

Communicatieplan

Transitie naar nieuwe pensioen-
regeling voor Pensioenfonds TNO

2025-2027



Stichting Pensioenfonds TNO

18 juni 2025

Inhoud

Voorwoord	4
1 Over PensioenfondsTNO	5
1.1 Missie, visie en kernwaarden	5
1.2 Organisatie	6
1.3 Financiële situatie	6
1.4 Maatschappelijk verantwoord beleggen	6
1.5 Huidige pensioenregeling	6
1.6 Nieuwe pensioenregeling	7
1.7 Zorgambitie	7
1.8 Visie transitiecommunicatie	7
1.9 Speelveld	9
2 Doelgroepen, freezeperiode en nieuwe portalen	10
2.1 Deelnemers in cijfers	10
2.2 Kwalitatieve beschrijving deelnemers	11
2.3 Bijzondere doelgroepen	12
2.4 Freezeperiode	14
2.5 Livegang nieuwe portalen	15
3 Veranderingen in regels voor pensioen en impact op de doelgroepen	16
3.1 Wat verandert er niet?	16
3.2 Wat verandert er wel?	16
3.3 Impact wijzigingen vanwege life-events	18
4 Doelstellingen	20
4.1 Hoofddoelstellingen	20
4.2 Meetbare subdoelstellingen	21
5 Communicatiestrategie	24
6 Communicatieboodschappen	26
6.1 Generieke boodschappen	27
6.2 Aanvullende specifieke boodschappen subgroepen deelnemers	28
7 Communicatiemiddelen en -momenten	34
7.1 Communicatiemiddelen	34
7.2 Communicatiemomenten	35
8 Evaluatie	36
8.1 Kwantitatief onderzoek	36
8.2 Kwalitatief onderzoek	36
9 Beheersmaatregelen	37
9.1 Fallback scenario	38

Bijlage 1	Ontwerpvoorstel nieuwe pensioenregeling	41
Bijlage 2	Te communiceren bedragen	43
	Deelnemer	43
	Gewezen deelnemer	43
	Pensioengerechtigde	44
	Partnerpensioen: ingegaan	44
	Wezenpensioen: ingegaan	44
	Arbeidsongeschiktheid: ingegaan	
	arbeidsongeschiktheidspensioen	44
	Gewezen partner in geval van conversie	44
	Gewezen partner in geval van verevening	44
Bijlage 3	Transitieoverzichten – de details	45
	Brief (pdf): alle bedragen	45
	Eerste berekening: versies per doelgroep	45
	Segmentatie naar leeftijd in de toelichting	45
	Segmentatie naar leeftijd: generiek uitgelegd op website	46
	Verzendwijze eerste berekening	46
	Informatiestroom eerste berekening	46
	Informatiestroom bij voorkeur 'digitaal'	47
	Informatiestroom bij voorkeur 'Post'	47
	Timing verzending	47
	Bouncers	47
	Koopkrachtbehoud	47

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 Pensioenfonds TNO (hierna: Pensioenfonds TNO). Het fonds stapt per 1 juli 2026 over op de nieuwe regeling binnen de kaders van de nieuwe wet.

De transitie heeft gevolgen voor alle deelnemers¹ van ons fonds. Om de transitie goed te laten verlopen, is het belangrijk alle belanghebbenden zowel vóór, tijdens als na de transitieperiode goed te informeren en mee te nemen in de veranderingen en de gevolgen voor hun persoonlijke situatie. Dit communicatieplan beschrijft hoe Pensioenfonds TNO dit doet.

Het communicatieplan is verplicht en onderdeel van het plan waarmee de nieuwe pensioenregeling wordt ingevoerd. Dit plan wordt getoetst door de Autoriteit Financiële Markten (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 vanaf het eerste kwartaal van 2025 tot in elk geval halverwege 2027.

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.

Zowel het verantwoordingsorgaan als de raad van toezicht en de sleutelfunctiehouder risicobeheer zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van dit communicatieplan. Het plan is inhoudelijk getoetst door een inhoudsdeskundige jurist van AZL.

De uitvoering van het plan wordt bewaakt door een afvaardiging van het bestuursbureau van ons fonds, in samenwerking met onze pensioenuitvoerder AZL. Dat geldt ook voor mogelijke aanpassingen in het plan zelf en de bijbehorende roadmap. Het bestuur is eindverantwoordelijk en zal zowel het (bijgestelde) plan als de uitvoering daarvan periodiek toetsen. Als de wijzigingen van substantiële aard zijn, zal ook de sleutelfunctiehouder risicobeheer een nieuwe toets uitvoeren. In dat geval krijgen het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht het gewijzigde plan ter informatie.

Na afronding en indiening van het implementatieplan bij De Nederlandsche Bank, plaatsen we het communicatieplan op de website van ons fonds. Als er wijzigingen plaatsvinden, vervangen we ook de informatie op de website.

¹ Als we over deelnemers spreken, bedoelen we alle deelnemers van ons fonds. In andere gevallen hebben we het bijvoorbeeld over werknemers, pensioengerechtigden of oud-werknemers.

1 Over Pensioenfonds TNO

Pensioenfonds TNO is in 1941 opgericht onder de naam Stichting Pensioenfonds TNO. Het aantal werknemers aangesloten bij ons fonds bedraagt eind 2024 ongeveer 5.800. Deze werknemers werken voor 28 aangesloten werkgevers bij het fonds. Het aantal pensioengerechtigden bedraagt ongeveer 5.700 en ons fonds telt zo'n 7.325 oud-werknemers. Pensioenfonds TNO behoort tot de middelgrote ondernemingspensioenfonds van Nederland.

1.1 Missie, visie en kernwaarden

De missie, visie en kernwaarden van ons fonds zijn de ruggengraat van al ons handelen en dus ook van de communicatie met onze deelnemers.

Missie

De missie van Pensioenfonds TNO is het uitvoeren van de pensioenregelingen op een correcte, evenwichtige, maatschappelijk verantwoorde en efficiënte wijze voor alle deelnemers, en aangesloten werkgevers.

Visie

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Veel deelnemers zijn nu en/of in de toekomst afhankelijk van dit pensioen. Pensioenfonds TNO streeft naar een toekomstbestendige uitvoering van de pensioenregelingen binnen de huidige en (voor zover bekend) komende wettelijke kaders. Waar mogelijk wordt geanticipeerd op de komst van het nieuwe pensioenstelsel. Voor een duurzame pensioenregeling is een betaalbare en stabiele premie nodig, net als een voldoende hoog rendement tegen een acceptabel risico. Pensioenfonds TNO voert een maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid passend bij de nominale pensioenrechten van de deelnemers met een gerede kans op koopkrachtbehoud met aandacht voor milieu, maatschappij en klimaat. Dit alles wordt vertaald in aansprekende en waar nodig individuele communicatie met alle belanghebbenden met focus op realistische verwachtingen en transparantie over risico's.

Kernwaarden

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

- **Betrouwbaar:** Onze deelnemers mogen erop vertrouwen dat we de pensioenregeling goed uitvoeren en dat we ze helpen om zelf de juiste keuzes te maken.
- **Transparant:** We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. We zijn eerlijk, ook als het om een minder fijne boodschap gaat.
- **Deskundig:** Bij ons bestuur en ons bestuursbureau is de kennis aanwezig om evenwichtige besluiten te nemen. Waar we dat nodig vinden, laten we ons adviseren door externe deskundigen.

Naast de kernwaarden is 'individueel' hét primaire uitgangspunt voor de communicatie. De deelnemer ontvangt relevante informatie zo veel mogelijk op het juiste moment, via een kanaal dat de voorkeur heeft.

1.2 Organisatie

Het paritaire bestuur bestaat uit 10 leden, 4 van werkgeverszijde, 4 van werknemerszijde en 2 namens de pensioengerechtigden. Naast het bestuur kent ons fonds de volgende commissies en organen: Beleggingsadviescommissie, Commissie Pensioenbeheer, Audit, Risk&Compliance Commissie, Commissie ESG-beleid, Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan. Het bestuursbureau ondersteunt het bestuur van Pensioenfonds TNO.

Sociale partners (werkgever TNO en de Ondernemingsraad van TNO) beslissen over de inhoud van de pensioenregeling. Pensioenfonds TNO voert de regeling uit.

1.3 Financiële situatie

De financiële positie van Pensioenfonds TNO is de afgelopen jaren gemiddeld tot goed. De beleidsdekkingsgraad is nooit onder het minimum geweest en ligt sinds mei 2022 op het niveau waarbij (gedeeltelijk) kan worden geïndexeerd. De pensioenen van Pensioenfonds TNO zijn op 1 januari 2023 verhoogd met 16,93%. Per 1 januari 2024 heeft er geen verhoging plaats gevonden vanwege een negatieve inflatie. In 2025 is de verhoging vastgesteld op 1,42%.

1.4 Maatschappelijk verantwoord beleggen

Maatschappelijk verantwoord beleggen is bij Pensioenfonds TNO vanzelfsprekend. Professionele en ethische principes staan hoog in het vaandel. We kijken zorgvuldig waar het beter kan. Soms kunnen we maar kleine stappen nemen. Dat heeft te maken met de pensioenverplichtingen die we als Pensioenfonds TNO hebben. Ook heeft het te maken met de afspraken die er zijn over de balans tussen risico en rendement. We zijn gebonden aan de risicobereidheid die de deelnemers hebben. Om daar zicht op te krijgen, hebben we in 2024 een risicobereidheidsonderzoek uitgevoerd.

Maatschappelijk verantwoord beleggen en winst maken gaan goed samen. Beleggen is voor ons fonds niet alleen 'kijken hoe we zoveel mogelijk geld kunnen verdienen voor uw pensioen', al is dat ontzettend belangrijk. Meer informatie over hoe wij omgaan met maatschappelijk verantwoord beleggen is te vinden op <https://www.pensioenfondstno.nl/wp-content/uploads/2023/07/2023-05-04-Strategisch-ESG-beleid-2023-2025.pdf>. Uit de deelnemersonderzoeken die we hebben uitgevoerd blijkt, dat onze deelnemers ook belang hechten aan maatschappelijk verantwoord beleggen.

1.5 Huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van Pensioenfonds TNO is een uitkeringsovereenkomst. De reglementaire pensioenrichtleeftijd is 68, maar (oud-)medewerkers kiezen zelf wanneer ze met pensioen gaan. Veel (oud-)medewerkers kiezen ervoor om hun pensioen te laten ingaan op AOW-leeftijd. Pensioenfonds TNO biedt daarnaast een vrijwillig extra pensioen² en een vrijwillige netto pensioenregeling aan. Medewerkers betalen zelf de premie voor deze regelingen. Ze dragen ook het volledige risico. Er is ook een (gesloten) tijdelijk ouderdomspensioenregeling.

Het nabestaandenpensioen is op opbouwbasis en bestaat uit partner- en wezenpensioen. Het partnerpensioen bestaat uit 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen en wordt voor deelnemers tot het moment van overlijden aangevuld met het partnerpensioen dat de overleden deelnemer zou hebben opgebouwd als hij of zij tot aan zijn of haar pensionering (ingangsdatum AOW) bij Pensioenfonds TNO zou opbouwen op basis van een fictief opbouwpercentage van 1,75%. Bovendien kent Pensioenfonds TNO een extra regeling van

² De regeling voor vrijwillig extra pensioen is tijdelijk niet open voor nieuwe deelnemers. Dat heeft te maken met uitvoerbaarheid van de regeling.

