kunnen we pas in mei 2027 berekenen. Je ontvangt dan ook een eventuele correctie.*
- *Daarom ontvang je tot die tijd tijdelijk een nabestaandenpensioen volgens oude regels*
- *In juni 2027 ontvang je het nieuwe nabestaandenpensioen.*

Uit dienst

In de stopbrief die een deelnemer (die na de peildatum uit dienst gaat) ontvangt, nemen we een passage op dat dit overzicht nog gebaseerd is op de huidige pensioenregeling en dat er per 1 april 2027 een nieuwe pensioenregeling komt.

Boodschap aan deze doelgroep

- *Dit overzicht is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. Per 1 april 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling.*
- *Wil je pensioen dat je bij ons fonds hebt opgebouwd meenemen naar je volgende werkgever? Weet dat dit pas kan zodra je volgende pensioenuitvoerder ook is overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen. Als een pensioenfonds de opgebouwde pensioenen niet meeneemt ('invaart') naar de nieuwe regels, dan geldt die regel niet.*

In dienst

Iedereen die na de peildatum nieuw in dienst komt krijgt de eerste berekening niet. Wel ontvangen die nieuwe deelnemers de startbrief. Daarin wordt ook de nieuwe regeling aangekondigd.

Boodschap aan deze doelgroep

- *Welkom bij ons pensioenfonds. Per 1 april 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling. Wat dit voor jou betekent lees je in de berekening die je in de loop van 2027 ontvangt.*

- *Wil je pensioen dat je hebt opgebouwd bij je eventuele vorige werkgever(s) meenemen naar ons fonds? Weet dat dit pas kan zodra je vorige pensioenuitvoerder ook is overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen.*

Waardeoverdracht

Er kunnen geen waardeoverdrachten plaatsvinden van of naar fondsen die nog niet zijn overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen.

Om deelnemers hiervan bewust te maken wordt hieraan op de website aandacht besteed. Zowel op het deel van de website waar informatie over de nieuwe regeling staat, als op het deel van de website waar informatie staat over waardeoverdracht binnen de huidige regeling. Ook in de procescommunicatie is hier aandacht voor.

Boodschap over waardeoverdracht

Houd er rekening mee dat waardeoverdracht de komende jaren langer kan duren. Waardeoverdracht is namelijk alleen mogelijk als beide pensioenfondsen onder dezelfde regels vallen (behalve als een pensioenfonds de opgebouwde pensioenen niet onder de nieuwe regels laat vallen, ofwel niet invaart). Pensioenfondsen hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe regels. Daardoor kan het zijn dat waardeoverdracht tijdelijk niet mogelijk is. Wel kun je een aanvraag voor waardeoverdracht indienen, maar het kan langer duren voordat deze verwerkt wordt. Je krijgt bericht van het fonds als waardeoverdracht weer wordt opgepakt. Je pensioen blijft gewoon staan, er gaat geen pensioen verloren.

Met pensioen rond transitiedatum

Deelnemers die rond de transitiedatum bijna/met pensioen gaan krijgen extra aandacht in de procescommunicatie tijdens de aanvraag van hun pensioen. Daarnaast is klantenservice beschikbaar voor ondersteuning.

Met pensioen rond transitiemoment zelf

Deelnemers die rond het transitiemoment met pensioen gaan, begeleiden we vanaf oktober 2026 in de aanschrijfbrieven. Deze informatie staat ook op de microwebsite en in een nieuwsbericht op de website.

Met pensioen in Q2 2027

Deelnemers die in april, mei of juni 2027 met pensioen willen gaan, vragen we om hun pensioen nog vóór 31 maart 2027 aan te vragen.

Met pensioen vanaf Q3 2027

Deelnemers die vanaf juli 2027 met pensioen gaan, vragen we om met het aanvragen te wachten tot na de freezeperiode.

Boodschap aan deze doelgroep

Ga je tussen <peildatum> en juli 2027 met pensioen, houd er dan rekening mee dat sommige zaken anders verlopen dan normaal:

- *Gaat jouw pensioen in april, mei of juni 2027 in? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in die maanden? Dien je pensioenaanvraag uiterlijk op 31 maart 2027 in. Gaat jouw pensioen in juli 2027 in, of later? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in juli 2027, of later? Dien je pensioenaanvraag dan in vanaf 1 juni 2027.*
- *Jouw pensioen kan nog veranderen. We weten pas ná de overgang precies hoe hoog jouw pensioen wordt op basis van de nieuwe regeling. Dit kan ook gevolgen hebben voor de afkoop van kleine pensioenen;*
- *In april en mei 2027 kun je geen wijzigingen en keuzes doorgeven via Mijn Pensioencijfers.*

Bijlage 4 | Resultaten onderzoek fase 1

In maart 2025 is het eerste onderzoek uitgevoerd onder deelnemers en werkgevers. In onderstaande tabellen zijn de scores van dat onderzoek weergegeven op het gebied van de doelstellingen weergegeven.

Resultaten onderzoek deelnemers

Respons onderzoek en representativiteit

Respons	Aantal deelnemers	Inge vulde vragenlijsten	Benodigde steekproef
Totaal aantal deelnemers	58.945	2.184	382
Actieve deelnemers	20.703	607	378
Pensioengerechtigden	6.589	820	364
Slapers	31.653	757	380

Deze tabel laat zien dat de resultaten van het aantal ingevulde vragenlijsten over de gehele deelnemerspopulatie representatief zijn en dat wordt voldaan aan de minimaal benodigde steekproef. Daarnaast zijn ook de resultaten per doelgroep representatief doordat per doelgroep er overal meer ingevulde vragenlijsten zijn dan het minimaal benodigde aantal.

