

HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

AANBOD PENSIOENREGELINGEN PNO MEDIA

Meet Up 23 mei 2023



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Routekaart naar nieuwe regeling*

- 2019 Pensioenakkoord
- 2022 Behandeling Wet toekomst pensioenen (Wtp). In Tweede Kamer aangenomen (december 2022)
- 2023 Behandeling in de Eerste Kamer, naar verwachting **30 mei: plenaire behandeling en stemming**
- 1 juli 2023 Verwachte ingangsdatum Wtp
- Q 1, 2024 Transitieplannen gereed met alle afspraken (streefdatum PNO Media)
1 januari 2025 (wettelijk)
- 1 januari 2026 Overstap (streefdatum PNO Media)
1 januari 2027 (wettelijk)

**Stand van zaken per 22 mei 2023*

Het nieuwe pensioenstelsel | besluitvorming wisselwerking en rolverdeling

Sociale partners	Fondsbestuur
Contract: Solidaire of Flexibele Premiereregeling	Productaanbod regelingen
Premie en ambitie	Onderzoek onder deelnemers, berekeningen, vaststellen risicohouding Beleggingsbeleid en life cycles
Keuzes binnen regeling	Aanbod opties, Wegwijzers
Doelen solidariteitsreserve (bij SPR)	Onderzoek effectiviteit en efficiency doelen Vul- en verdeelregels SR
Verzoek tot invaren opgebouwde rechten (evenwichtigheid)	Beoordeling evenwichtigheid en uitvoering
Financieringswijze compensatie	Beoordeling en berekeningen
Opstellen transitieplannen	Format (template) Beoordeling, besluit opdrachtaanvaarding Implementatieplan Communicatieplan

Gezamenlijk wat kan (Meet Ups), per tafel en per werkgever waar nodig.

Per sociale tafel is een bestuurder als aanspreekpunt aangewezen (bijgestaan door bestuursadvisering en relatiebeheer)

Dit zijn vanaf maart 2023:

- Publieke omroepen: Lucas Goes, José Claus
- ICK: André Snellen
- Film en Bioscopen: André Snellen
- Pensioenraad: Erik Hulshof
- Ondernemingen eigen regeling: José Claus

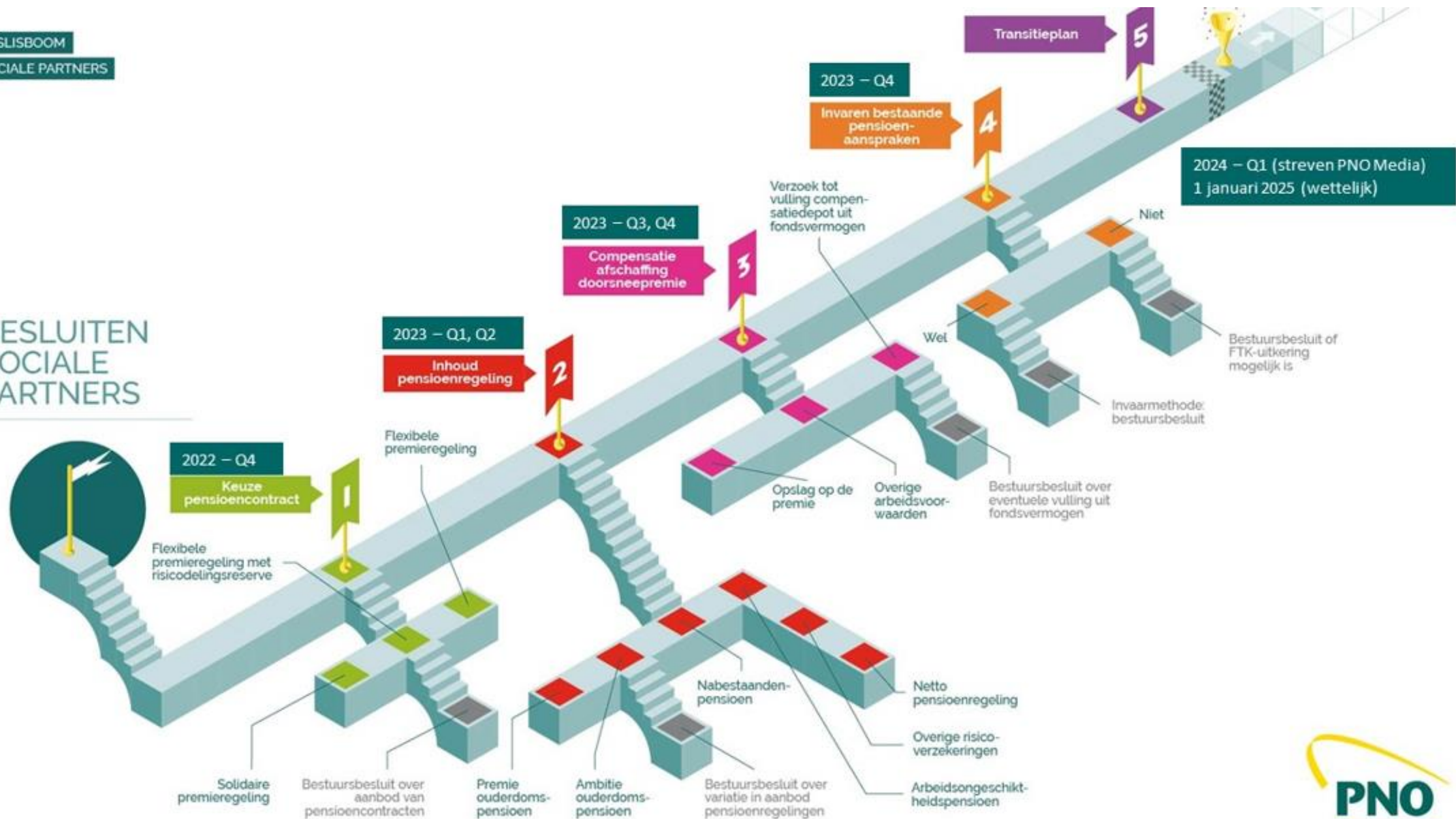
Onderwerpen tot nu toe (2022 & 2023)