10% tijdelijk partnerpensioen. Die geldt als de deelnemer overlijdt, tot aan de ingangsdatum van de AOW van de partner. Het wezenpensioen bedraagt 16% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Overlijdt een deelnemer, dan wordt het totale wezenpensioen vastgesteld alsof de deelnemer tot aan de ingangsdatum van de AOW ouderdomspensioen zou hebben opgebouwd.

Pensioenfonds TNO voorziet in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid en biedt een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen³ voor inkomens boven de maximum dagloongrens.

1.6 Nieuwe pensioenregeling

De sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premierregeling, waarbij de risico's collectief worden gedeeld. De nieuwe pensioenregeling start 1 juli 2026. Werkgever TNO en de ondernemingsraad hebben de intentie om de opgebouwde en ingegane pensioenen van de alle deelnemers naar de nieuwe regeling te laten gaan. Voor een uitgebreide beschrijving van de nieuwe pensioenregeling verwijzen we naar bijlage 1. Voor een gedetailleerde beschrijving van de belangrijkste communicatie over het invaren van de opgebouwde en ingegane pensioenen verwijzen we naar bijlage 3.

In het nieuwe pensioenreglement leggen we bovendien vast, hoe we omgaan met invaren en het overgangsrecht voor opgebouwd partner- en wezenpensioen. In de transitiecommunicatie wordt kwantitatief en kwalitatief uitleg gegeven over het overgangsrecht.

1.7 Zorgambitie

Pensioenfonds TNO 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 willen activeren om te bekijken wat de transitie voor hen persoonlijk betekent.

1.8 Visie transitiecommunicatie

Pensioenfonds TNO begeleidt medewerkers, pensioengerechtigden en oud-medewerkers bij de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen. Dat doen we door regelmatig te communiceren via verschillende kanalen. Alles wat we doen heeft effect op beeldvorming, overtuigingen en emoties die bij mensen leven. Dit betekent dat communicatie een wezenlijk onderdeel is bij het maken van beleid. Communicatie is geen sluitstuk, waarbij zaken worden uitgelegd of verantwoord in een aantal middelen, maar een belangrijk onderdeel van de totale dienstverlening van het fonds. Dit transitiecommunicatieplan bestaat dan ook naast het reguliere communicatiebeleidsplan.

Voor effectieve communicatie over pensioen en in het bijzonder bij deze transitie, volgen we de basisregels: stel de deelnemer centraal, maak pensioen individueel en herkenbaar, 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

³ Deze regeling wordt per 1 januari 2026 bij een verzekeraar ondergebracht omdat dit reglementsonderdeel niet meer past binnen de standaard uitvoering van de pensioenregeling bij de pensioenuitvoerder AZL.

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. Daarnaast volgt Pensioenfonds TNO de leidraad 'Onze taal op groen', die ervoor zorgt dat in de communicatie zoveel mogelijk duidelijke, herkenbare en eenvoudige taal gebruikt wordt.

Het transitieplan is inmiddels beschikbaar gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog). Vanwege het relatief grote aandeel anderstalige deelnemers is ook een volledige Engelse vertaling van het transitieplan gepubliceerd. Alle deelnemers zijn via hun voorkeurskanaal ook persoonlijk geïnformeerd dat het transitieplan is gepubliceerd.

Zodra het implementatieplan is ingediend bij De Nederlandsche Bank, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds. Dit communicatieplan is daar onderdeel van (maar kan ook als zelfstandig document worden gepubliceerd). Het fonds plaatst beide documenten separaat op de website nadat ze zijn ingediend.

Voorafgaand aan de datum van overgang van de nieuwe regeling (Q2 2026) krijgen alle deelnemers een eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. In bijlage 2 staat het overzicht van de bedragen die we minimaal tonen op dit overzicht.

Na de datum van overgang naar de nieuwe regeling krijgen deelnemers een tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling (Q4 2026). 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.

Voor de deelnemer is het netto verwachte ouderdomspensioen op pensioenleeftijd het allerbelangrijkste. Daarmee wordt de vraag beantwoord wat hij straks op zijn bankrekening ontvangt. Om deelnemers niet te verwarren met teveel op elkaar lijkende, maar toch verschillende pensioenbegrippen en bedragen wordt deze informatie gelaagd aangeboden. In bijlage 2 vindt u een overzicht van de te communiceren bedragen per doelgroep en in bijlage 3 een meer gedetailleerde beschrijving van de manier waarop de eerste en de tweede berekening beschikbaar worden gesteld aan de deelnemer.

Timing communicatie wijziging uitkering pensioengerechtigden

We nemen pensioengerechtigden mee in het proces. We informeren hen in het eerste kwartaal van 2026 over de tijdslijn van het aanpassen van de uitkering en over welke informatie zij wanneer kunnen verwachten.

We willen onze pensioengerechten zo snel mogelijk informeren over de hoogte van hun pensioen in de nieuwe regeling. In mei 2026 ontvangen de pensioengerechtigden de eerste berekening. Deze is op basis van de stand op 31 december 2025 en geeft wel inzicht, maar de bedragen kunnen afwijken van de daadwerkelijke uitkering in de nieuwe regeling.

Daarom ontvangen pensioengerechtigden een (extra) brief over de hoogte van hun uitkering in de nieuwe regeling. De verwachting is dat eind juli 2026 de definitieve uitkeringen bekend zijn. De extra brief zal dan in augustus op de mat vallen. Op 23 augustus 2026 (feitelijk 21 augustus omdat de 23ste een zondag is) ontvangen zij voor de eerste keer de uitkering volgens de nieuwe regeling.

Wat gebeurt er met de jaaropgave?

Pensioengerechtigden krijgen in januari 2026 hun jaaropgave over 2025. Tot nu toe ontvangen pensioengerechtigden een bruto/netto specificatie bij de jaaropgave. Dus over de inhoudingen, het verschil tussen het bruto en netto pensioen. Voortaan sturen we bij de jaaropgave geen bruto/netto specificatie meer mee. Voor de specificatie verwijzen we naar het bankafschrift.

1.9 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 Pensioenfonds TNO beperkt invloed heeft op hoe deelnemers de transitie ervaren en vereist tegelijkertijd dat Pensioenfonds TNO in de transitiecommunicatie flexibel moet zijn en snel moet kunnen reageren op deze dynamische omgeving. De belangrijkste factoren die wij zien, zijn de rol van de media en de ontwikkeling van de economische situatie.

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. De nadruk ligt veelal op de onzekerheid die de nieuwe regels voor pensioen met zich meebrengen. Media kunnen een grote rol spelen in de publieke opinie en invloed uitoefenen op kennis, houding en gedrag van de deelnemers van het fonds. Het fonds is zich daarvan bewust. In het communicatiebeleidsplan heeft het fonds beschreven hoe het om wil gaan met de media.

Economische situatie

Bij de nieuwe regels voor pensioen worden economische ontwikkelingen eerder zichtbaar. 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.

We zetten in op pensioen dat op zoveel mogelijk meestijgt met de gemiddelde inflatie. Om mogelijke dalingen van pensioenuitkeringen op te vangen, stellen we een solidariteitsreserve in. Daarmee maken we de kans op dalingen van deze uitkeringen zo klein mogelijk, net als bij de huidige regels voor pensioen.

2 Doelgroepen, freezeperiode en nieuwe portalen

2.1 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 mei 2025). Ook de aantallen deelnemers in de bijzondere doelgroepen (paragraaf 2.3) is vastgesteld op basis van cijfers uit de pensioenadministratie, met dezelfde peildatum.

We onderscheiden werknemers, pensioengerechtigden en oud-werknemers. Per doelgroep verschilt de impact van het verhuizen van het bestaande pensioen naar de nieuwe pensioenregeling. In de tabel ziet u hoe deze doelgroepen in aantallen zijn verdeeld. Werknemers van Pensioenfonds TNO zijn mensen die werkzaam zijn bij TNO of een van de aangesloten ondernemingen.

Doelgroep	Aantal	Percentage
Medewerkers	5.825	30,1
Arbeidsongeschikten	146	0,8
Oud-medewerkers	7.456	38,5
Pensioengerechtigden, waarvan		
Ouderdomspensioen	4.322	22,3
Partnerpensioen	1.390	7,2
Wezenpensioen	31	0,2
Gewezen partners		
Met uitkering	143	0,7
Latent	0	0,0
Niet opgevraagde pensioenen	32	0,2

De veranderingen hebben ook per leeftijdsgroep een andere impact. Daarom verdelen we de werknemers in verschillende leeftijdsgroepen, zie de tabel hieronder. De doelstellingen en de boodschappen bevatten per leeftijdsgroep verschillende nuances.

Leeftijdscategorie	Werknemers	Percentage
tot 35	203	33,6
36-55	4.184	47,0
56-68	1.110	19,4

Er is een beperkt aantal medewerkers dat gedurende de transitieperiode van de ene naar de andere leeftijdsgroep verschuift. De boodschappen die bij de verschillende leeftijdsgroepen horen, zijn in de basis hetzelfde. Dat betekent dat medewerkers die doorschuiven naar een andere leeftijdsgroep, geen informatie missen. Alleen de nuancering van de informatie verschilt.

We bereiken onze deelnemers het liefst digitaal. Dat is snel, actueel en het meest voordelig. Natuurlijk maken deelnemers zelf de keuze of ze de voorkeur geven aan digitale communicatie of papieren post. Ze zijn vrij om hun keuze te wijzigen. Momenteel kiest het merendeel van de deelnemers voor een digitale benadering, zie daarvoor onderstaande tabel met een overzicht van de verdeling post/digitaal, inclusief de beschikbare e-mailadressen. De percentages zijn op basis van het totaal.

Daar waar de boodschap en/of het doel van de transitie daar om vraagt, kiezen we voor afwijken van de keuze van de deelnemer. In voorkomende gevallen zal het meestal gaan om de keuze voor volledig papieren informatie.

Doelgroep	digitaal profiel, e-mail- adres bekend*	Digitaal profiel, e-mail- adres on- bekend**	Post profiel***	Onbekend profiel****
Medewerkers	27,7%	0,0%	0,8%	1,6%
Arbeidsongeschikten	0,6%	0,0%	0,1%	0,0%
Oud-medewerkers	30,0%	6,4%	1,9%	0,3%
Pensioengerechtigden, waarvan				
Ouderdomspensioen	16,8%	0,3%	5,2%	0,0%
Partnerpensioen	3,3%	0,7%	2,5%	0,7%
Wezenpensioen	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Gewezen partners				
Met uitkering	0,4%	0,0%	0,2%	0,1%
Latent	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

- 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.

Bij Pensioenfonds TNO zijn 32 deelnemers met een niet opgevraagd pensioen. Volgens de reguliere processen wordt deze groep herinnerd aan hun pensioen bij het fonds. Ook tijdens de transitiefase volgen we het regulier proces.

2.2 Kwalitatieve beschrijving deelnemers

De uitgangssituatie voor wat betreft kennis (wat weet de deelnemer over pensioen), houding (hoe verhoudt de deelnemer zich ten opzichte van zijn pensioen) en gedrag (welke actie is de deelnemer geneigd te ondernemen) van de deelnemers, baseren we op het laatste deelnemersonderzoek uit 2023. Deze informatie gebruiken we om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de leefwereld van de verschillende doelgroepen. We passen onze strategie, onze boodschappen en onze middelen hierop aan.

