

Uw nieuwe pensioenregeling: Solidaire premieregeling

Online sessie voor ondernemingen in
de ICK-sector

2 juni 2025



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Agenda

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

André Snellen, voorzitter PNO Media

- Toelichting proces en keuze voor solidaire premieregeling

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
- Dekkingsgraad april 2025: 116,2%
- Indexaties: 2,57% (1-8-'22);
17,16% (1-1-'23), 2.54% (1-1-2025)
- 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



Nieuwe regels voor pensioen

- Duidelijker pensioen, transparanter met persoonlijke pensioenpot
- Premie ligt voor langere tijd vast
- Pensioen sluit beter aan op loopbaan van medewerkers
- Naar verwachting voor veel deelnemers hoger pensioenresultaat
 - Kleinere buffers waardoor pensioen eerder omhoog kan
 - Meer rendement verwacht met name voor jongere deelnemers

Let op: Pensioen kan ook dalen. Maatregelen waaronder inzet van de reserve om dit zoveel mogelijk te voorkomen.

Nieuwe regels voor pensioen

Wat blijft hetzelfde?

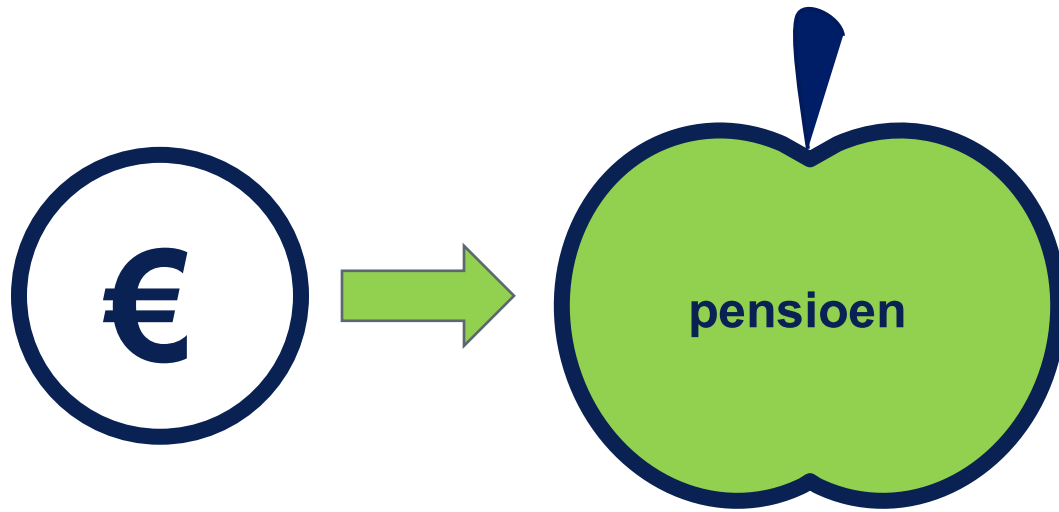
- 3 pijlers blijven behouden (pensioen via overheid, werkgever, privé)
- Wij blijven de pensioenregeling uitvoeren
- Wij blijven de premies beleggen
- Pensioenleeftijd bij PNO: 68 jaar. Levenslange uitkering
- Ook nabestaandenpensioen verzekerd
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en eventueel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

Wat verandert er?

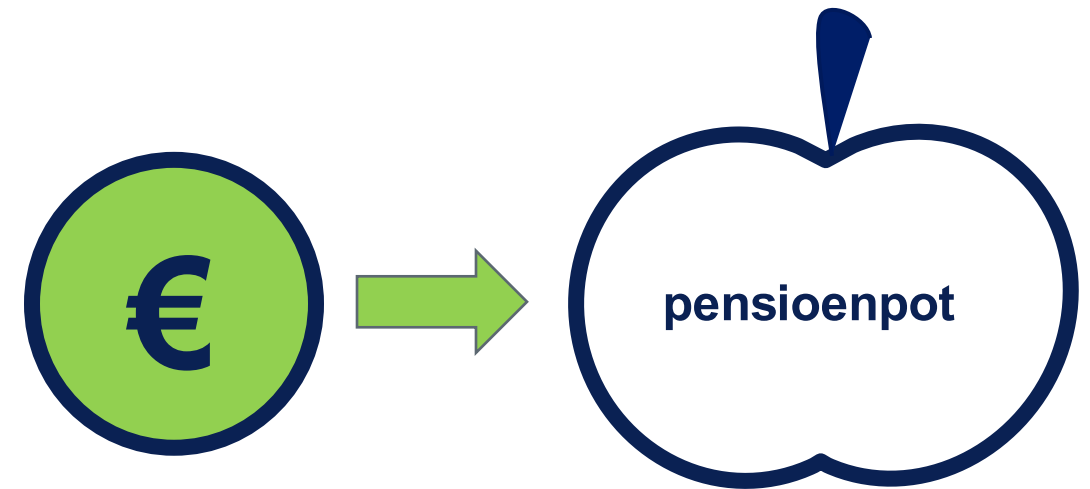
- Alle pensioenregelingen worden een premieregeling
- Afspraak over premiehoogte (deze wordt leeftijdsonafhankelijk en staat voor 5 jaar vast), wordt getoetst aan de pensioendoelstelling
- Pensioenopbouw in een persoonlijke pensioenvermogen
- Bij pensionering een variabele uitkering die echter door een beperkte reserve een zeer kleine kans op dalen heeft
- Compensatie uit fondsvermogen van PNO Media voor leeftijdsgroepen (grotfweg 35-63) die nadeel zouden ondervinden