- Algemene introductie op nieuwe pensioenstelsel (ook voor alle aangesloten werkgevers)
- Overeenkomsten en verschillen tussen solidaire en flexibele premieregeling, inclusief globaal beoogd productaanbod PNO Media
- Introductie life cycle beleggen, verband tussen premie & ambitie
- Afschaffen systematiek doorsneepremie en compensatievraagstuk
- TransitieFTK
- Pensioencontracten en –uitkomsten (per sociale tafel)
- Mogelijke doelen voor solidariteitsreserve
- Resultaten risicobereidheidsonderzoek onder deelnemers
- Intentieverklaring invaren (sociale partners per brief)

Vooruitblik

- **Meet Up:** Terugkoppeling vervolgonderzoek meest efficiënte combinatie van vul- en verdeelregels **doelen solidariteitsreserve**. PNO Media-voorstel voor doel(en) gebaseerd op grootste gemene deler wensen sociale partners
- **Q3 & Q4:**
Berekeningen, Invaren en Compensatievraagstuk
Besluitvorming alle onderdelen van de regelingen o.a. premiehoogte en ambitie, invulling transitieplannen (PNO levert format, sociale partners vullen in)
- **Q1: 2024 Transitieplannen gereed**

BESLUITEN
SOCIALE
PARTNERS



Het nieuwe pensioenstelsel | Aanbod pensioenregelingen



Aanbod
pensioenregelingen
PNO Media

Agenda

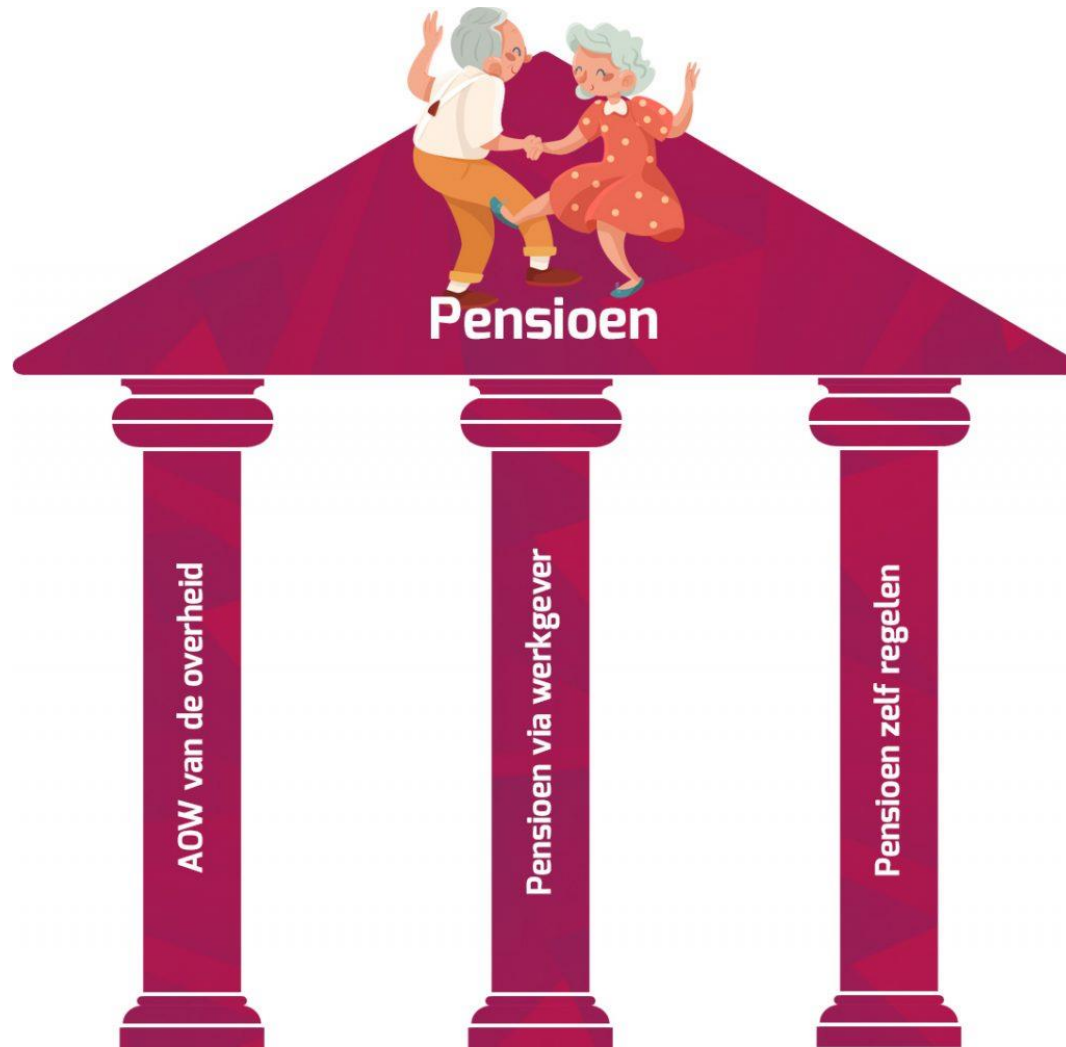
- Inleiding
- Soorten pensioenregelingen in het nieuwe stelsel
 - Overeenkomsten en verschillen