Kennis

De algemene kennis over pensioen en de interesse in pensioen is in vergelijking met andere pensioenfondsen hoog. Zo geeft 76% van de deelnemers aan, te weten dat het pensioenstelsel gaat veranderen. 50% van de werknemers weet wanneer ze wel of niet in actie moeten komen bij een verandering in hun privé- of werklevens. 57% van de werknemers geeft aan dat zij weten hoeveel pensioen ze kunnen verwachten als ze met pensioen gaan. 43% van de werknemers weet welke keuzes ze hebben als ze met pensioen gaan. Deze cijfers zijn lang niet slecht, maar er is nog ruimte voor verbetering. Slechts 37% van de werknemers geeft aan actief met zijn of haar pensioensituatie bezig te zijn. 35% volgt de berichtgeving van het fonds nauwlettend. Jongeren en vrouwelijke werknemers van het

fonds hebben extra aandacht nodig, zo blijkt uit hetzelfde onderzoek. Ze geven aan minder inzicht te hebben in hun pensioen(regeling) en voelen zich minder goed geïnformeerd.

Tweederde van de pensioengerechtigden geeft het fonds een 8 of hoger. Bijna alle pensioengerechtigden weten dat het pensioenstelsel gaat veranderen. Ze vinden dat het fonds financieel stabiel is en voelen zich goed geïnformeerd over dat onderwerp. Het kennisniveau onder pensioengerechtigden is hoger dan onder de werknemers.

Houding

Uit het deelnemerstevredenheidsonderzoek dat begin 2023 is gehouden, blijkt dat de deelnemers ons over het geheel een mooie voldoende geven voor de informatievoorziening en dienstverlening. Ook is er voldoende vertrouwen in ons. Slechts een kleine groep is niet positief. Daarbij blijkt dat meer inzicht in pensioen en gericht inspelen op behoeften helpt.

Het vertrouwen in ons fonds is relatief hoog. 60% van de werknemers en 79% van de pensioengerechtigden heeft (veel) vertrouwen in het fonds. Pensioengerechtigden hebben dus meer vertrouwen dan werknemers. Werknemers en pensioengerechtigden beoordelen Pensioenfonds TNO respectievelijk met een gemiddeld rapportcijfer van 7,1 en 7,8. Communicatiemiddelen worden beoordeeld met een 6,9 (werknemers) en een 7,7 (pensioengerechtigden).

Gedrag

De gedragscomponent wordt minder gemeten in onderzoeken, maar er is wel beperkt naar gevraagd. Dat leidt tot de cijfers hieronder.

67% van de werknemers en 61% van de pensioengerechtigden geeft aan afgelopen jaar informatie van het fonds te hebben gelezen via e-mail. 37% van de werknemers en ook 37% van de pensioengerechtigden geven aan tijd vrij te maken om zich in hun individuele pensioensituatie te verdiepen.

Van de werknemers geeft 42% aan de website te bezoeken en geeft eveneens 42% aan in te loggen op de persoonlijke omgeving Mijn Pensioencijfers. Van de pensioengerechtigden zegt 35% de website te bezoeken en 33% in te loggen op de persoonlijke omgeving.

2.3 Bijzondere doelgroepen

Pensioenfonds TNO definieert een aantal bijzondere doelgroepen. Het gaat daarbij om deelnemers aan de aanvullende regelingen, deelnemers voor wie er directe gevolgen zijn vanwege de transitie en daarnaast deelnemers die rond de transitie met een life event te maken krijgen. Zij krijgen te maken met de zogenaamde duale communicatie, ofwel informatie rond het life event die vanwege de transitie anders is dan normaal. Daarnaast houden we rekening met kwetsbare groepen.

Deelnemers aan aanvullende regelingen

Pensioenfonds TNO heeft een aantal aanvullende regelingen. Het in deze regelingen opgebouwde pensioen wordt verhuist naar de nieuwe pensioenregeling. Werknemers en oud-werknemers die deelnemen aan deze regelingen krijgen eveneens op specifieke momenten gerichte communicatie. Deze doelgroepen lopen door de eerdergenoemde doelgroepen heen⁴. Het zijn:

- Werknemers en oud-werknemers die deelnemen aan Tijdelijk Ouderdomspensioen. De TOP-regeling wordt ingevaren in de nieuwe regeling. Werknemers en oud-werknemers zijn eind 2024 geïnformeerd over het beëindigen van deze regeling. In deze communicatie is ook aangegeven dat het pensioen dat ze in deze regeling hebben opgebouwd, meeverhuist naar de nieuwe pensioenregeling.

⁴ Pensioenfonds TNO biedt momenteel ook een nettopensioenregeling. Dit is een premieregeling die gesloten wordt vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Voor dit communicatieplan vormen de deelnemers aan de nettopensioenregeling geen aparte doelgroep.

- Werknemers die deelnemen aan de bijspaarregeling. Deze bijspaarregeling stopt en wordt ingevaren in de nieuwe regeling. Werknemers zijn eind 2024 reeds geïnformeerd hierover en zullen over de precieze gevolgen op de hoogte gehouden worden. Daarnaast zijn alle deelnemers geïnformeerd over het feit dat bijsparen in de nieuwe regeling naar verwachting vanaf 2027 mogelijk wordt.
- Ex-partners met een afgesplitst pensioen. Deze groep van ongeveer 140 mensen heeft op grond van een scheiding van de hoofdverzekerde recht op partnerpensioen vanaf het moment dat de hoofdverzekerde komt te overlijden. Met deze mensen is er weinig tot geen regulier contact.

Deelnemers met directe impact vanwege de transitie

- (gedeeltelijk) Arbeidsongeschikten: Deze groep valt deels onder de werknemers en deels onder de arbeidsongeschikten.
- Wezen
- Compensatieregeling
- Nabestaanden met ingegaan anw-hiaat
- Gemoedsbezwaarden

Kwetsbare groepen

We benoemen de kwetsbare groepen niet als aparte doelgroep in onze roadmap, maar we houden in het overbrengen van de boodschap wel rekening met deze groepen.

- Minder leesvaardige deelnemers en minder digitaal vaardige deelnemers: We houden door de hele populatie heen rekening met deelnemers die minder leesvaardig zijn of die minder goed met de computer overweg kunnen. Dat doen we onder andere door te communiceren in lagen en op B1-niveau, zoals we ook al doen in onze reguliere communicatie. We sluiten in terminologie zoveel mogelijk aan op 'Onze taal op groen' van de Pensioenfederatie. Tekst wordt daarbij regelmatig aangevuld met visuele middelen. De boodschap voor deze doelgroepen is in wezen niet anders dan voor andere doelgroepen.
- Anderstaligen: Pensioenfonds TNO kent een substantieel aantal deelnemers die Nederlands niet als moedertaal hebben. Veel informatie bieden we daarom ook in het Engels aan. Om de toegankelijkheid te vergroten, zetten we animaties en webinars in. Webinars kunnen achteraf Engels ondertiteld worden. 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 de werkgever gaan. Door de werkgever goed te faciliteren, helpen we zo ook indirect de anderstaligen.

Deelnemers met een life event rond de transitie

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 eerste berekening en vóór de tweede berekening. 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 november 2025 uit dienst gaat. Dan ontvangt deze deelnemer:

- eerste berekening versie actieven
- tweede berekening versie slapers

Bij het huidige UPO (pensioenoverzicht) gebeurt dat op dezelfde manier.

We hebben bijzonder aandacht voor deze groepen:

- Bijna-gepensioneerden (werknemers die in de overgangperiode volledig of in deeltijd met pensioen gaan).
- Nieuwe werknemers die vlak voor de transitiedatum in dienst komen en nog geen informatie hierover hebben ontvangen.

- Werknemers en oud-werknemers die tijdens de transitieperiode een waardeoverdracht van of naar het fonds willen uitvoeren.
- Nabestaanden van werknemers die partner- of wezenpensioen gaan ontvangen naar aanleiding van het overlijden van de werknemer of pensioengerechtigde in de transitieperiode.

2.4 Freezeperiode

Er is een freeze van de administratie gepland van twee maanden. Deze freeze gaat in op 1 juli 2026. De freeze is nodig voor de migratie naar het Wtp IT-landschap én voor het invaren van de pensioenen. Met de start van de freeze worden de invaarkapitalen op individueel niveau berekend en start de migratie.

Wat kan er wel en niet tijdens de freeze

Bij overlijden: nabestaandenpensioen direct berekend (tijdelijk volgens oude regels)

Als een deelnemer tijdens de freezeperiode overlijdt, zorgen we dat het eventuele nabestaandenpensioen ingaat. Een eventueel nabestaandenpensioen wordt dan berekend volgens de huidige regeling. Na de freezeperiode volgt een correctie. Nabestaanden worden hierover geïnformeerd.

Met pensioen

Deelnemers kunnen hun pensioen laten ingaan tijdens de freezeperiode. Zij moeten hun pensioenplan dan wel vóór 1 juni 2026 indienen.

Alle overige life events: opgespaard tijdens de freeze en direct daarna verwerkt

De werkgever kan tijdens de freeze mutaties doorgeven via het werkgeversportaal. Maar deze mutaties worden tijdens de freeze niet in de pensioenadministratie verwerkt. Deze worden opgespaard. Direct na de freezeperiode worden deze in de nieuwe administratie verwerkt. Ditzelfde geldt voor de mutaties die vanuit de Basisregistratie Personen (BRP) komen.

Website (open/gesloten deel) tijdens de freeze

Tijdens de freeze is het open deel van de nieuwe website (per 1 juli 2026) al operationeel. Het gesloten deel (portaal) is na de freeze beschikbaar.

Tijdens de freeze is het huidige deelnemersportaal beschikbaar. Deelnemers zien hier bijvoorbeeld hun eerste berekening en oude UPO's terug. Gepensioneerden zien hier ook hun jaaropgave 2025

Communicatie over de freeze

In procesbrieven die deelnemers ontvangen voegen we, waar dat relevant is, informatie toe over de freeze. Bijvoorbeeld: in de aanschrijvingsbrief 'Ingang Pensioen' is een passage toegevoegd over de nieuwe regeling.

We vragen deelnemers om zoveel mogelijk vóór 30 juni 2026 hun pensioenplannen in te dienen. Na de freeze, kunnen deelnemers plannen maken in de nieuwe omgeving.

Online magazine

Eind april 2026 communiceren we over de wijzigingen en freeze via het online magazine. Ook volgt er (naar verwachting in juni) een brief over de wijzigingen.

Algemene communicatiemiddelen

Daarnaast informeren we deelnemers in het voorjaar van 2026 in onze algemene communicatiemiddelen over de aankomende freeze. Denk hierbij aan informatie op de website, digitale nieuwsbrieven en/of ons digitaal magazine. We zorgen dat we de verwachtingen goed managen en deelnemers tijdig weten wat de freeze inhoudt, wat ze wel en niet kunnen doen en wel en niet van ons kunnen verwachten.

2.5 Livegang nieuwe portalen

De verwachting is dat vanaf september 2026 het nieuwe portaal (het gesloten deel van de website) gebruikt kan worden. Mocht het zo zijn dat alles al in de loop van augustus overgezet is, dan kan het zijn dat het portaal al eerder live gaat. Het open deel van de website is al per 1 juli 2026 live.

Deelnemersportaal

- In september 2026 gaat het nieuwe deelnemersportaal live
- Vanaf dit moment kunnen deelnemers weer wijzigingen en keuzes doorgeven
- Nieuwe pensioen online inzien
- Waardeoverdracht doorgeven (al kan dit langer duren voordat dit kan worden verwerkt)

Terugwerkende kracht mutaties

Direct nadat de freezeperiode voorbij is en we de nieuwe administratie hebben opgestart, worden de TWK-mutaties verwerkt. De TWK-mutaties hebben een datum gebeurtenis van vóór 1-7-2026. AZL heeft een methode ontwikkeld om deze mutaties te verwerken. De TWK wordt in de huidige nFTK regeling (in het huidige administratiesysteem) berekend.