Doelstellingen en realisatie

Doelstelling fase 1	Realisatie fase 1 (meting maart 2025)
Actieve deelnemers	
60% van de actieve deelnemers weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	Ja, maar weet niet precies hoe en wat 69% Ja, weet vrij goed wat er gaat veranderen 8%
50% van de actieve deelnemers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed	Deelnemers is gevraagd om een rapportcijfer te geven, de beoordeling in cijfers: Cijfer 0-5 38,6%

geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Cijfer 6-7 38,6% Cijfer 8-10 22,7%
Pensioengerechtigden	
70% van de pensioengerechtigden weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	Ja, maar weet niet precies hoe en wat 75% Ja, weet vrij goed wat er gaat veranderen 16%
60% van de pensioengerechtigden die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Deelnemers is gevraagd om een rapportcijfer te geven, de beoordeling in cijfers: Cijfer 0-5 27,4% Cijfer 6-7 39,3% Cijfer 8-10 33,3%
Slapers	
60% van de slapers weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	Ja, maar weet niet precies hoe en wat 69% Ja, weet vrij goed wat er gaat veranderen 9%
40% van de slapers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Deelnemers is gevraagd om een rapportcijfer te geven, de beoordeling in cijfers: Cijfer 0-5 42,2% Cijfer 6-7 35,0% Cijfer 8-10 22,8%

Op basis van bovenstaande scores kunnen we concluderen dat het fonds op 1 april 2025 op koers ligt voor de geformuleerde doelstellingen. Doordat de transitiedatum is uitgesteld en fase 1 langer zal zijn dan oorspronkelijk de bedoeling was, zullen deze percentages nog gaan stijgen aangezien in veel communicatie-uitingen die het fonds dit en volgend jaar zal doen (denk aan Pensioenkrant, Pensioensnack, nieuwsbrieven, e-mailservices, website updates, webinar, etc.) aandacht zal zijn voor de overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

Resultaten onderzoek werkgevers

Respons onderzoek en representativiteit

Respons	Aantal werkgevers	Ingevulde vragenlijsten	Benodigde steekproef
Alle werkgevers	1.228	21	293
Verplicht aangesloten	802	18	260
Vrijwillig aangesloten	62	3	54
Geen personeel	318	-	175
Vrijgesteld	46	-	42

Deze tabel laat zien dat de resultaten van het aantal ingevulde vragenlijsten over de gehele populatie niet representatief zijn omdat niet wordt voldaan aan de minimaal benodigde steekproef. Ook de resultaten per doelgroep zijn niet representatief doordat per doelgroep niet wordt voldaan aan het minimaal benodigde aantal vragenlijsten. Dat betekent dat het lastig is om een oordeel te vormen over de resultaten die uit dit onderzoek naar voren komen omdat dit door de lage respons niet representatief is voor de gehele populatie. Het geeft echter wel een richting, zeker als er zeer duidelijke verschillen in de antwoorden te zien zijn.

Doelstellingen en realisatie

Doelstelling fase 1	Realisatie fase 1 (op dit moment)
Verplicht aangesloten en vrijwillig aangesloten werkgevers	
70% van de verplicht en vrijwillig aangesloten werkgevers weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	Ja, maar weet niet precies hoe en wat 67% Ja, weet vrij goed wat er gaat veranderen 29%
75% van de verplicht en vrijwillig aangesloten werkgevers die weten dat we overgaan, weet op 1 april 2025 dat er	Ja, maar weet niet precies hoe en wat 29% Ja, weet vrij goed wat er gaat veranderen 14%

administratieve handelingen van hen worden verwacht.	
60% van de verplicht en vrijwillig aangesloten werkgevers die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	hoeveelheid informatie zeer goed/ goed 29% begrijpelijkheid informatie goed/ zeer goed 48% relevantie informatie goed/ zeer goed 43%
25% van de verplicht en vrijwillig aangesloten werkgevers voelt zich genoeg ondersteund om hun werknemers naar behoefte te informeren of weet waar hij werknemers naar kan doorverwijzen.	(helemaal) mee eens 34%
Werkgevers zonder personeel	
60% van de werkgevers zonder personeel weet op 1 april 2025 dat Bpf Foodservice een nieuwe pensioenregeling krijgt.	Geen ingevulde vragenlijsten
60% van de werkgevers zonder personeel die weten dat we overgaan, voelt zich op 1 april 2025 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.	Geen ingevulde vragenlijsten
Vrijgestelde werkgevers	
60% van de vrijgestelde werkgevers weet op 1 april 2025 dat zij hun gelijkwaardigheid dienen aan te tonen op het moment waarop het fonds invaart.	Geen ingevulde vragenlijsten

Op basis van bovenstaande scores kunnen we concluderen dat het fonds op dit moment met een aantal doelstellingen op koers ligt voor de geformuleerde doelstellingen. Maar er zijn ook doelstellingen die nu nog niet behaald worden.

Aandachtspunt hierbij is uiteraard wel de representativiteit van het onderzoek zoals hiervoor beschreven.

Doordat de transitiedatum is uitgesteld en fase 1 langer zal zijn dan oorspronkelijk de bedoeling was, zullen deze percentages nog gaan stijgen. In veel communicatie-uitingen die het fonds dit en volgend jaar zal doen (denk aan digitale nieuwsbrieven, e-mailservices, website updates, webinar, etc.) zal aandacht zijn voor de overstap naar de nieuwe pensioenregeling en met name voor tijdige aanlevering van mutaties. Hierdoor zal ook de kennis hierover gaan stijgen.