

Van PNO DC life cycle naar de Flexibele Premiëregeling

Online sessie voor ondernemingen in de ICK-sector

2 juni 2025



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



- Introductie PNO Media
- (Nieuw) pensioenstelsel: rolverdeling en verantwoordelijkheden overstap nieuwe stelsel

André Snellen, voorzitter PNO Media

- Toelichting proces en keuze voor flexibele premiëregeling

Hans Keukelaar, NLdigital werkgeversvereniging

- Nieuwe pensioenregeling

Ellen Eppens, actuaris PNO Media

- Vervolgtraject en communicatie vanuit PNO Media

André Snellen

André Snellen

voorzitter PNO Media

- Dit is PNO Media
- Nieuw pensioenstelsel
- Rolverdeling en besluitvorming
nieuwe pensioenregeling



- Voornamelijk vrijwillig bedrijfstakpensioenfondsen
- Stichting zonder winstoogmerk
- Voor de **creatieve en digitale sector**
- Een van de 30 grootste pensioenfondsen:
 - 500 bedrijven
 - 22.000 actieve deelnemers
 - 11.000 gepensioneerden
 - 36.000 'slapers'
- Pensioenvermogen: ca 7,6 mld
- Diverse pensioenregelingen
- Persoonlijk contact

Over PNO Media: zorgvuldig en verantwoord beleggen

Wij beleggen in oa aandelen en obligaties, vastgoed, infrastructuur en private equity. Spreiding voor een goede balans tussen rendement en risico.

Beleggingsbeleid is ook gericht op een positieve bijdrage aan mens en milieu.

Beleid bestaat uit drie kernpunten:

- 1 Leefbare wereld
- 2 Toekomstbestendige portefeuille
- 3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid



Wat blijft hetzelfde?

- 3 pijlers blijven behouden (pensioen via overheid, werkgever, privé)
- Wij blijven de pensioenregeling uitvoeren
- Wij blijven de premies beleggen
- Pensioenleeftijd bij PNO: 68 jaar. Levenslange uitkering
- Ook nabestaandenpensioen verzekerd
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen

Wat verandert er?

- Premie wordt leeftijdsonafhankelijk (i.p.v. staffel) en staat voor 5 jaar vast
- Bij pensionering een variabele uitkering die echter door een beperkte reserve een kleine kans op dalen heeft

Rolverdeling en verantwoordelijkheden overstap

- Wet toekomst pensioenen: Wetgever (tweede en eerste kamer)
- Afspraken nieuwe pensioenregeling: Sociale partners voor ICK NLdigital Werkgeversvereniging, FNV, CNV en De Unie
- Hoorrecht gepensioneerden: VGOmedia
- Uitvoering van de regelingen en communicatie: PNO Media
- Toezichthouders: DNB en AFM