Nieuwe regels voor pensioen

Alle pensioenregelingen worden premieregelingen



Nu: te verwachten uitkering is 'vast',
premie verandert elk jaar



Straks: premie ligt vast,
'pensioenpot' kan elk jaar veranderen

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

*Namens sociale partners/
NLdigital Werkgeversvereniging*



- Overleg werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging
 - De nieuwe pensioenregeling past bij de huidige regeling
 - De nieuwe pensioenregeling doet niet onder voor de huidige regeling
 - Alle (opgebouwde en ingegane) pensioenen gaan mee (invaren)
 - Compensatie voor wie de overstap nadelig uitpakt. Verzoek financiering hiervan uit vermogen van PNO Media
-
- DB regelingen worden omgezet in Solidaire premiereregeling
 - PNO DC life cycle wordt omgezet in Flexibele premiereregeling

Waarom gekozen voor de Solidaire premieregeling?

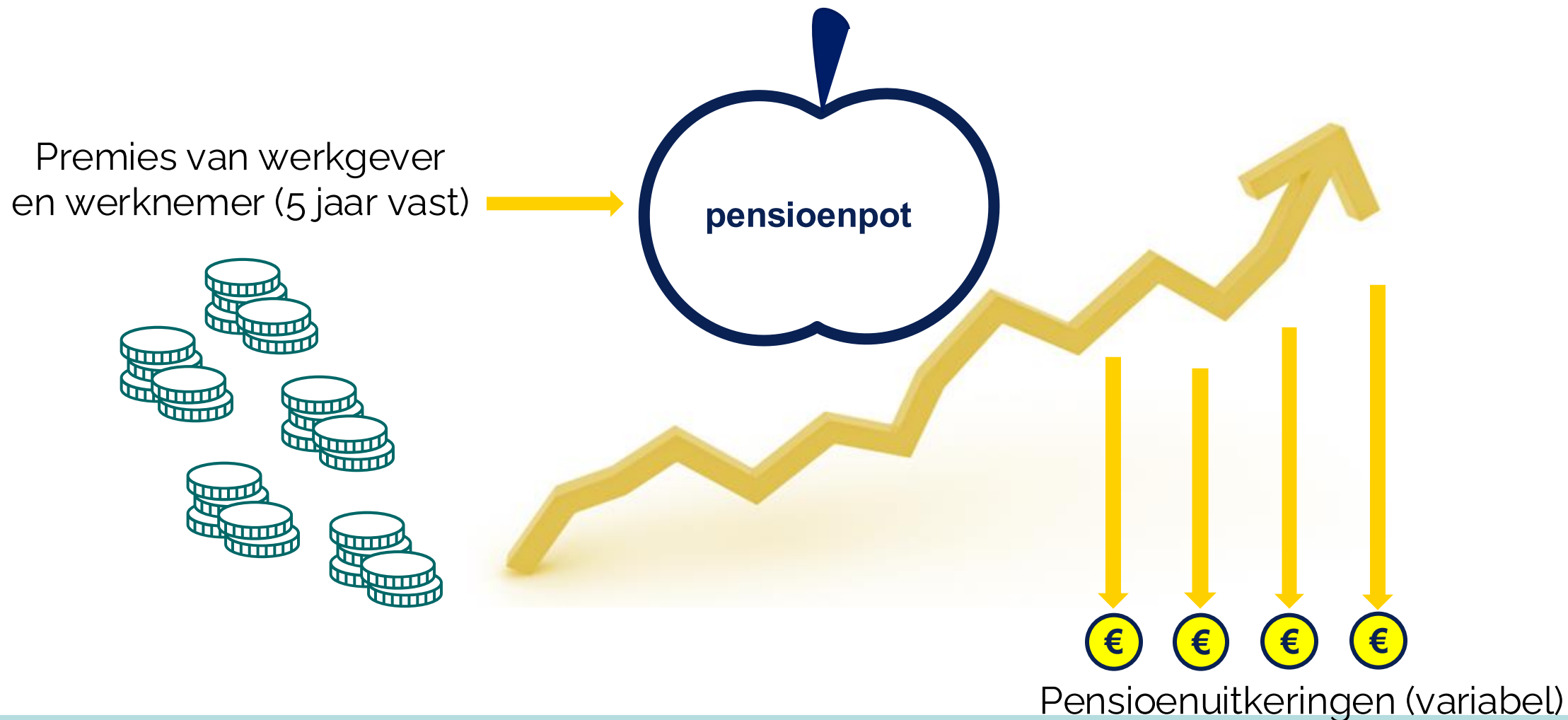
- Herkenbaar: Lijkt het meest op huidige middelloonregeling
- Solidariteit: Delen van risico's tussen generaties
- Stabiel: Solidariteitsreserve beperkt mogelijke daling uitkeringen
- Hoger verwacht rendement: Meer beleggingsruimte voor jongeren
- Een overzichtelijke/eenvoudige pensioenregeling zonder individuele beleggingskeuzes van de werknemers
- Adequate compensatie: geen extra maatregelen nodig