Communicatie met deelnemers over TWK

De deelnemer krijgt de brief die nog hoort bij de 'oude' regeling. Daarin komt - waar nodig - een toevoeging dat die gebeurtenis invloed heeft op de eerder gecommuniceerde bedragen (in de eerste berekening).

Het is in het belang van de deelnemer dat in de tweede berekening eventuele wijzigingen al zijn verwerkt. Dat kan alleen als de werkgever wijzigingen aan tijdig ons doorgeeft. Zo voorkomen we dat een deelnemer achteraf een extra overzicht na een TWK moet ontvangen.

3 Veranderingen in regels voor pensioen en impact op de doelgroepen

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: werkgever TNO, de Ondernemingsraad van TNO, pensioenuitvoerders en de overheid.

In het nieuwe stelsel blijven we solidair met elkaar en delen we de risico's van bijvoorbeeld stijgende levensverwachting, overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Voor de (oud-)werknemers en pensioengerechtigden zijn dit de belangrijkste zaken die hetzelfde blijven:

- Werknemers blijven via hun werkgever pensioen opbouwen bij Pensioenfonds TNO.
- De werknemer ontvangt naast zijn pensioen van de werkgever ook 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 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 hij of zij ook pensioen op, maar daarvoor wordt geen premie meer betaald.
- Als een werknemer overlijdt terwijl hij/zij werkzaam is bij een aangesloten onderneming, ontvangen de nabestaanden een uitkering van het pensioenfonds.
- Als een deelnemer overlijdt als hij/zij al met pensioen is, ontvangt diens partner en/of ex-partner een pensioen van het pensioenfonds (tenzij bij pensioeningang hierover een afwijkende keuze is gemaakt).

3.2 Wat verandert er wel?⁵

Van aanspraak naar individueel en transparant pensioen

Bij de nieuwe regels voor pensioen komt de pensioenpremie van iedere medewerker of oud-medewerker terecht in ieders individuele pensioenpot. Het geld uit deze pot wordt omgezet in een pensioen wanneer de medewerker of oud-medewerker met pensioen gaat.

Pensioen beweegt zichtbaarder mee met economie

In de nieuwe pensioenregeling wordt het voor alle doelgroepen meer zichtbaar hoe de hoogte van het pensioen meebeweegt met de economie. De premie-inleg wordt collectief belegd. Als het goed gaat met de economie en de beleggingsresultaten stijgen, dan groeit het verwachte pensioen. Ook pensioengerechtigden profiteren van positieve

⁵ Naast deze wijzigingen, mogen pensioengerechtigden in de toekomst eenmalig een bedrag van maximaal tien procent van hun pensioenvermogen opnemen. Het resterende levenslange pensioen daarna wordt dan wel lager. Hier komt aparte wetgeving voor. Pensioenfonds TNO kiest ervoor om dit niet mee te nemen in de transitiecommunicatie voor de nieuwe regels voor pensioen.

beleggingsresultaten. Maar verwachte pensioenen worden lager als het economisch slechter gaat en de beleggingsresultaten dalen. Het pensioen wordt dus beweeglijker. Die beweeglijkheid was er altijd al, maar die wordt nu meer zichtbaar dan vroeger. Hoe dichterbij de medewerker of oud-medewerker bij zijn pensioendatum komt, hoe minder het verwachte pensioen zal bewegen, omdat het beleggingsrisico wordt afgebouwd naarmate de medewerker of oud-medewerker ouder wordt. Het pensioen van pensioengerechtigden beweegt minder. Dat komt aan de ene kant door het afgebouwde risico. Aan de andere kant is er de bescherming van de solidariteitsreserve (zie ook solidariteitsreserve).

Life cycle beleggen

Bij de nieuwe regels voor pensioen kunnen pensioenuitvoerders bij het beleggen van de premies meer rekening houden met verschillen tussen groepen deelnemers. Dit geldt voor alle doelgroepen. Zo kan het fonds voor jongeren meer risico's nemen dan voor ouderen, omdat zij nog verder van hun pensioenleeftijd af zijn en nog jarenlang premie kunnen inleggen. Ouderen hebben minder mogelijkheden om tegenvallers op te vangen en daarom meer belang bij zekerheid. Voor hen wordt daarom minder risico genomen.

Solidariteitsreserve

Pensioenfondsen TNO streeft ernaar de pensioenen zo weinig mogelijk te laten dalen. De solidariteitsreserve is er om tegenvallende beleggingsresultaten op te vangen, zodat pensioenen van pensioengerechtigden niet naar beneden hoeven te worden bijgesteld. Binnen het fonds delen we de risico's met elkaar. Eventuele tegenvallers vangen we samen op.

Verruiming partnerbegrip

De Wet toekomst pensioenen geeft een nieuwe definitie van het partnerbegrip voor alle doelgroepen. Iemand waarmee een deelnemer een gezamenlijke huishouding heeft, kan worden aangemeld als partner. Bij de huidige regels kon dit alleen wanneer een deelnemer getrouwd was, een geregistreerd partnerschap had gesloten of samenwoonde met een samenlevingsovereenkomst.

Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum

Er komt bij de nieuwe regels voor pensioen een nieuw nabestaandenpensioen. Dit nabestaandenpensioen is op risicobasis en wordt verzekerd met een risicoverzekering. Dat betekent dat de partner of het kind een pensioen krijgt, als de medewerker (dit geldt ook als de medewerker arbeidsongeschikt is) overlijdt. De sociale partners hebben ervoor gekozen dat er maximaal een bedrag van 35% van het salaris waarover de medewerker pensioen opbouwt vast mag worden verzekerd voor partnerpensioen. Het nabestaandenpensioen 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 de medewerker is het hierdoor duidelijk welk bedrag de partner of het kind ontvangt als hij komt te overlijden. Het nabestaandenpensioen dat de medewerker heeft opgebouwd in de huidige pensioenregeling, verhuist mee naar de nieuwe pensioenregeling. Als de medewerker overlijdt, ontvangt de partner een partnerpensioen gebaseerd op 35% van het pensioengevend salaris en een partnerpensioen op basis van het opgebouwde partnerpensioen per 1 juli 2026. Dat betekent dat de partner of het kind pensioen uit één bron ontvangt als deze situatie zich voordoet.

Voor medewerkers die na 1 juli 2026 in dienst komen, wordt het partnerpensioen gebaseerd op 35% van het pensioengevend salaris. Het recht op nabestaandenpensioen blijft tot drie maanden na uitdiensttreding bestaan.

Wezenpensioen

In het nieuwe pensioenakkoord staan maatregelen om de positie van achterblijvende kinderen van medewerkers te verbeteren. Er komt een vaste eindleeftijd van 25 jaar voor het wezenpensioen in de wet. Alle pensioenregelingen moeten deze eindleeftijd aanhouden. Nu hebben pensioenregelingen verschillende leeftijdsgrenzen, van 21 tot 30 jaar. Voor Pensioenfondsen TNO geldt een eindleeftijd van 21 jaar. Het maximumbedrag voor het wezenpensioen gaat bij de nieuwe regels voor pensioen stijgen. Het jaarlijks wezenpensioen gaat

voor ieder kind 20% van het pensioengevend salaris worden. Is een deelnemer al gepensioneerd, dan is het wezenpensioen 20% van het ouderdomspensioen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

De regeling voor arbeidsongeschikten wordt verruimd. Arbeidsongeschikte medewerkers waarvan het contract wordt beëindigd, blijven recht houden op premievrije voortzetting als ze tijdens de in-dienstperiode al ziek waren. De WIA-excedentregeling komt te vervallen, omdat de pensioenuitvoerder die niet meer aanbiedt. De sociale partners kijken buiten de pensioensfeer naar een invulling hiervan via een verzekerde oplossing.

Compensatieregeling

Bij de nieuwe regels legt iedereen hetzelfde premiepercentage in, dat voor jongeren langer rendeert. Door deze verandering ontstaat er bij de overgang naar de nieuwe regels een nadeel voor de leeftijdsgroepen in het midden van hun carrière. Het gaat om medewerkers en oud-medewerkers tussen de circa 35 en 67 jaar. Het nadeel is het grootst voor deelnemers van circa 53 jaar. Voor deze groep komt er een compensatieregeling om dit nadeel (gedeeltelijk) te dichten. Het gaat om een compensatie die we bij de overgang in één keer toekennen voor werknemers tussen de 35 en 67 jaar.

De compensatie is leeftijdsafhankelijk op basis van de leeftijd van de medewerker op het moment van invaren. De compensatie is een percentage van de pensioengrondslag. We hebben ervoor gekozen om een percentage van 1,5% van het vermogen van ons fonds in te zetten voor financiering van de compensatie. Dit is een bewuste keuze, omdat hiermee de omvang van de compensatie hoger wordt als de dekkingsgraad stijgt.

3.3 Impact wijzigingen vanwege life-events

Alle processen lopen tot en met juni 2026 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. Hieronder volgt een overzicht van de life-events waar we bijzonder aandacht voor hebben:

Nieuw in dienst	De eerste berekening heeft als peildatum 1 januari 2026. Iedereen die na die datum nieuw in dienst komt krijgt de eerste berekening daarom niet. Wel ontvangen die nieuwe deelnemers de startbrief. Daarin wordt ook de nieuwe regeling aangekondigd.
Bijna-gepensioneerden	Werknemers die rond de transitiedatum bijna/met pensioen gaan krijgen extra aandacht in de procescommunicatie. Daarnaast is klantenservice beschikbaar voor ondersteuning. Met pensioen rond het transitiemoment zelf: medewerkers die rond het transitiemoment met pensioen gaan, begeleiden we in de aanschrijfbrieven. Deze informatie staat ook op de microwebsite en in een nieuwsbericht op de website. Met pensioen in Q3 2026: medewerkers die in juli, augustus of september 2026 met pensioen willen gaan, vragen we om hun pensioen nog vóór 30 juni 2026 online aan te vragen. Met pensioen vanaf Q4 2026: medewerkers die vanaf oktober 2026 met pensioen gaan, vragen we om met het aanvragen te wachten tot na de freezeperiode.

Uit dienst	Werknemers die vlak voor de transitie uit dienst gaan: In de stop-brief die een deelnemer (die na 1 januari 2026 uit dienst gaat) ontvangt, nemen we een passage op dat dit overzicht nog geba-seerd is op de huidige pensioenregeling en dat er per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling komt.
Waardeoverdracht	Er kunnen geen waardeoverdrachten plaatsvinden van of naar fondsen die nog niet zijn overgestapt op de nieuwe regels voor pensioen. Daar besteden we op de website aandacht aan, om deelnemers hiervan bewust te maken. 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.
Nabestaanden	We kondigen in de procesbrief de nieuwe regeling aan. Zo zijn ze wel op de hoogte, ondanks dat ze de eerste berekening niet ontvangen.

4 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen die we met onze transitiecommunicatie willen bereiken bij de afzonderlijke doelgroepen. Door deze vooraf scherp en meetbaar te formuleren, kunnen we tussentijds en achteraf goed evalueren of wij deze doelen hebben bereikt. Deze doelstellingen sluiten op strategisch niveau aan bij de doelstellingen zoals die zijn geformuleerd in het transitie- en implementatieplan van ons fonds. Met name de verdere uitwerking van de doelstellingen in de boodschappen (hoofdstuk 6) gaan in op het inhoudelijk uitleggen van de doelstellingen in het transitie- en implementatieplan. Als voorbeeld noemen we het nastreven van een stabiele pensioenuitkering voor de pensioengerechtigden, dat in de subdoelstellingen van dit plan expliciet is benoemd.

4.1 Hoofddoelstellingen

Met dit communicatieplan voor de transitiecommunicatie heeft Pensioenfonds TNO twee hoofddoelstellingen:

1. vertrouwen behouden dat Pensioenfonds TNO de transitie goed en evenwichtig heeft laten verlopen en
2. inzicht bieden in de belangrijkste wijzigingen bij de regels voor pensioen.

Vertrouwen

Het vertrouwen in het fonds is groot. Daar kan Pensioenfonds TNO op bouwen. Het kan echter ook een valkuil zijn. Als het grote vertrouwen leidt tot gebrek aan eigen verantwoordelijkheid ('het fonds zal het wel goed geregeld hebben'), dan ondernemen deelnemers wellicht geen actie. Gebrek aan inzicht kan op termijn leiden tot een mismatch met de eigen verwachtingen. Als we kijken naar de betrokkenheidsscores uit het deelnemerstevredenheidsonderzoek van 2023, dan spreekt daar wel enig risico uit. We zien dat 39% van de werknemers niet of nauwelijks bezig is met zijn eigen pensioensituatie, tegen 36% die aangeeft wel actief daarmee bezig te zijn. Bij de pensioengerechtigden is maar liefst 49% niet of nauwelijks met zijn pensioensituatie bezig, tegen 37% wel. Ons fonds wijkt daarmee niet wezenlijk af van de benchmark⁶.

Pensioenfonds TNO wil dit grote vertrouwen behouden. Het hoofddoel van sociale partners is dat de pensioenen bij de overgang naar de nieuwe regeling minimaal gelijk blijven. We gaan ervanuit dat dat ook lukt. Dat zorgt voor een positief gevoel. Mocht het zo zijn dat berekeningen uitwijzen dat pensioenen erop achteruit gaan, dan passen we dit communicatieplan daarop aan.

Inzicht

Pensioenfonds TNO wil meer doen dan alleen informeren, we willen echt inzicht bieden. We stimuleren deelnemers om hun pensioen te volgen. We helpen ze daarbij door op twee momenten actief een inschatting van het nieuwe pensioen te verstrekken. We willen 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 zichtbaarder meebewegen met de economie en het blijft een inschatting. De eerste subdoelstelling onder inzicht is daarom dat zo veel mogelijk deelnemers de inschattingen bekijken en zo hun pensioen volgen. Daarnaast willen we deelnemers inzicht bieden in de belangrijkste wijzigingen van de nieuwe pensioenregeling. Zie daarvoor ook hoofdstuk 3.

⁶ MWM2, 2024.

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 de drie fases die we onderstaand beschrijven. Met deze indeling sluiten we bovendien aan bij wettelijk verplichte communicatiemomenten, te weten het indienen van het implementatieplan en het versturen van de eerste en tweede inschattingbrieven.

De metingen vinden plaats aan het einde van elke fase. Bij voldoende respons uit de verschillende (sub)doelgroepen is het onderzoek representatief. De resultaten kunnen dan worden gegeneraliseerd over de hele doelgroep. Alleen dan zijn we er volledig van overtuigd dat we onze hoofddoelen inzicht en vertrouwen hebben behaald.

Fase 1: Voor de overgang naar de nieuwe regeling – Bewust worden en oriënteren (t/m Q2 2025)

In deze fase maken sociale partners het voorstel voor de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan wordt gemaakt en het fonds werkt aan het implementatieplan. We maken deelnemers bewust dat er iets verandert. In deze fase vinden de eerste twee wettelijke communicatiemomenten plaats: bij vaststelling van het transitieplan (afgerond) en bij vaststelling van het implementatieplan. We besteden in deze fase ook aandacht aan het vergroten van de digitale bereikbaarheid. We geven in deze eerste fase al basisinformatie over de veranderingen, zodat de deelnemers hier al een eerste beeld bij hebben.

Fase 2: Voor de overgang naar de nieuwe regeling – Verdiepen en begrijpen (t/m Q2 2026)

In de tweede fase bieden we inzicht in wat er voor deelnemers specifiek verandert. We gaan dieper in op de veranderingen. Denk bij voorbeeld aan de compensatieregeling die mogelijk wordt ingevoerd voor de doelgroep 35-68 jaar. Welke gevolgen heeft die voor de deelnemer? We managen ook de verwachtingen. Het pensioen gaat meer meebewegen met schommelingen in de economie. Daarom geven we aan het einde van deze fase ook eerste berekeningen inclusief vergelijking met de huidige regeling. Verder sturen we op het inloggen in het portaal. We bereiden deelnemers voor op de naderende freezeperiode (vanaf 1 juli 2026).

Fase 3: Na de overgang naar de nieuwe regeling – Ervaren en vertrouwd raken (t/m Q1-2027)

Deze fase start met de freezeperiode. Daarna start de dienstverlening in de nieuwe pensioenregeling. Er komt een nieuwe website met nieuwe portalen. Aan het einde van deze fase (waarschijnlijk Q4 2026) 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 aan het einde van de transitie of we onze doelen hebben behaald, maar na elke fase of we op koers zijn. Op basis van de uitkomsten van elke meting sturen we bij als dat nodig is. Hieronder staan de subdoelstellingen behorend bij het hoofddoel, gegroepeerd naar hoofddoelgroep: medewerkers, pensioengerechtigden, oud-medewerkers⁷. Daarnaast is er een groep deelnemers die gebruik maakt van de extra regelingen die het fonds biedt. Deze groep deelnemers zit ook in de medewerkers of de oud-medewerkersgroep.

In eerdere paragrafen benoemen we de ex-partners als aparte doelgroep. De groep ex-partners met een uitkering behandelen we in de uitvoering als pensioengerechtigden. De overige ex-partners nemen we op relevante momenten mee in de uitvoering van de communicatie. Daarvoor hebben we, net als voor de andere onder 2.3 genoemde bijzondere doelgroepen, geen aparte doelstellingen geformuleerd. Deze bijzondere doelgroepen maken al deel uit van de hoofddoelgroepen medewerkers, pensioengerechtigden of oud-medewerkers.

⁷ De arbeidsongeschikten horen bij de medewerkers, ex-partners met een uitkering bij de pensioengerechtigden en ex-partners met een latente uitkering bij de oud-medewerkers.

	Fase 1 (t/m Q2 2025)	Fase 2 (t/m Q2 2026)	Fase 3 (t/m Q1 2027)
Medewerkers	Inzicht bieden 60-80% van de medewerkers weet op 1 juli 2025 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 overgaat op een nieuwe pensioenregeling.● Vertrouwen behouden 30-50% van de medewerkers voelt zich op 1 juli 2025 goed geïnformeerd over de komst van een nieuwe pensioenregeling.●●	Inzicht bieden 70-90% van de medewerkers weet op 1 juli 2026 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 overgaat op een nieuwe pensioenregeling 40-50% van de medewerkers heeft op 1 juli 2026 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de eerste berekening bekeken). Vertrouwen behouden 45-65% van de medewerkers voelt zich op 1 juli 2026 goed geïnformeerd over de komst van een nieuwe pensioenregeling	Inzicht bieden 75-95% van de medewerkers weet op 1 maart 2027 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 is overgegaan op een nieuwe pensioenregeling. 60-70% van de medewerkers heeft op 1 januari 2027 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de tweede berekening bekeken). Vertrouwen behouden 60-80% van de medewerkers voelt zich op 1 maart 2027 goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling
Pensioengerechtigden	Inzicht bieden 90-95% van de pensioengerechtigden weet op 1 juli 2025 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 overgaat op een nieuwe pensioenregeling.● Vertrouwen behouden 60-70% van de pensioengerechtigden voelt zich op 1 januari 2026 goed geïnformeerd.	Inzicht bieden 95-100% van de pensioengerechtigden weet op 1 juli 2026 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 overgaat op een nieuwe pensioenregeling.● 60-70% van de pensioengerechtigden heeft op 1 juli 2026 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de eerste berekening bekeken) Vertrouwen behouden 65-75% van de pensioengerechtigden voelt zich op 1 juli 2026 goed geïnformeerd.	Inzicht bieden 95-100% van de pensioengerechtigden weet op 1 januari 2027 dat Pensioenfonds TNO sinds 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling heeft. 80-90% van de pensioengerechtigden heeft op 1 januari 2027 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de tweede berekening bekeken) Vertrouwen behouden 70-80% van de pensioengerechtigden die voelt zich op 1 januari 2027 goed geïnformeerd

- Deelnemersonderzoek 2023: 75% van de werknemers, 80% van de oud-werknemers en 93% van de pensioengerechtigden weet dat het pensioenstelsel gaat wijzigen.
- Deelnemersonderzoek 2023: 38% van de werknemers, 44% van de oud-werknemers en 64% van de pensioengerechtigden beoordeelt de informatievoorziening van het fonds als goed.

	Fase 1 (t/m Q2 2025)	Fase 2 (t/m Q2 2026)	Fase 3 (t/m Q1 2027)
Oud-medewerkers	Inzicht bieden 75-85% van de oud-medewerkers weet op 1 juli 2025 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 overgaat op een nieuwe pensioenregeling. • Vertrouwen behouden 40-50% van de oud-medewerkers voelt zich op 1 januari 2026 goed geïnformeerd.	Inzicht bieden 80-90% van de oud-medewerkers weet op 1 juli 2026 dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 overgaat op een nieuwe pensioenregeling. • 30-40% van de oud-medewerkers heeft op 1 juli 2026 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de eerste berekening bekeken) Vertrouwen behouden 45-55% van de oud-medewerkers voelt zich op 1 juli 2026 goed geïnformeerd.	Inzicht bieden 85-95% van de oud-medewerkers weet op 1 januari 2027 dat Pensioenfonds TNO sinds 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling heeft. 40-50% van de oud-medewerkers heeft op 1 januari 2027 een inschatting van het verwachte pensioen (heeft de tweede berekening bekeken) Vertrouwen behouden 50-60% van de oud-medewerkers voelt zich op 1 januari 2027 goed geïnformeerd
Deelnemers extra regelingen	Inzicht bieden 60-70% van de medewerkers en oud-medewerkers aan de extra regelingen weet dat de TOP en de Extra-pensioenregeling per 1 juli 2026 gaan verdwijnen. Het pensioen in de regeling verdwijnt niet.	Inzicht bieden 50-60% van de medewerkers en oud-medewerkers aan de extra regelingen weet dat ze tot 1 juli 2026 gebruik kunnen maken van de flexibiliteit in de TOP en Extra-pensioenregeling.	Inzicht bieden 50-60% van de medewerkers en oud-medewerkers aan de extra regelingen weet dat het in de extra regeling opgebouwde pensioen is omgezet naar de nieuwe pensioenregeling.

- Deelnemersonderzoek 2023: 75% van de werknemers, 80% van de oud-werknemers en 93% van de pensioengerechtigden weet dat het pensioenstelsel gaat wijzigen.

5 Communicatiestrategie

Communicatiestrategie is de kern van elke aanpak van communicatie. De strategie geeft richting aan de manier waarop we onze communicatiedoelstellingen willen behalen. In feite beschrijft de communicatiestrategie de manier waarop we interactie aangaan met onze omgeving. Afhankelijk van de plek in het transitieproces in tijd, kiezen we een andere strategie. We delen de hele transitieperiode daarvoor in, in drie fases, zie daarvoor hoofdstuk 4.