- Invulling van de regelingen: mogelijke keuzes
 - Pensioen inleg
 - Verzekering nabestaandenpensioen
 - Verzekering arbeidsongeschiktheid
- Overige onderdelen: netto pensioen en premievrijstelling bij ouderschapsverlof



- De keuzes die we u nu voorleggen zijn gebaseerd op de voorlopige besluiten die het bestuur heeft genomen over het productaanbod
- Voorlopig, omdat de Wet toekomst pensioenen (Wtp) nog niet is goedgekeurd door de Eerste kamer
- Voor het onderwerp van vandaag verwachten we geen grote veranderingen meer, dus op basis van deze informatie kunt u nadenken over de invulling van de pensioenregeling
- Zodat u de definitieve keuzes sneller kunt maken zodra de Wtp is ingegaan

Soorten
pensioenregelingen in
het nieuwe stelsel

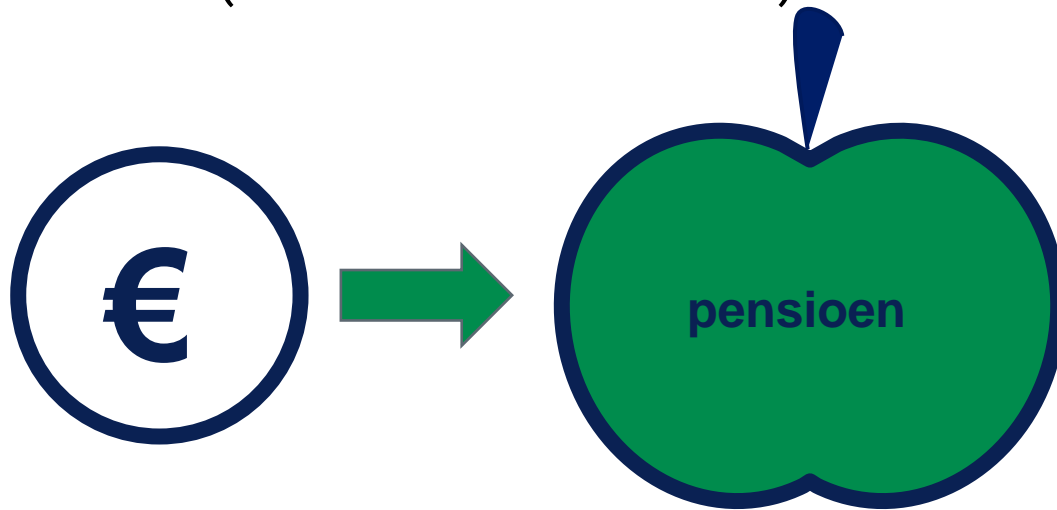




- In de tweede pijler kan pensioen ondergebracht worden bij een (algemeen) pensioenfonds, verzekeraar of ppi
- Bij pensioenfondsen zijn de regelingen voornamelijk 'defined benefit' regelingen, waarbij een bepaalde pensioenuitkering is toegezegd. Dit is ook bij PNO Media het geval
- Daarnaast zijn er 'defined contribution' regelingen, waarbij een bepaalde inleg in de regeling is toegezegd en het uiteindelijke pensioen afhangt van de beleggingsopbrengsten (en de rente op de pensioendatum) (Zoals onze PNO DC life cycle-regeling)