Ellen Eppens

- Kenmerken regeling
 - Premie en ambitie
 - Overige kenmerken
 - Invaren
 - Solidariteitsreserve
 - Compensatie

Deelnemers bouwen een eigen pensioenvermogen op



Ambitie:

- Pensioendoelstelling is voor een 22-jarige een ouderdomspensioen van 97% van de pensioengrondslag op de pensioendatum
- Premie van 28,2% van de pensioengrondslag daarvoor beschikbaar
 - Risicopremies en (kosten)opslagen komen daar bovenop
- De ambitie en premie (voor ouderdomspensioen) worden voor 5 jaar vastgesteld, startend op het moment dat de Solidaire premieregeling ingaat.

Risicoverzekeringen: Nabestaandenpensioen in nieuwe pensioenregeling

Nabestaandenpensioen

Bij overlijden vóór pensioendatum:

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

Bij overlijden na pensioendatum:

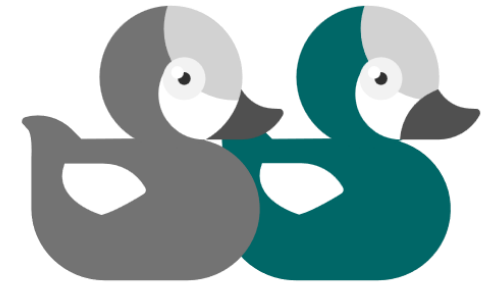
- 70% van het ouderdomspensioen dat wordt ingekocht

(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.)