Hans Keukelaar

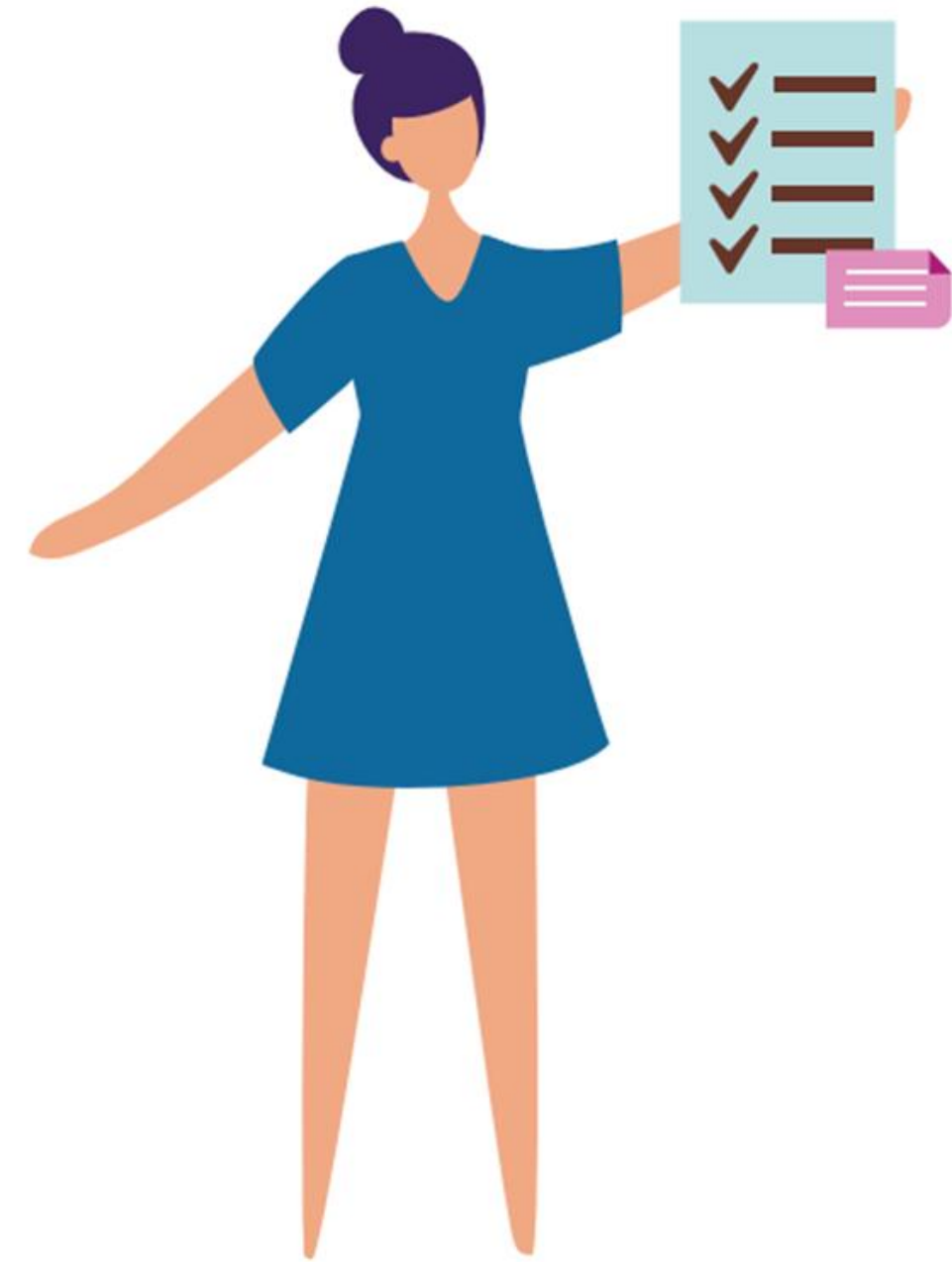
NLdigital Werkgeversvereniging



- Overleg werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging
 - Transitieplan geldt voor verplicht en vrijwillig aangesloten bij ICK cao
 - De nieuwe pensioenregeling past bij de huidige regeling
 - De nieuwe pensioenregeling doet niet onder voor de huidige regeling
 - Alle opgebouwde kapitalen en ingegane pensioenen gaan mee (invaren)
 - Belangen van jong en oud evenwichtig afgewogen
-
- DB regelingen worden omgezet in Solidaire premiereregeling
 - PNO DC life cycle wordt omgezet in Flexibele premiereregeling

Waarom gekozen voor de Flexibele Premiëregeling?