Pensioenfonds TNO kiest voor een combinatie van de positionerings- en de collectiviteitsstrategie. In eerste instantie zetten we in op het positioneren van de nieuwe regeling. De rol van de verschillende partijen – fonds en sociale partners – wordt toegelicht, zodat alle deelnemers een beeld krijgen van de manier waarop hun belang wordt vertegenwoordigd. Het grote vertrouwen in het pensioenfonds vormt hiervoor de basis. Deze strategie wordt vooral ingezet in de eerste fase en een klein deel van de tweede fase (zie 5.4). Daarna pakken we door met de collectiviteitsstrategie, waarbij ingezet wordt op het gezamenlijke. De deelnemer wordt zo veel mogelijk betrokken bij zijn nieuwe pensioen en pensioenregeling. Vanaf de start van de tweede fase, als de nieuwe regeling in de steigers staat, gaan we deze strategie toepassen.

In de transitiecommunicatie blijven we de kernelementen uit het reguliere communicatiebeleid aanhouden: pensioen individueel en herkenbaar maken en communiceren vanuit het perspectief van de deelnemer. Daarnaast houden we onze communicatie zo eenvoudig mogelijk, zodat iedereen de informatie kan begrijpen. We bieden de 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. Daar waar dat van toegevoegde waarde is, ondersteunen we tekst met visuals en/of bewegend beeld.

We nemen de deelnemers mee in wat ze van ons kunnen verwachten in termen van doelgroepen, doelstellingen en planning van de communicatie. Het spreekt voor zich dat we in communicatie-uitingen informatie geven over waar deelnemers met vragen en klachten terecht kunnen. Bovendien blijven we, net als nu, verwijzen naar het Pensioenregister voor meer informatie.

Andere belangrijke uitgangspunten:

Digitaal heeft de voorkeur

Pensioenfonds TNO 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. We blijven 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 gedeeltelijk online aan. 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.
- Als de e-mail bouncet, 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.
- Deelnemers met een post profiel, ontvangen de brief met bedragen volledig per post.

We voldoen aan wet- en regelgeving

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 inmiddels beschikbaar gesteld op de website van het pensioenfonds (voor de inlog). Vanwege het relatief grote aandeel anderstalige deelnemers is ook een volledige Engelse vertaling van het transitieplan gepubliceerd. Alle deelnemers zijn via hun voorkeurskanaal ook persoonlijk geïnformeerd dat het transitieplan is gepubliceerd.
2. Als het implementatieplan is ingediend bij De Nederlandsche Bank, moet dit beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds. Dit communicatieplan is daar onderdeel van (maar kan ook als zelfstandig document worden gepubliceerd). Het fonds plaatst beide documenten separaat op de website nadat ze zijn ingediend.
3. Voorafgaand aan de datum van overgang van de nieuwe regeling (Q2 2026) krijgen alle deelnemers een eerste berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling. In bijlage 2 staat het overzicht van de bedragen die we minimaal tonen op dit overzicht.
4. Na de datum van overgang naar de nieuwe regeling krijgen deelnemers een tweede berekening van hun pensioen in de nieuwe regeling (Q4 2026). 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.

De eerste en tweede berekening bevatten de 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 nabestaandenpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen nabestaandenpensioen op opbouwbasis en nabestaandenpensioen 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.
- Een verwijzing naar het pensioenregister
- De wijze waarop de deelnemer vragen kan stellen en indien van toepassing een klacht kan indienen.

We managen de verwachtingen tijdens de freezeperiode

Na de invaardatum is er een administratieve freeze van waarschijnlijk 2 maanden (zie ook hoofdstuk 2.4). De meeste processen worden bevroren. Primaire processen (zoals ingang nabestaandenpensioen na een overlijden) worden handmatig opgepakt. Mutaties worden na afloop van de freeze met terugwerkende kracht verwerkt.

We zorgen dat voor onze deelnemers heel duidelijk is wat er tijdens deze freezeperiode wel en niet mogelijk is. Door transparant en actief te communiceren weten deelnemers 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.

6 Communicatieboodschappen

In dit hoofdstuk vertalen wij 'onze meetbare subdoelen naar communicatieboodschappen per fase. Naast gemeenschappelijke boodschappen voor alle hoofddoelgroepen, zien we ook aanvullende boodschappen voor specifieke subgroepen.

De strekking van de communicatieboodschappen is op alle leeftijdsgroepen van toepassing. Voor sommige (leeftijds)groepen zijn er aanvullende boodschappen.

6.1 Generieke boodschappen⁸

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
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 medewerkers, pensioengerechtigden en oud-medewerkers	Per 1 juli 2026 krijgt Pensioenfonds TNO 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. Geef je e-mailadres door, zodat je goed op de hoogte blijft. Zo ziet de tijdlijn eruit. Hier kun je terecht met vragen.	Dit blijft hetzelfde. Zo zit de nieuwe regeling op hoofdlijnen in elkaar. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijk pensioenkapitaal. Het pensioen gaat zichtbaarder meebewegen met de financiële markten, maar we proberen grote schommelingen te voorkomen. Dit is de eerste berekening van je pensioen in de nieuwe regeling. 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.	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.

⁸ We spreken werknemers in principe aan in de 'je-vorm'. Als het mogelijk is om een splitsing te maken, spreken we pensioengerechtigden aan in de 'u-vorm'.

6.2 Aanvullende specifieke boodschappen subgroepen deelnemers⁹

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
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.
Tot 35 jaar		De inschatting van je pensioen kan (flink) schommelen. Dat komt hierdoor. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling.	
Aanvullende boodschappen voor medewerker 35-55 jaar		Door de overgang naar de nieuwe regeling heb je mogelijk een nadeel. Je krijgt, zoals het er nu naar uitziet, een compensatie. Dit is extra kapitaal voor pensioen. Hoeveel compensatie je krijgt, ligt aan het nadeel dat je hebt. Mocht je recht hebben op compensatie, dan hebben we die al in de berekening verwerkt. Zo is het nabestaandenpensioen geregeld in de nieuwe regeling.	

⁹ De boodschappen voor de doelgroepen nabestaanden met ingegaan anw-hiaat en gemoedsbezwaren worden nog ontwikkeld.

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
Aanvullende boodschappen voor medewerker 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. Door de overgang naar de nieuwe regeling heb je mogelijk een nadeel. Je krijgt, zoals het er nu naar uitziet, een compensatie. Dit is extra kapitaal voor 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 zichtbaarder meebewegen met de economie. Hoe ouder je wordt, hoe minder het meebeweegt. Op deze manier 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 nieuwe arbeidsongeschikten	Je gaat (volgens de nieuwe regels) voortaan een kapitaal voor je pensioen opbouwen. Je betaalt geen premie. Net als nu. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan leg je voor het deel dat je nog werkt, wel zelf geld in voor je pensioen. Voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent, betaal je geen premie. Net als nu.	Je gaat (volgens de nieuwe regels) voortaan een kapitaal voor je pensioen opbouwen. Je betaalt geen premie. Net als nu. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan leg je voor het deel dat je nog werkt, wel zelf geld in voor je pensioen. Voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent, betaal je geen premie. Net als nu.	Je gaat (volgens de nieuwe regels) voortaan een kapitaal voor je pensioen opbouwen. Je betaalt geen premie. Net als nu. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan leg je voor het deel dat je nog werkt, wel zelf geld in voor je pensioen. Voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent, betaal je geen premie. Net als nu.

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
Aanvullende boodschappen voor wezen	De leeftijdsgrens voor wezenpensioen verandert. In de nieuwe regeling is er altijd recht op wezenpensioen tot 25 jaar. In de huidige regeling is dit tot 21 jaar. Wezen tot 21 jaar [aan ouder/voogd] Net als nu keren we het wezenpensioen tot 21 jaar aan u uit. Tussen 18 en 21 jaar krijgt de wees het wezenpensioen zelf.	De leeftijdsgrens voor wezenpensioen verandert. In de nieuwe regeling is er altijd recht op wezenpensioen tot 25 jaar. In de huidige regeling is dit tot 21 jaar.	De leeftijdsgrens voor wezenpensioen verandert. In de nieuwe regeling is er altijd recht op wezenpensioen tot 25 jaar.
Aanvullende boodschappen voor nieuwe pensioengerechtigden	Ga je vóór oktober 2026 met pensioen, houd er dan rekening mee dat sommige zaken anders verlopen dan normaal: De pensioenplanner is tijdelijk niet beschikbaar, waardoor je pensioenplannen een periode niet kunt indienen. Gaat jouw pensioen in juli, augustus of september 2026 in? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in die maanden? Dien je plan uiterlijk op 30 juni 2026 in. Gaat jouw pensioen in oktober 2026 in, of later? Of wil je jouw pensioen laten ingaan in oktober 2026, of later? Dien jouw plan dan in vanaf 1 september 2026. 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 juli en augustus 2026 kun je geen wijzigingen en keuzes doorgeven de mijnomgeving.		

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
Aanvullende boodschappen voor nieuwe nabestaanden		[na betuigen deelnemen] Je ontvangt vanaf <datum tussen eerste en tweede berekening> een nabestaandenpensioen van ons fonds. Vanaf 1 juli 2026 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 augustus 2026 berekenen. Je ontvangt dan ook een eventuele correctie. Daarom ontvang je tot die tijd tijdelijk een nabestaandenpensioen volgens oude regels In oktober 2026 ontvang je het nieuwe nabestaandenpensioen.	
Aanvullende boodschappen voor oud-medewerkers	Je hebt pensioen staan bij Pensioenfonds TNO.	Je kunt je pensioen van Pensioenfonds TNO overzetten naar je huidige pensioenfonds of verzekeraar. Je kunt het ook bij ons laten staan. Je verwachte pensioen gaat zichtbaarder meebewegen met de economie. Hoe jonger je bent, hoe meer het meebeweegt. Hoe ouder, hoe stabiel.	

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
Aanvullende boodschappen voor medewerkers die in de transitieperiode uit dienst gaan		Dit overzicht is nog gebaseerd op de huidige pensioenregeling. Per 1 juli 2026 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. Je blijft verzekerd voor partner- en wezenpensioen voor een periode van drie maanden nadat je uitdienst bent gegaan. Heb je een werkloosheidsuitkering of een ziektewetuitkering dan blijf je ook verzekerd zolang je deze uitkering hebt.	
Aanvullende boodschappen voor medewerkers die in de transitieperiode in dienst komen		Welkom bij ons pensioenfonds. Per 1 juli 2026 komt er een nieuwe pensioenregeling. Wat dit voor jou betekent lees je in de berekening die je in 2026 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.	

	Fase 1 (t/m Q2 2025) Bewust worden en oriënteren	Fase 2 (t/m Q2 2026) Verdiepen en begrijpen	Fase 3 (t/m Q1 2027) Ervaren en vertrouwd raken
Aanvullende boodschap bij 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.		

7 Communicatiemiddelen en -momenten

De bestaande middelenmix van Pensioenfonds TNO 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.

7.1 Communicatiemiddelen

Digitaal

De website vormt het middelpunt van de communicatie. In fase 1 richten we een landingspagina in op de website over de nieuwe pensioenregeling. In fase 2 richten we een microwebsite in binnen de huidige website. Die microsite staat volledig in het teken van de nieuwe pensioenregeling. We bieden in de microwebsite algemene en doelgroepspecifieke informatie aan. Vanaf 1 juli 2026 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.

We informeren deelnemers 2x per jaar met een digitaal magazine (voorjaar, najaar). Daarnaast ontvangen ze 4 keer per jaar een digitale nieuwsbrief waarin de nieuwsberichten van de voorafgaande periode worden gebundeld.

In het online magazine besteden we veel aandacht aan belangrijke momenten tijdens het transitieproces, zoals bijvoorbeeld de publicatie 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 mailalert als de actualiteit daarom vraagt. Daarnaast zetten we ook mailalerts in om specifieke groepen over (deel)onderwerpen te informeren.

We zijn op dit moment niet heel actief op social media. Onze pensioenuitvoerder ontwikkelt een generiek in te zetten social media concept (toe te splitsen per fonds). We overwegen om hier gebruik van te maken en deze (voor ons) nieuwe kanalen in te zetten om onze deelnemers te bereiken. Bovendien gaan we onze LinkedInpagina actiever inzetten om deelnemers te bereiken.

Papier

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).

Individueel

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).

Deelnemers die 62 jaar worden, krijgen een uitnodiging voor een individueel gesprek met een van onze pensioenconsulenten. Dat blijven we tijdens de transitieperiode doen. Indien de situatie daarom vraagt, kan deze doelgroep verder worden uitgebreid.

In de transitiecommunicatie zetten we ook webinars 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. Voor pensioengerechtigden en oud-medewerkers overleggen we bovendien in hoeverre we voor de informatievoorziening aan kunnen sluiten bij de (fysieke) bijeenkomsten van eTNOs, de vereniging voor oud-medewerkers en pensioengerechtigden van TNO.

UPO's (pensioenoverzichten) in transitiejaar

De inregeling van het reguliere UPO zal in 2026 plaatsvinden. De planning voor de verzending is nog niet gemaakt. We houden de wettelijke termijn voor het actieve UPO (vóór 1 oktober 2026) in acht¹⁰. Er wordt nog onderzocht of en zo ja hoe het reguliere UPO gaat samenhangen met de eerste berekeningsbrief in 2026. Ook onderzoeken we of de tweede berekening en het UPO kunnen worden samengevoegd.

7.2 Communicatiemomenten

In de voorgaande hoofdstukken gaven we inzicht in de doelstellingen per fase en bijbehorende boodschappen. In de roadmap bij dit plan 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.

We sluiten elke communicatiefase af met een kort kwantitatief onderzoek (online survey). Zo bekijken we of we op koers lopen met onze doelstellingen (zie verderop in hoofdstuk 8).

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

De boodschappen voor medewerkers en oud-medewerkers zijn geformuleerd in de j-vorm. De boodschappen voor pensioengerechtigden zijn geformuleerd in de u-vorm.

¹⁰ We verzenden de UPO's normaal gesproken in maart.

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. Op basis van de resultaten van deze onderzoeken sturen we indien nodig zowel dit communicatieplan als de daarin beschreven doelstellingen en/of de uitvoering daarvan bij. Dat doen we ook als de actualiteit of eventueel aangescherpte wetgeving daarom vraagt.

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 juli 2025 meten we of we op koers lopen voor de doelstellingen van fase 1;
- in juli 2026 meten we of we op koers lopen voor de doelstellingen van fase 2;
- in januari 2027 meten we of de doelstellingen voor fase 3 hebben behaald.

We zetten een kort online onderzoek uit onder de medewerkers, pensioengerechtigden en oud-medewerkers. We meten in ieder geval de scores op de subdoelen:

- Weet dat Pensioenfonds TNO per 1 juli 2026 een nieuwe pensioenregeling krijgt.
- Voelt zich goed geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling.
- Heeft de eerste / tweede berekening bekeken (fase 2 en 3).

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.

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

- Statistieken en gebruik website en portaal
- Statistieken digitale nieuwsbrieven en online magazines
- Aantal reacties bij klantenservice
- Beschikbare e-mailadressen
- Statistieken LinkedIn

Op basis van de resultaten van de onderzoeken zoals hierboven genoemd, in combinatie met de overige gegevens, bepalen we na elke fase of het nodig is om de in het plan beschreven doelstellingen bij te sturen en/of om de communicatie te verbeteren.

8.2 Kwalitatief onderzoek

We organiseren op verschillende momenten een situatie met persoonlijk contact (webinar of bijeenkomst). We gebruiken deze momenten om feedback op te vragen. De vragen die tijdens bijeenkomsten worden gesteld zijn een graadmeter voor het kennisniveau en het sentiment van de deelnemers over de transitie. Ook ontvangen deelnemers aan de webinars na afloop van de online bijeenkomsten het verzoek een evaluatie in te vullen.

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. Ook de individuele pensioengesprekken van de pensioenconsulenten kunnen dienen als extra kwalitatieve input.

9 Beheersmaatregelen

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

- Het bestuursbureau van Pensioenfonds TNO zorgt 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. 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 bij AZL aan de hand van de gegevens die in de administratie staan. Zo wordt de kans op datalekken en fouten geminimaliseerd. AZL legt van de verzendingen ISAE 3000 evidence vast.
- 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 van AZL. 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 actuariaat. Dit leidt, in combinatie met de eerder genoemde steekproefsgewijze controles op te verzenden informatie, tot het minimaliseren van de kans op cijfermatige en inhoudelijke fouten in de deelnemerscommunicatie.
- De ISAE 3402 van AZL 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 Pensioenfonds TNO 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 geadministreerd in de nieuwe pensioenadministratie. Uitgangspunt bij deze overgang is dat de deelnemers hier zo min mogelijk van zullen merken, uitkeringen van pensioengerechtigden 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 de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (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:
 - o (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 vervolgmailingen zal met dit effect rekening gehouden worden. Ook ervaringen van AZL met pensioenfondsen die eerder zijn overgegaan naar de nieuwe regels dan Pensioenfonds TNO zullen hierbij worden gebruikt.
 - o Medewerkers van de klantenservice worden door middel van opleiding specifiek voorbereid op vragen rondom de transitie.

9.1 Fallback scenario

Richting het moment van de overstap naar de nieuwe regeling, zijn er 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 deelnemers daarover worden geïnformeerd. Bovendien moeten op dat moment ook dit communicatieplan en de bijbehorende roadmap communicatiemomenten worden herzien.

Er is daarbij ruwweg onderscheid te maken in 2 scenario's, namelijk een no go:

- Vóór verzending van de eerste berekening;
- Ná verzending van de eerste berekening.

Communicatie vóór verzending eerste berekening

Bij een no go is het van belang dat belanghebbenden snel geïnformeerd worden.

Belanghebbenden zijn:

- Sociale partners
- VO en RvT
- Werkgevers
- Deelnemers

Hierbij is speciale aandacht voor deelnemers die vlak na 1 januari 2025 met pensioen gaan. 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 juli 2026 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)

Communicatie ná verzending eerste berekening

Als er een no go is nadat de eerste berekening is verstuurd, zijn dezelfde doelgroepen, boodschappen en middelen relevant als bij een no go voor verzending van de eerste berekening.

Echter, doordat alle deelnemers al een persoonlijke berekening hebben gekregen, zal zowel in de boodschap als middelen aanvullende communicatie nodig zijn.

Boodschap

In de boodschap wordt aanvullend vermeld dat de brief met de eerste berekening die de deelnemer heeft ontvangen niet meer van toepassing is.

Middelen

Doordat alle deelnemers via het verzendproces bericht hebben gehad over de eerste berekening, is het wenselijk om deelnemers op dezelfde manier te informeren over het uitstel van de nieuwe pensioenregeling en het feit dat de eerste berekening daarmee niet meer van toepassing is.

Bijlagen

Bijlage 1 Ontwerpvoorstel nieuwe pensioenregeling

	Kenmerken	Uitgangspunt nieuwe regeling
1.	Karakter pensioenregeling	Solidaire premieovereenkomst: premieovereenkomst waar bij de premie collectief wordt belegd.
2.	Toetredingsleeftijd	Iedere werknemer is deelnemer in de pensioenregeling van TNO. De minimale leeftijd is 18 jaar (wettelijk verplicht vanaf 1 januari 2024)
3.	Pensioen(richt) leeftijd	AOW-datum, deelnemers bepalen uiteindelijk zelf wanneer zij het pensioen laten ingaan (huidige regeling: 68 jaar)
4.	Pensioenpremie	Bruto premie ca. 26% (schatting o.b.v. 20,34% van de loonsom) van de pensioengrondslag.
5.	Pensioenambitie	Pensioen plus AOW minimaal gelijk aan 75% van het gemiddelde loon voor een deelnemer die na 43 dienstjaren met pensioen gaat.
6.	Pensioengevend loon	Eén herleidbare definitie voor het pensioengevend loon voor alle aangesloten ondernemingen. Het pensioengevend inkomen bestaat uit 12 x het bruto maandloon, vakantietoeslag en mogelijke andere structurele salarisonderdelen zoals een 13e maand.
7.	Franchise	Wettelijk minimum (€ 18.124, niveau 2025). Tot 2024 lag franchise bij TNO boven het wettelijk minimum, in 2024 komt deze uit op € 17.427.
8.	Pensioengrondslag	Pensioengevend loon +/- franchise, conform huidige pensioenregeling
9.	Overlijdensuitkering	We onderzoeken nog of de overlijdensuitkering kan worden behouden. In het huidige pensioenreglement 2 maanden op basis van de laatste pensioenuitkering. Deze optie wordt niet meer aangeboden door AZL.
10.	Nabestaandenpensioen vóór pensionering	Hoogte te verzekeren nabestaandenpensioen 35% van laatste pensioengevend loon; Wettelijk 3 mnd voortzetting.
11.	Nabestaandenpensioen ná pensionering	Vanaf pensionering wordt het nabestaandenpensioen vanuit het persoonlijk pensioenvermogen gefinancierd. Voor iedereen met een partner wordt vanaf pensionering standaard een nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdomspensioen verzekerd, tenzij de gepensioneerde expliciet aangeeft geen of een lager nabestaandenpensioen te willen verzekeren.

	Kenmerken	Uitgangspunt nieuwe regeling
12.	Wezenpensioen	Huidige verhouding tussen wezen- en nabestaanden-pensioen van 20% van het nabestaandenpensioen handhaven. Bij een partnerpensioen vóór pensionering van 35% van het laatste pensioengevend loon, volgt daarmee een wezenpensioen van 20% van het laatste pensioengevend loon. Er geldt (wettelijk) een vaste eindleeftijd van 25 jaar (op dit moment is onze reglementaire eindleeftijd 21 jaar).
13.	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Huidige premievrije voortzetting handhaven en aansluiten op het AO-convenant. De premievrije doorbouw wordt gefinancierd vanuit de operationele reserve
14.	Aanvullend Arbeidsongeschiktheids pensioen	Huidig aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voortzetten. We zoeken naar een verzekerde oplossing buiten het fonds.
15.	Flexibilisering van pensioen	Huidige flexibiliserings-mogelijkheden handhaven. Met dien verstande dat de mogelijkheid tot uitruil van nieuw op te bouwen nabestaanden-pensioen voor extra ouderdomspensioen door de nieuwe wetgeving komt te vervallen.

Bijlage 2 Te communiceren bedragen

Hierna beschrijven we per doelgroep welke bedragen moeten worden gecommuniceerd en hoe deze kunnen worden berekend. Alle bedragen moeten worden getoond zonder en mét wijziging van de regeling. Als een pensioenfonds de eerder opgebouwde aanspraken invaart, gaat het bij de bedragen mét wijziging van de regeling dus om de pensioenen in de nieuwe regeling.

Deelnemer

- Ouderdomspensioen
 - o Opgebouwde pensioenaanspraak op peildatum (als uitkering)
 - o Reglementair te bereiken pensioen (als uitkering)
 - o Te bereiken pensioen als reëel bedrag in drie scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
 - o Ontwikkeling pensioen na ingang
Van het verwacht scenario van het reglementair te bereiken als reëel bedrag de mogelijke ontwikkeling na ingang in drie scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor.