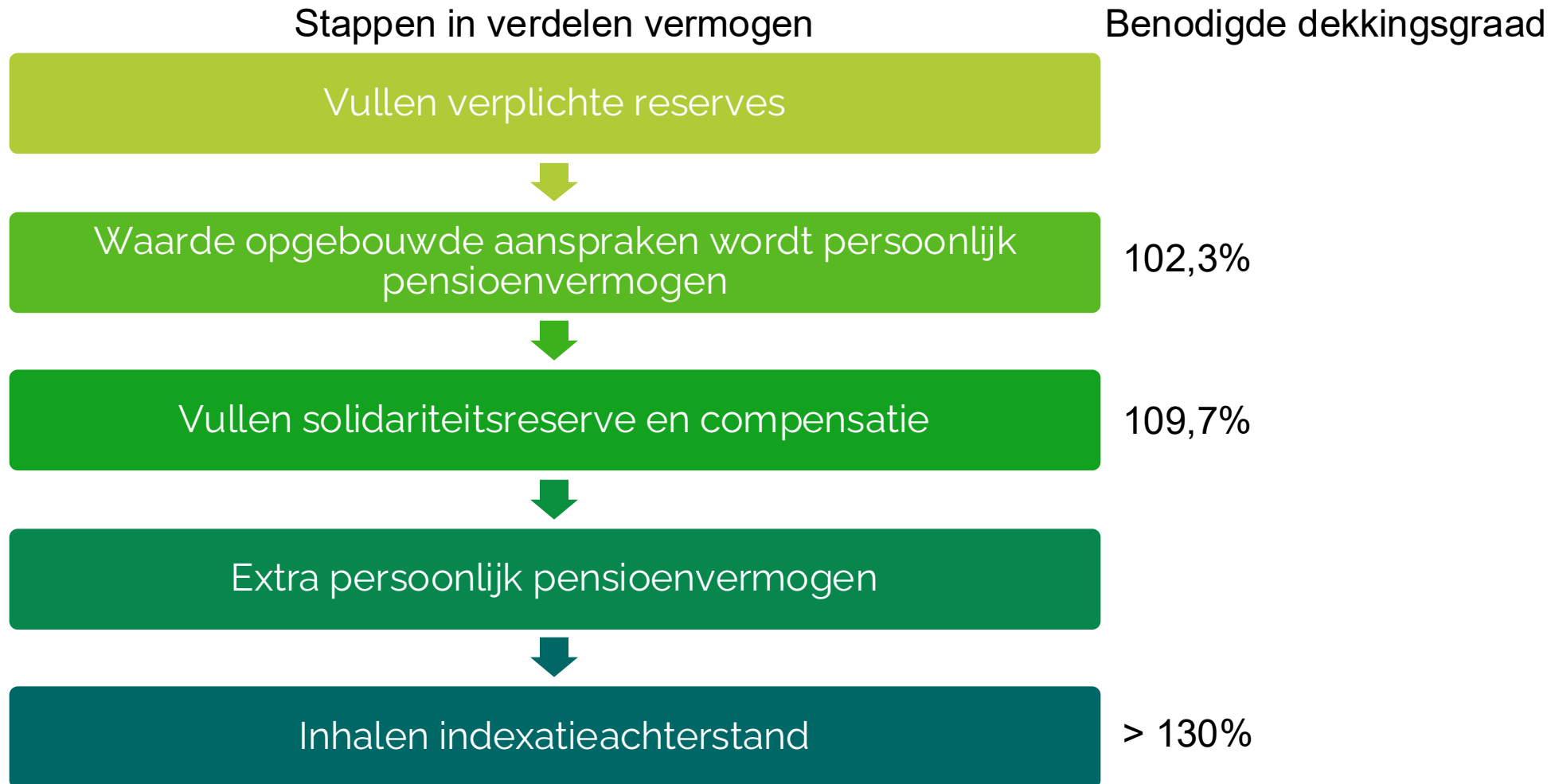
Overige afspraken nieuwe pensioenregeling

- 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 (als optie aan werknemer bieden):
 - bijsparen ouderdomspensioen
 - bijverzekeren van nabestaandenpensioen

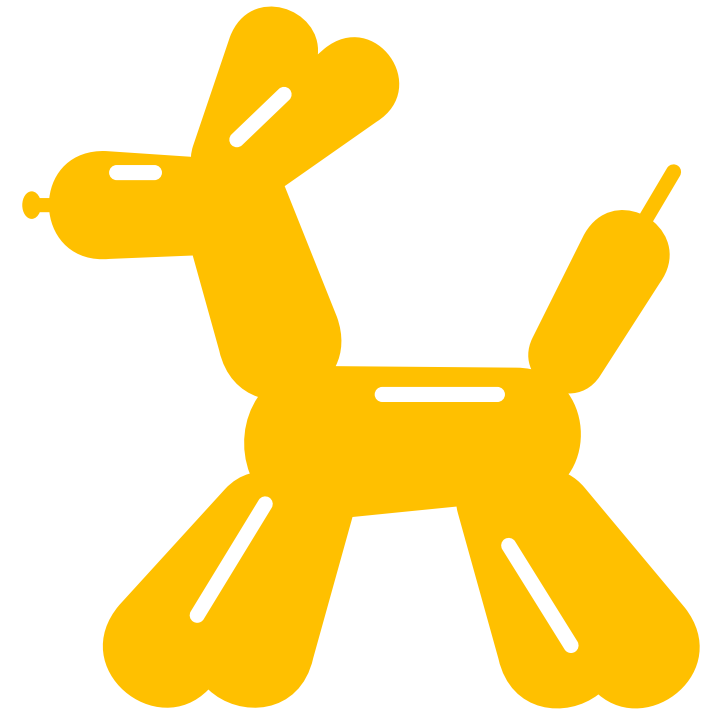


Nieuwe pensioenregeling: invaren

Opgebouwde aanspraken en rechten worden omgezet



- Primaire doel is voorkomen van pensioenverlagingen
- Reserve van maximaal 5%
- Zoveel mogelijk vullen bij invaren
- Daarna vulling uit overrendement als nodig



- ICK verzoekt PNO Media geld uit fondsvermogen beschikbaar te stellen voor (midden)groep die nadeel zou ondervinden van overstap
- Fondsvermogen is nu voldoende robuust en beschikbaar, geschat 2,4% nodig
- Compensatielast wordt in 2026 definitief vastgesteld
- Indien nodig maken werkgevers en werknemers tzt afspraken over (extra) compensatie.

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)

Verplicht/ vrijwillig aangesloten

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

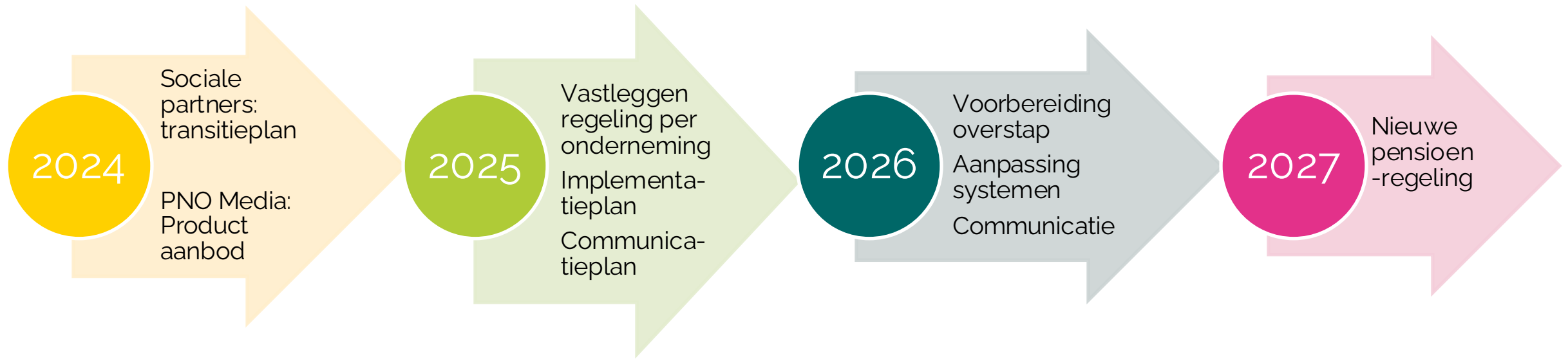
- Hebben op vrijwillige basis een uitvoeringsovereenkomst met PNO media gesloten. Hierin is vastgelegd dat het uitvoeringsreglement van PNO Media integraal onderdeel uitmaakt van de uitvoeringsovereenkomst, inclusief toekomstige wijzigingen in het toepasselijke uitvoeringsreglement.



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)

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

- Webinar voor uw medewerkers
- Webinar 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: communicatiemiddelen

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



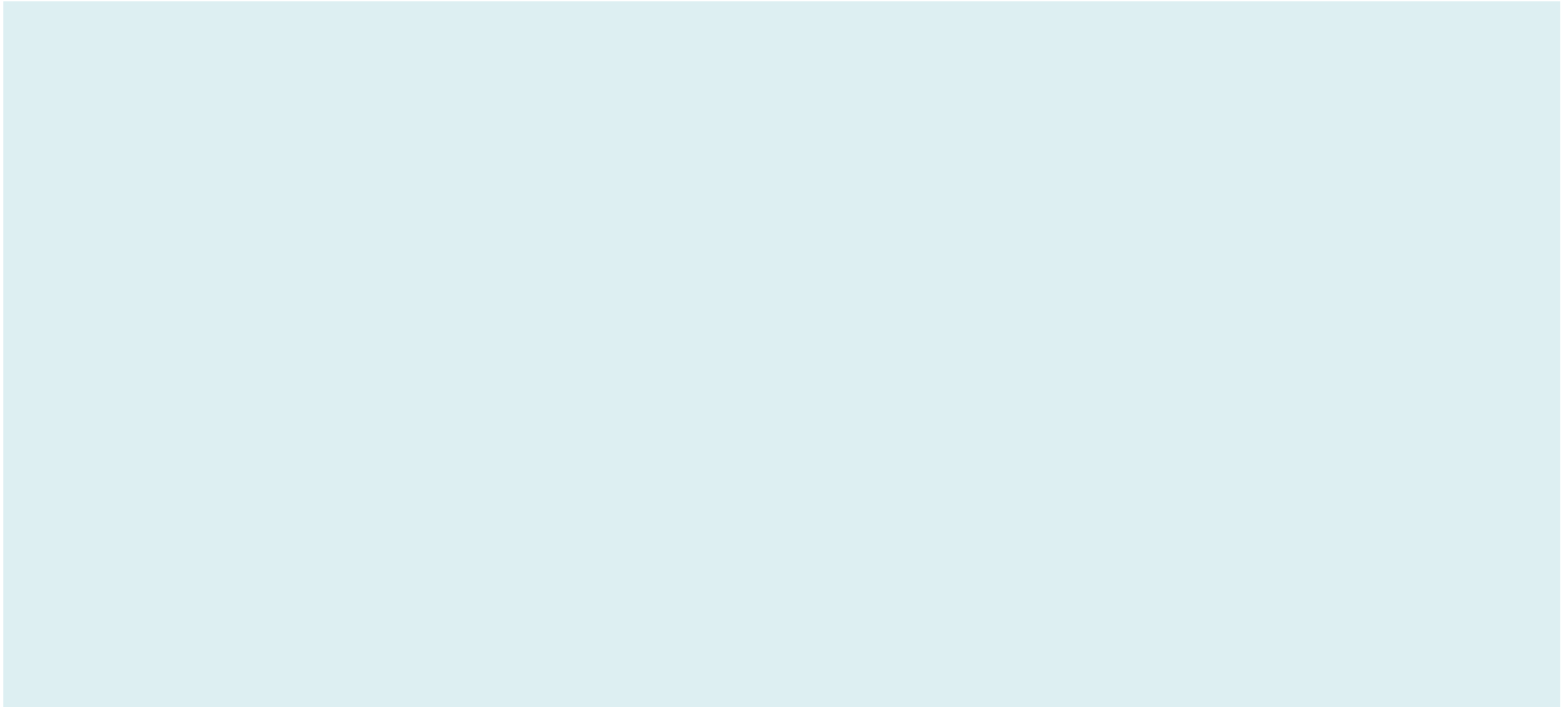
Afsluiting en vragen

035 702 34 56

relatiebeheer@pnomedia.nl



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Waarom vernieuwing van pensioenstelsel nodig? I

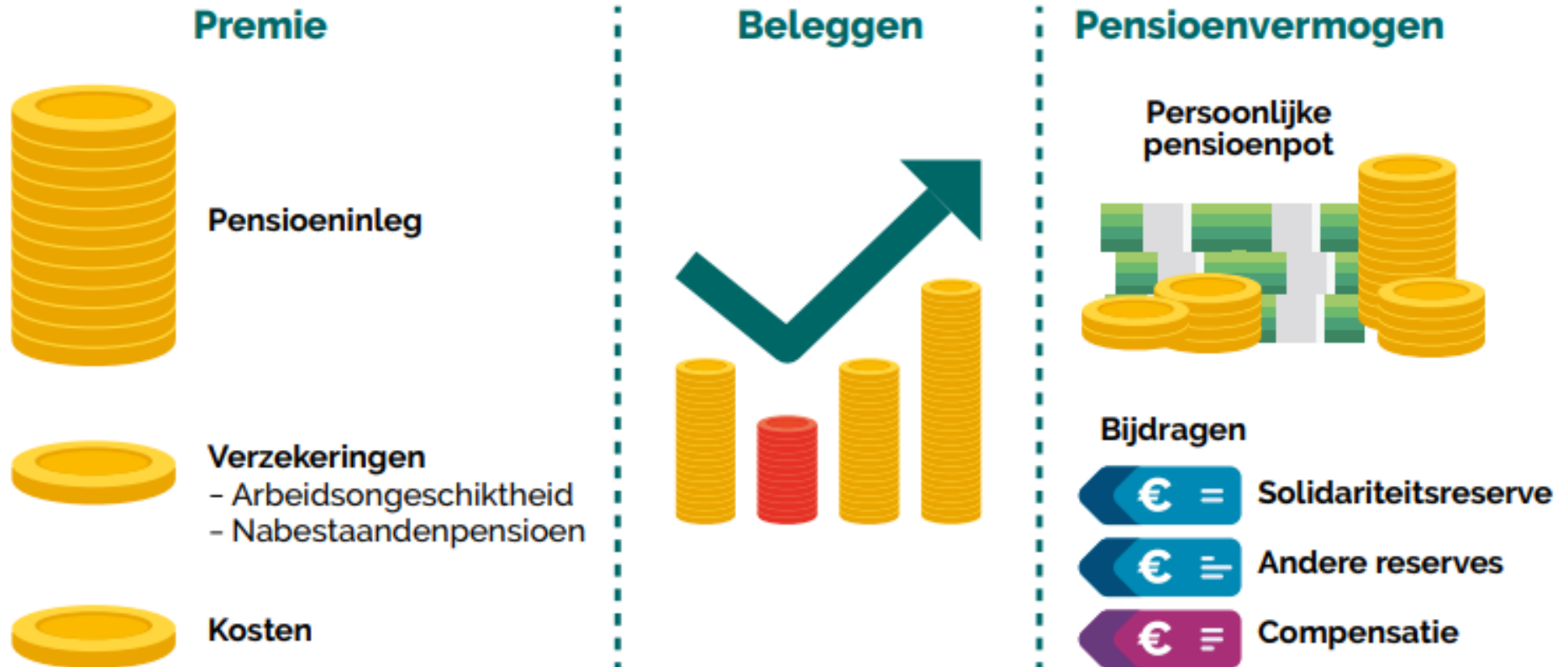
- Oude stelsel past niet meer bij samenleving
- Solidariteit in oude stelsel:
 - de oudere werknemer kreeg te veel aanspraken voor zijn premie en de jongere werknemer te weinig
 - Redenatie wat jong is, wordt oud en dan geldt dezelfde solidariteit
- Dit werkt niet als mensen overstappen naar een andere regeling, ZZP-er worden, kiezen voor een heel andere baan/salaris, etc.
- In het nieuwe stelsel wordt premie ingelegd en vermogen opgebouwd voor de individuele deelnemer.
Nog wel solidariteit via reserves, en delen van risico's op overlijden (nabestaandenpensioen), arbeidsongeschiktheid en hoe lang iemand leeft.

Waarom vernieuwing van pensioenstelsel nodig? II

- Huidige regels maken dat pensioenfondsen hoge buffers moeten aanhouden en minder snel mogen indexeren ook al zit het economisch mee. In het nieuwe stelsel is een kleinere buffer voldoende
- Vertrouwen in oude stelsel stond onder druk: "Is er nog geld voor mij in de pot als ik met pensioen ga?" In het nieuwe stelsel heeft iedereen zijn eigen persoonlijk pensioenvermogen
- In het nieuwe stelsel wordt dus persoonlijk vermogen opgebouwd
- Er wordt belegd op basis van leeftijd:
 - jong meer risico (want door inleg premie en lange duur tot pensioen tijd om te herstellen en te groeien)
 - oud minder risico (want minder tijd om te herstellen en te groeien)

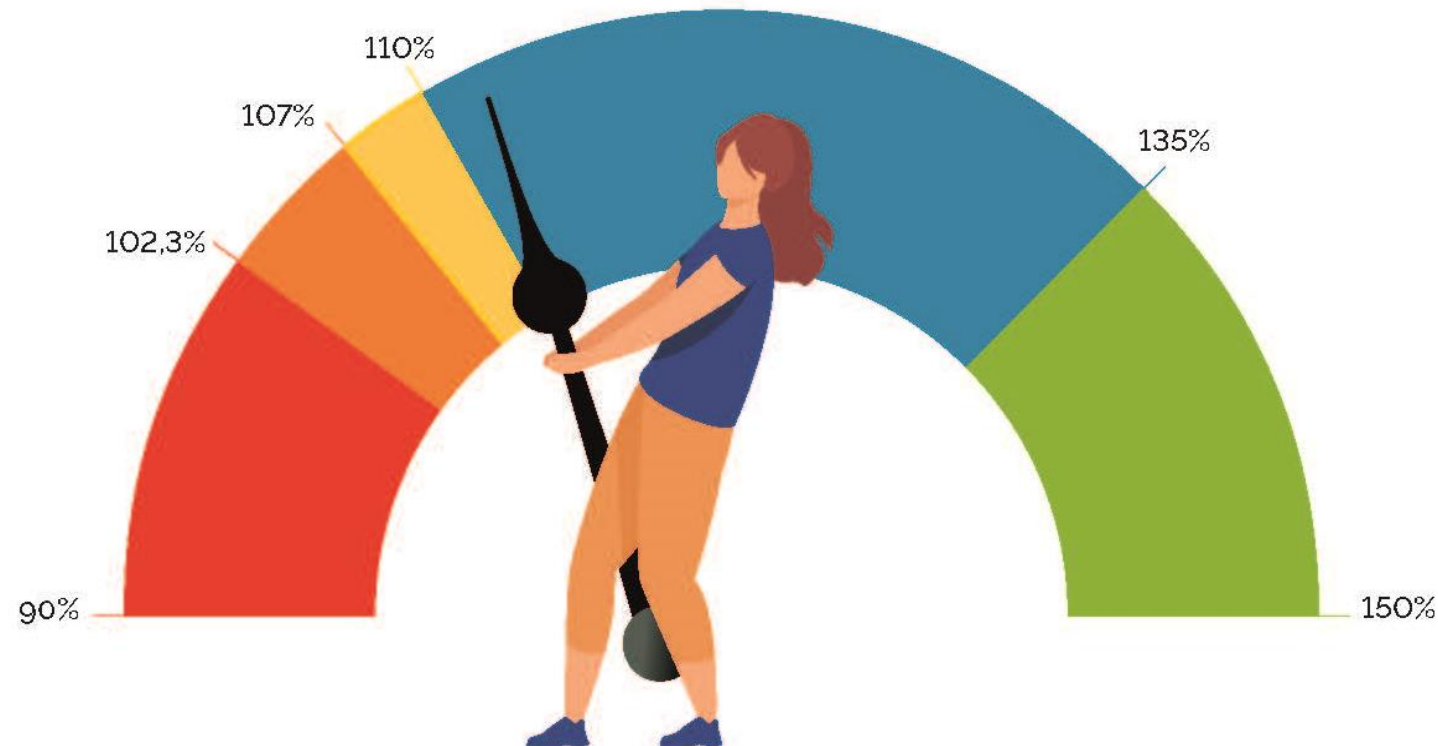
(In het oude stelsel 1 rendement voor iedereen, met 1 premie voor iedereen, iedereen dezelfde aanspraken (vorige slide) en 1 belegd vermogen.)

Opbouw van de premie voor de solidaire premieregeling



Dekkingsgraad leidend bij verdeling vermogen

- Dekkingsgraad is het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door waarde van de verplichtingen van deelnemers
- Meer dan 100% dan genoeg vermogen om de verplichtingen na te komen



Invaren in de nieuwe regeling: verdeling fondsvermogen

Prioriteitstelling verdeling vermogen deelnemers

Prioriteit	Transitiedoelstelling	Relevante dekkingsgraden
1	Iedereen krijgt minimaal de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken mee op transitiedatum	102,3%
2	Voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt adequaat gecompenseerd*	Vanaf: 102,3% Volledig: 107,1%
2	Een daling van de (nominale) pensioenuitkeringen moet worden voorkomen (werking via de initiële vulling van de solidariteitsreserve)	Vanaf: 102,3% Volledig: 109,7%
3	Het vermogen wordt evenredig verdeeld naar alle groepen deelnemers, op basis van de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken op transitiedatum	Vanaf: 109,7%
4	Voor de indexatieachterstand wordt zoveel als mogelijk gecompenseerd, rekening houdend met de huidige regels om inhaalindexatie te verlenen	Vanaf: 130%**

* Huidige verwachting compensatielast is 2,4% maar wordt in 2026 opnieuw berekend

** De hoogte van de relevante dekkingsgraad varieert en is onder ander afhankelijk van het inflatieniveau

Compensatie

- Compensatie gaat over het afschaffen van de doorsneesystematiek
 - Nu iedereen 1 premie waarvoor je aanspraken krijgt
 - Straks iedereen 1 premie die bij je vermogen komt
 - Voor de jongere kan dat vermogen lang renderen, voor de oudere niet
 - Dit houdt in dat in oude stelsel er solidariteit was:
de oudere werknemer kreeg te veel aanspraken voor zijn premie en de jongere werknemer te weinig.
Redenatie wat jong is, wordt oud en dan geldt dezelfde solidariteit
- De overgang naar het oude stelsel is dus nadelig voor de ouderen die dit voordeel missen. Hiervoor biedt de wet de mogelijkheid tot compensatie.

Solidariteitsreserve

- Reserve van maximaal 5%
- Primaire doel is voorkomen van pensioenverlagingen
- Werking
 - Stel uitkering jaar T is 1000 euro
 - In jaar T+1 zou, door slecht jaar aandelen, de uitkering dalen naar 900 euro
 - De uitkering wordt aangevuld vanuit de solidariteitsreserve met 100 euro
 - Bij een goed jaar, met positieve rendementen, wordt iets afgeroomd om de solidariteitsreserve weer te vullen
 - Is de reserve hoger dan 5%, wordt het deel boven de 5% weer verdeeld over de deelnemers