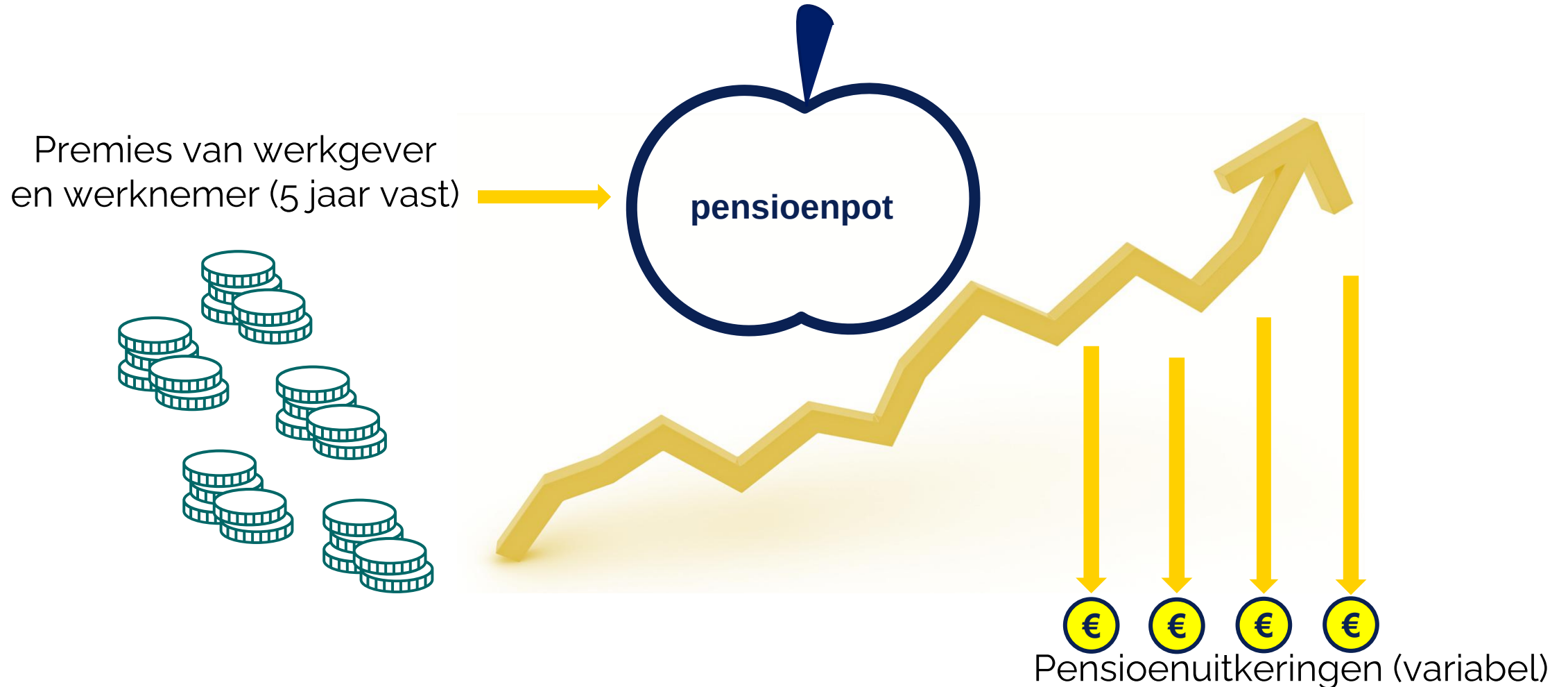
- Keuzevrijheid voor werknemers in het nemen van beleggingsrisico tot aan de pensioendatum
- Variabele of vaste uitkering bij pensionering. (Shoprecht voor vaste uitkering)
- Door het ontbreken van verplichte vastlegging van een ambitieniveau is een stabiel premieniveau mogelijk.
- Doordat de risicodelingsreserve kleiner is dan de solidariteitsreserve (SPR) komt een groter deel van de pensioenpremie ten gunste van het eigen pensioen van de werknemer voor wie de premie wordt ingelegd.



Ellen Eppens

- Kenmerken regeling
 - Premie
 - Invaren
 - Risicodelingsreserve
 - Risicoverzekeringen
 - Compensatie

Deelnemers bouwen een eigen pensioenvermogen op



Nieuwe pensioenregeling: nieuwe premiehoogte

- Premie van 19% van pensioengrondslag voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen
 - Risicopremies en (kosten)opslagen komen daar bovenop
- Premie is zodanig bepaald dat iedereen naar verwachting dezelfde eerste pensioenuitkering krijgt als in de huidige regeling
- De premie staat voor 5 jaar vast, startend op het moment dat de flexibele premieregeling ingaat

Risicoverzekeringen: Nabestaandenpensioen in nieuwe pensioenregeling

Nabestaandenpensioen (risicobasis)

Bij overlijden vóór pensioendatum:

- Partnerpensioen: 40% van het salaris
- Wezen: kinderen elk 15% van het salaris

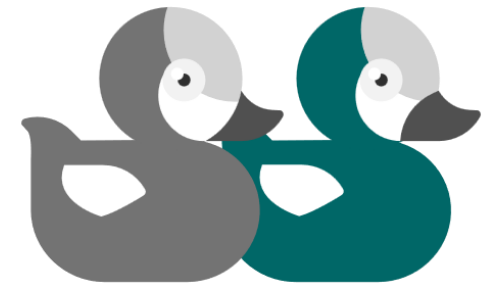
Bij overlijden na pensioendatum:

- 70% van het ouderdomspensioen dat wordt ingekocht
(ook nabestaandenpensioen is een variabele uitkering)

Tijdelijk partnerpensioen (TPP)

Voortzetting huidige keuze in uw pensioenregeling

(TPP betreft partnerpensioen na overlijden van de werknemer voor de partner totdat hij of zij de AOW-leeftijd bereikt. De hoogte van de uitkering is bij ingang gelijk aan de ANW-uitkering vanuit de overheid (2025: € 20.355). Ongeacht of in deeltijd wordt gewerkt)



Overige afspraken nieuwe pensioenregeling

- Premiedoorbetaling (100%) bij arbeidsongeschiktheid
- Geen WGA en WIA excedent verzekering meer bij PNO Media in de nieuwe regeling
(Werknemers die op transitiemoment ziek zijn, behouden bij PNO Media aanspraak op WGA hiaat/WIA excedent indien dit voor transitie meeverzekerd was)
- Toetredingsleeftijd 18 jaar
- Vrijwillige modules (ja: als optie aan werknemer bieden):
 - bijsparen ouderdomspensioen
 - bijverzekeren van nabestaandenpensioen



Nieuwe pensioenregeling: invaren

- **Huidige deelnemers en gewezen deelnemers** in de DC-regeling
 - Streven is hun vermogen 1 op 1 overzetten naar FPR
- **Pensioengerechtigden** die in DC zaten hebben hun pensioenuitkering ingekocht in het DB-deel van PNO Media
 - Pensioenen worden omgezet naar de collectieve uitkeringsfase van de FPR
 - Uit vermogen pensioenfonds bijdrage aan verplichte reserves (2,3%), compensatie (2,4%) en risicodelingsreserve (2%)
 - Als de dekkinggraad circa boven de 106,7% is dan extra vermogen
(100% = aanspraken naar vermogen + 2,3% reserves + 2,4% compensatie + 2% risicodelingsreserve = 106,7%)

- Reserve van maximaal 2% van het vermogen in de collectieve uitkeringsfase van FPR
- Vullen bij invaren
- Daarna vulling met 2% van het pensioenvermogen bij ingang van de uitkering
- Doel is voorkomen van pensioenverlagingen



- Sociale partners hebben de premie (voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioeningang) van 19% zodanig vastgesteld, dat naar verwachting geen nadeel ontstaat

Sociale partners hebben geen compensatieregeling afgesproken

- Als in 2026 blijkt dat (groepen) deelnemers naar verwachting erop achteruit gaan, dan in overleg over mogelijke compensatie en financiering daarvan

PNO Media zal dit faciliteren:

- Via eenmalige storting op de transitiedatum
- Via opslag op de premie (maximaal 10 jaar)

Sociale partners ICK hebben een default-regeling afgesproken.
Ligt vast in transitieplan

- Werkgever doet niets = kiest voor de default-regeling
→ geen OR/werknemers instemmingstraject nodig
- Werkgever wil aanpassing = wijkt af van default(s) in regeling
→ wel OR/werknemers instemmingstraject nodig voor de betreffende afwijking(en) op default(s)

Werkgevers die lid zijn van NL digital Werkgeversvereniging

- Op grond van de ICK-CAO *verplicht* om een uitvoeringsovereenkomst met PNO Media te sluiten.

Werkgevers die geen lid zijn van NL digital Werkgeversvereniging

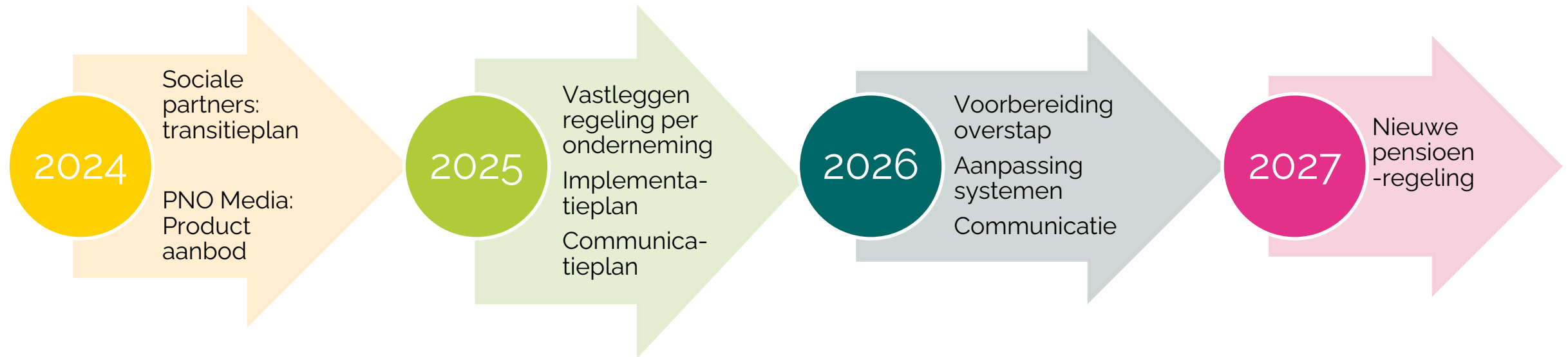
- Hebben op vrijwillige basis een uitvoeringsovereenkomst met PNO media gesloten. Hierin is vastgelegd dat het uitvoeringsreglement van PNO Media integraal onderdeel uitmaakt van de uitvoeringsovereenkomst, inclusief toekomstige wijzigingen in het toepasselijke uitvoeringsreglement.



André Snellen

- Tijdslijn
- Vervolg proces richting overstap
- Ondersteuning werkgevers en werknemers (communicatie)

Tijdslijn overstap naar nieuwe regels



Vervolgstappen 2025/2026 voor werkgevers

Vandaag, 2 juni 2025: Info over het proces en toelichting transitieplan

Najaar 2025:

- Informatiebrief over de inhoud van uw pensioenregeling; inzicht verwachte gevolgen van overstap voor uw medewerkerspopulatie.
- Akkoord/ aanvullende afspraken nieuwe pensioenregeling (t/m zomer 2026)
- Ondersteuning communicatie naar uw medewerkers

2026:

- We controleren met elkaar de gegevens in onze pensioenadministratie
- Inzicht in definitieve nieuwe totaal premiehoogte.
Indien nodig nieuwe berekeningen mbt compensatie voor deelnemers die nadeel zouden ondervinden en vervolgafspraken sociale partners/werkgevers.
- Definitieve vastleggen van uw nieuwe pensioenregeling

1-1-2027: (naar verwachting) nieuwe pensioenregelingen van start

najaar 2025

- Online toelichting voor uw medewerkers
- Online toelichting voor gepensioneerden
- Brief naar deelnemers over hun nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen

2026

- Vervolg communicatie over nieuwe pensioenregeling en overstap
- Kort vóór de overstap: inschatting van de (verwachte) persoonlijke **pensioenbedragen** in de oude en nieuwe pensioenregeling

1-1-2027: (naar verwachting) nieuwe pensioenregelingen van start

voorjaar 2027

- Informatie definitieve (verwachte) pensioenbedragen

Ondersteuning van u en uw medewerkers: communicatie

- Themawebsite: www.pnomedia.nl/nieuwpensioen
 - Factsheets per pensioenregeling met de kenmerken huidige regeling – nieuwe regeling
 - (Samenvatting) transitieplan FPR
 - Toolkit voor werkgevers
- Webinars en bijeenkomsten
- Presentaties bij werkgevers op verzoek
- Brieven, check ook portalen
- Nieuwsbrieven en social posts
- Persoonlijk contact en begeleiding:
Relatiebeheer@pnomedia.nl
035 702 34 20



Vragen?

035 702 34 56

relatiebeheer@pnomedia.nl



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR