



PENSIOENFONDS
ARCHITECTENBUREAUS

COMMUNICATIEPLAN

Als onderdeel van het implementatieplan



	Pagina
Samenvatting	2
Inleiding	6
Hoofdstuk 1. Visie	7
Hoofdstuk 2. Communicatiestrategie	8
Hoofdstuk 3. Doelgroepen	10
3.1 Kenmerken doelgroepen	
3.2 Informatiebehoefte en segmenten	
Hoofdstuk 4. Communicatiedoelen	17
4.1 Ambitie	
4.2 Communicatiedoelen	
Hoofdstuk 5. Communicatie	19
5.1 Communicatie(fasen)	
5.2 Communicatiematrix	
5.3 Kanalen en middelen	
Hoofdstuk 6. Onderbouwing van de keuzes	48
6.1 Onderbouwing van de keuzes voor deelnemers	
6.2 Onderbouwing van de keuzes voor werkgevers	
6.3 Planning	
Hoofdstuk 7. Evaluatie	51
7.1 Deelnemers	
7.2 Werkgevers	
7.3 Planning	
7.4 Bijsturen communicatie	
Hoofdstuk 8. Correctheid van informatie, zorgplicht en risico's	56
8.1 Kwaliteit van de data	
8.2 Zorgplicht	
8.3 Risicoanalyse	
8.4 Als de transitie anders loopt dan verwacht	



Samenvatting

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus wil per 1 januari 2027 overgaan naar een vernieuwde regeling. Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. Dit communicatieplan heeft als doel inzichtelijk te maken hoe we deelnemers en werkgevers hierover informeren en welke communicatiedoelstellingen we hierbij nastreven.

Het plan beslaat de periode tot aan de overstap op de vernieuwde regeling per 1 januari 2027 en de eerste twaalf maanden daarna. Door deze lange periode en omdat nu nog niet alles bekend is over de vernieuwde regeling is dit plan een 'levend' document. Dat wil zeggen dat we het plan aanpassen als er nieuwe relevante informatie is. We leveren dit plan tegelijk met het implementatieplan aan bij de toezichthouder(s). Voor het implementatieplan is dat DNB en voor het communicatieplan de AFM. Binnen twee weken na aanlevering publiceert Pensioenfonds voor de Architectenbureaus het plan op de website. We informeren de deelnemers hierover met onder meer een nieuwsbrief.

Het plan is onderverdeeld in acht hoofdstukken met voorafgaand een inleiding die de context toelicht waarin het plan wordt gemaakt. Het vertrekpunt (H1) is de visie van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus op de overstap naar de vernieuwde regeling en de communicatie vanuit het fonds hierover. Het fonds ziet de meerwaarde en voordelen van het vernieuwde pensioenstelsel en streeft ernaar dat alle doelgroepen begrijpen wat er voor hen blijft en wat verandert.

Vanuit deze visie hebben we een communicatiestrategie ontwikkeld (H2). De kern hiervan is gefaseerde communicatie:

- het begint met algemene informatie over het (wetgevings)proces;
- dan inhoudelijke informatie over de vernieuwde regeling;
- en sluit af met persoonlijkere informatie vlak voor en na de daadwerkelijke overstap.

In een overzicht ziet de uit communicatiestrategie er als volgt uit.

Hoofddoel				
Onze transitiecommunicatie dient houvast en inzicht te bieden aan deelnemers en werkgevers. Zodat zij tijdig weten waar ze aan toe zijn door de overstap op onze vernieuwde regeling.				
Jaar	2023	2024	2025-2026	2027
Fase	Besluitvormingsfase		Implementatiefase	Nazorgfase
Gefaseerde communicatie	Boodschap: van generiek naar specifiek.			
	Communicatie: van reactief naar proactief.			
	Vraagbaak: deelnemers en werkgevers met vragen kunnen altijd en direct bij ons terecht.			
	Proces: welke stappen wanneer en hoe communiceren we.			



	De hoofdlijnen van de vernieuwde regeling.
	Individueel inzicht bieden: wat betekent de vernieuwde regeling concreet voor mij.

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus kent ruim 50.000 deelnemers en 1.200 aangesloten werkgevers.

De gevolgen van de overgang zijn niet voor al deze deelnemers gelijk. Daarnaast willen we dat de communicatie zo goed mogelijk aansluit bij de belevingswereld van de deelnemers. Daarom maakt Pensioenfonds voor de Architectenbureaus onderscheid in verschillende doelgroepen (H3). Het hoofdcriterium waarop verschillende communicatieboodschappen worden gemaakt is de 'status' van de deelnemer. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

	Aantal:	% van de totale populatie
Actieven	9.742	19%
Niet-actieven	23.007	45%
Gepensioneerden	14.002	27%
• ouderdomspensioen	10.827	21%
• partnerpensioen	3.106	6%
• wezen	69	0%
Ex-partners	4.256	8%
Arbeidsongeschikten	216	0%

Binnen deze doelgroepen kijken we naar de specifieke kenmerken voor de deelnemer in de huidige pensioenregeling (denk aan bepaalde rechten afhankelijk van het moment van toetreding tot het fonds) en de leeftijd van de deelnemer. Leeftijd is belangrijk omdat de overgang van de regeling anders kan uitpakken voor een jongere deelnemer dan voor een oudere deelnemer. Maar ook omdat we weten dat communicatie effectiever is als we de 'tone-of-voice' afstemmen op de leeftijd van de ontvanger. In de praktijk zal het niet altijd mogelijk zijn onze communicatie af te stemmen op zowel status als leeftijd, maar daar waar mogelijk doen we het. Verder onderscheiden we nog bijzondere doelgroepen. Voorbeelden hiervan zijn deelnemers met geen of beperkte digitale vaardigheid, deelnemers die er na invaren mogelijk op achteruit gaan, of deelnemers die werken bij vrijwillig aangesloten werkgevers.

Voor het bepalen van de noodzakelijke segmentatie bij het voorlopig en definitief transitieoverzicht wordt een nFTK-Wtp analyse uitgevoerd. Op basis van de resultaten stellen we vast op welke wijze segmentatie wordt toegepast. Een voorbeeld van deze segmentatie is op leeftijd van de deelnemer. Op basis van al bekende effecten zal segmentatie plaatsvinden op basis van pensioenstatus en zal aandacht worden besteed aan het voorkomen van onrealistische verwachtingen bij jongere deelnemers voor wie het goed-weer scenario mogelijk fors omhoog kan gaan.

Werkgevers zijn ook een doelgroep voor Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.



Het totaal bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus aangesloten werkgevers is 1.257. Ongeveer 80% van hen heeft minder dan tien werknemers in dienst.

Een groot deel van de aangesloten werkgevers is tevreden over de pensioenregeling en de wijze waarop dit door het pensioenfonds wordt uitgevoerd. Uit onderzoek en ervaring blijkt dat werkgevers weinig aandacht besteden aan het informeren en activeren van hun werknemers als het gaat om pensioen. Zij vinden dat niet hun taak en zien dit als een verantwoordelijkheid van het fonds. Daarnaast geven zij aan dat ze vooral geholpen zijn als de administratieve aspecten (bijvoorbeeld het bekend maken van premiepercentages, aangezien dit inzicht geeft in de kosten voor het komende jaar) tijdig worden gedeeld met hen.

Wat Pensioenfonds voor de Architectenbureaus graag wil is dat de communicatie ervoor zorgt dat deelnemers en werkgevers goed begrijpen wat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor hen betekent en dat zij op een toegankelijke manier antwoorden op hun vragen krijgen. Natuurlijk wil het fonds ook dat deelnemers en werkgevers tevreden zijn over de informatie die ze van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus krijgen. Om daarop te kunnen sturen heeft het fonds een aantal communicatiedoelstellingen geformuleerd gericht op het beïnvloeden van kennis, houding en gedrag (H4). Er is in het eerste kwartaal van 2025 een o-meting gedaan om te bepalen waar het fonds staat. Op basis daarvan zijn realistische doelstellingen vastgesteld. Tijdens de transitiefase meten we op gezette momenten opnieuw hoe het staat met het halen van deze doelstellingen. Daarmee wordt duidelijk of we met de communicatie op de goede weg zijn en kunnen we tijdig bijsturen als dat niet het geval is.

De vraag waar het bij veel deelnemers en werkgevers om draait is 'Wat heb ik, en wat krijg ik?'. Deelnemers krijgen voor een groot deel antwoord op deze vraag in het najaar van 2026, als we de voorlopige bedragen delen en in medio 2027 als we de definitieve bedragen delen. Deelnemers zullen ook andere vragen hebben, bijvoorbeeld hoe het nabestaandenpensioen is geregeld na de overstap op de vernieuwde regeling of wat de keuzes zijn wanneer de deelnemer met pensioen wil gaan. Een werkgever wil niet alleen weten hoe de vernieuwde regeling er op hoofdlijnen uitziet, maar ook wat er geregeld moet worden om de vrijwillige aansluiting te verlengen. Op deze en andere vragen en informatiebehoefte geven we antwoord door de inzet van een breed scala aan communicatiekanalen en -middelen (H5). We doen dat op basis van kernboodschappen per fase van de transitie en per doelgroep.

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus maakt gebruik van bestaande communicatiemiddelen: brieven, telefoon, website inclusief MijnOmgeving, nieuwsbrieven en bijeenkomsten. De gekozen communicatiekanalen zijn vertrouwd voor de deelnemers en er is op dit moment geen behoefte aan aanvullende kanalen.

Het transitieoverzicht staat centraal in de communicatie is. Ongeveer drie maanden voor de overgang ontvangen alle deelnemers een voorlopig overzicht van wat de overstap betekent voor hun (verwachte) pensioen. Een aantal maanden na de overstap krijgen deelnemers opnieuw een overzicht met de definitieve bedragen van hun (verwachte) pensioen.



Het communicatieplan sluit af met een aantal hoofdstukken waarin we de keuzes toelichten voor doelgroepen, doelstellingen, kanalen en planning (H6); op welke wijze we meten of de communicatie het gewenste effect heeft (H7) en wat het fonds doet om zo zeker mogelijk te zijn dat de deelnemers- en pensioenadministratie op orde is (H8). Een expliciet punt van aandacht is dat we rekening houden met de aangescherpte wettelijke zorgplichtvoorschriften rondom communicatie. Dit betekent onder meer dat het fonds aandacht heeft voor de nieuwe open normen voor keuzebegeleiding en klachtenafhandeling.

Tot slot kunnen er problemen ontstaan bij de uitvoering. Bijvoorbeeld door onvoldoende capaciteit, als plannings uitlopen of als er fouten worden gemaakt in de communicatie. Ook van buitenaf kunnen er ontwikkelingen zijn die de doelstellingen raken; denk aan grote economische tegenslagen, veranderende wetgeving door een nieuwe regering, of negatieve aandacht in de media. Om daarop te anticiperen hebben we de risico's die daaruit voortvloeien in kaart gebracht en beheersmaatregelen opgesteld. Hiermee maken we de kans dat deze risico's zich voordoen zo klein mogelijk. En kunnen we op deze risico's inspelen als ze zich toch manifesteren.

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus is zich er zeer van bewust dat zij een grote verantwoordelijkheid heeft om ervoor te zorgen dat de overgang soepel en correct verloopt en dat alle deelnemers en werkgevers tijdig weten waar ze aan toe zijn.



Inleiding

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus regelt het pensioen voor werknemers in de architectenbranche. Wij willen een waarde- en welvaarts vaste pensioenregeling tegen betaalbare premies en aanvaardbare risico's voor iedere werknemer van een architectenbureau.

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht. Pensioenfonds voor de Architectenbureaus wil per 1 januari 2027 over op de nieuwe regels voor pensioen. De uitgangspunten daarvoor en keuzes met betrekking tot die vernieuwde regeling zijn vastgelegd in het transitieplan dat door de sociale partners is opgesteld. Daarnaast wordt er door Pensioenfonds voor de Architectenbureaus een implementatieplan gemaakt. Met als onderdeel een communicatieplan.

Het communicatieplan heeft als doel inzicht te geven hoe we deelnemers en werkgevers van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus informeren over de transitie naar de vernieuwde pensioenregeling en welke communicatiedoelstellingen we daarbij nastreven. Dit plan geeft een overzicht van de communicatie om alle deelnemers en werkgevers te informeren over de verandering die eraan komt via onze pensioenuitvoeringsorganisatie APG. Zodat zij tijdig weten hoe onze vernieuwde regeling eruitziet en wat deze regeling voor hen betekent.

In dit communicatieplan lichten wij toe hoe we dit gaan doen. Wij hebben een goed beeld van de informatiebehoeften van onze doelgroepen. En kennen hun zorgen over (de transitie naar) het vernieuwde pensioenstelsel. Onze communicatie over deze transitie heeft als doel duidelijkheid, inzicht en houvast bieden aan deelnemers en werkgevers.

Ons fondskompas en de uitgangspunten zoals geformuleerd in ons communicatiebeleidsplan 2025-2028 vormen het kader voor dit communicatieplan.

Het plan beslaat de periode vanaf het moment dat de Wtp van kracht is tot aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (2024/2025/2026) en het jaar daarna. Door deze lange periode, en doordat nog niet alles bekend is over de uitvoering, is dit plan een 'levend' document. Dat wil zeggen dat we het plan aanpassen als er nieuwe relevante informatie is.



Hoofdstuk 1. Visie

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus vindt het belangrijk dat de pensioenregeling een passende, eigentijdse arbeidsvoorwaarde voor de architectenbranche blijft. Het vernieuwde pensioenstelsel biedt de kans om een toekomstbestendige, waardevolle regeling in te richten. Waarbij zoveel als mogelijk wordt vastgehouden aan het goede van onze huidige pensioenregeling. Zodat we solidair blijven met elkaar en de juiste keuzes kunnen maken voor nu en later.

Uit recent onderzoek¹ komt naar voren dat het vertrouwen in het huidige en vernieuwde pensioenstelsel over het algemeen laag is. Overtuigingen, meningen en mispercepties over het huidige stelsel worden dikwijls meegenomen in de beoordeling van het vernieuwde stelsel. Uit onderzoek blijkt ook dat degenen die zich actief verdiepen in pensioen, meer vertrouwen hebben dan degenen die zich niet of minder verdiepen. Dit benadrukt de waarde en de kansen van evenwichtige en heldere communicatie over het vernieuwde pensioenstelsel en onze vernieuwde pensioenregeling.

De communicatie moet de kennis over het waarom van het vernieuwde stelsel en het hoe van de vernieuwde regeling bevorderen. We laten deelnemers en werkgevers de waarde zien van onze vernieuwde regeling. Zodat het vertrouwen in (hun) pensioen en Pensioenfonds voor de Architectenbureaus blijft behouden.

¹ APG Pensioenbarometer en klanttevredenheidsonderzoek van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. De Pensioenbarometer vindt maandelijks plaats.



Hoofdstuk 2. Communicatiestrategie

Uit al onze communicatie moet blijken dat we behulpzaam en betrouwbaar zijn. We begeleiden deelnemers en werkgevers en helpen hen zo om bewuste keuzes te maken voor nu en later.

De overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel, en dus ook naar onze vernieuwde regeling, brengt verandering. Verandering stuit vaak op weerstand en hierdoor kan onrust ontstaan. Zeker als nog niet direct duidelijk is wat de verandering precies inhoudt. Deelnemers en werkgevers zijn daarom allereerst gebaat bij houvast en inzicht tijdens deze transitie. En daarnaast bij antwoord op de vraag “wat heb ik, en wat krijg ik?”.

Om hen houvast en inzicht te bieden, staan in onze communicatiestrategie de volgende uitgangspunten centraal:

1. We zetten het pensioen van de deelnemer centraal, en leggen uit wat er behouden blijft en wat er verandert;
2. We bieden houvast in onze communicatie waarbij we meer vertellen als we meer weten;
3. Inhoudelijke, persoonlijke communicatie starten we op zodra we individueel inzicht kunnen bieden;
4. Vanaf het begin is er een kennisdossier op de website van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus voor deelnemers en werkgevers die nu al meer willen weten.

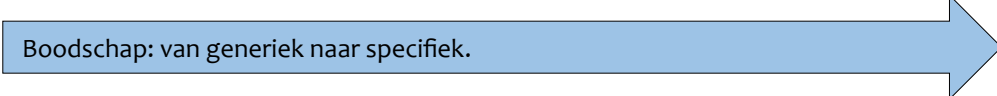
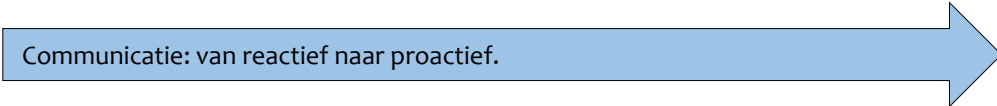
Met deze uitgangspunten in gedachten onderscheiden we drie fasen in onze transitiecommunicatie:

1. **Besluitvormingsfase:** De fase na de ingang van de Wet toekomst pensioenen. Sociale partners maken keuzes ten aanzien van onze vernieuwde regeling. Onze communicatie is met name generiek van aard en gericht op het proces.
2. **Implementatiefase:** In deze fase werken we toe naar de overstap op de vernieuwde regeling. De communicatie wordt steeds persoonlijker en proactiever.
3. **Nazorgfase:** Dit is de fase na de daadwerkelijke overstap per 1 januari 2027. De communicatie richt zich volledig op de nieuwe situatie en op nazorg. Zoals het beantwoorden van vragen en het afhandelen van klachten.

Onze communicatie over het vernieuwde stelsel en onze vernieuwde regeling loopt al een paar jaar. We hebben deelnemers en werkgevers, vlak voor en na de ingang van de Wet toekomst pensioenen, door middel van generieke informatie over het (wetgevings)proces voorbereid op de toekomstige veranderingen. Sinds medio 2024, toen de inhoud van onze vernieuwde regeling meer zichtbaar werd, is de focus verschoven naar inhoudelijke communicatie over deze regeling. Om uiteindelijk na de zomer van 2026 en in het voorjaar van 2027, wanneer de daadwerkelijke overstap in zicht is of heeft plaatsgevonden, met persoonlijke informatie volledig antwoord te geven op de vraag “wat heb ik, en wat krijg ik?”.

Het onderstaande overzicht vat onze communicatiestrategie beknopt samen:



Hoofddoel					
Onze transitiecommunicatie dient houvast en inzicht te bieden aan deelnemers en werkgevers. Zodat zij tijdig weten waar ze aan toe zijn door de overstap op onze vernieuwde regeling.					
Jaar	2023	2024	2025-2026	2027	
Fase	Besluitvormingsfase		Implementatiefase		
Gefaseerde communicatie	Boodschap: van generiek naar specifiek. 				
	Communicatie: van reactief naar proactief. 				
	Vraagbaak: deelnemers en werkgevers met vragen kunnen altijd en direct bij ons terecht.				
	Proces: welke stappen wanneer en hoe communiceren we.				
			De hoofdlijnen van de vernieuwde regeling.		
			Individueel inzicht bieden: wat betekent de vernieuwde regeling concreet voor mij.		