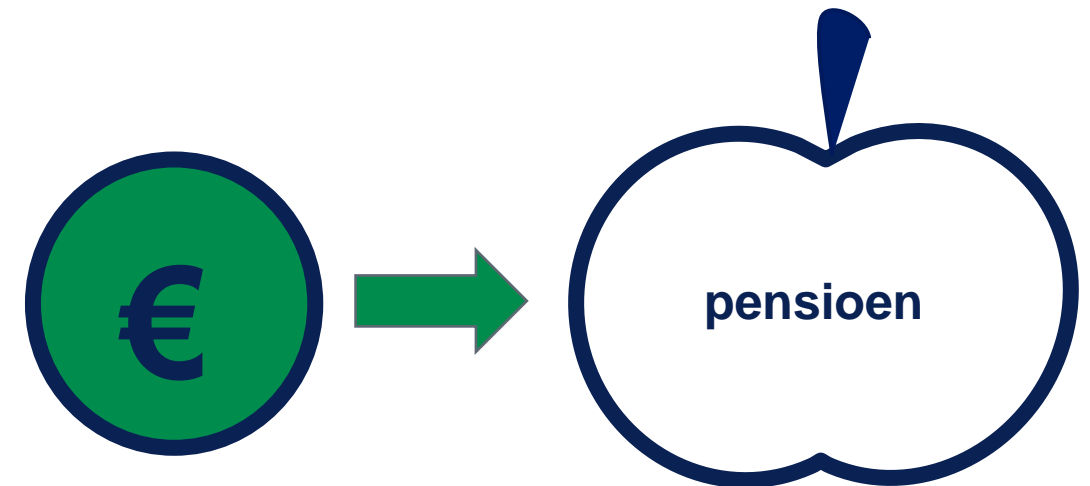
Alle pensioenregelingen worden premieregelingen

Middelloonregeling
(defined benefit – DB)



Uitkering is “zeker”
Variabele premie
Premie is onzeker

Beschikbare premieregeling
(defined contribution – DC)



Uitkering is onzeker
Te bereiken pensioen niet vastgesteld
Premie inleg ligt vast

Twee varianten voor de premieregeling

- Sociale partners kunnen kiezen uit 2 pensioenregelingen op basis van een nieuw evenwicht tussen premie, ambitie en zekerheid:
 1. Solidaire premieregeling (relatief veel risicodeling, minder keuzevrijheid voor deelnemers)
 - Heeft een verplichte solidariteitsreserve om risicodeling tussen generaties mogelijk te maken
 2. Flexibele premieregeling (minder risicodeling, meer keuzevrijheid voor deelnemers)
 - Heeft optioneel een risicodelingsreserve

Overeenkomsten tussen beide pensioenregelingen

	OVEREENKOMSTEN	
	Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
Soort pensioenregeling	Premieregeling	
Premiehoogte	Sociale partners/aangesloten organisaties bepalen de premie	
Premiepercentage	Leeftijdsonafhankelijk: elke leeftijd hetzelfde premiepercentage	
Opbouw	Persoonlijk pensioenvermogen	
Beleggingsrisico	Leeftijdsafhankelijk	

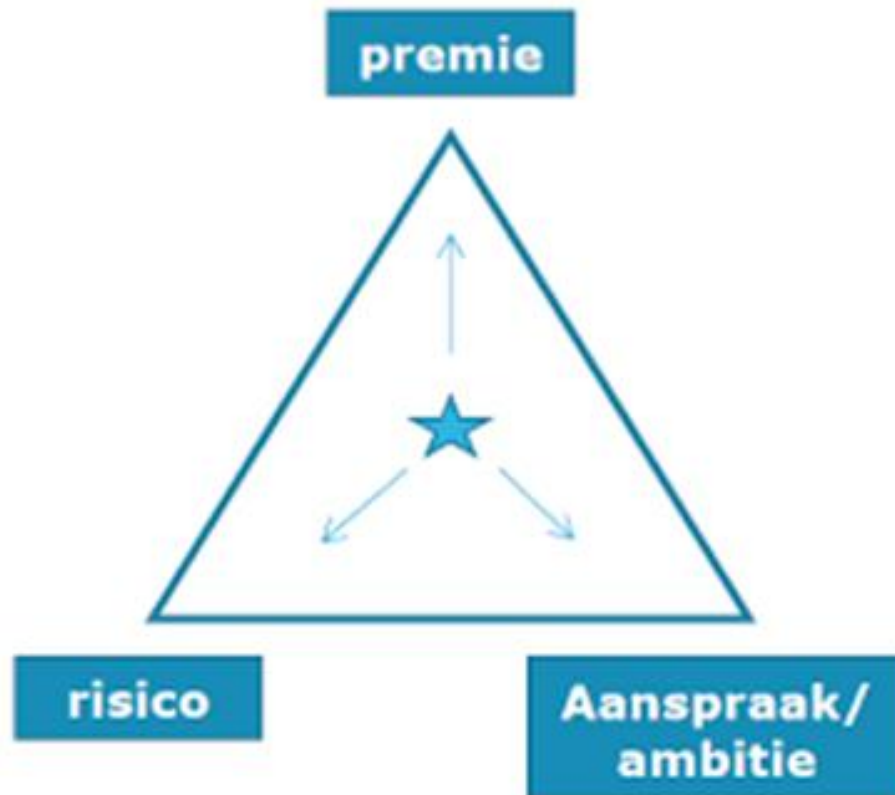
Verschillen tussen beide pensioenregelingen

	VERSCHILLEN	
	Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
Maximaal risicoprofiel	Life cycle mag starten met meer dan 100% in rendementsportefeuille	Meest risicovolle life cycle mag maximaal 100% in rendementsportefeuille
Individuele keuze risicoprofiel	Nee, iedereen volgt dezelfde leeftijdsafhankelijke toedeling	Ja, keuze uit (meestal) 3 risicoprofielen
Gewenste hoogte pensioen	Relatie tussen premie en ambitie moet worden vastgelegd door sociale partners	Geen formele relatie tussen premie en ambitie
Soort uitkering	Variabel: afhankelijk van rendement	Keuze uit variabel of vast (bij verzekeraar)
Solidariteitsreserve of Risicodelingsreserve	Verplicht, te vullen uit premie en/of rendement	Optioneel, te vullen uit premie



Keuzes in het nieuwe pensioenstelsel

Het spanningsveld tussen premie – ambitie – risico



- Bij een verhoging van de premie kan hetzelfde pensioenresultaat worden bereikt met minder risico...
- ... of een hoger pensioenresultaat met hetzelfde risico
- Bij een verhoging van de ambitie moet meer premie worden betaald...
- ... of meer risico worden genomen
- Enzovoort

SPR: Sociale partners kiezen pensioendoelstelling en de premie

- Sociale partners stellen voor een **vóóraf afgesproken** periode een **toereikende premie** vast in verhouding tot de tevens **door hen afgesproken pensioenambitie**
- De vaststelling van die consistentie is de **uitsluitende verantwoordelijkheid** van sociale partners
- Bij de consistentie spelen twee aspecten een rol
 - 1) het **beoogde niveau** van de toekomstige uitkeringen
 - 2) de **kans** dat de afgesproken doelstelling wordt gehaald

FPR: Sociale partners kiezen premie

- Sociale partners stellen voor een **vóóraf afgesproken** periode een **premie** vast
- Het is dus niet verplicht om een pensioenambitie af te spreken, dit mag uiteraard wel

Keuzes in de nieuwe pensioenregeling

- De inleg voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum mag maximaal 30% van de pensioengrondslag zijn en gaat voor het grootste gedeelte in het persoonlijk pensioenvermogen
- De risicopremies voor de verzekeringen voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid en de bijdrage aan de uitvoeringskosten tellen niet mee voor dit maximum
- Een deel van de inleg kan gebruikt worden om de solidariteitsreserve of andere reserves te vullen
- Ook kan premie gebruikt worden om compensatie te financieren. De maximale premie is dan 33% (i.p.v. 30%)