Als van toepassing:

- Partnerpensioen
 - o bij overlijden tijdens dienstverband
 - o bij overlijden na pensioeningang
 - o opgebouwde aanspraak op peildatum in het kader van overgangsrecht
- Wezenpensioen
 - o bij overlijden
 - o opgebouwde aanspraak op peildatum in het kader van overgangsrecht
- Arbeidsongeschiktheid
 - o ingegane uitkering
 - o hoogte dekking, duur uitkering
 - o premievrije pensioenopbouw

Gewezen deelnemer

- Ouderdomspensioen
 - o Opgebouwde pensioenaanspraak op peildatum (als uitkering)
 - o Opgebouwde pensioenaanspraak als reëel bedrag in drie scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
 - o Ontwikkeling pensioen na ingang (als uitkering):
Van het verwacht scenario van het reglementair te bereiken de mogelijke ontwikkeling na ingang in drie scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor

Als van toepassing:

- Partnerpensioen
 - o bij overlijden na pensioeningang
 - o opgebouwde aanspraak op peildatum in het kader van overgangsrecht (als uitkering)
- Wezenpensioen
 - o opgebouwde aanspraak op peildatum in het kader van overgangsrecht (als uitkering)
- Arbeidsongeschiktheid
 - o ingegane uitkering
 - o premievrije pensioenopbouw

Pensioengerechtigde

- Ouderdomspensioen
 - o Pensioenrecht op peildatum/transitiedatum.

Als van toepassing:

- Partnerpensioen
- Wezenpensioen

Partnerpensioen: ingegaan

- Pensioenrecht op peildatum/transitiedatum.

Wezenpensioen: ingegaan

- Pensioenrecht op peildatum/transitiedatum.

Arbeidsongeschiktheid: ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen

- Pensioenrecht op peildatum/transitiedatum.
- Informatie over premievrije opbouw. Voor de premievrije opbouw gaan we ervan uit dat de deelnemer gezien wordt als actieve deelnemer.
- Indien van toepassing informatie als gewezen deelnemer.

Gewezen partner in geval van conversie

- Ouderdomspensioen
 - o Opgebouwde pensioenaanspraak op peildatum (als uitkering)
 - o Opgebouwde pensioenaanspraak als reëel bedrag in drie scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor
 - o Ontwikkeling pensioen na ingang
 - Van het verwacht scenario van het reglementair te bereiken de mogelijke ontwikkeling na ingang in drie scenario's weergegeven in de navigatiemetafoor

Gewezen partner in geval van verevening

- Bijzonder partnerpensioen

Bijlage 3 Transitieoverzichten – de details

Brief (pdf): alle bedragen

De eerste berekening is beschikbaar als brief (pdf) voor alle deelnemers. Afhankelijk van de doelgroep varieert de brief van 5 tot 15 pagina's. Het is een omvangrijk document en bevat alle wettelijk verplichte bedragen en gegevens die moeten worden gecommuniceerd met de verschillende doelgroepen, in de vergelijking tussen het pensioen in de huidige regeling en het pensioen in de nieuwe regeling. In de vorm sluiten we aan op het template van de Pensioenfederatie. Dit is een goed doordachte opzet waarin alle bedragen en gegevens die we wettelijk verplicht moeten communiceren zijn verwerkt.

Eerste berekening: versies per doelgroep

De uitsplitsing van de eerste berekening naar doelgroep is in de basis gebaseerd op de status van de deelnemer bij het fonds. Dit komt overeen met de doelgroepsegmentatie van het UPO.

Voor de doelgroepsegmentatie van het transitieoverzicht houden wij dus de segmentatie aan zoals wij die kennen van het UPO:

Segmentatie naar status:

1. Actieve deelnemer (inclusief arbeidsongeschikt)
2. Actieve deelnemer met aanvullende regeling
3. Gewezen deelnemer (waaronder gewezen partner in geval van conversie)
4. Gewezen deelnemer met aanvullende regeling
5. Pensioengerechtigden OP
6. Ingegaan PP
7. Ingegaan WZP
8. Ingegaan AOP
9. Gewezen partner in geval van verevening

Voor elk van deze doelgroepen is er een versie voor de eerste berekening met alleen de bedragen die voor hen van toepassing zijn. Een deelnemer kan ook twee brieven krijgen, als de deelnemer twee pensioenstatussen heeft. Deze deelnemer is gewend om ook twee UPO's te krijgen.

Het overzicht van de actieve deelnemers en slapers is het meest uitgebreid, omdat voor hen de meeste bedragen van toepassing zijn. De teksten en toelichting van bedragen sluiten waar mogelijk aan bij de UPO's zoals de deelnemers die al kennen.

De programmatuur om de brieven met de eerste berekening tijdig te kunnen maken en verzenden is ingericht op segmentatie naar status van de deelnemer. Door aan te sluiten op de UPO's werken we efficiënt en beheerst.

Segmentatie naar leeftijd in de toelichting

We zien ook het belang om verder te segmenteren. Want voor sommige deelnemersgroepen kunnen bedragen veel meer of minder afwijken. We zorgen daarom voor een extra segmentatie op basis van mate van afwijking van het bedrag.

Bijvoorbeeld: het bedrag in het positieve scenario kan voor een jonge deelnemer 300% hoger uitkomen. Daarom sturen we op uitkomsten van de scenario's. Bijvoorbeeld: is een bedrag 0,5 keer zo groot in de nieuwe regeling, dan komt daar de bijbehorende uitleg bij. Zo komt er bij grote of kleine afwijkingen (zowel naar boven als naar beneden) een eigen uitleg.

We focussen in eerste instantie op afwijkingen van de bedragen URM mediaan en URM positief. Afhankelijk van de mate van de afwijking, tonen we een andere toelichting bij deze bedragen. Zo ontstaan er dus meerdere versies binnen één statusversie.

Segmentatie naar leeftijd: generiek uitgelegd op website

Op de website komt een toelichting over de verschillen die tussen leeftijdscohorten kunnen ontstaan. We verwachten dat deze segmentatie grofweg aansluit bij de leeftijdscohorten die we in dit plan hebben gekozen. Bijvoorbeeld: “Wat zie je in het algemeen bij jonge deelnemers?” en “Wat zie je in het algemeen bij oudere deelnemers?”. Daarnaast zorgen we op de website voor een uitgebreide Q&A voor de verschillende deelnemersgroepen.

Verzendwijze eerste berekening

De verzending van de brief gaat via het ‘verzendproces’ van AZL. Hierbij ontvangen alleen de deelnemers die als voorkeur ‘Post’ hebben opgegeven het document als papieren brief (brondocument) op de deurmat. Daarnaast wordt de pdf van de brief voor deze deelnemers ook in de mijnomgeving geplaatst.

De deelnemers met ‘Digitaal’ als voorkeur ontvangen een notificatie dat de eerste berekening klaar staat in de mijnomgeving. In plaats van het standaard notificatiebericht ‘er staat een bericht voor je klaar’, maken we voor de verzending van de eerste berekening een notificatie met een passende boodschap. Hiermee zorgen we ervoor dat de deelnemer geactiveerd wordt om de eerste berekening van de transitie te bekijken en dat de notificatie als laag 1 kan worden gelezen. De notificatie e-mail is getest: 85% zou direct na ontvangst van het bericht of iets later inloggen.

Deelnemers ontvangen de notificatie per e-mail of - als er geen e-mailadres bekend is bij het fonds - per post. In de notificatie verwijzen we de deelnemer naar de mijnomgeving. Daar komen ze uit bij de pdf van de brief. Los van de voorkeur post/digitaal is de pdf van de brief dus voor alle deelnemers beschikbaar in de mijnomgeving.

De eerste berekening laat het verwacht pensioen zien, gebaseerd op de peildatum van 1 januari 2026. Net als bij het UPO krijgt elke deelnemer de versie van het overzicht die past bij de status op de peildatum.

Vanwege de peildatum van 1 januari 2026 zijn er deelnemers die de eerste berekening niet ontvangen:

- Deelnemers die na 1 januari 2026 in dienst zijn gekomen. In de welkomstbrief die deze groep heeft ontvangen, is aandacht voor de nieuwe regeling.
- Nieuwe nabestaanden (partners en wezen) na 1 januari 2026. In brief start partnerpensioen en start wezenpensioen is aandacht voor de nieuwe regeling

Een deelnemer die op 1 juli 2026 van status is veranderd (na 1 januari 2026) ontvangt van de tweede berekening de versie die dan voor de nieuwe status van die deelnemer geldt.

Informatiestroom eerste berekening

Pensioenfonds TNO is een digitaal fonds. Informatie zoveel mogelijk digitaal aanbieden past bij onze deelnemers. Het gelaagd communiceren is dan ook toegespitst op onze digitale informatiestroom.

Deelnemers die digitaal minder vaardig zijn verliezen we echter niet uit het oog. In de brief is daarom ook al een gelaagdheid van informatie verwerkt. De belangrijkste cijfers (actieven en slapers) staan in de brief; wil je alles lezen, dan lees je de bijlage. In de versie voor pensioengerechtigden is dit niet nodig. Deze bevat zo weinig bedragen dat die allemaal in de brief staan. In de bijlage staat dan alleen nog vermeld op welke gegevens de bedragen zijn gebaseerd en een uitleg van de verschillen tussen oude en nieuw.

Informatiestroom bij voorkeur 'digitaal'

1. Laag 1. Deelnemer ontvangt 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 je mijnomgeving."
2. Deelnemer logt in (Mijn Pensioencijfers)
3. Laag 2. Deelnemer komt ten slotte uit bij de brief zelf, die ook in het portaal staat.

Informatiestroom bij voorkeur 'Post'

1. Deelnemer met voorkeur 'post' ontvangt de papieren versie van de brief op het huisadres.
2. Als een deelnemer toch besluit om alsnog in te loggen, komt hij uit bij de brief zelf, die ook voor deze deelnemers in het portaal klaar staat.

Timing verzending

We zorgen dat alle deelnemers tijdig hun eerste berekening ontvangen: op zijn laatst op 30 mei 2026. Zo beschikt iedereen uiterlijk 1 maand voor ingang van de nieuwe regeling over een inschatting van hun pensioen in de nieuwe regeling. De termijn van een maand is in lijn met het advies dat de AFM hiervoor geeft.

We kiezen bij grote aantallen deelnemers voor een spreiding in de verzending. Door een gespreide verzending proberen we de belasting van onze klantenservice te spreiden, zodat onze deelnemers met vragen zo goed en snel mogelijk te woord kunnen worden gestaan.

Bouncers

Via het gebruikelijke verzendsysteem wordt gemonitord of er deelnemers zijn die een brief niet hebben ontvangen. Bijvoorbeeld omdat het e-mailadres dat bij ons bekend is niet juist is. Als een overzicht niet aankomt gaat er papieren bouncebrief uit naar deze deelnemer. Daarin lezen zij dat er post voor hen klaar staat in het deelnemersportaal. De bouncebrief is, net als de notificatie, inhoudelijk aangepast op de transitie.

Koopkrachtbehoud

In de transitieoverzichten laten we zoveel mogelijk realistische bedragen zien, waarbij rekening gehouden wordt met koopkracht. Zo nemen we informatie over de koopkracht mee in het transitieoverzicht. Via andere kanalen wordt hier in de communicatie ook nog aandacht aan besteed zoals in de brief die pensioengerechtigden ontvangen, op de microwebsite over de nieuwe regels voor pensioen, in de uitleg over de eerste berekening en een FAQ.