Iedere deelnemer en werkgever heeft eigen behoeften en voorkeuren in de communicatie met Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Per doelgroep en per hierboven beschreven fase beschrijven we hoe we hier het best op kunnen inspelen. Hoe we dit doen komt in hoofdstuk 5 uitvoerig aan bod.



Hoofdstuk 3. Doelgroepen

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus voert de pensioenregeling uit die is overeengekomen in de cao voor architectenbureaus.

We willen zowel werknemers als werkgevers die onder deze cao vallen inzicht en houvast bieden tijdens de transitie naar de vernieuwde regeling. Daarnaast zoeken we verbinding met andere stakeholders die (mogelijk) met deze doelgroepen willen communiceren over onze vernieuwde regeling.

De gevolgen van de transitie zijn niet voor iedereen gelijk. Dat betekent dat we ook in onze communicatie rekening moeten houden met verschillende communicatieboodschappen toegespitst op de specifieke situatie van de deelnemer en werkgever. In dit hoofdstuk wordt algemeen beschreven op welke doelgroepen onze communicatie zich zal richten. Een verdieping op doelgroepen en kernboodschappen volgt in hoofdstuk 5.

3.1. Kenmerken doelgroepen

3.1.1. Kenmerken deelnemers

Het totaal aantal deelnemers is 46.967 (eind 2024)². Daarnaast zijn er zo'n 4.000 ex-partners. De totale populatie komt daarmee op 51.223. In de tabel hieronder is een uitsplitsing gemaakt naar pensioenstatus.

	Aantal:	% van de totale populatie
Actieven	9.742	19%
Niet-actieven	23.007	45%
Gepensioneerden	14.002	27%
• ouderdomspensioen	10.827	21%
• partnerpensioen	3.106	6%
• wezen	69	0%
Ex-partners	4.256	8%
Arbeidsongeschikten	216	0%

Deelnemers bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus zijn veelal hoogopgeleid. Ze hebben goede digitale vaardigheden en hebben graag zelf controle over hun financiën. Actieve deelnemers zijn vaak jong. Zo'n 54% van hen is jonger dan 37 jaar. Ruim 45% van het totaal aantal deelnemers heeft slapende rechten.

Binnen de deelnemersgroep houden we in onze communicatie ook rekening met een aantal specifieke kenmerken:

² Op basis van het jaarverslag 2024



Generiek	Alle deelnemers	Vrijwel iedere deelnemer heeft behoefte aan procesinformatie en inhoudelijke informatie over de vernieuwde regeling.
Specifiek	Was/wordt doelgroepen	<p>De specifieke situatie van een deelnemer vanuit de huidige regeling vraagt om specifieke boodschappen bij de transitie van hoe het was naar wat het gaat worden. Dit zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Deelnemers 10 jaar voor de AOW-leeftijd op 1 januari 2027;• Deelnemers met gemoedsbezwaren;• Deelnemers met een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen (aanvulling op WAO);• Nabestaanden met een ingegaan ANW-hiaatpensioen. <p>In hoofdstuk 5 werken we dit verder uit als we inzoomen op de communicatieboodschappen per doelgroep en situatie.</p>
	Deelnemers waarvan vlak voor, of vlak ná invaren de situatie verandert	Denk hierbij aan het aanvragen van pensioen vlak voor, of na 1 januari 2027, toetreding/vertrek tot/bij het fonds, waardeoverdracht in deze periode en overlijden (in relatie tot het nabestaandenpensioen).
	Bijzondere doelgroepen	<p>Dit zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Deelnemers werkzaam bij vrijwillig aangesloten werkgevers;• Directeur-grotoaandeelhouders (DGA);• Deelnemers die onbekend zijn met het Nederlandse pensioenstelsel;• Deelnemers die het Nederlands niet of niet voldoende beheersen;• Deelnemers waarvan de data niet op orde is.

3.1.2. Kenmerken werkgevers

Het totaal bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus aangesloten werkgevers is 1.257³. Ongeveer 80% van hen heeft minder dan tien werknemers in dienst.

Een groot deel van de aangesloten werkgevers is tevreden over de pensioenregeling en de wijze waarop dit door het pensioenfonds wordt uitgevoerd. Uit onderzoek⁴ en ervaring blijkt dat werkgevers weinig aandacht besteden aan het informeren en activeren van hun werknemers als het

³ Cijfers Jaarverslag 2024.

⁴ Onderzoek 'Rol werkgever in pensioencommunicatie'.



gaat om pensioen. Zij vinden dat niet hun taak en zien dit als een verantwoordelijkheid van het fonds. Daarnaast geven zij aan dat ze vooral geholpen zijn als de administratieve aspecten (bijvoorbeeld het bekend maken van premiepercentages, aangezien dit inzicht geeft in de kosten voor het komende jaar) tijdig worden gedeeld met hen. De pensioenadministratie hebben de aangesloten werkgevers dikwijls uitbesteed.

Binnen de werkgeversgroep houden we in onze communicatie ook rekening met een aantal specifieke kenmerken:

Generiek	Alle werkgevers	Vrijwel iedere werkgever heeft behoefte aan procesinformatie (en inhoudelijke informatie) over de vernieuwde regeling, zoals de hoogte van de premie.
Specifiek	Was/wordt doelgroepen	De specifieke situatie van een werkgever vanuit de huidige regeling vraagt om specifieke boodschappen bij de transitie van hoe het was naar wat het gaat worden. Dit zijn: <ul style="list-style-type: none">• Vrijwillig aangesloten werkgevers. In hoofdstuk 5 werken we dit verder uit als we inzoomen op de communicatieboodschappen per situatie.
	Bijzondere groepen	Werkgevers die in een faillissement zitten, administratiekantoren.

3.1.3. Kenmerken overige stakeholders

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus regelt het pensioen voor de medewerkers in de architectenbranche. De uitgangspunten voor onze pensioenregeling worden vastgesteld door sociale partners. Waar mogelijk trekken we in onze communicatie⁵ over onze vernieuwde regeling samen op met deze werknemers- en werkgeversorganisaties.

3.2. Informatiebehoeften en segmenten deelnemers

De afgelopen jaren hebben we diverse onderzoeken uitgevoerd onder deelnemers. Daaruit blijkt dat kennis, houding en gedrag met betrekking tot pensioen sterk verband houden met de pensioenstatus van een deelnemer. Pensioenstatus vormt daarom ook het belangrijkste criterium voor de segmentatie van de communicatie met deze doelgroep.

3.2.1. Hoofdsegmentatie op basis van pensioenstatus

⁵ Deze communicatie is alsnog gericht op onze twee primaire doelgroepen deelnemers en werkgevers. Stakeholders kunnen hier gezien worden als communicatiekanaal. Om die reden is er geen verdere uitwerking gemaakt van behoeften van stakeholders.



We kiezen voor een hoofdsegmentatie op basis van pensioenstatus. De gevolgen van de overgang naar de vernieuwde regeling zijn voor deze groepen het meest verschillend, en we kunnen ook vanuit onze administratie hier goed op selecteren.

- *Actieven: deelnemers die pensioen opbouwen bij het fonds (9.742)*
De gemiddelde leeftijd van de actieve deelnemers ligt op 38,7 jaar. Meer dan de helft van deze groep valt binnen de leeftijdscategorie 21-37 jaar en bijna 50% werkt voltijds. Het overgrote deel van de actieven (73%) ontvangt hun post van ons digitaal.
- *Niet-actieven: deelnemers die in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij het fonds (23.007)*
Iets minder dan de helft van het totaal aantal deelnemers heeft slapende rechten. De gemiddelde leeftijd van deze groep is 49 jaar. Voor 42% van de niet-actieven is het pensioen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus niet de belangrijkste inkomstenbron later. Voor 14% van de niet-actieven is het pensioen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus wél de belangrijkste inkomstenbron later. Ongeveer 50% van hen ontvangt digitale post van ons.
- *Gepensioneerden: deelnemers die ouderdomspensioen ontvangen van het fonds (10.827)*
De gepensioneerden zijn gemiddeld 71 jaar oud⁶. Ook in deze groep ontvangt het overgrote deel hun post digitaal: meer dan 80%.
- *Ex-partners: deelnemers met een huidig of toekomstig recht op een bijzonder nabestaandenpensioen en/of verevend ouderdomspensioen (4.256)*
De grootste groep ex-partners valt in de groep 38 tot 56 jaar.
- *Nabestaanden: deelnemers die een partner- of wezenpensioen ontvangen van het fonds (3.106)*
De grootste groep nabestaanden valt in de leeftijdscategorie 68 jaar en ouder.
- *Arbeidsongeschikten: deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen van het fonds (216)*

3.2.2. Verdieping leeftijdscategorieën

Eerder in dit plan is al benoemd dat deelnemers gebaat zijn bij houvast en inzicht tijdens deze transitie. Om dit verder in kaart te brengen, hebben we gekozen voor een verdieping bij de deelnemersgroep op basis van leeftijdscategorieën⁷.

- *Leeftijdscategorie I: tot en met 37 jaar*

⁶ De gemiddelde pensioneringsleeftijd was 66 jaar en 8 maanden in 2023. Het gemiddelde ouderdomspensioen bedroeg in 2023 bruto €11.337,08 per jaar. Dat was exclusief de afgekochte pensioenen en tijdelijke uitkeringen.

⁷ De onderverdeling is het resultaat van een door APG in 2022 uitgevoerd onderzoek onder deelnemers van het fonds. De leeftijdsgrenzen zijn niet in beton gegoten: uiteindelijk is het doel om zo relevant mogelijk met iedere deelnemer te communiceren.



<p><i>Informatiebehoefte</i></p> <p>Binnen deze categorie werken deelnemers veel op projectbasis: ze starten dikwijls met een tijdelijk contract. Dit resulteert in een hoog verloop onder deelnemers.</p> <p>Pensioen is voor deze groep deelnemers nog ver weg, en kan daarom op weinig interesse rekenen. Ze hebben geen idee of hun pensioen wel blijft bestaan. Het vertrouwen in het huidige en vernieuwde stelsel neemt daarom ook af.</p>	<p><i>Impact</i></p> <p>Omdat pensionering nog ver weg is voor deze groep, zal er weinig tot geen directe impact door de transitie worden ervaren door hen.</p>
	<p><i>Communicatie</i></p> <p>We informeren deze groep over de transitie, en activeren hen om naar MijnArchitectenpensioen⁸ te gaan als er wat verandert in hun leven of als er wat verandert in onze regeling dat impact kan hebben op hun pensioen. Daarnaast laten we hen tijdig weten wat hun nieuwe (verwachte) pensioenbedrag wordt.</p>

- *Leeftijdscategorie II: 38 tot 56 jaar*

<p><i>Informatiebehoefte</i></p> <p>De toekomst krijgt voor deze groep steeds meer contouren. Pensioen moet ook goed geregeld zijn. Zowel voor henzelf als hun naasten. Zo wordt pensioen een concreet begrip met inhoud en persoonlijke impact, maar het moet wel laagdrempelig zijn.</p> <p>Deze groep wil vooral weten wat ze hebben opgebouwd, en wat hun pensioen straks nog waard is.</p>	<p><i>Impact</i></p> <p>Inzicht is belangrijk voor deze groep. Ze willen weten wat ze kunnen verwachten. En wat ze daar zelf nog voor kunnen doen. Zodat ze houvast hebben op hun inkomen voor later.</p>
	<p><i>Communicatie</i></p> <p>We informeren deze groep over de transitie, en activeren hen om naar MijnArchitectenpensioen te gaan als er wat verandert in hun leven of als er wat verandert in onze regeling dat impact kan hebben op hun pensioen. Daarnaast laten we hen tijdig weten wat hun nieuwe (verwachte) pensioenbedrag wordt.</p>

- *Leeftijdscategorie III: van 56 tot en met 66 jaar*

⁸ MijnArchitectenpensioen is de persoonlijke omgeving binnen de website van Pensioen voor de Architectenbureaus. Hier vindt een deelnemer het opgebouwde pensioen (en eventueel het maandelijks te ontvangen bedrag).



<p><i>Informatiebehoefte</i></p> <p>Dit is een actieve, geëngageerde groep, die al jaren heeft gewerkt en graag meer ruimte (tijd en geld) aan zichzelf en familie wil besteden. Kwaliteit van leven is belangrijk voor hen.</p> <p>Ze hebben meer dan ooit behoefte aan duidelijkheid en zekerheid over hun financiële situatie. De vraag “Wat heb ik, en wat krijg ik?” zal dan ook zeker door deze groep gesteld worden.</p>	<p><i>Impact</i></p> <p>Houvast is belangrijk voor deze groep. Deze groep kan nog maar weinig toevoegen aan hun pensioenopbouw, en wil daarom met name weten hoeveel pensioen zij straks krijgen.</p>
	<p><i>Communicatie</i></p> <p>We informeren deze groep over de transitie naar de vernieuwde regeling. En activeren hen om naar MijnArchitectenpensioen te gaan waar zij inzicht in hun financiële situatie kunnen verkrijgen door middel van tools. Daarnaast laten we hen tijdig weten wat hun nieuwe (verwachte) pensioenbedrag wordt.</p>

- *Leeftijdscategorie IV: vanaf 67 jaar*

<p><i>Informatiebehoefte</i></p> <p>Deze groep is gestopt met werken. En staat voor een groot deel nog volop in het leven. Ze hebben jarenlang pensioen opgebouwd en vinden behoud van hun levensstijl belangrijk.</p> <p>Het vernieuwde stelsel kan hier onduidelijkheid en onzekerheid over oproepen. Daarom gaan ze ook zeker niet klakkeloos mee in collectieve besluiten. Deze groep deelnemers verwacht nog meer dan andere groepen dat het fonds hun belangen behartigt.</p>	<p><i>Impact</i></p> <p>Voor deze doelgroep is het antwoord op de vraag “Wat heb ik, en wat krijg ik?” van essentiële waarde. Pensioen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus is immers concreet voor hen en een (belangrijke) bron van inkomsten.</p>
	<p><i>Communicatie</i></p> <p>We informeren deze groep over de transitie naar de vernieuwde regeling en zullen hierbij benadrukken dat het fonds zoveel mogelijk maatregelen neemt om een stabiel, goed pensioen te blijven uitkeren. Daarnaast laten we hen tijdig weten wat hun nieuwe (verwachte) pensioenbedrag wordt.</p>

3.3 Informatiebehoefte en segmentering werkgevers



Werkgevers besteden weinig aandacht aan het informeren en activeren van hun werknemers als het gaat om pensioen. Zij vinden dat niet hun taak en zien dit als een verantwoordelijkheid van het fonds. Wel geven zij aan dat ze vooral geholpen zijn als de administratieve aspecten (bijvoorbeeld het bekend maken van premiepercentages) tijdig worden gedeeld met hen⁹. De pensioenadministratie hebben de aangesloten werkgevers dikwijls uitbesteed.

Pensioenfonds voor de Architectenbureaus kent 1.266 aangesloten werkgevers. Het overgrote deel van hen heeft minder dan tien werknemers in dienst. Dit betekent dat er geen echt onderscheid is tussen een bestuurlijke, HR- en/of administratieve rol en dat pensioen slechts één van de onderwerpen is die op het bordje van de werkgever ligt. Hierdoor zijn we hier voorzichtig met het onderverdelen in (te veel) subgroepen. Doelgroepen moeten namelijk onderscheidend zijn van elkaar, en daarnaast moet de segmentatie ook uitvoerbaar zijn in de (proces)communicatie.

<p><i>Informatiebehoefte</i></p> <p>Een groot deel van de aangesloten werkgevers is tevreden over de pensioenregeling en de wijze waarop deze door het pensioenfonds wordt uitgevoerd.</p>	<p><i>Impact</i></p> <p>Voor deze doelgroep zijn met name het administratieve deel en de kosten van de vernieuwde regeling van belang.</p>
<p>Zij zien het informeren en activeren van hun werknemers als het gaat om pensioen bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus niet als hun verantwoordelijkheid. En zijn met name geholpen als zij tijdig op de hoogte worden gebracht van de administratieve aspecten die de transitie met zich meebrengt.</p>	<p><i>Communicatie</i></p> <p>We informeren deze groep over de transitie naar de vernieuwde regeling. We zullen hierbij de nadruk leggen op de gevolgen voor de administratie. Aan werkgevers die meer willen weten delen we waar zij informatie over de transitie kunnen vinden.</p>

⁹ Werkgevers worden door middel van een nieuwsbrief ook geïnformeerd over generieke communicatie vanuit Pensioenfonds voor de Architectenbureaus richting hun werknemers.



Hoofdstuk 4. Doelstellingen

Het hoofddoel van onze transitiecommunicatie is het bieden van inzicht en houvast, zodat deelnemers en werkgevers voor, tijdens en na de overgang op de vernieuwde regeling weten waar ze aan toe zijn. Vanuit dit hoofddoel zijn doelstellingen op kennis, houding en gedrag geformuleerd. Om tot een realistische schatting te komen is een o-meting uitgevoerd. Deze o-meting is gecombineerd met het relationele klanttevredenheidsonderzoek dat in het eerste kwartaal van 2025 is uitgevoerd onder deelnemers en werkgevers.

In hoofdstuk 7 gaan we dieper in op de manier waarop we de scores op doelstellingen gaan meten bij deelnemers en werkgevers. Dat is een continu proces van meten, analyseren en verbeteren. Met dat in het achterhoofd komen wij tot onderstaande doelstellingen.

4.1. Doelstellingen deelnemers

Algemene kennis

- K1: 70% van de deelnemers weet op hoofdlijnen (o.a. gezamenlijke buffer om risico's te delen, pensioen beweegt mee met de economie, pensioenpot, AOW blijft gelijk, pensioen kan elk jaar veranderen) wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus;
- K2: 65% van de deelnemers weet dat Pensioenfonds voor de Architectenbureaus een gezamenlijke buffer aanhoudt om de pensioenuitkering zo stabiel mogelijk te houden.

Persoonlijke kennis

- K3: 35% van de deelnemers weet wat de overgang naar de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus voor hen persoonlijk betekent.

Houding

- H1: 55% van de deelnemers is tevreden over de informatie die zij ontvangen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus over de vernieuwde regeling;
- H2: 50% van de deelnemers heeft er vertrouwen in dat Pensioenfonds voor de Architectenbureaus de vernieuwde regeling goed uitvoert.

Gedrag

- G1: 12.000 (cumulatief) aantal bezoeken aan het kennisdossier op de website van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus;
- G2: 12% van de deelnemers bekijkt het transitieoverzicht via MijnArchitectenpensioen.

4.2. Doelstellingen werkgevers

Kennis

- WK1: 55% van de werkgevers weet waar ze informatie over de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus kunnen vinden.



Houding

- WH1: 50% van de werkgevers is tevreden over de informatie die zij ontvangen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus over de vernieuwde regeling.

Gedrag

- WG1: 600 (cumulatief) aantal bezoeken aan het kennisdossier op de website van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus¹⁰.

Naast het meten van en sturen op deze doelstellingen, voert het fonds meer onderzoek uit om zo breed inzicht te hebben in de klanttevredenheid van deelnemers en werkgevers over onze communicatie en dienstverlening.

¹⁰ De website van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus kent naast een deelnemers- ook een werkgeversgedeelte. Er is sprake van twee kennisdossiers.

Hoofdstuk 5. Communicatie

De vraag die bij veel deelnemers en werkgevers centraal staat, is “wat heb ik, en wat krijg ik?”. Het antwoord op deze vraag zal voor deelnemers voor een groot deel gegeven worden door de voorlopige en definitieve pensioenbedragen in de vernieuwde regeling die we met hen gaan delen. Maar die bedragen zijn niet het volledige antwoord op de vraag. Een deelnemer wil bijvoorbeeld ook weten hoe het nabestaandenpensioen is geregeld na de overstap op de vernieuwde regeling. Of welke keuzes er zijn bij het met pensioen gaan.

En zo wil een werkgever niet alleen weten hoe de vernieuwde regeling er op hoofdlijnen uitziet, maar ook wat er mogelijk verandert op administratief gebied.

Op al deze vragen en informatiebehoeften geven we antwoord met behulp van een scala aan communicatiekanalen en -middelen.

5.1. Communicatie(fasen)

We kiezen voor gefaseerde communicatie van generiek naar specifiek, en van reactief naar proactief. Zoals ook toegelicht in hoofdstuk 2. Zo schuiven we sinds de ingangsdatum van de Wtp (1 juli 2023) geleidelijk op van het delen van generieke informatie over het (wetgevings)proces naar het delen van inhoudelijke informatie over de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Om uiteindelijk toe te werken naar de daadwerkelijke overstap en het delen van persoonlijke bedragen.

We gaan daar bij uit van 3 fasen: de besluitvormings-, implementatie- en nazorgfase. Elke fase binnen onze transitiecommunicatie hebben we geplot in de tijd. We houden de volgende onderverdeling aan:

Besluitvormingsfase		Implementatiefase	Nazorgfase
Periode 1 Van juli 2023 (Wtp van kracht) tot de opdrachtaanvaarding door Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.	Periode 2 Vanaf de opdrachtaanvaarding tot aan 6 maanden voor de overgang.	Periode 3 6 maanden voor de overgang op 1 januari 2027 tot het moment van overgang.	Periode 4 Vanaf overgang tot en met 12 maanden na de overgang.

Voor elke periode zijn kernboodschappen ontwikkeld:

- **Besluitvormingsfase (periode 1 en 2)**

- Van juli 2023 (Wtp van kracht) tot de opdrachtaanvaarding: *Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus krijgt per 1 januari 2027 een vernieuwde regeling. We houden u op de hoogte van de genomen en te nemen stappen richting deze overstap.*
- Vanaf opdrachtaanvaarding tot aan 6 maanden voor de overgang: *De vernieuwde regeling van Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus is bekend. We vertellen u wat er gelijk blijft, en wat er verandert.*
- **Implementatiefase (periode 3)**
 - Vanaf 6 maanden voor de overgang op 1 januari 2027: *Per 1 januari 2027 gaat uw pensioen over naar onze vernieuwde regeling. U ontvangt binnenkort een transitieoverzicht met voorlopige bedragen.*
- **Nazorgfase (periode 4)**
 - Vanaf de overgang tot en met 12 maanden na de overgang¹¹: *Uw pensioen is overgegaan. Kijk op MijnArchitectenpensioen wat dit betekent voor uw pensioen. U ontvangt een definitief transitieoverzicht.*

5.2. Communicatiematrix

Met behulp van een matrix zetten we uiteen welke informatie wanneer, met wie en op welke manier gedeeld wordt. In de linkerkolom staan de middelen die we inzetten. Daarnaast de doelstellingen waaraan de communicatie is gekoppeld. In de derde kolom staan de kernboodschappen¹². En ten slotte staat in de rechterkolom met welke doelgroepen de informatie wordt gedeeld.

In de besluitvormingsfase is onze communicatie gericht op het geven van inzicht. Allereerst inzicht in het (wetgevings)proces, en door het communiceren van generieke, inhoudelijke informatie delen we de hoofdlijnen van onze vernieuwde regeling.

In de onderstaande overzichten is dit per periode uitgewerkt:

Periode 1: van 1 juli 2023 (Wtp van kracht) tot de opdrachtaanvaarding.			
Kanalen/middelen	Doelstellingen ¹³	Kernboodschappen	Doelgroepen

¹¹ We verwachten in deze periode over te gaan op het ‘nieuwe normaal’. Dit betekent echter niet dat er na deze 12 maanden geen ruimte is voor nazorg met oog op de overgang op de vernieuwde regeling.

¹² Deze kernboodschappen geven richting aan de daadwerkelijke communicatie richting onze doelgroepen.

¹³ Doelstellingen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 en aangeduid met de daar ook gebruikte afkorting.

<p>1A</p> <p>Website</p> <p>Digitale nieuwsbrief</p> <p>Social media</p>	<p>K1</p> <p>H1</p> <p>H2</p> <p>G1</p> <p>WK1</p> <p>WH1</p>	<p>Nieuwe regels voor pensioen</p> <p>Er komen nieuwe regels voor pensioen. Voor deze renovatie hoeven we gelukkig niet helemaal terug naar de tekentafel. We behouden het goede van het huidige stelsel. Zodat u kunt blijven rekenen op een goed geregeld pensioen. Uw leven lang.</p> <p>Waarom komen er nieuwe regels voor pensioen?</p> <p>Er is de afgelopen jaren veel veranderd in de samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn anders. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij een werkgever, maar veranderen vaker van baan of beginnen voor zichzelf. Daarom heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe pensioenafspraken.</p> <p>We behouden het goede van het huidige stelsel</p> <p>U blijft vanaf uw AOW-leeftijd AOW ontvangen van de overheid. En samen met uw werkgever blijft u geld inleggen voor uw pensioen. Als u met pensioen gaat, krijgt u nog steeds pensioen zolang u leeft.</p> <p>We blijven voor elkaar zorgen. Als u arbeidsongeschikt wordt, blijft u pensioen opbouwen, maar betaalt het pensioenfonds de premie. Als u overlijdt tijdens uw deelname, krijgen uw nabestaanden pensioen van ons.</p> <p>Dit verandert er</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nu zijn er afspraken over de hoogte van uw pensioen. Straks is de door u en uw werkgever ingelegde premie het uitgangspunt. • De hoogte van uw pensioen is straks directer afhankelijk van de resultaten van onze beleggingen. <p>Tijdslijn en Q&A's</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 mei 2023: Wet toekomst Pensioenen (Wtp) door Eerste Kamer. • 1 juli 2023: De nieuwe pensioenwet gaat in. • Najaar 2023: Concept-transitieplan van sociale partners. • Najaar 2023: Hoorrecht en achterbanraadpleging. • Zomer 2024: Definitief-transitieplan van sociale partners. • Niet later dan 1 januari 2026: Opdrachtaanvaarding door het bestuur van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. We dienen het implementatieplan in bij de toezichthouder DNB. • Tweede helft 2025: Inhoudelijke communicatie over de vernieuwde regeling. • Najaar 2026: Met voorlopige bedragen laten wij zien wat onze vernieuwde regeling voor u persoonlijk betekent. • 1 januari 2027: Wij gaan over op de vernieuwde pensioenregeling. • Voorjaar 2027: Met definitieve bedragen kunnen wij in het voorjaar van 2027 laten zien wat onze vernieuwde regeling voor u persoonlijk betekent. • Niet later dan 1 januari 2028: alle pensioenfondsden moeten over zijn op de nieuwe regels voor pensioen. <p>Blijf op de hoogte en stel uw vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het laatste nieuws delen wij via onze website • Aanmelden nieuwsbrief • Volg ons op social media • Bel ons • Mail ons 	<p>✓ Alle groepen</p>
---	---	--	-----------------------

<p>1B</p> <p>Website</p> <p>Digitale nieuwsbrief</p> <p>Post-verzending</p> <p>Social media</p> <p>Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)</p>	<p>K1</p> <p>H1</p> <p>H2</p> <p>G1</p> <p>WK1</p> <p>WH1</p>	<p>Naar een vernieuwde regeling voor Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus</p> <p>Er komen nieuwe regels voor pensioen. Voor deze renovatie hoeven we gelukkig niet helemaal terug naar de tekentafel. We behouden het goede van het huidige stelsel. Zodat u kunt blijven rekenen op een goed geregeld pensioen. Uw leven lang.</p> <p>Definitief transitieplan</p> <p>De Wet toekomst pensioenen is aangenomen. Door deze wet krijgt Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus te maken met aangepaste regels. Wij gaan per 1 januari 2027 over op deze regels. Sociale partners hebben daarvoor (werknemers- en werkgeversorganisaties) een transitieplan opgesteld. In dit plan staan afspraken over de vernieuwde regeling van Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus. U vindt (een samenvatting van) dit plan op onze website.</p> <p>Hoe gaat het nu verder?</p> <p>Het bestuur van Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling. Het bestuur beoordeelt de plannen van de sociale partners en bekijkt of ze uitvoerbaar zijn. Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur over de overgang van de pensioenen. Uiteindelijk kijken ook De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) mee.</p> <p>Wat blijft hetzelfde (hoofdpijnen)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • U blijft vanaf uw AOW-leeftijd AOW ontvangen van de overheid. • U blijft pensioen opbouwen via uw werkgever. • U ontvangt pensioen zo lang u leeft. • Overlijdt u? Dan is er bij ons fonds pensioen geregeld voor uw partner en pensioen voor uw kinderen. • Ook blijft er pensioen geregeld voor als u arbeidsongeschikt raakt. U heeft mogelijk recht op een premievrije opbouw van uw pensioen voor later. • Sociale partners blijven samen afspraken maken over pensioenregelingen. • U en uw werkgever leggen elke maand een bedrag in voor uw pensioen. Uw werkgever houdt het bedrag dat u inlegt in op uw brutosalaris. • We beleggen de inleg van u en uw werkgever. <p>Wat verandert er (hoofdpijnen)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uw pensioen gaat op 1 januari 2027 over naar onze vernieuwde regeling. • Onze vernieuwde regeling is een premieregeling. Dat betekent dat de ingelegde premie het uitgangspunt wordt. • Uw pensioen beweegt straks meer mee met de economie en de resultaten van onze beleggingen. • We houden een reserve aan om een daling van de pensioenen zoveel mogelijk te dempen. En om negatieve pensioenpotten te voorkomen. • Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus blijft collectief beleggen. Wel gaan we het risico én het rendement anders toedelen. Voor jonge deelnemers gaan we meer risico nemen. Meer risico levert over een langere periode gemiddeld meer geld op. En als het tegenzit met de beleggingen is er nog genoeg tijd om dit goed te maken voor jonge mensen. Voor deelnemers die (bijna) met pensioen zijn, is het anders. Hier nemen we minder risico, want als het tegenzit met de beleggingen is er onvoldoende tijd om dit goed te maken. Het is dan belangrijker om de opgebouwde pensioenpot tegen tegenvallers te beschermen en het risico dus te verlagen. Het doel is een goed pensioen voor alle deelnemers. <p>Tijdslijn en Q&A's</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 mei 2023: Wet toekomst Pensioenen (Wtp) door Eerste Kamer. • 1 juli 2023: De nieuwe pensioenwet gaat in. • Najaar 2023: Concept-transitieplan van sociale partners. • Najaar 2023: Hoorrecht en achterbanraadpleging. 	<p>✓ Alle groepen</p>
--	---	--	-----------------------

		<ul style="list-style-type: none"> • Zomer 2024: Definitief-transitieplan van sociale partners. • Niet later dan 1 juli 2025: Opdrachtaanvaarding door het bestuur van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. We dienen het implementatieplan in bij de toezichthouder (DNB). • Tweede helft 2025: Inhoudelijke communicatie over de vernieuwde regeling. • Najaar 2026: Met voorlopige bedragen laten wij zien wat onze vernieuwde regeling voor u persoonlijk betekent. • 1 januari 2027: Wij gaan over op de vernieuwde pensioenregeling. • Voorjaar 2027: Met definitieve bedragen kunnen wij in het voorjaar van 2027 laten zien wat onze vernieuwde regeling voor u persoonlijk betekent. • Niet later dan 1 januari 2028: alle pensioenfondsden moeten over zijn op de nieuwe regels voor pensioen. <p>Blijf op de hoogte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het laatste nieuws delen wij via onze website • Aanmelden nieuwsbrief • Volg ons op social media 	
1C Website Proces-communicatie	WK1 WH1 WG1	<p>Hoe zit het met vrijwillig aangesloten werkgevers?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vrijwillig aangesloten werkgevers worden gewezen op de overgang naar de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Deze werkgevers worden geïnformeerd over de keuzes die zij hebben en de consequenties van die keuzes wat betreft de transitie naar de vernieuwde regeling. • Vrijwillig aangesloten werkgevers kunnen door middel van een ‘opt-out’ aangeven dat zij niet willen meegaan in de transitie. Het is dan aan die werkgevers hoe zij het pensioen voor hun werknemer per 1 januari 2027 willen vormgeven en onderbrengen. Bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus worden opgebouwde aanspraken ingevaren. • Als de vrijwillig aangesloten werkgever de aansluiting bij het fonds intact wil houden, dan sluit hij automatisch aan bij het transitieplan van het fonds en worden de opgebouwde aanspraken ingevaren. De werkgever hoeft dus geen eigen verzoek tot invaren in te dienen. 	✓ DGA ✓ Werkgevers
1D Duale communicatie	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1	<p>Sinds 1 juli 2023:</p> <p>Er is een nieuwe pensioenwet ingetreden op 1 juli 2023</p> <p>Daarbij horen nieuwe regels. Bijvoorbeeld om uw pensioen te berekenen. Wij gaan pas over op de nieuwe regels als wij daar helemaal klaar voor zijn. Dat is uiterlijk op 1 januari 2028. In uw huidige pensioen is nog geen rekening gehouden met de nieuwe regels. Wij laten het u op tijd weten als er iets gaat veranderen aan uw pensioen. U hoeft nu niets te doen. Alle informatie die er nu is, leest u op architectenpensioen.nl/vernieuwd-pensioenstelsel.</p> <p>Sinds 1 januari 2024:</p> <p>Op 1 januari 2027 verandert de pensioenregeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus</p> <p>Wij nemen u stap voor stap mee in de nieuwe regels. En we laten het u op tijd weten als er iets gaat veranderen aan uw pensioen. Alle informatie die er nu is, leest u op architectenpensioen.nl/vernieuwd-pensioenstelsel of scan de QR-code.</p>	✓ Alle groepen

De volgende periode start met de zogeheten opdrachtaanvaarding van het bestuur van Pensioenfonds van de Architectenbureaus. Door middel van deze bevestiging wordt door het bestuur aangegeven dat de vernieuwde regeling, die is opgesteld door de sociale partners, uitvoerbaar en evenwichtig is bevonden. Het is dan ook het startsein voor de eerst generieke, inhoudelijke communicatie over deze

regeling. Tevens zal er gecommuniceerd worden naar specifieke doelgroepen waarvan duidelijk is geworden dat de overstap specifieke impact op hen heeft.

Periode 2: Vanaf de opdrachtaanvaarding door Pensioenfonds voor de Architectenbureaus tot 6 maanden voor de overgang.			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
<p>2A1</p> <p>Website</p> <p>Digitale nieuwsbrief</p> <p>Post-verzending</p> <p>Social media</p> <p>Bijeenkomsten (digital en fysiek)</p>	<p>K1</p> <p>H1</p> <p>H2</p> <p>G1</p> <p>WK1</p> <p>WH1</p> <p>WG1</p>	<p>De waarde van pensioen</p> <p>Er komen nieuwe regels voor pensioen. Voor deze renovatie hoeven we gelukkig niet helemaal terug naar de tekentafel. We behouden het goede van het huidige stelsel. Zodat u kunt blijven rekenen op een goed geregeld pensioen. Uw leven lang.</p> <p>Waarom komen er nieuwe regels voor pensioen?</p> <p>Er is de afgelopen jaren veel veranderd in de samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn anders. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij een werkgever, maar veranderen vaker van baan of beginnen voor zichzelf. Daarom heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe pensioenafspraken.</p> <p>Pensioenfonds voor de Architectenbureaus heeft een vernieuwde regeling</p> <p>De overheid heeft nieuwe regels voor pensioen opgesteld. Wij gaan per 1 januari 2027 over op deze regels. Daarom hebben sociale partners (werknemers- en werkgeversorganisaties) een transitieplan opgesteld. In dit plan staan afspraken over de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.</p> <p>Wij gaan er nu voor zorgen dat we vanaf 1 januari 2027 deze regeling kunnen uitvoeren.</p> <p>Informatie over proces, achtergronden en wetgeving</p> <p>We verwachten in het najaar van 2026 (dus voor de daadwerkelijke overstap) voorlopige bedragen te delen. Dit doen we in de vorm van een persoonlijk overzicht van uw pensioen nu en uw pensioen volgens de nieuwe regels. Zodat u weet wat de overgang voor u persoonlijk betekent. In de tussenliggende periode vertellen we welke afspraken er precies zijn gemaakt. Wat behouden blijft, en verandert.</p> <p>Geef wijzigingen op tijd aan ons door. Denk hierbij aan een nieuw correspondentieadres, een nieuwe partner of een nieuw bankrekeningnummer. Doe dat zoveel mogelijk via MijnArchitectenpensioen.</p> <p>Let op: wijzigingen na 1 januari 2026 nemen we niet mee op het persoonlijk transitieoverzicht, omdat we daarbij uitgaan van de situatie op 1 januari 2026.</p>	<p>✓ Alle groepen</p>

2A2 Website Digitale nieuwsbrief Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	Publicatie implementatieplan (en communicatieplan) <ul style="list-style-type: none"> Voor de implementatie van de vernieuwde pensioenregeling heeft Pensioenfonds voor de Architectenbureaus ook een eigen plan opgesteld: een implementatieplan. Dit plan is door ons voor een beoordeling van een beheerste transitie ingediend bij de Nederlandsche Bank (DNB). In dit implementatieplan leggen we vast hoe Pensioenfonds voor de Architectenbureaus zich hierop voorbereidt. En hoe we invulling geven aan de uitvoering van de aangepaste pensioenovereenkomst en de transitie ernaartoe. Daarbij beschrijven we de aanpassingen in de IT, toetsing van de datakwaliteit, maar ook hoe we met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van deelnemers omgaan. Onderdeel van het implementatieplan is een communicatieplan. In dit plan leggen we vast hoe we onze deelnemers en werkgevers (gaan) informeren over de transitie naar de vernieuwde regeling. Het communicatieplan is te vinden op onze website, en wordt bij de AFM ingediend ter beoordeling. 	✓ Alle groepen
2B1 Website Digitale nieuwsbrief Post-verzending Social media	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	Wat blijft hetzelfde (hoofdpijnen)? <ul style="list-style-type: none"> U blijft vanaf uw AOW-leeftijd AOW ontvangen van de overheid. U blijft pensioen opbouwen via uw werkgever. U ontvangt pensioen zo lang u leeft. Overlijdt u? Dan is er bij ons fonds pensioen geregeld voor uw partner en pensioen voor uw kinderen. Ook blijft er pensioen geregeld voor als u arbeidsongeschikt raakt. U heeft mogelijk recht op een premievrije opbouw van uw pensioen voor later. Sociale partners blijven samen afspraken maken over pensioenregelingen. U en uw werkgever leggen elke maand een bedrag in voor uw pensioen. Uw werkgever houdt het bedrag dat u inlegt in op uw brutosalaris. We beleggen de inleg van u en uw werkgever. 	✓ Alle groepen
2B2 Website Digitale nieuwsbrief Post-verzending Social media	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	Wat verandert er (hoofdpijnen)? <ul style="list-style-type: none"> Uw pensioen gaat op 1 januari 2027 over naar onze vernieuwde regeling. Onze vernieuwde regeling is een premieregeling. Dat betekent dat de ingelegde premie het uitgangspunt wordt en niet de hoogte van het pensioen. Uw pensioen wordt zo persoonlijker omdat de ingelegde premie in een eigen pensioenpot terecht komt. Uw pensioen beweegt straks directer mee met de economie en de resultaten van onze beleggingen. We houden een reserve aan om een daling van de pensioenen zoveel mogelijk te dempen. 	✓ Alle groepen
2C Duale communicatie	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	Vanaf 1 januari 2026 Op 1 januari 2027 verandert de pensioenregeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus Uw hele pensioen gaat dan over naar deze vernieuwde regeling. De waarde van uw opgebouwde pensioen wordt omgezet in uw pensioenpot. Na pensionering krijgt u het pensioen per maand en uw leven lang. Net als nu. Samen zorgen we voor een goed geregeld pensioen voor alle generaties. We delen de mee- en tegenvallers. U krijgt in het najaar 2026 van ons een persoonlijk overzicht. Hierin ziet u wat uw pensioen nu is. En wat uw pensioen naar verwachting wordt volgens de nieuwe regels. Bent u goed voorbereid? Via de QR-code of op architectenpensioen.nl/vernieuwd-pensioenstelsel leest u meer informatie.	✓ Alle groepen

		<p>Vanaf 1 april 2026:</p> <p>Op 1 januari 2027 verandert de pensioenregeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus</p> <p>Uw hele pensioen gaat dan over naar deze vernieuwde regeling. De waarde van uw opgebouwde pensioen wordt omgezet in uw pensioenpot. Uw pensioen beweegt straks directer mee met de economie en de resultaten van onze beleggingen. Gaat het goed met de economie? Dan kan uw pensioen straks sneller omhoog gaan. Als het tegenzit met de economie, kan uw pensioen ook sneller omlaag gaan. Het pensioen wordt dus beweeglijker. Samen zorgen we voor een goed geregeld pensioen voor alle generaties. We delen de risico's. U krijgt in de periode van augustus t/m november 2026 van ons een persoonlijk overzicht. Hierin ziet u wat uw pensioen nu is. En wat uw pensioen naar verwachting wordt volgens de nieuwe regels. Bent u goed voorbereid? Via de QR-code of op architectenpensioen.nl/vernieuwd-pensioenstelsel leest u meer informatie.</p>	
Hoe ziet de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus eruit?			
Ouderdomspensioen			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
2D1 Website Digitale nieuwsbrief Social media Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	<p>Het ouderdomspensioen in de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus</p> <ul style="list-style-type: none"> Straks staat de door u en uw werkgever ingelegde premie centraal. En het rendement dat wij daarmee behalen. Wij rekenen steeds voor u uit hoe hoog uw pensioen is dat u in de toekomst naar verwachting gaat krijgen. Als u jong bent, beweegt uw verwachte pensioen meer mee met de economie. Bent u ouder? Dan beweegt uw verwachte pensioen steeds minder mee. Want voor u wordt dan met minder risico belegd. Uw pensioen bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus wordt dus beweeglijker. Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen eerder omhoog. Om een verlaging van uw pensioen op te vangen als het economisch erg tegenzit, hebben wij geld opzij gezet in een gezamenlijke buffer. Als het slecht gaat met de economie vullen wij uw pensioen aan uit die reserve. Dat kan zolang er nog geld in deze reserve zit. De kans is daarmee klein dat uw pensioen omlaaggaat. Alleen als het jaren achter elkaar heel slecht gaat met de economie kan dat het geval zijn. U krijgt het pensioen uw leven lang. Net als nu. Uw pensioenpot raakt niet op. We blijven een solidair fonds. Mocht u eerder dan verwacht overlijden, dan vloeit een deel van uw pensioenpot naar de gezamenlijke buffer. Degenen die langer dan verwacht leven ontvangen hieruit pensioen in de periode dat zij langer leven. Zo zorgen we voor een pensioen dat sociaal, collectief en persoonlijk is. 	✓ Alle groepen
2D2 Website Digitale nieuwsbrief	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	<ul style="list-style-type: none"> Sociale partners bepalen de hoogte van de pensioenpremie. Voorlopig rekenen we met de huidige pensioenpremie van 22,8%. Sociale partners kunnen in de toekomst een andere premie afspreken. 	✓ Actieven ✓ Werkgevers
2D3 Website	K1 K3 H1	<ul style="list-style-type: none"> Vanaf 1 januari 2027 is de vroegst mogelijke pensioendatum vanaf 10 jaar voor u de AOW-leeftijd bereikt. De reguliere pensioenleeftijd wordt de wettelijke AOW-leeftijd. Uitstellen is mogelijk tot 5 jaar na de AOW-leeftijd. Het pensioen gaat in op de eerste dag van de kalendermaand. 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven ✓ Werkgevers

	H2 G1		
2D4 Website Mijn- Architecten- pensioen	K1 K3 H1 H2 G1	<ul style="list-style-type: none"> Uw pensioen gaat straks standaard in op uw AOW-leeftijd. U kunt ervoor kiezen eerder of later met pensioen te gaan. Op zijn vroegst 10 jaar vóór de AOW-leeftijd. En uiterlijk 5 jaar nadat u AOW krijgt. Naast eerder of later met pensioen heeft u ook andere keuzes bij pensionering: <ol style="list-style-type: none"> deeltijdpensioen uitruilen van ouderdoms- en partnerpensioen eerst een hoger en later een lager pensioen, of andersom mogelijk opname van een bedrag ineens. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actieven ✓ Niet-actieven
Nabestaandenpensioen			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
2E1 Website Digitale nieuwsbrief Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)	K1 H1 H2 G1 WK1 WH1 WG1	<p>Overlijden voor pensioendatum</p> <ul style="list-style-type: none"> Het nabestaandenpensioen (partnerpensioen en wezenpensioen) is per 1 januari 2027 op risicobasis verzekerd. Gedurende het actief opbouwen van pensioen bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus bent u verzekerd van dit risicogedekt nabestaandenpensioen. Als u overlijdt, krijgen uw nabestaanden een tijdelijke en levenslange uitkering op basis van uw loon. Daarnaast kan er sprake zijn van (extra) partnerpensioen en wezenpensioen dat u hebt opgebouwd tot 1 januari 2027. In geval van overlijden van een actieve deelnemer voor de pensioendatum ontvangt een partner een levenslang partnerpensioen van 30% van het pensioengevend salaris in combinatie met een tijdelijk uitkering (circa € 16.000 op jaarbasis). Het tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot uiterlijk het moment dat de partner van de overleden deelnemer zelf een AOW-uitkering ontvangt. Als u uit dienst gaat, elders geen dienstverband hebt, en u overlijdt binnen 3 maanden, dan heeft uw (ex-)partner recht op een partnerpensioen en uw kinderen op een wezenpensioen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Het partnerpensioen dat u tot 1 januari 2027 heeft opgebouwd, verandert niet. Uw partner heeft recht op dit partnerpensioen als u overlijdt. Dit partnerpensioen gaat na de overstap op de nieuwe regeling wel meebewegen met de resultaten van onze beleggingen. Krijgt u per of na 1 januari 2027 een nieuwe baan met een nieuwe pensioenregeling? Dan ontvangen uw partner en kinderen mogelijk een nabestaandenpensioen vanuit die regeling na uw overlijden. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actieven ✓ Werkgevers
2E2 Website Digitale nieuwsbrief	K1 K3 H1 H2 G1	<p>Het partnerpensioen dat u tot 2027 heeft opgebouwd, blijft bestaan</p> <ul style="list-style-type: none"> Het partnerpensioen dat u tot 1 januari 2027 heeft opgebouwd, verandert niet. Uw partner heeft recht op dit partnerpensioen als u overlijdt. Mogelijk ontvangt u ook een uitkering van het pensioenfonds waar u nu pensioen opbouwt. Of dat zo is, hoeveel en onder welke voorwaarden, hoort u van het pensioenfonds waar u nu pensioen opbouwt. Het partnerpensioen dat u tot 1 januari 2027 heeft opgebouwd gaat na de overstap op de nieuwe regeling ook meebewegen met de resultaten van onze beleggingen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Niet-actieven
2E3 Website Digitale nieuwsbrief	K1 K3 H1 H2 G1	<p>Overlijden na pensioneren</p> <ul style="list-style-type: none"> Uw pensioen wordt bij pensioneren omgezet in een ouderdoms- en partnerpensioen. De hoogte van het partnerpensioen bedraagt na pensioendatum standaard 70% van het ouderdomspensioen. Partnerpensioen kan, onder voorwaarden, worden uitgeruild in extra ouderdomspensioen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actieven ✓ Niet-actieven ✓ Gepensioneerden

2E4 Website Digitale nieuwsbrief	K1 K3 H1 H2 G1	Wezenpensioen <ul style="list-style-type: none"> Als u overlijdt, krijgen uw eventuele kinderen wezenpensioen tot hun 25e verjaardag. Daarbij maakt het niet langer uit of ze nog studeren of niet. Voor de hoogte van het wezenpensioen maakt het uit wanneer u overlijdt: 1. Overlijdt u voor uw pensioendatum en bent u nog in dienst? Dan krijgen uw kinderen 12% van uw inkomen dat meetelt voor uw pensioen. Het maakt niet uit hoe lang u op dat moment in dienst was. Daarnaast ontvangen ze het wezenpensioen dat u heeft opgebouwd tot 1 januari 2027 2. Overlijdt u voor uw pensioendatum en bent u uit dienst? Dan ontvangen uw kinderen het wezenpensioen dat u heeft opgebouwd tot 1 januari 2027. 3. Overlijdt u na uw pensioendatum? Dan hangt de hoogte van het wezenpensioen af van uw ouderdompensioen. Het gaat om 14% van uw ouderdompensioen (bij ingang). 	✓ Actieven
2E6 Website Digitale nieuwsbrief	K1 K3 H1 H2 G1	Het wezenpensioen dat u tot 2027 heeft opgebouwd, verandert niet. <ul style="list-style-type: none"> Uw kind heeft tot 25 jaar recht op dit wezenpensioen als u overlijdt, of tot 27 jaar met een studieverklaring. 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven ✓ Gepension- eerden
2E7 Website Proces- communicatie	K1 K3 H1 H2 G1	Wezenpensioen: wat verandert er voor mij? U krijgt op dit moment een wezenpensioen tot uw 18e. Als u naar school gaat of studeert, kan dit verlengd worden naar 27 jaar. U krijgt nu wezenpensioen. Dat is €.. per maand. Dat wordt per 1 januari 2027 €... per maand. Uw uitkering loopt door tot uw 25e. Het maakt niet langer uit of u studeert. Uw uitkering gaat, net als alle andere pensioenen, meebewegen met de economie. Specifiek voor wezen ouder dan 18 jaar op 1 januari 2027 met recht op wezenpensioen vanwege school of studie: Hoe lang krijg ik wezenpensioen? <ul style="list-style-type: none"> U ontvangt op dit moment een wezenpensioen. Als u 25 jaar bent vragen we u om ons een studieverklaring te sturen. Als u dan nog studeert, loopt het wezenpensioen door tot maximaal 27 jaar. Dit is afhankelijk van hoe lang u studeert. Tot die tijd hoeft u hoeft ons niet meer jaarlijks langer informatie op te sturen over uw gezondheid of uw studie 	✓ Nabestaanden (wezen)
2E8 Proces- communicatie	K1 K3 H1 H2 G1	<i>Indien ANW-hiaatpensioen wordt overgedragen naar andere partij (uitgangspunt elipsLife)</i> <ul style="list-style-type: none"> Vanaf 1 januari 2027 zult u uw uitkering niet meer ontvangen van Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus maar van elipsLife. Wij zullen u tijdig informeren over de collectieve overdracht van de ingegane ANW-hiaatpensioenen van Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus naar elipsLife. U heeft een wettelijke bezwaarmogelijkheid tegen deze collectieve overdracht. <p><i>Er wordt een separaat communicatieplan opgesteld voor de collectieve waardeoverdracht.</i></p>	✓ Nabestaanden (met ingegaan ANW- hiaatpensioen)
Arbeidsongeschiktheid			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
2F1 Website Digitale nieuwsbrief	K1 K3 H1 H2 G1	Pensioenopbouw arbeidsongeschiktheid <ul style="list-style-type: none"> Als u arbeidsongeschikt wordt, loopt uw pensioenopbouw gewoon door. In de vernieuwde regeling blijft dit ook zo. Verhogingen en verlagingen in de arbeidsongeschiktheid, vastgesteld door het UWV, hebben effect op het voortzettingpercentage premievrije pensioenopbouw. <p>In de nieuwe regeling houden we geen rekening meer met bijverdiensten en uw restverdien capaciteit. We baseren uw uitkering dan altijd op het arbeidsongeschiktheidspercentage dat we van het UWV doorkrijgen.</p>	✓ Actieven

2F2 Website Proces-communicatie	K1 K3 H1 H2 G1	<p><i>Indien arbeidsongeschiktheidspensioen wordt overgedragen naar andere partij (uitgangspunt elipsLife)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> U zult uw uitkering vanaf 1 januari 2027 niet meer ontvangen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus maar van <i>elipsLife</i>. Wij zullen u tijdig informeren over de collectieve overdracht van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus naar <i>elipsLife</i>. U heeft een wettelijke bezwaarmogelijkheid tegen deze collectieve overdracht. <p><i>Er wordt een separaat communicatieplan opgesteld voor de collectieve waardeoverdracht.</i></p>	✓ Arbeidsongeschikten
WAS/WORDT			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
2G Website Digitale nieuwsbrief Bijeenkomsten (digital en fysiek)	K1 K3 H1 H2 G1	<p>Wat is de solidariteitsreserve?</p> <ul style="list-style-type: none"> De solidariteitsreserve is geld dat we opzij zetten. Een gezamenlijke buffer. Want het kan ook meerdere jaren tegenzitten met de economie. De kans dat de pensioenuitkeringen dan in enig jaar omlaag gaan, wordt kleiner door gebruik te maken van deze buffer. Zit het zo erg tegen dat er niet meer genoeg in de buffer zit? Dan wordt uw pensioen verlaagd. Over de doelen van de gezamenlijke buffer zijn voorlopige afspraken gemaakt: voorkomen van verlagingen van pensioenuitkeringen en voorkomen van negatieve pensioenpotten. De reserve is maximaal 5% van het totale bedrag dat we beleggen. Bij de start van de nieuwe pensioenregeling wordt de reserve gevuld vanuit de buffers die het pensioenfonds heeft. Na de start van de nieuwe pensioenregeling wordt de reserve aangevuld met een deel van het positief overrendement. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)
2H Website Digitale nieuwsbrief Bijeenkomsten (digital en fysiek)	K1 K3 H1 H2 G1	<p>Hoe wordt de buffer verdeeld?</p> <ul style="list-style-type: none"> Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de circa 102%? Dan is er geld 'over'. Het pensioenfonds kan dit geld dan verdelen. Voor de verdeling van het geld in die situatie hebben de sociale partners de volgende prioriteiten gesteld: <ol style="list-style-type: none"> We vullen de solidariteitsreserve met 1% van het vermogen. We compenseren deelnemers die nadeel ondervinden door de afschaffing van de doorsneesystematiek. We vullen de solidariteitsreserve met 1% extra. We reserveren 0,5% extra voor de risico's die niets met beleggen te maken hebben. Zo staan we financieel sterker. Als er dan nog geld over is verhogen we de pensioenen van (voormalig) deelnemers en gepensioneerden die door de overstap naar de vernieuwde pensioenregels er op achteruit gaan. Zo zorgen we ervoor dat er geen groepen deelnemers zijn die er door de overstap op achteruit gaan. Als er dan nog geld over is vullen we de solidariteitsreserve van 2% naar 3%. Als er dan nog geld over is, dan verhogen we alle pensioenpotten. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)
2I Website Digitale nieuwsbrief	K1 K3 H1 H2 G1	<p>Worden gemiste verhogingen nog goedge maakt? Wanneer wordt dat goed gemaakt? En welke regels gelden dan?</p> <ul style="list-style-type: none"> In het verleden heeft Pensioenfonds voor de Architectenbureaus niet altijd de pensioenen (volledig) kunnen verhogen. Dat kon dan niet volgens de regels van de wet en ons toeslagenbeleid. Daardoor heeft u mogelijk verhogingen van uw pensioen niet of gedeeltelijk gekregen. U heeft ook geen recht op deze verhogingen. Een verhoging wordt alleen gegeven als de financiële situatie en de regels voor indexeren het toelaten. U heeft dus geen recht op indexatie. Bij de overstap naar de vernieuwde pensioenregeling worden de gemiste verhogingen niet goedge maakt. Uit onze berekeningen blijkt dat deelnemers die in aanmerking zouden komen voor inhaalindexatie er al op vooruit gaan na invaren. Deze deelnemers worden daarom niet gecompenseerd voor gemiste verhogingen. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)

		<ul style="list-style-type: none"> De directe link tussen inflatie en het besluit tot verhoging van pensioen is na de overstap op de vernieuwde regeling verdwenen. Elk jaar wordt de pensioenuitkering opnieuw vastgesteld. In economisch goede tijden gaat de pensioenuitkering omhoog. In slechte tijden kan de pensioenuitkering omlaag gaan. 	
2J Website Digitale nieuwsbrief Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)	K1 G1	Wat is invaren? <ul style="list-style-type: none"> Met invaren bedoelen we het omzetten van de pensioenen in de huidige regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus naar de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Het pensioen dat u tot de start van de nieuwe pensioenregeling heeft opgebouwd, zetten we om naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Het gaat om het pensioen voor uzelf en het pensioen dat u voor uw eventuele partner en kinderen hebt opgebouwd. Bij het omzetten gaat er voor u geen geld verloren. We rekenen zeer nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat u heeft opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Vervolgens tellen we de waardes van alle pensioenen van iedereen bij elkaar op. Dat totale bedrag vergelijken we met het geld dat we in kas hebben. Is er meer geld dan de waardes van alle pensioenen bij elkaar? Dan verdelen we het geld dat over is. De sociale partners hebben afgesproken hoe het geld verdeeld wordt. Als de dekkingsgraad op 31 december 2026 lager is dan 105%, gaan de sociale partners opnieuw in overleg. Bij een dekkingsgraad lager dan 105% is het mogelijk niet evenwichtig om de huidige pensioenen om te zetten naar eigen pensioenpotten. Is de dekkingsgraad 105%? Dan is de waarde van het pensioen dat u heeft opgebouwd in de oude regeling en het kapitaal voor uw pensioen in de nieuwe regeling even hoog. Daarnaast is er dan geld voor de compensatie voor de groep werknemers die nadeel heeft van de overstap. Ook kan de solidariteitsreserve dan gevuld worden, naast een wettelijk verplichte reserve. Deze reserves zijn bedoeld voor de risico's waarmee een pensioenfonds te maken heeft. Hiermee voorkomen we dat de ingegane pensioenen verlaagd moeten worden bij tegenvallende beleggingsresultaten. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)
2K Website Digitale nieuwsbrief Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)	K1 K3 H1 H2 G1 WK1 WH1	Wat houdt compensatie in? <ul style="list-style-type: none"> De overstap naar de vernieuwde pensioenregeling gebeurt zo eerlijk mogelijk. In onze huidige regeling bouwt iedereen, jong en oud, evenveel pensioen op bij een gelijke ingelegde premie. Dat volgt uit de regels van de wet. Als u tot uw pensioen bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus pensioen blijft opbouwen, is dat geen probleem. Gaat u eerder uit deze regeling, dan kunt u mogelijk nadeel ervaren. Bij de overgang naar de vernieuwde regeling kan dat ook zo zijn. Als u op 31 december 2026 pensioen bij ons opbouwt én nadeel ondervindt van de overstap naar het vernieuwde pensioen krijgt u mogelijk compensatie. Sociale partners hebben in het transitieplan aangegeven dat het belangrijk is dat deelnemers, die onevenredig nadeel ondervinden van het invaren, worden gecompenseerd. Als uit de berekeningen blijkt dat er voor groepen deelnemers sprake is van een achteruitgang, worden deze groepen gecompenseerd. Of we bij de overstap op de vernieuwde regeling compensatie kunnen geven hangt af van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Financiering van een compensatieregeling vindt plaats uit het fondsvermogen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. <p><i>Met behulp van maatmens-berekeningen krijgen deelnemers inzicht in de indicatieve hoogte van de compensatie, zodat deelnemers bewuste keuzes kunnen maken die de compensatie kunnen beïnvloeden.</i></p>	✓ Alle groepen
2L Website Pensioen-administratie	K3	DGA (Directeur-groootaandeelhouders) <ul style="list-style-type: none"> Als u bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus pensioen wilt blijven opbouwen, hoeft u niets te doen. Wilt u uw aansluiting beëindigen? Laat ons dat zo spoedig mogelijk weten, maar uiterlijk voor 1 januari 2026. Dan informeren wij u over de wijze van opzegging en de bijhorende voorwaarden. 	✓ Actieven

2M Website	K3 WH1	Gemoedsbezwaarden <ul style="list-style-type: none"> Voor gemoedsbezwaarden wordt de premie op een spaarrekening gestort. De maandelijkse bijschrijving is hetzelfde bedrag als bij de inleg in een persoonlijk pensioenvermogen. Over uw spaargeld krijgt u elke maand rente. De hoogte van de rente volgt de actuele rentetermijnstructuur. Gemoedsbezwaarden hebben geen risicodekkings. Bij pensionering wordt het bedrag op de spaarrekening verspreid over 15 jaar maandelijks uitgekeerd. Bij overlijden komt het bedrag op de spaarrekening verdeeld over 15 jaar in maandelijks termijnen toe aan de nabestaanden. 	✓ Actieven ✓ Werkgevers
2N Website Digitale nieuwsbrief	K3 H1	Wilt u pensioen meenemen naar Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus? Doe het nu. <ul style="list-style-type: none"> U bouwt pensioen op bij Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus. Heeft u eerder ergens anders pensioen opgebouwd? Dan kunt u dit meenemen naar ons fonds. Dat heet waardeoverdracht. Wilt u dat in 2026 doen? Vraag dit dan zo snel mogelijk aan. Doe dit in ieder geval voor 1 oktober. Dan is de kans het grootst dat dit nog lukt. Bent u later, dan kan het zijn dat u langere tijd moet wachten. Waarom is er haast bij? Dat komt door de invoering van de nieuwe regels voor pensioen. Deze gaan namelijk niet overal tegelijk in. Pensioen meenemen kan alleen als beide pensioenfondsen dezelfde regels met betrekking tot waardeoverdracht gebruiken. Bekijk of u ergens anders ook pensioen heeft staan. Op Mijnpensioenoverzicht.nl kunt u een overzicht downloaden van uw pensioen. U ziet op dit overzicht ook bij welk fonds of welke verzekeraar dit staat. Waardeoverdracht regelt u eenvoudig via mijnwaardeoverdracht.nl 	✓ Actieven
MET PENSOEN GAAN			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
2O Website Mijn- Architecten- pensioen	K3	Vraagt u nu uw pensioen aan? En gaat u tussen nu en 1 januari 2027 met pensioen? <ul style="list-style-type: none"> Als u met pensioen gaat voor de overgangdatum wordt uw pensioenbedrag nog berekend op de 'oude' manier. Uw gemaakte keuzes worden bij de overstap op de vernieuwde regeling gerespecteerd. Vanaf 1 januari 2027 wordt uw pensioen omgezet naar de vernieuwde regeling. U ontvangt in het najaar van 2026 een voorlopig transitieoverzicht. Met daarin een prognose van het bedrag dat u krijgt nadat Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus is overgestapt op de vernieuwde regeling. In het definitieve transitieoverzicht, dat in het eerste half jaar van 2027 wordt verstuurd, zal u uw definitieve bedrag voor 2027 vinden. 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven ✓ Werkgevers
2P Website Mijn- Architecten- pensioen	K3	Vraagt u uw pensioen aan voor de overgang op de vernieuwde regeling? En gaat u op of na 1 januari 2027 met pensioen? <ul style="list-style-type: none"> Als u op of na 1 januari 2027 met pensioen gaat en pensioen aanvraagt in 2026, dan wordt er bij die aanvraag een bedrag berekend vanuit de oude regeling. In het definitieve transitieoverzicht, dat in het eerste half jaar van 2027 wordt verstuurd, zal u uw definitieve bedrag voor 2027 vinden. 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven
2Q Website Mijn- Architecten- pensioen	K3	Verandert het pensioenbedrag in de aanvraag nog veel tussen het moment van aanvragen en het moment van uitbetalen (door de nieuwe regels)? <ul style="list-style-type: none"> Het bedrag dat getoond wordt op het moment van aanvragen kan inderdaad wijzigen. Dit kan bijvoorbeeld komen door opbrengsten van onze beleggingen. Of gewijzigde belastingtarieven. Door de overstap, en dus het omzetten, wijzigen pensioenbedragen ook. In het definitieve persoonlijke overzicht vindt u het nieuwe pensioenbedrag, 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven
OVERIGE COMMUNICATIE			

Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
2R Website Proces-communicatie	K3	Vrijwillige voortzetting <ul style="list-style-type: none"> Lopende vrijwillige voortzettingen worden gerespecteerd in de vernieuwde regeling. In de vernieuwde regeling is vrijwillige voortzetting mogelijk gedurende drie jaar na de volledige beëindiging van het dienstverband. Tevens kent de vernieuwde regeling voor ZZP'ers een vrijwillige voortzetting gedurende maximaal tien jaar. 	✓ Actieven
2S Website Digitale nieuwsbrief	WH1	Wat wijzigt er in de aanlevering van de premie? <ul style="list-style-type: none"> Vanaf 1 januari 2027 vinden er wijzigingen plaats in de aanlevering van de gegevens. Levert u uw gegevens aan met een softwarepakket? U hoeft niets te doen, wij zorgen ervoor dat uw softwareleverancier op de hoogte is. 	✓ Werkgevers
2T Proces-communicatie	K3	Faillissement/surveillance <ul style="list-style-type: none"> Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus heeft soms te maken met werkgevers die in faillissement verkeren. De werknemers zullen na uitspraak van de rechter afgemeld worden als deelnemer bij ons. De deelnemers kunnen hierdoor compensatie mislopen. Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus zal vanuit zorgplicht specifiek monitoren of er sprake is van faillissementen rondom de overgang en de werknemers specifiek benaderen over hun mogelijkheden om toch aanspraak op compensatie te behouden. 	✓ Actieven ✓ Werkgevers
2U Website Digitale nieuwsbrief	K3	Verandert u van baan voor de overstap per 1 januari 2027? Wilt u eerder met pensioen? En wat betekent dit voor eventuele compensatie? <ul style="list-style-type: none"> Het niet meer opbouwen van pensioen vlak voor onze overstap op de nieuwe regels voor pensioen kan nadelige invloed hebben op het ontvangen van een eventuele compensatie bij de overstap. Op onze website leest u welke groepen deelnemers wel of niet compensatie kunnen ontvangen. 	✓ Actieven ✓ Werkgevers

Vanaf 6 maanden voor de overstap op 1 januari 2027 verschuiven we van generieke naar persoonlijke communicatie. Het delen van persoonlijke communicatie heeft met name als doel om inzicht te bieden wat de vernieuwde regeling concreet betekent voor deelnemers. We leggen in deze periode dan ook vooral de focus op de doelstellingen die betrekking hebben op het bieden van inzicht in de persoonlijke situatie.

Periode 3 : 6 maanden voor de overgang			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
3A Mijn- Architecten- pensioen	K3 G2	Voorlopig transitieoverzicht Het voorlopig transitieoverzicht bestaat uit de volgende onderdelen: 1. Aanbiedingsbrief inclusief leeswijzer Doel: de aanbiedingsbrief geeft uitleg waarom je deze informatie krijgt, wat er in de envelop zit en waar je de belangrijkste informatie vindt.	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)

<p>Proces-communicatie</p> <p>Voorlopig transitie-overzicht</p>		<p>2. Laag 1 Doel: Laag 1 legt de belangrijkste veranderingen uit. Omdat actieven en slapers zeer veel bedragen zien in het VTO, worden voor deze groepen ook de belangrijkste bedragen in laag 1 getoond en toegelicht.</p> <p>3. Laag 2 Laag 2 is het volledige transitieoverzicht, met alle verplichte bedragen. Laag 2 is een vast format.</p> <p>4. UPO Ftk Het VTO wordt samen met het UPO Ftk verzonden. Het UPO is een regulier Ftk-UPO.</p> <p>Aanbiedingsbrief</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanleiding Onze pensioenregeling is en blijft ontworpen voor elkaar (merkboodschap) • Hoeveel pensioen kunt u verwachten? (inclusief bedragen te bereiken op/pp in ftk en wtp, reëel bruto per jaar) • Welke informatie ontvangt u (leeswijzer) • Verwijzing naar aanvullende communicatie • MijnOmgeving tijdelijk niet bereikbaar • In 2027 krijgt u een definitief overzicht. <p>Laag 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het vernieuwde pensioen is een premiereregeling (enkel voor actieven) • U krijgt uw eigen pensioenpot • Uw pensioenpot beweegt mee met de economie en onze beleggingen • Uw pensioenleeftijd wijzigt van 67 jaar naar AOW-leeftijd (enkel voor actieven / slaper / ex-partner met conversie) • We houden een gezamenlijke buffer aan • Het nabestaandenpensioen verandert (enkel voor actieven) • De koopkracht van uw pensioen • Uw pensioen wordt omgezet naar de nieuwe regels • Wie krijgt er compensatie? (variant wel/geen compensatie afhankelijk van situatie deelnemer) • De bedragen in uw voorlopig overzicht zijn een eerste inschatting van uw nieuwe pensioen • Verwijzing naar aanvullende communicatie • Belangrijkste bedragen inclusief persoonlijke toelichtingen (actieven en slapers) <p>Laag 2</p> <p>Laag 2 is het volledige transitieoverzicht, met alle wettelijke verplichte bedragen. De laag 2 van het transitieoverzicht is onderverdeeld in een aantal onderwerpen toegespitst op de pensioenstatus van de deelnemer. Voor elk onderdeel worden de betreffende bedragen getoond, toegelicht waar wel én geen rekening mee is gehouden. Verschillen tussen de bedragen worden met een zo persoonlijk mogelijke toelichting uitgelegd aan de deelnemer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uw gegevens die wij gebruiken in dit voorlopig overzicht • Inschatting van uw verwachte pensioen in de nieuwe regeling • Wat gebeurt er als het heel erg mee- of tegenzit • Inschatting van uw pensioen in de pensioenregeling van nu • Uw pensioen met de regels van nu is niet zeker • Hoe beweegt uw pensioen als u met pensioen bent • Inschatting van het pensioen voor uw eventuele partner als u overlijdt in de nieuwe pensioenregeling • Inschatting van het pensioen voor uw eventuele partner als u overlijdt in de pensioenregeling van nu • Inschatting van het pensioen voor uw eventuele kinderen als u overlijdt in de nieuwe pensioenregeling • Inschatting van het pensioen voor uw eventuele kinderen als u overlijdt in de pensioenregeling van nu • Uw pensioen als u arbeidsongeschikt wordt 	
---	--	--	--

<p>3B Mijn- Architecten- pensioen</p> <p>Proces- communicatie</p> <p>Voorlopig transitie- overzicht</p>	<p>K3 G2</p>	<p>Hoeveel pensioen krijg ik en vanaf wanneer?</p> <p>Als we overgaan op de nieuwe regels voor pensioen, hebben we niet direct alle cijfers. We moeten eerst weten hoeveel geld we hadden op 31 december 2026. Tot op de euro precies. Op basis daarvan kunnen we het geld eerlijk gaan verdelen. U krijgt al pensioen van ons. Dat moet gewoon doorgaan. We passen het pensioen dat u elke maand krijgt daarom stap voor stap aan de nieuwe regels aan. Het gaat om deze 4 stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. december 2026 Er verandert nog niets. U krijgt het pensioen dat u het hele jaar van ons elke maand heeft gekregen. 2. januari 2027 U krijgt iets meer of minder pensioen dan vorig jaar. Dit komt niet door de overgang naar de nieuwe regels. Maar door nieuwe tarieven voor de belasting. Wij houden de belasting in op uw pensioen. Als het tarief verandert, verandert ook het bedrag dat u op uw bankrekening krijgt. Dat gebeurt elk jaar in januari. 3. februari 2027 U krijgt meer pensioen dan u in januari 2027 heeft ontvangen. Dat komt door 2 dingen. Uw pensioen is nu over op de nieuwe regels. Plus u krijgt het stukje pensioen dat u in januari te weinig hebt gekregen. Want toen wisten we nog niet waar u precies recht op had. Nu wel. 4. maart 2027 U krijgt het pensioen volgens de nieuwe regels. Dit bedrag blijft heel 2027 hetzelfde. Het bedrag kan wel veranderen als er in 2027 iets verandert in uw persoonlijke situatie. 	<p>✓ Gepension- eerden ✓ Nabestaanden</p>
<p>3C Mijn- Architecten- pensioen</p> <p>Proces- communicatie</p> <p>Voorlopig transitie- overzicht</p> <p>Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)</p>	<p>K3 G2</p>	<p>Toelichting op het voorlopig transitieoverzicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe moet u het lezen, wat betekenen de pensioenbedragen? 	<p>✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)</p>
<p>3D Website</p> <p>Proces- communicatie</p>	<p>K3 WH1</p>	<p>Starten bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus vlak voor de overstap op de vernieuwde regeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welkom bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Vanaf 1 januari 2027 werken wij volgens de nieuwe regels voor pensioen. • Op onze website leest u meer informatie over de overstap op de nieuwe regeling. En wat de nieuwe regeling voor u betekent. • In 2026 bouwt u nog pensioen bij ons op volgens de 'oude' regels. • U ontvangt een overzicht met voorlopige bedragen 	<p>✓ Actieven ✓ Werkgevers</p>

3E Website	K3	Verandering van pensioenstatus na fictieve overgangsdatum (peildatum verzending transitieoverzichten) <ul style="list-style-type: none"> Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus hanteert 1 januari 2026 als peildatum voor de gegevens op het voorlopige transitieoverzicht. De impact van levensmomenten en andere voor uw pensioen relevante veranderingen die plaatsvinden na 1 januari 2026 worden niet meegenomen op het voorlopige transitieoverzicht dat u van ons ontvangt. Wij sturen deelnemers waarbij dit soort veranderingen hebben plaatsgevonden nog een extra overzicht eind 2026. Op dit overzicht is de impact van de verandering(en) wel verwerkt. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)
3F Website Proces-communicatie	K3	Wat gebeurt er met een verevend pensioen? <ul style="list-style-type: none"> Uw pensioen is gekoppeld aan het pensioen van uw ex-partner. Alle keuzes die uw partner maakt, gelden automatisch ook voor u. 	✓ Ex-partners
3G Website Proces-communicatie	K3	Wat gebeurt er met een geconverteerd pensioen? <ul style="list-style-type: none"> U hebt na uw scheiding een eigen aanspraak op pensioen gekregen bij Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus. 	✓ Ex-partners
3H Website	K3 H1	Wat houdt 'collectieve uitkeringsfase' in? <ul style="list-style-type: none"> Alle pensioenen die we uitbetalen regelen we gezamenlijk. Als u met pensioen gaat, treedt u automatisch toe tot wat wij het 'uitkeringscollectief' noemen. Daarin zitten alle mensen die van ons fonds pensioen krijgen. Dus gepensioneerden en ook nabestaanden met een partnerpensioen of wezenpensioen. Zij vormen samen het uitkeringscollectief en delen daarbinnen met elkaar de risico's nu hun pensioen is ingegaan. Als de pensioenen omhoog- of omlaaggaan dan is de aanpassing (in %) voor alle gepensioneerden hetzelfde. Daarbij maakt het niet uit of u met pensioen bent of al jaren pensioen krijgt. 	✓ Uitkerings-gerechtigden (OP, NP, PP)
3I Website	K3 H1	Uitkerings- en spreidingsvermogen Op het moment dat u met pensioen gaat, delen we uw pensioenpot in 2 delen: <ol style="list-style-type: none"> een pensioenvermogen waaruit u elke maand pensioen ontvangt, het 'uitkeringsvermogen', en; een persoonlijke buffer voor meer stabiliteit van uw pensioen, het 'spreidingsvermogen'. Verder is het 'collectief spreidingsvermogen' belangrijk vanaf het moment dat uw pensioen ingaat. Dat is een eigen, gezamenlijke buffer van alle gepensioneerden die in het uitkeringscollectief zitten. Deze gezamenlijke buffer is een optelsom van alle persoonlijke buffers van iedereen die wij een pensioen uitbetalen. Als u met pensioen gaat, stellen we uw persoonlijke buffer af op de gezamenlijke buffer van alle gepensioneerden. De hoogte van deze buffer is daarom belangrijk voor hoeveel pensioen u bij de start krijgt. De hoogte van deze buffer gaan we straks maandelijks communiceren op de website.	✓ Actieven ✓ Niet-actieven
3J	K1 H1 H2 WH1	Keuze voor niet-niet-invaren <ul style="list-style-type: none"> Het is een grote stap om te werken met de nieuwe regels voor pensioen. Wij hebben goed nagedacht over hoe we dat doen. We maakten plannen en afspraken. Dit deden we samen met vakbonden en de werkgeversorganisatie uit onze sector. Wij willen een zo goed mogelijk pensioen voor jong en oud. Dat lukt beter als we alleen werken met de nieuwe regels. Onze belangrijkste redenen om de pensioenen over te zetten zijn: <ol style="list-style-type: none"> Als we alle pensioen omzetten naar de nieuwe regels, gelden de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel ook voor het pensioen dat u al heeft opgebouwd. Daardoor kunnen we uw pensioen sneller verhogen als het goed gaat met de economie. Tegelijk hebben we maatregelen getroffen om een verlaging van het pensioen zoveel mogelijk te voorkomen. 	✓ Alle groepen

		<p>2) We streven naar een pensioenregeling met weinig complexiteit en lage kosten. Door de pensioen om te zetten naar de nieuwe regels, wordt voorkomen dat we met twee wettelijke kaders werken, kan de administratie en communicatie eenvoudiger blijven en zijn naar verwachting lagere uitvoeringskosten van toepassing.</p> <p>3) Doordat we uw pensioen omzetten, kunnen we een deel van het fondsvermogen gebruiken om mensen te compenseren voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.</p>	
3K	H1 H2 WH1	<p>Als onze dekkinggraad plotsklaps daalt vooraf, gedurende of vlak na de verzending van de voorlopige overzichten</p> <ul style="list-style-type: none"> De bedragen op het voorlopige transitieoverzicht zijn gebaseerd op onze financiële situatie op 1 januari 2026. Mocht de dekkinggraad van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus dalen ten opzichte van de situatie op 1 januari 2026, dan kan het nodig zijn om dit verschil extra toe te lichten. De inhoud, aard en vorm van deze eventuele extra communicatie zijn afhankelijk van hoe groot de daling is op welk moment. 	✓ Alle groepen
3L	H1 H2 WH1	<p>Wat als de transitie anders loopt dat gepland?¹⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> Mocht de overstap van Pensioenfonds van de Architectenbureaus anders lopen dan beschreven in ons implementatieplan, informeren wij daar tijdig onze doelgroepen over. Deze informatie spitst zich met name op 1) het waarom van het afwijken van de afgegeven planning, en 2) de impact die deze wijziging heeft op de verschillende doelgroepen. 	✓ Alle groepen

Ook in de laatste periode die we in dit plan identificeren staat het bieden van ‘persoonlijk inzicht’ centraal. In deze periode delen we de definitieve bedragen. Zo wordt ook het laatste deel van de vraag “Wat heb ik, en wat krijg ik?” beantwoord. De doelstellingen waarin ‘concreet inzicht’ wordt genoemd zijn één op één te koppelen aan de communicatie in deze periode.

Periode 4: van de overgang tot en met 12 maanden na de overgang			
Kanalen	Doelstellingen	Kernboodschappen	Doelgroepen
4A Website	H1 WH1	<p>De invaardekkinggraad is bekend</p> <ul style="list-style-type: none"> De dekkinggraad geeft aan wat onze financiële situatie is. Dit betekent dat we uw nieuwe pensioenbedragen, en persoonlijke pensioenpotten, kunnen gaan berekenen. Deze bedragen vindt u in het definitieve transitieoverzicht dat u binnenkort van ons ontvangt, Dit transitieoverzicht bevat een toelichting over de pensioenbedragen die op het overzicht zijn opgenomen. We leggen u graag uit hoe deze dekkinggraad tot stand is gekomen. 	✓ Alle groepen
4B Website Digitale nieuwsbrief	H1 WH1	<p>Pensioenfonds voor de Architectenbureaus heeft een nieuw pensioenreglement</p> <ul style="list-style-type: none"> Pensioenfonds voor de Architectenbureaus heeft per 1 januari 2027 een vernieuwde regeling Deze regeling is uitgeschreven in ons pensioenreglement Op onze website vindt u ons nieuwe pensioenreglement 	✓ Alle groepen

¹⁴ Zie ook hoofdstuk 8.4.

4C Website	H1	Inleg en uitleg premie <ul style="list-style-type: none"> U en uw werkgever leggen elke maand geld in voor uw pensioen. We gebruiken de premie ook om kosten te betalen en risico's af te dekken voor als u arbeidsongeschikt wordt of overlijdt 	✓ Actieven
4D Website	H1	Kosten bij beheren en beleggen van pensioen <ul style="list-style-type: none"> Bij het beheren en beleggen van uw pensioen maken wij kosten. Die proberen we zo laag mogelijk te houden. Het gaat om kosten voor de pensioenuitvoering, kosten voor beleggen (transactie- en vermogensbeheerkosten) en organisatiekosten. Deze kosten betalen we van de premie, behalve de kosten voor het beleggen. We beleggen voor alle deelnemers en gepensioneerden gezamenlijk. De kosten betalen we uit de totale opbrengsten van de beleggingen. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)
4E Website	H1	Pensioenpot maandelijks omhoog of omlaag <p>Het positieve en negatieve rendement van de beleggingen verdelen we over alle deelnemers. Hierdoor gaat uw pensioenpot maandelijks omlaag of omhoog.</p>	✓ Actieven ✓ Niet-actieven
4F Website	H1	Pensioenbedragen voor pensionering <ul style="list-style-type: none"> Als uw pensioenpot in een jaar hoger of lager is, betekent dat niet automatisch dat uw verwachte pensioen net zoveel omhoog of omlaag gaat. Het is soms zelfs omgekeerd. In de pensioenpot ziet u de situatie zoals hij nu is. Uw verwachte pensioen is een verwachting over een langere periode. We kijken eigenlijk in de toekomst. Daarom is het altijd goed om naar beide bedragen te kijken als u inlogt. 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven
4G Website	H1	Naar een maandelijks uitgekeerd pensioen <ul style="list-style-type: none"> Als u met pensioen gaat, zetten we het geld uit uw pensioenpot om in een maandelijks pensioen. Dat krijgt u daarna elke maand van ons op uw bankrekening. Het deel dat we nog niet gebruiken voor uw maandelijks pensioen beleggen we nog. Daardoor kan het bedrag elk jaar omhoog- of omlaaggaan. 	✓ Actieven ✓ Niet-actieven
4H Website	H1	Aanpassing maandelijks pensioen <ul style="list-style-type: none"> Het pensioen passen we 1x per jaar aan. Dit doen wij in januari. We sturen u elk jaar minimaal een maand van tevoren een bericht. Daarin staat het bedrag (bruto) dat u in dat jaar van ons gaat krijgen. Dit bedrag geldt dan vervolgens voor een heel jaar. 	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)
4I Mijn- Architecten- pensioen Proces- communicatie Definitief transitie- overzicht	K3 G2	Definitief transitieoverzicht Het definitief transitieoverzicht is nog in ontwikkeling.	✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)

<p>4J Mijn- Architecten- pensioen</p> <p>Proces- communicatie</p> <p>Definitief transitie- overzicht</p>	<p>K3 G2</p>	<p>Toelichting op het definitieve transitieoverzicht</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe moet u het lezen, wat betekenen de bedragen? Waarom verschillen deze bedragen (eventueel) van de bedragen op het voorlopige transitieoverzicht dat ik eerder heb ontvangen? Wat moet u doen als het bedrag van de pensioenuitkering afwijkt van het bedrag dat u de eerste 3 maanden hebt ontvangen? 	<p>✓ Alle groepen (exclusief werkgevers)</p>
<p>4K Website</p> <p>Definitief transitie- overzicht</p>	<p>K1 K3 H1 H2 G1</p>	<p>Krijg ik compensatie? Ja, u krijgt compensatie. De compensatie is opgenomen in uw pensioenpot.</p> <p>Sociale partners hebben in het transitieplan aangegeven dat het belangrijk is dat deelnemers, die onevenredig nadeel ondervinden van het invaren, te compenseren. Uit onze berekeningen blijkt dat u nadeel heeft van de overstap. Daarom wordt u gecompenseerd. De compensatie wordt betaald uit het fondsvermogen.</p>	<p>✓ Deelnemers die compensatie krijgen</p>
<p>4L Website</p> <p>Definitief transitie- overzicht</p>	<p>K1 K3 H1 H2 G1</p>	<p>Krijg ik compensatie? Nee, u krijgt geen compensatie.</p> <p>Sociale partners hebben in het transitieplan aangegeven dat het belangrijk is dat deelnemers, die onevenredig nadeel ondervinden van het invaren, worden gecompenseerd. Uit onze berekeningen blijkt dat u geen nadeel heeft van de overstap. Daarom wordt u niet gecompenseerd. De compensatie wordt betaald uit het fondsvermogen.</p>	<p>✓ Deelnemers die geen compensatie krijgen</p>

5.3. Kanalen en middelen

Wij zetten zowel online als offline communicatiemiddelen in, maar focussen ons op digitale communicatie. Analyses van onze deelnemers- en werkgeversbestanden laten zien dat het overgrote deel van hen de voorkeur heeft voor digitaal contact¹⁵.

¹⁵ Een deel van deze analyse is ook terug te vinden in hoofdstuk 3. Ook in het buitenland woonachtige deelnemers worden digitaal benaderd als dat hun voorkeur heeft.

Maar we hebben ook oog voor de minder digitaal vaardigen binnen onze doelgroepen. Zij die hun post liever niet digitaal ontvangen, krijgen de wettelijke verplichte communicatie per brief. Om deze communicatie beter te laten landen, en iedereen tijdig mee te nemen in de veranderingen, vullen wij deze communicatie aan met andere offline middelen. Zoals een fysieke mailing waarin de hoofdlijnen van de vernieuwde regeling worden uitgelegd, een begeleidende brief bij de transitieoverzichten en voorlichtingsbijeenkomsten. Zo zorgen we ervoor dat iedereen op een toegankelijke manier toegang heeft tot de geboden informatie.

Om te borgen dat deelnemers en werkgevers de informatie begrijpen, schrijven we teksten op B1-niveau en ondersteunen we waar mogelijk met visuele middelen¹⁶. Pensioenfonds voor de Architectenbureaus heeft de beschikking over diverse communicatiekanalen en -middelen. Deze zijn over het algemeen bekend bij onze doelgroepen, en worden goed beoordeeld door hen. Wij zullen deze kanalen en middelen dan ook inzetten voor onze communicatie over de overgang naar de vernieuwde regeling.

5.3.1. Overzicht kanalen en middelen

In onderstaande overzichten worden deze kanalen toegelicht. Allereerst de kanalen en middelen die we inzetten voor onze communicatie met deelnemers. Daarna een overzicht gericht op de communicatie met werkgevers.

Kanalen en middelen deelnemers	Toelichting
Proces- en duale communicatie	<p>Onder procescommunicatie verstaan we de reguliere (en vaak wettelijk verplichte) communicatie. Zoals: de startbrief, stopbrief, het UPO/GUPO, de betaalspecificatie en de jaaropgave.</p> <p>In de periode tot aan de overgang verrijken we relevante procescommunicatie met informatie over de komst van onze vernieuwde regeling. Dit noemen we ‘duale communicatie’. Hieronder verstaan wij het verrijken van relevante procescommunicatie, nieuwsbrieven en delen van de website met informatie over de transitie naar onze vernieuwde regeling.</p> <p>De duale communicatie wordt naarmate de transitiedatum nadert steeds concreter.</p>
Website	Op onze website kunnen deelnemers alle informatie over hun pensioen bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus vinden. We plaatsen hier nieuwsberichten over de genomen en te nemen stappen (transitie-

¹⁶ Taalniveau B1 staat voor ‘eenvoudig Nederlands’. De overgrote meerderheid van de bevolking begrijpt teksten op taalniveau B1. Ook mensen die geen (hoge) opleiding hebben gehad. Een tekst op B1-niveau bestaat uit makkelijke woorden die bijna iedereen gebruikt. De ondersteuning met visuele middelen heeft ook tot doel laaggeletterden toegankelijke en begrijpelijke communicatie aan te bieden.

	<p>en implementatieplan) om tot een vernieuwde regeling te komen. Ook is hier een kennisdossier aangemaakt met informatie over het vernieuwde stelsel en onze vernieuwde regeling. We gebruiken onder meer animaties, infographics, video's en een quiz om de informatie zo toegankelijk mogelijk te maken.</p> <p>De website kent ook een deel dat enkel toegankelijk is met een login: MijnArchitectenpensioen. Hier kunnen deelnemers hun persoonlijke situatie inzien. En wijzigingen digitaal doorgeven.</p>
Digitale nieuwsbrieven	4 keer per jaar verzenden wij een digitale nieuwsbrief. In die formule is altijd plek voor relevante actualiteiten en overige communicatie over onze vernieuwde regeling ¹⁷ .
Social media: LinkedIn	Veel deelnemers van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus zijn actief op LinkedIn. Wij gebruiken dit kanaal om actualiteiten over onze vernieuwde regeling met hen te delen. Een post verwijst altijd naar een relevante pagina op onze website.
Pensioenadministratie	De pensioenadministratie beantwoordt tijdens kantooruren telefonisch en per mail vragen van deelnemers.
Bijeenkomsten (digitaal en fysiek)	Pensioenfonds voor de Architectenbureaus biedt groepspresentaties over pensioen in het algemeen en de overstap op onze vernieuwde regeling in het bijzonder. Deze bijeenkomsten worden zowel online als fysiek georganiseerd.
Voorlopig transitieoverzicht	<p>De inschatting voorafgaand aan het overstapmoment wordt gecombineerd met de reguliere UPO-verzending in 2026. Het volledige transitieoverzicht wordt samen met het reguliere UPO in het najaar van 2026 verzonden met een begeleidende brief. Wie digitaal bereikbaar is en toegang heeft tot de Mijnomgeving, krijgt een online alert dat de informatie voor hem klaarstaat.</p> <p>Na overgang naar de nieuwe regeling volgt een transitie-UPO met de daadwerkelijke bedragen.</p> <p>In het transitieoverzicht staat in ieder geval het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De persoonsgegevens van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde.

¹⁷ Eenmaal per jaar verstuurt Pensioenfonds voor de Architectenbureaus een fysieke mailing.

- De naam en het contactadres van de uitvoerder.
- De peildatum waarop de informatie betrekking heeft (1 januari 2026, dezelfde peildatum als die we voor het UPO gebruiken, zodat de uitgangspunten van beide documenten gelijk zijn).
- Een duidelijke melding dat de bedragen op dit overzicht zijn gebaseerd op de situatie van 1 januari 2026, en daardoor kunnen afwijken van de bedragen die in het definitieve overzicht staan.
- Het karakter van de pensioenovereenkomst voor en na de peildatum.
- De pensioensoorten voor en na de peildatum, waarbij bij partnerpensioen onderscheid wordt gemaakt tussen partnerpensioen op opbouwbasis en partnerpensioen op risicobasis.
- De hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen voor en na de peildatum.
- Uitleg over verschillen in bedragen voor en na de peildatum
- Informatie over het stellen van vragen aan de uitvoerder en over de interne klachtenprocedure van de uitvoerder en een verwijzing naar het pensioenregister.
- Voor een overzicht van het volledige pensioen verwijzen we ook naar mijnpensioenoverzicht.nl. Vanaf **DATUM** kunnen deelnemers de nieuwe bedragen ook op mijnpensioenoverzicht.nl zien.

In MijnArchitectenpensioen staat het volgende over de verwachte bedragen na 1 januari 2027 (dit gebeurt op basis van een zo nauwkeurig mogelijke prognose):

- De hoogte van het reglementair te bereiken pensioen, de opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij bij de informatie over de hoogte met wijziging van de pensioenovereenkomst rekening is gehouden met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
- Voor zover de informatie betrekking heeft op het reglementair te bereiken ouderdompensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen voor gewezen deelnemers, wordt deze informatie ook weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.
- Inzage in de mate waarin het verwacht scenario voor het reglementair te bereiken ouderdompensioen voor deelnemers of de opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen voor gewezen deelnemers zich na ingang kan ontwikkelen op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

<p>Definitief transitieoverzicht</p>	<p>In de transitie-UPO (verzending 2027) staan de pensioenbedragen die definitief zijn vastgesteld, waarbij de verschillen tussen de prognose en de vastgestelde informatie worden toegelicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We baseren de bedragen op het transitie-UPO op de bij ons bekende gegevens op peildatum 1 januari 2027. • We hebben aandacht voor het feit dat er met terugwerkende kracht nog mutaties kunnen opstreden, die invloed kunnen hebben op het gecommuniceerde bedrag. <p>Het verschil tussen het voorlopige overzicht en het transitie-UPO</p> <p>Het transitie-UPO bevat over het algemeen dezelfde informatie als het voorlopige overzicht. Er zijn een paar verschillen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het transitie-UPO presenteert de pensioenbedragen zoals die definitief zijn vastgesteld. • Op het voorlopige transitieoverzicht tonen we bruto jaarbedragen. Op het transitie-UPO tonen we ook de pensioenpot. Voor pensioengerechtigden tonen we de pensioenbedragen zoals die voor 2027 zijn vastgesteld. <p>In het transitie-UPO wordt een duidelijke melding opgenomen dat de bedragen op dit overzicht zijn gebaseerd op de situatie van 1 januari 2027, en daardoor kunnen afwijken van de bedragen die in het voorlopig overzicht staan.</p>
---	--

Kanalen en middelen werkgevers	Toelichting
<p>Procescommunicatie en duale communicatie</p>	<p>Onder procescommunicatie verstaan we de reguliere (en vaak wettelijk verplichte) communicatie. Bijvoorbeeld de communicatie over de pensioenadministratie.</p> <p>Vanaf 1 juli 2023 zijn we gestart met de duale communicatie. Hieronder verstaan wij het verrijken van relevante procescommunicatie, nieuwsbrieven en delen van de website met informatie over de transitie naar onze vernieuwde regeling.</p> <p>De duale communicatie wordt naarmate de transitiedatum nadert steeds concreter. Vanaf 1 januari 2027 is er geen sprake meer van duale communicatie.</p>

Website architectenpensioen.nl/werkgevers inclusief kennisdossier over de vernieuwde regeling	Onze website kent een specifiek deel voor werkgevers. We plaatsen hier nieuwsberichten over de genomen en te nemen stappen om tot een vernieuwde regeling te komen. Ook is hier een pagina Handige Tools en een kennisdossier aangemaakt met informatie over het vernieuwde stelsel en onze vernieuwde regeling. Onderdeel van het kennisdossier is de Communicatieplanner, een tijdlijn waarin we de werkgever informeren over welke communicatie er uitgaat naar hun werknemers en hoe ze deze naar hen kunnen uitleggen.
Digitale nieuwsbrief werkgevers	4 keer per jaar verzenden wij een digitale nieuwsbrief naar werkgevers. Hierin worden actualiteiten en andere relevante informatie over onze vernieuwde regeling opgenomen ¹⁸ .
Helpdesk voor werkgevers	Als werkgevers praktische vragen hebben over de vernieuwde regeling kunnen ze bellen met de helpdesk.

5.3.2. Jaarplanning transitiecommunicatie¹⁹

We gaan uit van onderstaande planning voor het jaar 2024:

2024 3 jaar voor overgang												
Kanalen en middelen deelnemers	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	continu											
Website: architectenpensioen.nl	continu											
MijnArchitectenpensioen	continu											
Digitale nieuwsbrieven		X				X			X			X

¹⁸ Indien wenselijk kan er altijd een nieuwsbrief (EDM) verstuurd worden die volledig is gewijd aan de overgang op de nieuwe regeling.

¹⁹ Deze plannings worden in de loop van de tijd concreet gemaakt.

Sociale media: LinkedIn		X				X			X			X
Pensioenadministratie	continu											
Bijeenkomsten										X		
Kanalen werkgevers en middelen	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	continu											
Website architectenpensioen.nl/werkgevers inclusief kennisdossier over de vernieuwde regeling	continu											
Digitale nieuwsbrief		X			X				X			X
Bijeenkomst									X			
Helpdesk	continu											

2025 2 jaar voor overgang												
Kanalen en middelen deelnemers	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	continu											
Website: architectenpensioen.nl	continu											
MijnArchitectenpensioen	continu											
Digitale nieuwsbrieven		X				X			X			X
Sociale media: LinkedIn		X				X			X			X

Pensioenadministratie	continu											
Bijeenkomsten	n.t.b.											
Kanalen werkgevers en middelen	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	continu											
Website architectenpensioen.nl/werkgevers inclusief kennisdossier over de vernieuwde regeling	continu											
Digitale nieuwsbrief		X			X				X			X
Bijeenkomst	n.t.b.											
Helpdesk	continu											

2026 1 jaar voor overgang												
Kanalen en middelen deelnemers	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	continu											
Website: architectenpensioen.nl	continu											
MijnArchitectenpensioen	continu											
Digitale nieuwsbrieven		X				X			X			X
Sociale media: LinkedIn		X				X			X			X
Pensioenadministratie	continu											

Bijeenkomsten	n.t.b.												
Voorlopig transitieoverzicht										X	X		
Kanalen werkgevers en middelen	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec	
Procescommunicatie & duale communicatie	continu												
Website architectenpensioen.nl/werkgevers inclusief kennisdossier over de vernieuwde regeling	continu												
Digitale nieuwsbrief		X			X				X			X	
Helpdesk	continu												

2027 overgang												
Kanalen en middelen deelnemers	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie	continu											
Website: architectenpensioen.nl	continu											
MijnArchitectenpensioen	continu											
Digitale nieuwsbrieven		X				X			X			X
Sociale media: LinkedIn		X				X			X			X
Pensioenadministratie	continu											
Definitief transitieoverzicht			X									

Kanalen werkgevers en middelen	Ja n	Feb	Mr t	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok t	No v	Dec
Procescommunicatie	continu											
Website architectenpensioen.nl/werkgevers inclusief kennisdossier over de vernieuwde regeling	continu											
Digitale nieuwsbrief		X			X				X			X
Helpdesk	continu											

Hoofdstuk 6. Onderbouwing van de keuzes

De overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel, en dus ook naar onze vernieuwde regeling, brengt verandering. Verandering stuit vaak op weerstand en hierdoor kan onrust ontstaan. Zeker als nog niet direct duidelijk is en wordt wat de verandering precies inhoudt. Om deelnemers en werkgevers houvast en inzicht te bieden is proactief en relevant communiceren een belangrijke sleutel. We nemen hen daarom goed en zorgvuldig mee in het proces en informeren hen, daar waar mogelijk inhoudelijk, om individueel inzicht te geven. In dit hoofdstuk onderbouwen we de keuzes die we in dit plan maken.

6.1 Onderbouwing van de keuzes voor deelnemers

6.1.1. Keuze doelgroepen

We benoemen doelgroepen langs verschillende assen. Zo maken we onderscheid in doelgroepen op basis van status en leeftijd, maar ook op basis van impact vanuit regelingen en bijzondere omstandigheden. We vinden het belangrijk dat vooral die laatste twee groepen niet opgaan in het grotere geheel. Door ze apart te benoemen, krijgen ze de aandacht die ze verdienen, en zorgen we ook bij die groepen voor houvast en inzicht.

Vanuit deze achtergrond hebben we de volgende keuzes gemaakt in de benadering naar de deelnemers:

- We kiezen voor een hoofdsegmentatie op basis van status. Dit is het belangrijkste onderscheidende kenmerk: de impact van de vernieuwde regeling is voor actieven anders dan voor bijvoorbeeld gepensioneerden. Daarnaast is status in onze administratie verankerd en kunnen we daarop eenvoudig segmenteren in de communicatie.
- Deelnemers kunnen in meerdere doelgroepen vallen. Bijvoorbeeld als deelnemer en ook als ex-partner van een deelnemer. Het zou optimaal zijn om hiervan een aparte doelgroep te maken en deze gecombineerde informatie te bieden. Dit weegt echter niet op tegen de extra kosten en inspanningen die we hiervoor moeten leveren. Daarbij lopen de huidige communicatiestromen ook apart. Door ze op korte termijn samen te voegen, lopen we risico op fouten. Dat willen we in een periode van transitie voorkomen. Daarom kiezen we ervoor om de huidige communicatiestromen per doelgroep aan te houden.
- We kijken ook naar leeftijdscategorieën, met daarin de mate van kennis, houding en gedrag rondom pensioen en de vernieuwde regeling. Uit onderzoek weten we dat de impact van de vernieuwde regeling verschilt per leeftijdsgroep. Naast een hoofdsegmentatie op status kijken we daarom ook naar de informatiebehoefte op basis van leeftijdscategorieën. Jongere deelnemers hebben immers andere behoeften en interesses dan oudere deelnemers. Voor zover mogelijk nemen we deze aspecten ook mee in de communicatie-activiteiten en boodschappen. We onderscheiden daarbij 4 leeftijdscategorieën: tot en met 37 jaar, 38 tot en met 55 jaar, 56 tot en met 66 jaar en 67 jaar en ouder. De deelnemers binnen deze leeftijdscategorieën hebben duidelijke pensioenbehoeftes die aanleiding geven tot activatie van gedrag door middel van communicatie.

- Er is onderscheid gemaakt vanuit de inhoud van de regeling en de impact op de diverse doelgroepen. De specifieke situatie van een deelnemer vanuit de huidige regeling vraagt om specifieke boodschappen bij de transitie van hoe het was naar wat het gaat worden.
- We hebben bijzondere doelgroepen geselecteerd die net wat meer aandacht behoeven. Bijvoorbeeld deelnemers zonder digitale vaardigheden. We willen alle deelnemers in staat stellen om kennis over de vernieuwde regeling op te doen, en daar horen deze deelnemers ook bij. Of deelnemers die compensatie mislopen doordat zij net voor 1 januari 2027 uit dienst gaan. We vinden het belangrijk dat alle actieven hier op tijd op worden gewezen, zodat ze daar mogelijk nog actie op kunnen ondernemen door bijvoorbeeld later uit dienst te gaan als dat kan.
- Er is onderscheid gemaakt op basis van life-events, om passende informatie te kunnen geven over de vernieuwde regeling. Bijvoorbeeld als deelnemers gedurende de laatste 6 maanden voor de overgangdatum met pensioen gaan.
- We kunnen de communicatieboodschappen niet 1-op-1 doorvertalen naar de doelgroepen, kanalen en middelen. Dat heeft onder andere te maken met mogelijkheden in onze administratie en systemen. Zo kunnen we bijvoorbeeld niet overal onderscheid maken op basis van leeftijdscategorie of status. Daar waar het wel kan, doen we dat uiteraard wel.

6.1.2. Keuze kanalen

Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus heeft al de beschikking over, bij deelnemers bekende, vertrouwde en door hen goed beoordeelde, on- en offline communicatiekanalen. Met deze kanalen kunnen wij vrijwel iedere deelnemer bereiken²⁰. Ook houden wij hier waar mogelijk rekening met het voorkeurskanaal van een deelnemer. De deelnemers vinden op onze website een kennisdossier met daarin de meest recente informatie over de nieuwe regels. Ook kunnen ze met hun vragen terecht bij het klantcontactcentrum. Zodra het transitiemoment in zicht is, volgen de voorlopige en definitieve transitieoverzichten. Voor online deelnemers via MijnArchitectenpensioen, en voor offline deelnemers per post.

6.1.3. Keuze doelstellingen

We willen deelnemers laten weten welke stappen benodigd zijn om tot een vernieuwde regeling voor Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus te komen, zodat zij houvast hebben aan dit proces. Ook heeft onze communicatie tot doel hen inzicht te geven in hoe de vernieuwde regeling er op hoofdlijnen uit zal zien en dat deelnemers uiteindelijk weten wat deze vernieuwde regeling voor hen persoonlijk betekent. De gekozen doelstellingen rond de pijlers kennis, houding en gedrag, zoals opgenomen in hoofdstuk 4, passen bij de communicatiestrategie (zie hoofdstuk 2). Om tot een realistische inschatting te komen is een o-meting uitgevoerd in het eerste kwartaal van 2025..

6.1.4. Keuze kernboodschappen

²⁰ Mocht er op basis van de voortgang van de transitiecommunicatie en de beschreven doelstellingen aanleiding zijn tot de inzet van additionele kanalen en/of middelen dan worden die waar nodig toegevoegd aan dit plan.

De kernboodschappen zijn geschreven aan de hand van de eerder in hoofdstuk 2 genoemde uitgangspunten voor onze communicatie en de concrete impact van de vernieuwde regeling op de verschillende doelgroepen. Hierbij staat een gefaseerde aanpak centraal: we vertellen meer zodra we meer weten. De opbouw in hoofdstuk is daarom ook van generiek naar specifiek en van reactief naar proactief.

6.2 Onderbouwing van de keuzes voor werkgevers

We hebben ervoor gekozen om werkgevers een plek te geven in dit plan. We zien de werkgever hier met name als een aparte doelgroep met een eigen informatiebehoefte ten opzichte van onze vernieuwde regeling. Die behoefte is vooral gelieerd aan de administratie die de (overgang op de) vernieuwde regeling met zich meebrengt. Degenen die meer willen weten over de vernieuwde regeling ondersteunen we door middel van inhoudelijke communicatie.

6.2.1. Keuze kanalen

Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus heeft voor de communicatie naar werkgevers eveneens de beschikking over online en offline communicatiekanalen. Deze kanalen zijn grotendeels bekend bij hen en worden goed beoordeeld. Vooralsnog zullen wij geen extra kanalen en middelen inzetten voor de communicatie over onze vernieuwde regeling.

6.2.2. Keuze doelstellingen

De doelstellingen voor werkgevers zijn erop gericht om houvast en inzicht te creëren bij zowel werkgevers als deelnemers. We zorgen voor kennis en ondersteuning, waardoor men de wijzigingen begrijpt (en kan uitleggen). Hierdoor weten werkgevers vooraf waar ze aan toe zijn. Door de gestelde doelstellingen toetsen we of werkgevers dit zo ervaren in kennis, houding en gedrag.

6.2.3. Keuze kernboodschappen werkgevers

De eerder besproken specifieke informatiebehoefte van werkgevers zijn de aanleiding voor het opnemen van kernboodschappen voor deze doelgroep.

6.3 Planning

In onze planning is rekening gehouden met wettelijk verplichte communicatiemomenten en met de opbouw van generieke procesinformatie naar individuele communicatie zoals beschreven in hoofdstuk 2. Bovendien is de planning vastgesteld op basis van de informatie die er nu is. De planning zoals die er nu ligt is afhankelijk van het akkoord vanuit DNB op onze inwaarmelding en checks op de uitvoeringssystemen vanuit de uitvoeringsorganisatie APG.

Hoofdstuk 7. Evaluatie

Het doel van onze communicatie over de transitie naar de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus is het bieden van houvast en inzicht aan deelnemers en werkgevers. Om te weten te komen of we hierin ook daadwerkelijk slagen, hebben we verschillende kwantitatieve doelstellingen geformuleerd. In de periode voor en na onze overstap op de vernieuwde regeling voeren we hiervoor metingen uit. We analyseren de uitkomsten van deze metingen en sturen waar nodig bij in onze communicatie.

7.1 Deelnemers

Onze deelnemerscommunicatie over de overgang naar de vernieuwde regeling evalueren wij als volgt:

7.1.1 Klanttevredenheidsonderzoek (rKTO)

Met dit onderzoek achterhalen wij de algehele tevredenheid onder deelnemers over Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. De rapportages van het rKTO geven onder meer inzicht in:

- De beoordeling van de fondswaarden van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus onder deelnemers;
- De tevredenheid over de communicatie van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus;
- Oordeel over en behoefte aan algemene of specifieke communicatie met of vanuit ons;
- De gewenste rol van de werkgevers rond het delen van pensioeninformatie.

In dit onderzoek krijgt ook onze communicatie over de overgang naar onze vernieuwde regeling een plek. Zoals in hoofdstuk 4 reeds is opgemerkt, is een o-meting in het eerste kwartaal van 2025 uitgevoerd. Hiervoor zijn onderzoeksvragen opgesteld die gerelateerd zijn aan de doelstellingen zoals we die hebben geformuleerd eerder in dit plan. Na de eerste meting volgen nog metingen die inzichten moeten geven over de doelmatigheid van onze transitiecommunicatie. Hier is een proces voor opgesteld van meten, analyseren en het benoemen van vervolgstappen.

7.1.2. Validatieonderzoek (pre-tests)

Het doel van validatieonderzoek is om het onderwerp van de boodschap zo goed mogelijk te laten aansluiten op de beoogde doelgroepen – in termen van begrijpelijkheid, kennisoverdracht, houding en gedrag. Pre-tests bieden nuttig inzicht in hoe een boodschap wordt waargenomen en waar optimalisaties nodig zijn om de beste resultaten te behalen. We zetten deze onderzoeken in bij de ontwikkeling van de voorlopige en definitieve transitieoverzichten. Het gaat zowel om digitale als papieren transitieoverzichten die individueel worden voorgelegd.

7.1.3. Pensioenadministratie

We monitoren ook de bij onze administratie binnengekomen vragen en opmerkingen²¹. Op basis hiervan bepalen we of en in hoeverre onze communicatie bijgestuurd dient te worden.

7.1.4 Digitale KPI's

Pensioenfondsvoor de Architectenbureaus heeft een publiek toegankelijke website. Wij wijzen (een deel van de) deelnemers door middel van het versturen van nieuwsbrieven, social media en online alerts op informatie op deze site. Zij kunnen ook hun persoonlijke situatie inzien op MijnArchitectenpensioen, de beveiligde omgeving van de website.

De statistieken van zowel de nieuwsbrieven als de website (inclusief online vragenlijst) worden gemonitord. Zo weten we niet alleen welke nieuwsbrief in veel verkeer naar de website heeft geresulteerd, maar ook welke informatie in bijvoorbeeld de online kennisbank wel en niet (goed) is gelezen. En of deelnemers (daarna) hun persoonlijke situatie hebben bekeken. Op basis van deze data kan onze communicatie geoptimaliseerd worden.

7.1.5 Sentiment

We monitoren eveneens het sentiment over de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel. In brede zin wordt dit gemonitord in de eerdergenoemde Pensioenbarometer van APG.

Ook vindt er maandelijks een 'feedbackloop' plaats. Hier worden klantsignalen, voornamelijk ingebracht door het eerder besproken Pensioenadministratie, over onze dienstverlening besproken. Op basis van gemeten sentiment en binnengekomen opmerkingen en signalen kunnen onze communicatie en dienstverlening aangepast worden.

7.2 Werkgevers

Voor de werkgevers zetten wij de volgende hulpmiddelen in voor de effectmeting en evaluatie:

- Via een relationele meting (rKTO) worden de genoemde doelen op kennis, houding en gedrag gemeten, geanalyseerd en vervolgstappen benoemd.
- Webstatistieken werkgeverspagina (traffic, bezoekduur) en e-mails (nieuwsbrieven en mailings).

7.3 Planning

De onderstaande onderzoekplanning wordt aangehouden. We maken hierbij een onderscheid tussen de relationele meting en de aanvullende monitoring.

7.3.1. Deelnemers

Doelstelling	Onderzoeksinstrument	Planning van het onderzoek
--------------	----------------------	----------------------------

²¹ Klachten worden behandeld volgens de bepalingen die opgenomen zijn in ons Reglement Klachtenprocedure. Eventueel binnengekomen klachten kunnen ook aanleiding zijn voor het bijsturen van onze communicatie.

<p>K1: 70% van de deelnemers weet op hoofdlijnen (o.a. gezamenlijke buffer om risico's te delen, pensioen beweegt mee met de economie, pensioenpot, AOW blijft gelijk, pensioen kan elk jaar veranderen) wat er gaat veranderen met betrekking tot de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.</p> <p>K2: 65% van de deelnemers weet dat Pensioenfonds voor de Architectenbureaus een gezamenlijke buffer aanhoudt om de pensioenuitkering zo stabiel mogelijk te houden.</p>	<p>Relationeel klanttevredenheidsonderzoek</p>	<p>0-meting in Q1 2025</p> <p>1 maand na verzending voorlopig transitieoverzicht</p> <p>1 maand na verzending definitief transitieoverzicht</p>
<p>K3: 35% van de deelnemers weet wat de overgang naar de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus voor hen persoonlijk betekent.</p>	<p>Relationeel klanttevredenheidsonderzoek</p>	<p>0-meting in Q1 2025</p> <p>1 maand na verzending voorlopig transitieoverzicht</p> <p>1 maand na verzending definitief transitieoverzicht</p>
<p>H1: 55% van de deelnemers is tevreden over de informatie die zij ontvangen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus over de vernieuwde regeling;</p> <p>H2: 50% van de deelnemers heeft er vertrouwen in dat Pensioenfonds voor de Architectenbureaus de vernieuwde regeling goed uitvoert.</p>	<p>Relationeel klanttevredenheidsonderzoek</p>	<p>0-meting in Q1 2025</p> <p>1 maand na verzending voorlopig transitieoverzicht</p> <p>1 maand na verzending definitief transitieoverzicht</p>
<p>G1: 12.000 (cumulatief) aantal bezoeken aan het kennisdossier op de website van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus;</p>	<p>Statistieken architectenpensioen.nl en MijnArchitectenpensioen</p>	<p>continu</p>
<p>G2: 12% van de deelnemers bekijkt het transitieoverzicht via MijnArchitectenpensioen.</p>	<p>Statistieken MijnArchitectenpensioen</p>	<p>2026 2027</p>

De kennisdoelstelling 70% van de deelnemers weet op hoofdlijnen wat er gaat veranderen met de betrekking tot de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus wordt gemeten aan de hand van een kennisperceptie stelling. Deelnemers maken zelf een inschatting van hun kennis. Daarnaast wordt de daadwerkelijke kennis getoetst aan de hand van 11 'waar / niet waar stellingen' over o.a. gezamenlijke buffer om risico's te delen, pensioen beweegt mee met de economie, pensioenpot. AOW blijft gelijk, pensioen kan elk jaar veranderen. Met deze

meetmethode wordt duidelijk op welke kennisaspecten de kennis (relatief) laag is en op welke onderdelen van de nieuwe pensioenregeling meer communicatie nodig is, om het kennisniveau op peil te brengen. Aanvullende monitoring op de beleving van de deelnemers in aanloop naar, tijdens en na afloop van de transitie vindt tevens plaats middels de onderstaande bronnen:

Aanvullende bron	Monitoring
Feedbackloop	maandelijks
Monitoring Pensioenadministratie	continu
Open- en clickrates e-mailings, nieuwsbrieven	na iedere verzending
Statistieken architectenpensioen.nl en MijnArchitectenpensioen	continu

7.3.2. Werkgevers

Net als bij deelnemers wordt bij werkgevers een set aan meetinstrumenten ingezet om de kennis, houding en gedragsdoelstellingen te meten.

Doelstelling	Onderzoeksinstrument	Planning
WK1: 55% van de werkgevers weet waar ze informatie over de vernieuwde regeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus kunnen vinden.	Relationeel klanttevredenheidsonderzoek	0-meting in Q1 2025 1 maand na verzending voorlopig transitieoverzicht 1 maand na verzending definitief transitieoverzicht
WH1: 50% van de werkgevers is tevreden over de informatie die zij ontvangen van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus over de vernieuwde regeling.	Relationeel klanttevredenheidsonderzoek	0-meting in Q1 2025 1 maand na verzending voorlopig transitieoverzicht 1 maand na verzending definitief transitieoverzicht
WG1: 600 (cumulatief) aantal bezoeken aan het kennisdossier op de website van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.	Statistieken architectenpensioen.nl	continu

Aanvullende monitoring op de beleving van de werkgevers vindt tevens plaats middels de onderstaande bronnen:

Aanvullende bron	Monitoring
------------------	------------

Monitoring Helpdesk	continu
Open- en clickrates e-mailings, nieuwsbrieven	na iedere verzending
Statistieken architectenpensioen.nl	continu

7.4 Bijsturen communicatie

Als uit de effectmetingen blijkt dat we achterlopen op doelstelling(en), dan kunnen we in communicatie bijsturen. Voorbeelden van bijsturen: de teksten in het kennisdossier aanpassen, een (digitale) mailing en/of brief sturen, een post plaatsen op social media, een bericht bijsluiten in de procescommunicatie. De aanpak, het middel en de boodschap zijn afhankelijk van de feedback uit het onderzoek en de doelstelling(en) waar we op achterblijven.

Hoofdstuk 8. Kwaliteit van data, zorgplicht en risico's

Om de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling zo goed mogelijk te kunnen maken, is het van groot belang voldoende zekerheid te hebben over de gegevens in de deelnemers- en pensioenadministratie. Zeker omdat we gaan invaren, hebben we een grote verantwoordelijkheid en lopen we het risico dat aanspraken van deelnemers niet goed worden omgezet naar hun pensioenpot. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we ervoor zorgen dat de kwaliteit van onze data geborgd is, hoe we omgaan met risico's en welke beheersmaatregelen we nemen.

8.1 Kwaliteit van de data

Om er zeker van te zijn dat de deelnemers- en pensioenadministratie op orde is, ondernemen wij de volgende acties:

1. Wij vullen de deelnemersadministratie aan

Om de deelnemersadministratie aan te vullen, activeren we deelnemers in de nieuwsbrieven, op de website, middels een lay-over bij inlog in MijnArchitectenpensioen en mogelijk met een speciale e-mailing om de eigen persoonsgegevens te controleren en zo nodig aan te passen en/of aan te vullen in MijnArchitectenpensioen. We vragen hen hierin bijvoorbeeld om te controleren of hun partner goed is aangemeld. Daarnaast checken we aan het eind van gesprekken of de contactgegevens nog in orde zijn.

Voor deelnemers die onvindbaar zijn, stellen we een informatiepakket over de transitie samen voor op het moment dat zij zich bij ons melden.

2. Wij voldoen aan het kader datakwaliteit PF en hebben daarvoor de volgende stappen ondernomen:

- We hebben een datakwaliteitsbeleid opgesteld.
- We hebben bepaald welke data-elementen kritisch zijn en daarbij is de impact op de invarberekening in kaart gebracht.
- We hebben de mate van risicobereidheid bepaald die we accepteren in de gegevens. Alle geconstateerde fouten worden hersteld. Bij een bepaalde grens (maximaal toegestane afwijking) wordt door middel van een risicogerichte steekproef van de Pensioenfonds voor de Architectenbureaus populatie nagegaan of de fout zich voordoet bij anderen.
- Door middel van Data Quality Rules, waarop onze externe accountant meekijkt, data analyses, generieke analyses, algemene en specifieke deelwaarnemingen hebben we onze deelnemergegevens en datakwaliteit beoordeeld.
- Wij sluiten aan bij het opgestelde Normenkader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie.

3. Wij zorgen voor correcte informatie

We zorgen voor een hoog niveau van interne beheersing in de bedrijfsprocessen vóór, tijdens en na transitie. Dat doen wij door vanuit een risicogerichte benadering

beheersingsmaatregelen in te richten op al onze processen, ook op de processen die verband houden met de kwaliteit van de informatieverstrekking aan onze deelnemers voor, tijdens en na overgang naar de vernieuwde regeling. Voor een uitgebreidere beschrijving van de wijze waarop het risicomanagement is ingericht verwijzen wij naar het implementatieplan van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, waar dit communicatieplan onderdeel van uitmaakt.

De beheersing bevat ook communicatie die intern wordt beoordeeld door pensioenuitvoering en juristen, en wordt (jaarlijks) getoetst door de externe accountant van onze pensioenuitvoeringsorganisatie APG. Dit mondt uit in een COS 3000A en ISAE3402 type 2 rapportage of wordt door middel van Interne Beheersmaatregelen beoordeeld. Deze kan in overleg met de externe accountant van APG beschikbaar worden gesteld, waardoor inzage wordt verkregen in de effectiviteit van de beheersingsdoelstellingen en -maatregelen.

Daar waar **tijdens** de transitie (aanvullend en specifiek voor de transitie) informatie aan onze deelnemers verstrekt wordt, zoals de vergelijking voor de deelnemers van de oude situatie met de nieuwe, zullen ook hiervoor adequate beheersingsmaatregelen ingeregeld worden. Zo geven we deelnemers op het voorlopige transitieoverzicht mee dat we werken met een peildatum van 1 januari 2026. Dit betekent dat zij er mee bekend zijn dat wijzigingen die daarna plaatsvinden in de persoonlijke situatie van een deelnemer niet worden meegenomen in het overzicht dat ze in het najaar van 2026 ontvangen. Ook dit is momenteel nog in ontwikkeling.

4. Als er correcties op de communicatie nodig zijn, dan beoordelen wij de situatie

Afhankelijk daarvan en afhankelijk van de impact op de doelgroep kijken we welke middelen we inzetten en welke bijbehorende boodschappen we communiceren.

Gedurende de transitie zal in de uitwerking van de aangepaste processen en systemen een nieuw raamwerk van interne beheersing voor de situatie **na** transitie ingeregeld worden, dat voldoet aan de gebruikelijke standaarden op dit gebied. En wel zodanig dat ook na de transitie een situatie ontstaat van een hoog niveau van interne beheersing gericht op een blijvend goede kwaliteit van data en administratie en correcte informatie aan onze deelnemers. Dit is momenteel nog in ontwikkeling. Ook hiervoor geldt dat het communicatieplan als een levend document wordt beschouwd en wij in een later stadium (indien gewenst/nodig) een uitgebreidere toelichting hierop kunnen verstrekken.

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste interne beheersmaatregelen die nu al zijn geïntegreerd in de bedrijfsprocessen en waarvoor jaarlijks gerapporteerd wordt door middel van een COS3000A rapportage:

- Voor de communicatie met deelnemers en werkgevers wordt bewaakt dat deze conform de overeengekomen richtlijnen plaatsvindt.
- Fondsbediening autoriseert op basis van de accorderingscriteria, voorafgaand aan het moment van aansturing en bij wijzigingen gedurende de UPO-campagne, het aan de relevante wet- en regelgeving en wensen van het fonds getoetste productontwerp en

zorgvuldig geïmplementeerd door middel van adequate change management procedures.

- Voor verzending van de automatisch aangemaakte UPO's wordt door middel van risicogerichte deelwaarnemingen de juistheid gecontroleerd.
- Voor de volledigheid, juistheid en tijdigheid van de aanlevering gegevens aan Stichting Pensioen Register vindt elk kwartaal een controle plaats.
- Er vindt een controle plaats op de juistheid van de automatisch gegenereerde brieven, zoals startbrieven, stopbrieven, einde relatiebrieven, informatiebrieven bij scheiding en de bevestigingsbrieven bij vereveningen.
- Er vindt een controle plaats of het resultaat van de verwerking van in- of uitdiensttreding in het pensioenadministratiesysteem automatisch leidt tot het aanbieden van start- of stopbrieven in de printstraat.

Verder voert APG jaarlijks een ICT beveiligingsassessment uit waarover aan Logius wordt gerapporteerd. Hieronder valt onder andere de toegang tot MijnArchitectenpensioen waarvoor middels geautomatiseerde controles kan worden gegarandeerd dat de toegang uitsluitend verloopt via DigiD en eIDAS.

Vanuit fondsbediening vindt controle plaats op/controleert men op:

- Juistheid van gebruikte parameters en inputgegevens voor de premie- en indexatienotitie.
- Juistheid van berekening van premies en toeslagpercentages.
- Juistheid van premie- en toeslagnotitie op basis van definitieve uitkomsten van de berekeningen.
- Of de koopsomfactoren juist zijn berekend op basis van de geldende waarderinggrondslagen.
- De juistheid en volledigheid van de aangeleverde gegevens voor het jaarwerk vaststelling van de juistheid van de beginstand en eindstand Voorziening Pensioenverplichting.
- De juistheid en volledigheid van de nieuwsbrief.
- De verwerking in fondsdocumenten van de door het bestuur goedgekeurde tekstwijzigingen.
- De berekening en de uitvoering van de overdrachtswaarde en/of het verzekerings-technisch nadeel.
- De vrijwillige aansluiting/overdracht en of deze juridisch is toegestaan, juist is uitgevoerd en verwerkt in de getekende overeenkomst.
- Juiste vaststelling van de definitieve VTN/overdrachtswaarde.
- De juiste conversie van de aanspraken uit de inkomende collectieve waardeoverdracht naar aanspraken in de eigen pensioenregeling.

- Juistheid van de vaststelling van de modelwijzigingen.
- De juiste toepassing van de inputgegevens voor berekeningen.
- De juistheid en volledigheid van de verplichtingen en/of het vermogen.
- De voorziening en de juiste berekening van de (beleids)dekkingsgraad.
- Of het Vereist Eigen Vermogen juist is berekend.

Voor de volledige informatie over de borging van de datakwaliteit verwijzen we naar het implementatieplan van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Daarnaast voldoen we aan de AVG-regels (Algemene verordening gegevensbescherming), wat betekent dat we op een juiste manier omgaan met (de verwerking van) persoonsgegevens.

8.1.1 Beheersing

De houders van de risicobeheerfunctie en de interne auditfunctie van het fonds zijn betrokken bij (zowel het implementatieplan als) het communicatieplan. Vanwege hun rol bij de identificatie en beheersing van risico's en de beoordeling van procedures om de beheerste en integere bedrijfsvoering te borgen. De eerste lijn van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus identificeert de risico's en bepaalt de beheersing vanuit Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. De tweede en derde lijn gaan na of de eerste lijn voldoet aan het risicomanagementbeleid van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.

8.2 Zorgplicht

We houden bij het communiceren met deelnemers over (de transitie naar) de nieuwe pensioenregeling rekening met de aangescherpte wettelijke zorgplichtvoorschriften rondom communicatie. Dit betekent onder meer dat we aandacht hebben voor de nieuwe open normen ten aanzien van keuzebegeleiding en klachtenafhandeling. In relatie tot de transitie betekent dit het volgende.

8.2.1 Keuzebegeleiding

Om deelnemers adequaat te begeleiden tijdens de transitie, analyseren we de impact van de transitie voor deelnemers. Op basis hiervan worden subdoelgroepen onder deelnemers geïdentificeerd die tijdens de transitie specifieke begeleiding nodig (kunnen) hebben. Dit zijn in elk geval deelnemers die tijdens de transitie te maken krijgen met keuzes rondom 'life events'. Een voorbeeld is een deelnemer die voorafgaand aan de transitie (in het nFTK) zich oriënteert over met pensioen gaan na de transitie (in de regeling volgens de Wtp). Voor deelnemers die tijdens transitie te maken krijgen met een keuze rondom een life-event herijken we de klantreizen. We doen dit specifiek in relatie tot de begeleiding en het bieden van handelingsperspectief bij keuzes die voortvloeien uit het life-event. Hierbij wordt de informatieverstrekking aangepast én wordt bekeken in hoeverre de keuzeomgeving moet worden gewijzigd, bijvoorbeeld door het creëren van een extra mogelijkheid tot aanpassen van gemaakte keuzes.

Dit is een iteratief proces en zal tijdens de periode van transitie mogelijk leiden tot aanpassingen van het wettelijk communicatieplan. Als de impact van de wijzigingen in de pensioenregeling

duidelijk is, het pensioenreglement volledig inzichtelijk is en bekend is wat eventuele compensatie is, wordt het wettelijk communicatieplan daarop aangepast. Pas dan kan namelijk goed worden vastgesteld of er (nieuwe) subdoelgroepen zijn die extra begeleiding nodig hebben. Op basis hiervan worden eventuele risico's voor een adequate invulling van de open norm keuzebegeleiding gemitigeerd en klantreizen tijdens transitie herijkt. Belangrijk uitgangspunt is overigens dat we in deze situatie alleen begeleiden door het bieden van handelingsperspectief en géén persoonlijk advies geven over wat voor een deelnemer de best passende keuze is (we geven dus geen advies aan de deelnemer over bijvoorbeeld net voor transitie in plaats van net na transitie met pensioen gaan).

8.2.2 Klachtenafhandeling

De transitie naar de vernieuwde pensioenregeling kan leiden tot vragen en klachten van deelnemers. Het is van belang dat deze adequaat en naar tevredenheid (in elk geval over de behandeling) van deelnemers worden beantwoord en behandeld. Dit vraagt binnen de totale vragen- en klachtenbehandeling om algemene informatie over het proces en het handelingsperspectief van de deelnemer daarin. Ook vraagt het om persoonlijk contact en persoonlijke informatie ter beantwoording en begeleiding van de deelnemer waar dat nodig is. Het doel is om binnen de gestelde doorlooptijd door een adequaat proces en duidelijke communicatie daarover steeds de vragen en klachten van deelnemers te behandelen én dit doorlopend te verbeteren waar dit nodig is. Onze uitgangspunten hierbij zijn:

- Toegankelijkheid van het fonds en het proces van afhandeling van vragen en klachten voor elke deelnemer;
- Duidelijkheid over c.q. oog voor het expliciet benoemen van de mogelijkheid om vragen en klachten aan ons duidelijk te maken en hoe dit kan;
- Doorlooptijd van behandeling binnen de termijnen die hieraan worden gesteld;
- Op basis van vragen en klachten van deelnemers verbeteren we doorlopend de processen en de informatievoorziening waaronder de transitieklantreizen en de klachtenafhandeling. Lerend vermogen om doorlopend de behandeling en de communicatie erover te verbeteren waar dat nodig is.

Voor een deelnemer moet het duidelijk zijn dat het mogelijk is om contact met ons op te nemen en dat het mogelijk is een klacht in te dienen. In de communicatie worden contactgegevens opgenomen en wordt waar nodig verwezen naar de klachtenprocedure op de website. Daarin staat onder meer hoe iemand een klacht kan indienen.

8.3 Risicoanalyse

Momenteel werken we met onze uitvoerder APG samen met betrokken partijen, zoals DNB en AFM, hard om alle deadlines te halen voor de transitie naar het vernieuwde pensioenstelsel. APG monitort hierbij continu de voortgang en treft maatregelen om eventuele risico's te beperken. Als onderdeel hiervan bereidt APG zich op het gebied van communicatie goed voor op 'wat als'-scenario's. Dit zijn scenario's die kunnen optreden doordat er binnen APG, bij één van de fondsen waarvoor APG werkt, toezichthouders of in het publieke domein iets onverwachts gebeurt dat impact kan hebben op de reputatie van Pensioenfondsen voor de Architectenbureaus. Per scenario

stellen we beheersmaatregelen op voor hoe hiermee om te gaan. Een van die risico's is een onjuiste doelgroep of een onjuiste boodschap. Daarom checken we bij de ontwikkeling van de communicatiemiddelen nog een keer of we de juiste doelgroepen hebben, en of de boodschap daar (nog) goed bij past.

8.4 Als de transitie anders loopt dan verwacht

Bij het opstellen van dit plan zijn wij uitgegaan van een verwacht verloop van de transitie. Mogelijk lopen zaken anders dan verwacht. Bijvoorbeeld als er problemen ontstaan bij de uitvoering door onvoldoende capaciteit, of als plannings uitlopen. Ook van buitenaf kunnen er ontwikkelingen zijn die de doelstellingen raken. Denk aan grote economische tegenslagen, veranderende wetgeving door een nieuwe regering na verkiezingen of negatieve media-aandacht. Dit heeft gevolgen voor de communicatie en het communicatieplan. We hebben de risico's die daaruit kunnen voortvloeien in kaart gebracht. Er is nagedacht over maatregelen die genomen kunnen worden op het moment dat ongewenste situaties zich kunnen voordoen. Dit is opgenomen in het implementatieplan en de Eigen Risico Beoordeling (ERB). Ook verwijzen wij naar beleid dat er is voor (crisis)communicatie.