Opbouw premie in de SPR



Opbouw premie in de FPR

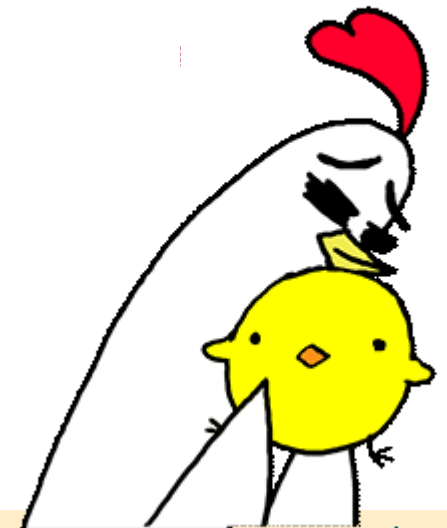


Verzekering vóór pensioendatum

- Het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum bestaat uit een partnerpensioen voor de achterblijvende partner en wezenpensioen voor achterblijvende kinderen
- De verzekering is op risicobasis
 - Dat wil zeggen dat een verzekeringspremie wordt betaald, maar dat er geen pensioenaanspraak wordt opgebouwd
 - De verzekering loopt in elk geval zolang er premie wordt betaald, ofwel zolang de deelnemer in dienst is
 - Er is een uitlooperperiode van 6 maanden na uitdiensttreding, of zolang de deelnemer een WW of UWV uitkering ontvangt
 - Daarna kan de oud-deelnemer zelf nog de verzekering voortzetten, hij betaalt de premie dan uit het persoonlijk pensioenvermogen

Keuze in de nieuwe pensioenregeling

- De hoogte van het verzekerd bedrag is een keuze bij het invullen van de pensioenregeling, waarbij het ook mogelijk is om géén nabestaandenpensioen op te nemen
- Het is niet mogelijk om alleen een partnerpensioen of alleen een wezenpensioen op te nemen in de pensioenregeling
- Een tijdelijk partnerpensioen (tot de AOW leeftijd van de partner) is een optionele extra dekking



Nabestaandenpensioen (3)

Keuze in de nieuwe pensioenregeling

- De dekking voor het nabestaandenpensioen is een percentage van het salaris. De volgende keuzes zijn mogelijk:

Partnerpensioen	Wezenpensioen (per kind)
20%	5%
30%	10%
40%	15%
50%	20%

- Het tijdelijk partnerpensioen is 50% van het minimumloon

Vershil partnerpensioen

Huidig stelsel

Nieuwe stelsel

	Partnerpensioen 70% ouderdompensioen	Partnerpensioen 50% salaris	Vershil	Percentage PP voor dezelfde aanspraak
Salaris € 30.000	€ 8.000	€ 15.000	+ 88%	26%
salaris € 60.000	€ 25.000	€ 30.000	+ 20%	42%
Salaris € 90.000	€ 42.000	€ 45.000	+ 7%	47%

Drie soorten verzekeringen

Premievrijstelling
voor het gedeelte
dat een werknemer
niet meer kan
werken

Aanvulling op de
WIA uitkering van
de overheid
(WIA-excedent)

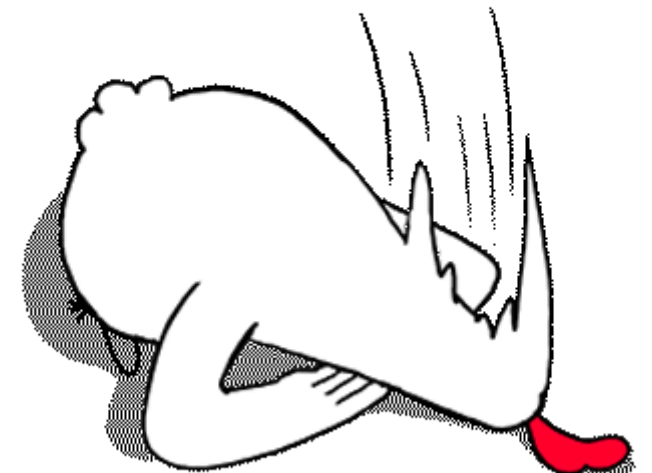
Aanvulling op de
WGA
vervolguitkering
van de overheid
(WGA-hiaat)

Premievrijstelling

- Premievrijstelling zorgt ervoor dat een arbeidsongeschikte werknemer ook pensioen blijft opbouwen over het gedeelte dat hij niet kan werken
- Voor het deel dat de werknemer nog wel werkt, blijft de werkgever de normale premie betalen

WIA-excedent

- De WIA uitkeringen van de overheid gaan maximaal tot een salaris van ~€ 70.000
- De WIA-excedent verzekering vult uitkering aan voor deelnemers die met een hoger salaris arbeidsongeschikt raken



WGA-hiaat

- De WGA vervolgitkering van de overheid is een percentage van het minimumloon
- De WGA-hiaat verzekering vult de uitkering aan met een percentage van het daadwerkelijke salaris (minus het minimumloon), en maximaal tot het jaarloon voor de sociale verzekeringen (~ € 70.000)
- Voorwaarde voor beide uitkeringen is dat de arbeidsongeschikte deelnemer de restverdiencapaciteit niet benut

Keuzes in het nieuwe stelsel

Premievrijstelling:

- Volledig (100%)
- Gedeeltelijk (70%)

Bij gedeeltelijke premievrijstelling blijft de verzekering voor het nabestaandenpensioen wel voor 100% doorlopen

WIA-excedent:

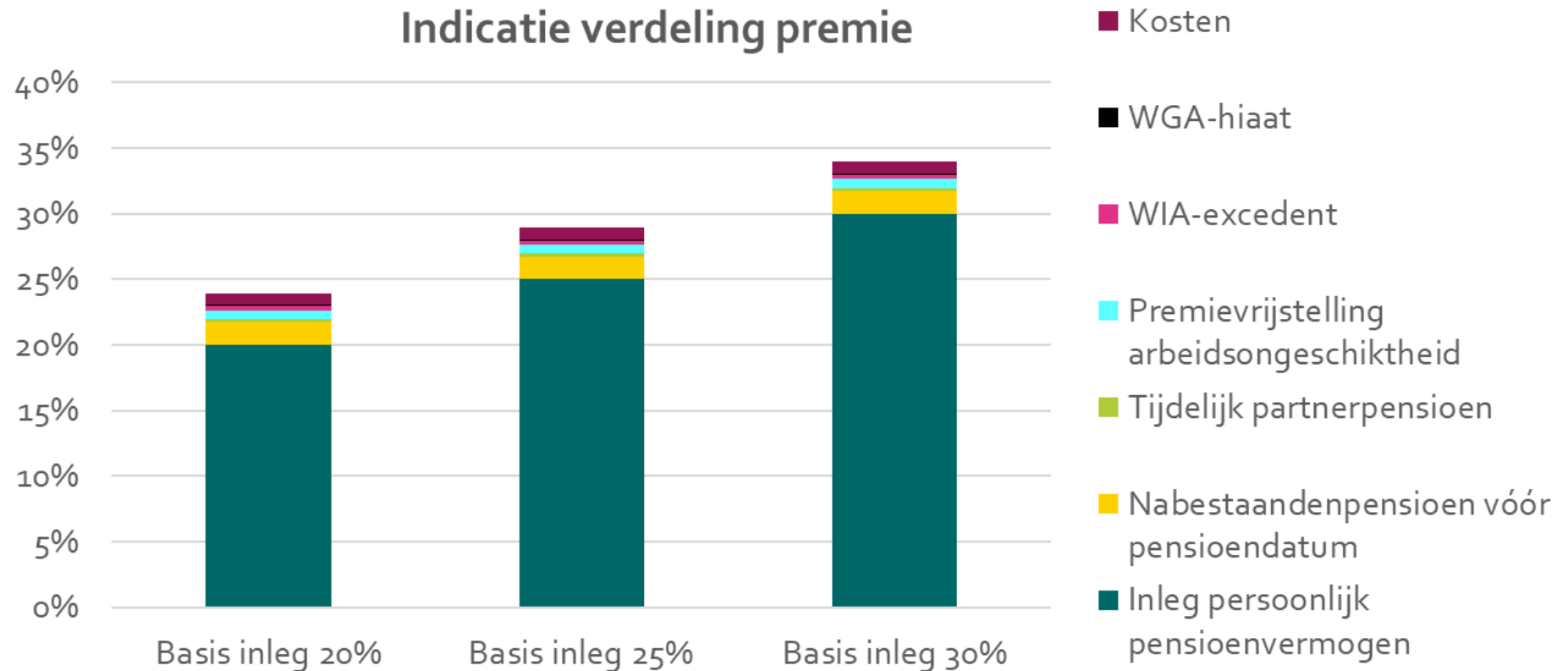
- Aanbieden
- Niet aanbieden

WGA-hiaat:

- Aanbieden
- Niet aanbieden

Indicatie premie

Verzekeringen en kosten zijn in totaal ongeveer 4% van de pensioengrondslag:

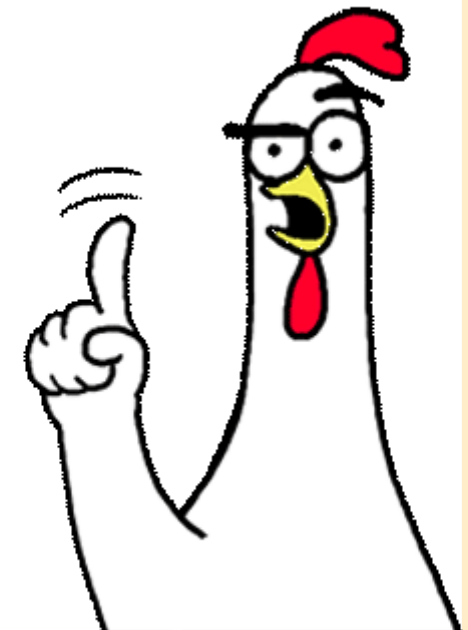




Overige
onderdelen

Netto pensioen

- De pensioenregeling en de keuzes gelden voor een salaris tot maximaal € 128.810 (2023)
- Voor werknemers met een hoger salaris kan een netto pensioenregeling gelden
- Het bestuur van PNO Media heeft voorlopig besloten om in het nieuwe pensioenstelsel geen netto spaarregeling meer aan te bieden
- Er wordt nog wel gekeken of een verzekering voor nabestaandenpensioen uitvoerbaar en betaalbaar kan zijn

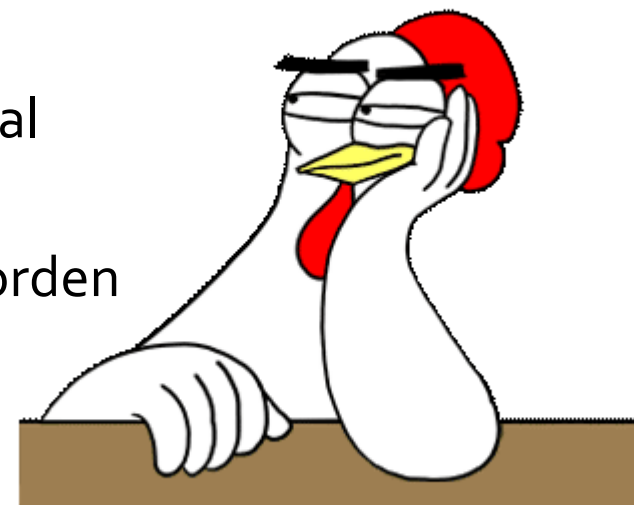


Overwegingen netto pensioen

- De spaarmodule van de netto pensioenregeling heeft minder dan 100 deelnemers (van de ca. 500 die op grond van hun salaris in aanmerking komen)
- In het nieuwe pensioenstelsel zou voor deze groep, met een basisregeling in de SPR, een eigen solidariteitsreserve moeten bestaan en moet het micro-langlevensrisico binnen de groep gedeeld worden
 - De groep deelnemers is te klein om deze vormen van risicodeling effectief te laten zijn
- Ook de kosten voor de regeling moeten door de eigen deelnemers gedragen worden
 - Naar verwachting maakt dat de spaarmodule voor de deelnemers relatief duur
- Het bestuur vindt het belangrijk om wel een verzekering voor nabestaandenpensioen te blijven aanbieden, omdat dat veel lastiger individueel te regelen is

Premievrijstelling bij ouderschapsverlof

- De DB pensioenregelingen van PNO Media kennen ook premievrijstelling bij ouderschapsverlof
 - In de PNO DC life cycle is dit niet opgenomen
- In het nieuwe stelsel geldt voor ouderschapsverlof hetzelfde als voor andere vormen van onbetaald verlof:
 - De risicoverzekeringen (voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid) lopen, tegen premiebetaling, door voor maximaal 18 maanden
 - De inleg in het persoonlijk pensioenvermogen kan voortgezet worden als werkgever en werknemer dat afspreken



Compensatie

- De inleg in het persoonlijk pensioenvermogen wordt voor alle werknemers in een regeling hetzelfde percentage van de pensioengrondslag
- Jongeren kunnen daardoor relatief meer pensioenkapitaal opbouwen dan in het huidige stelsel, werknemers vanaf ~45 jaar wat minder
- Hiervoor kan compensatie afgesproken worden:

<p>Door extra premie in te leggen</p>	<p>Door een compensatiedepot te vormen</p>	<p>Door buiten de pensioenregeling iets extra te doen</p>
<p>De maximale inleg is dan tijdelijk 33% in plaats van 30%</p>	<p>Bij invaren, dus afweging met andere doelen op dat moment</p>	<p>Bv. salarisverhoging of extra vakantiedagen</p>

Het nieuwe pensioenstelsel | Hoe verder?

- **Stemming Eerste Kamer (30 mei)**
- **Meet Up 29 juni 13.00 - 14.30 uur** (beoogde datum)
Terugkoppeling vervolgonderzoek meest efficiënte combinatie van vul- en verdeelregels **doelen solidariteitsreserve**. PNO Media-voorstel doel(en) gebaseerd op grootste gemene deler wensen sociale partners
- **Afzonderlijke webinars** voor gepensioneerden en deelnemers (beoogd 6 juli 2023)
- Algemene bijeenkomst voor werkgevers (beoogd september/oktober 2023)
- **Q3 & Q4: Berekeningen, Invaren en Compensatievraagstuk**
Meet Ups en gesprekken per tafel
Vergelijking huidige regeling met mogelijke nieuwe regeling, berekeningen etc
Invulling transitieplannen
- **Q1: 2024 Transitieplannen gereed**
- **1 januari 2026** overstap naar nieuwe regeling (streefdatum PNO Media)

Dank voor uw aandacht!
Heeft u vragen, stel ze gerust.

Ellen Eppens
ellen.eppens@pnomedia.nl



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR