

Meet-up Sociale partners PNO Media

Voortgang implementatie WTP

15 juni 2026



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



- Update PNO Media
- Proces implementatie nieuwe regelingen
- Evenwichtigheid en transitiedoelen
- Vervolgproces/ tijdlijn
- Begeleiding werkgevers/ communicatie
- Vragen

- Van 2 naar 3-sterren Gouden Oor
- Groei PNO, in lijn met strategie beheersing kosten:
 - Kartonnage & Flexibele Verpakkingenbedrijf
 - Mediahuis Nederland
- Vervanging eigen administratieplatform, overstap naar Lumera
- Maandelijkse facturatie en verplichte automatische incasso, per 1-1-2026
- Dekkingsgraad mei: 133,2%
- Nieuwe voorzitter uitvoerend bestuur

Proces implementatie nieuwe regelingen



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Wat betekent deze update voor u

- De WTP-pensioenregeling wijzigt niet
- Uw transitieplan wordt geactualiseerd en aangevuld via een addendum
 - Obv dekkinggraad hoogte en bescherming
 - Obv gesprekken met DNB
- De invulling ervan door het fonds wijzigt wel op deelgebieden, specifiek de verdeling van het vermogen bij invaren
- Uw eerdere instemming blijft in principe van kracht gezien dat:
 - De WTP-pensioenregeling gelijk blijft
 - De primaire doelstellingen behaald worden (premie/ambitie & verdeling vermogen)

Voortgang met DNB

- Juni 2025: implementatieplan bij DNB ingeleverd
- November 2025: reactie van DNB op onderdeel Evenwichtigheid en transitie-effecten
- Positieve reacties op onderdelen Risicohouding en Datakwaliteit, maar voor vandaag focus op Financiële Evenwichtigheid Solidaire premieregeling
- DNB heeft vooralsnog alleen inhoudelijk gereageerd op de stukken over de transitie van DB-regelingen naar Solidaire premieregeling (SPR)
- Nav reactie en diverse constructieve overleggen:
 - heroverweging evenwichtigheidskader en transitiedoelen
 - nieuwe berekeningen transitie-effecten
 - **geen aanpassingen in het beleid van de SPR**

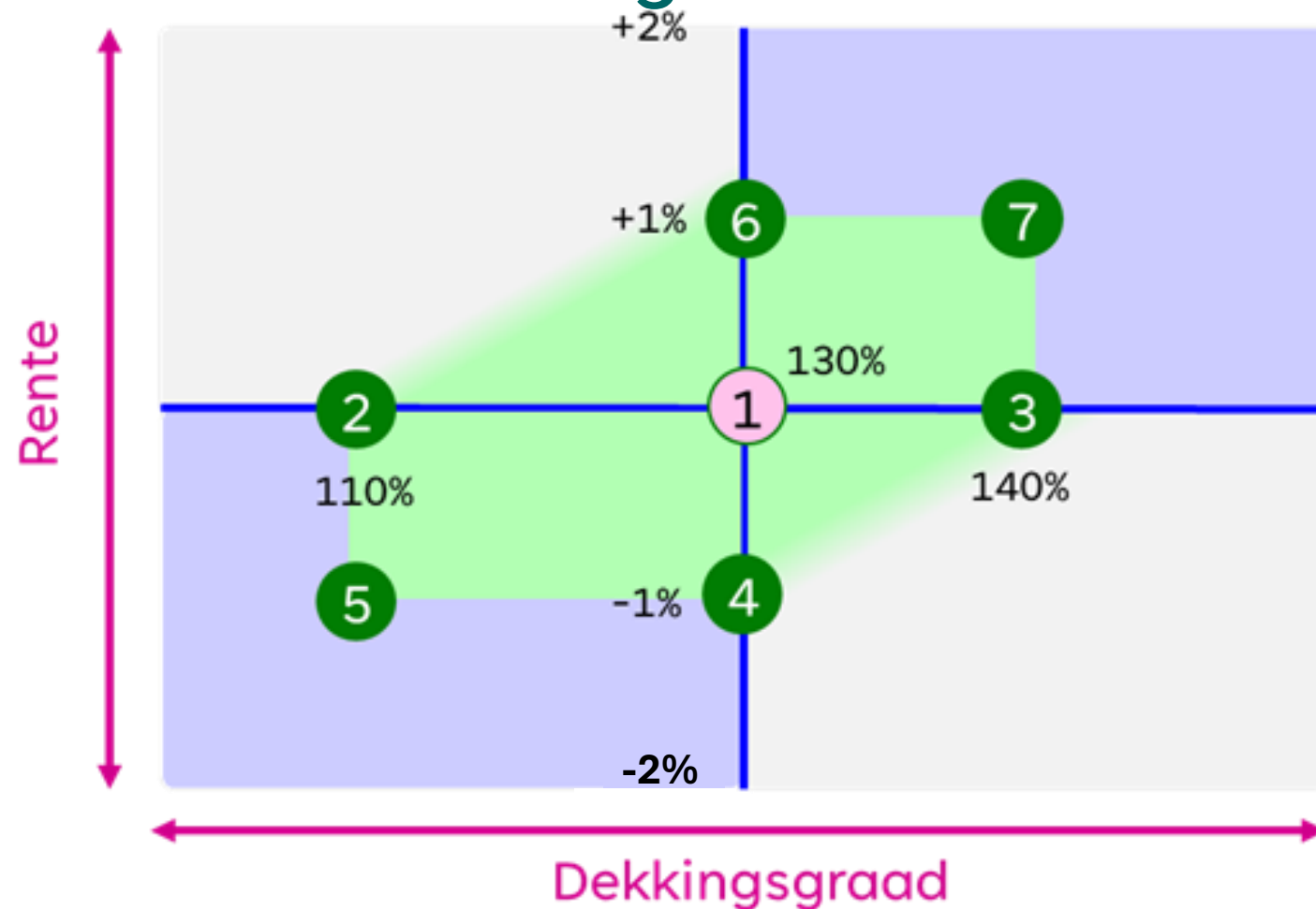
Overige stappen voorbereiding transitie

- Bescherming niveau dekkingsgraad richting invaren, om grote dalingen te voorkomen:
 - Verhoging renteafdekking
 - Bescherming tegen daling aandelenkoersen
- Premies voor risicoverzekeringen (nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid) en kostenopslagen voor 2027 eerder vastgesteld
- Inrichting administratiesysteem voor nieuwe regelingen
- Voorbereiding invaren
- Voorbereiding transitieoverzichten voor deelnemers

Nieuwe berekeningen

- Dekkingsgraad én rente zijn nu fors hoger dan eind 2023, transitie-effecten ook anders
- Dekkingsgraadbescherming maakt evenwichtigheidskader anders:
 - Bv minimale invaardekkinggraad van 102,3% kan eigenlijk niet meer voorkomen
 - Nieuwe ondergrens dekkinggraad voor evenwichtigheidskader: 110%
 - Nieuwe Bovengrens: 140%
- Rente valt ook buiten hoogst doorgerekende rente in implementatieplan

Nieuwe berekeningen



- Zolang rente en dekkingsgraad in groene gebied blijven, zijn conclusies obv de nieuwe berekeningen en transitiedoelen geldig
- Dekkingsgraad eind mei **133,2%**

Evenwichtigheid en transitiedoelen



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Transitiedoelen uit transitieplannen SPR

1. Iedereen krijgt minimaal marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken mee op transitiedatum
2. Voor afschaffen van doorsneesystematiek wordt adequaat gecompenseerd
3. Een daling van de (nominale) pensioenuitkering moet worden voorkomen (werking via initiële vulling solidariteitsreserve)
4. Het vermogen wordt evenredig verdeeld naar alle groepen deelnemers obv de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken op transitiedatum (= 1 jaar spreiding)
5. Voor de indexatieachterstand wordt zoveel als mogelijk gecompenseerd, rekening houdend met huidige regels om inhaalindexatie te verlenen

Het bestuur heeft deze doelen ook gehanteerd in implementatieplan in juli 2025

Aanpassingen als gevolg van beoordeling DNB

- *Toevoegen* overkoepelend doel voor bestuur: evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden
 - Belangrijkste maatstaf: netto profijt
- Doelen uit transitieplannen zijn verdere specificatie van het overkoepelende doel
 - Doelen 1 t/m 3 blijven staan
 - Compensatie wordt technisch anders ingevuld zonder consequenties op uitkomst ervan
 - Doelen 4 en 5 kunnen niet worden gerealiseerd, maar

Doelen die niet gerealiseerd kunnen worden

4. Het vermogen wordt evenredig verdeeld naar alle groepen deelnemers op basis van de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken op transitiedatum
 - Dit doel is ingevuld door hanteren van spreidingstermijn van 1 jaar bij invaren, waarbij de verhoging door het verdelen van de dekkinggraad voor iedereen hetzelfde is
 - Door huidige hoge dekkinggraad is dit in de netto-profijt berekeningen niet evenwichtig
 - Het is onevenredig voordelig voor oudere gepensioneerden, en past daarom niet bij de overkoepelende doelstelling
 - Bestuur kiest daarom voor standaardtermijn van 10 jaar
 - Nog steeds wordt er direct uitgedeeld, maar relatief minder aan oudere pensioengerechtigden door deze methodiek.

Evenwichtigheid en transitiedoelen

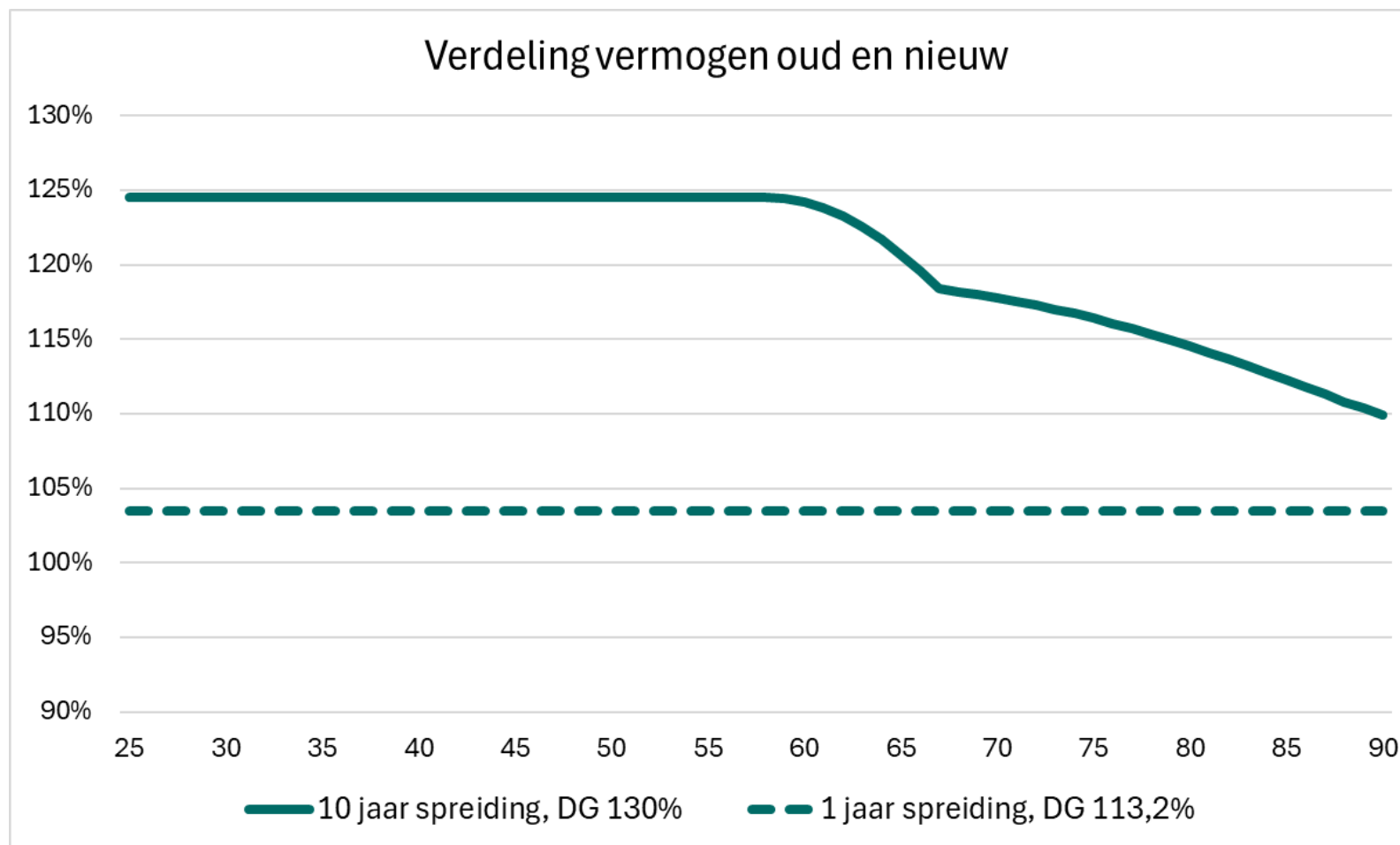
Afwegingen bestuur

- De indexatie AMVB is vooral gunstig voor oudere pensioengerechtigden

	2022	2023	2024	2025	2026
Indexatie	2,57%	17,16%	0%	2,54%	1,58%
Zonder indexatie AMvB	0%	6,59%	0%	0,80%	1,24%
Verschil (extra indexatie)	2,57%	9,92%	0%	1,73%	0,34%

- Bestuur heeft intentie om dit jaar nog een keer indexatie te verlenen (= 1 jaar spreiding)
- Inzet solidariteitsreserve vooral voor pensioengerechtigden (bescherming nominale uitkering) waar iedereen aan bijdraagt bij de transitie
- Bescherming dekkingsgraad vooral voor pensioengerechtigden, jongeren hebben herstelkracht
- Kapitaalverdeling duidelijk verschoven sinds transitieplannen. Door de stijging van de rente & dekkingsgraad gaat er relatief meer kapitaal naar pensioengerechtigden
- Totaal wordt "minder meer": hogere dekkingsgraad, buffer wordt uitgedeeld

Verdeling vermogen o.b.v. nieuwe berekeningen



Doelen die niet gerealiseerd kunnen worden

5. Voor de indexatieachterstand wordt zoveel als mogelijk gecompenseerd, rekening houdend met de huidige regels om inhaalindexatie te verlenen
 - Max 140%, TBI grens 137,9, dan 20% van het vermogen boven de 137,9% gebruiken voor indexatie. Bedrag heel klein.
 - Uitvoerbaarheid bij verdeling vermogen is zeer complex
 - Kans op dekkinggraad richting 140% zeer klein (mede wegens indexatie)
 - Toepassing niet evenwichtig net zoals berekening voor 1 jaar spreiding versus de wettelijke 10 jaar spreiding

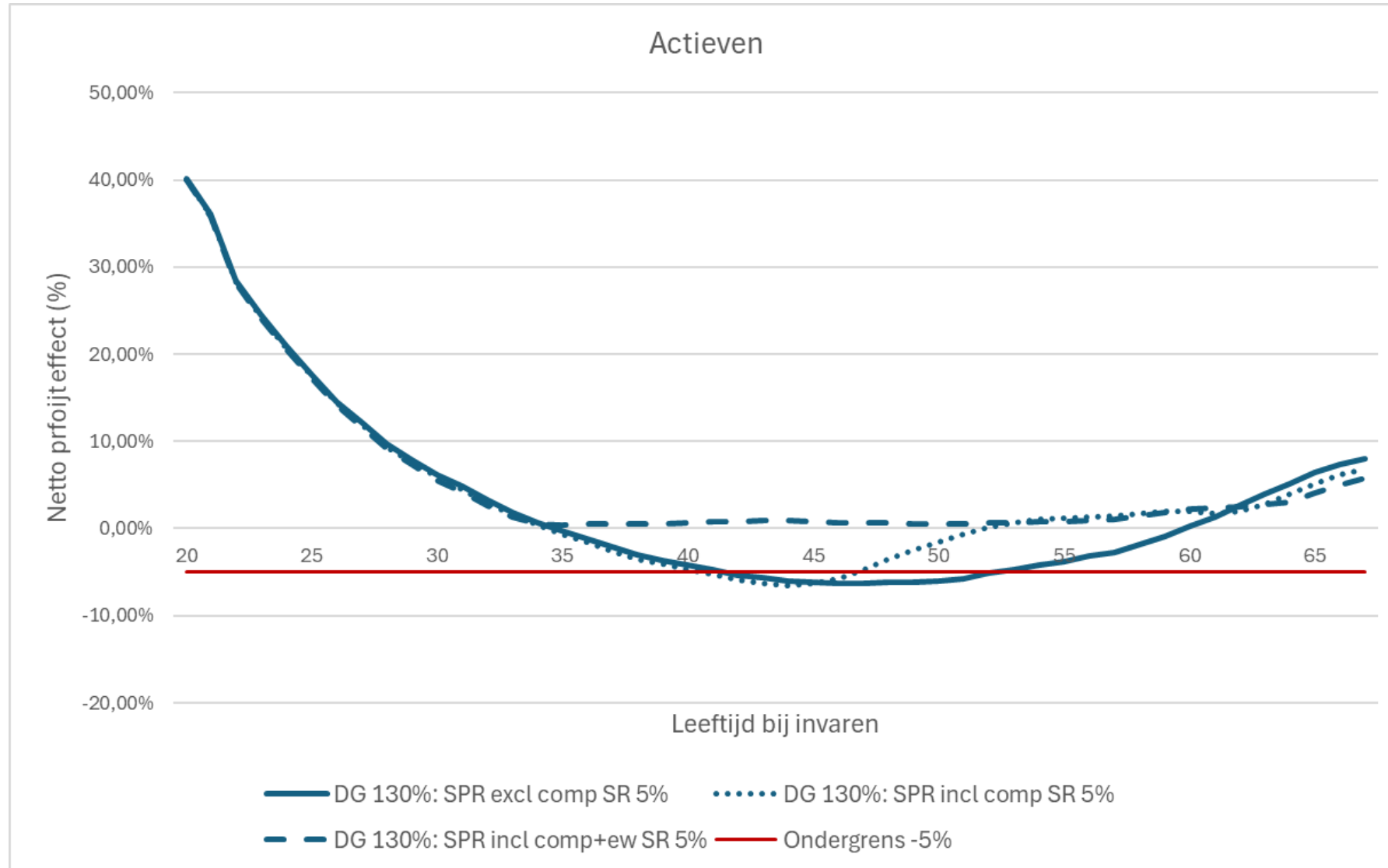
Andere invulling compensatie

- Door diversiteit aan pensioenregelingen en sociale partners, kan het bestuur niet voldoende onderbouwen dat de compensatie adequaat is en niet leidt tot overcompensatie voor deelgroepen (individuele regelingen/ werkgevers)
- Wanneer de beoogde compensatie wordt toegekend via een verschuiving van vermogen ná het regulier verdelen van het vermogen, kan het bestuur een eigen afweging maken
- Verschuiving mag maximaal 5% van het vermogen zijn, ruim voldoende voor de beoogde compensatie in alle scenario's (in transitieplan 2,4%). Methodiek voor bepalen compensatie verandert niet

Verschuiving vermogen ná verdeling

- Naast de compensatie kan ook een verschuiving van vermogen nodig zijn om het overkoepelende doel 'een evenwichtige transitie voor iedereen' te realiseren, als:
- Bandbreedtes netto profijt:
 - Bovengrens 30%
 - Ondergrens -5%
 - Verschil tussen deelnemers (behalve actieven onder 30 jaar) maximaal 15%
- Als bestuur binnen bandbreedtes toch onevenwichtigheden ziet - d.w.z. dat de verschillen tussen de verschillende deelnemersgroepen/leeftijden te groot wordt - kan gebruik worden gemaakt van "bestuurlijke" ruimte, de 5%.
O.a. ingezet om compensatie te verlenen

Netto profijt actieven



Vervolgstappen



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Vervolgstappen sociale partners

- Zomer Toelichting en berekeningen per transitieplan
Afronding compensatie afspraken waar nodig
- Zomer Opstellen en afronden addendum
- T.B.D. Feedback DNB mbt Flexibele premieregeling
- 1-10-2026 Planning go / no go moment invaren
- Okt Nieuwe uitvoeringsovereenkomsten voor werkgevers, incl.
fondsreglementen en uitvoeringsreglementen
- 1-10-2026 Invaarbeschikking DNB (voorwaarde Go)
- Nov Transitieoverzichten met voorlopige berekening naar deelnemers
- 1-1-2027 Nieuwe regelingen van start
- Q2 2027 Tweede definitieve transitieoverzicht naar deelnemers

Begeleiding werkgevers



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Begeleiding werkgevers naar nieuwe pensioenregelingen

- 2025 - 2026: Communicatie per tafel/ individuele werkgevers: kenmerken nieuwe regeling, effecten werknemerspopulatie, nieuwe premiehoogtes.
- Tot 1 juli 2026: Vrijwillig aangesloten verzoek tot akkoord, dan wel alternatieve afspraken binnen transitieplannen. Besluitvorming vrijwillige modules. Indien geen akkoord of besluit over alternatief: inrichting regeling conform default transitieplan (na invaren mogelijkheid tot aanpassing)
- Zomer 2026: Bekendmaking risico-premies 2027, iets hoger door AO (regulier proces) update financiële situatie PNO & status WtP per 1-1-2027
- Najaar 2026: Bevestiging van de afspraken in uitvoeringsovereenkomsten, -reglementen

Ondersteuning bij communicatie naar medewerkers over nieuwe pensioenregeling

- Nieuwsbrieven voor werkgevers en voor deelnemers
- Online vragenuurtjes, video's, webinars
- Presentaties bij werkgevers
- Themawebsite met oa toolkit op pnomedia.nl/nieuwpensioen
- Brieven (procesinfo in juli, persoonlijke info november)

VRAGEN?



Contact

relatiebeheer@pnomedia.nl

T 035 702 34 20

Marijn Timmerman
marijn.timmerman@pnomedia.nl

Femke Tausk
femke.tausk@pnomedia.nl



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Bijlagen

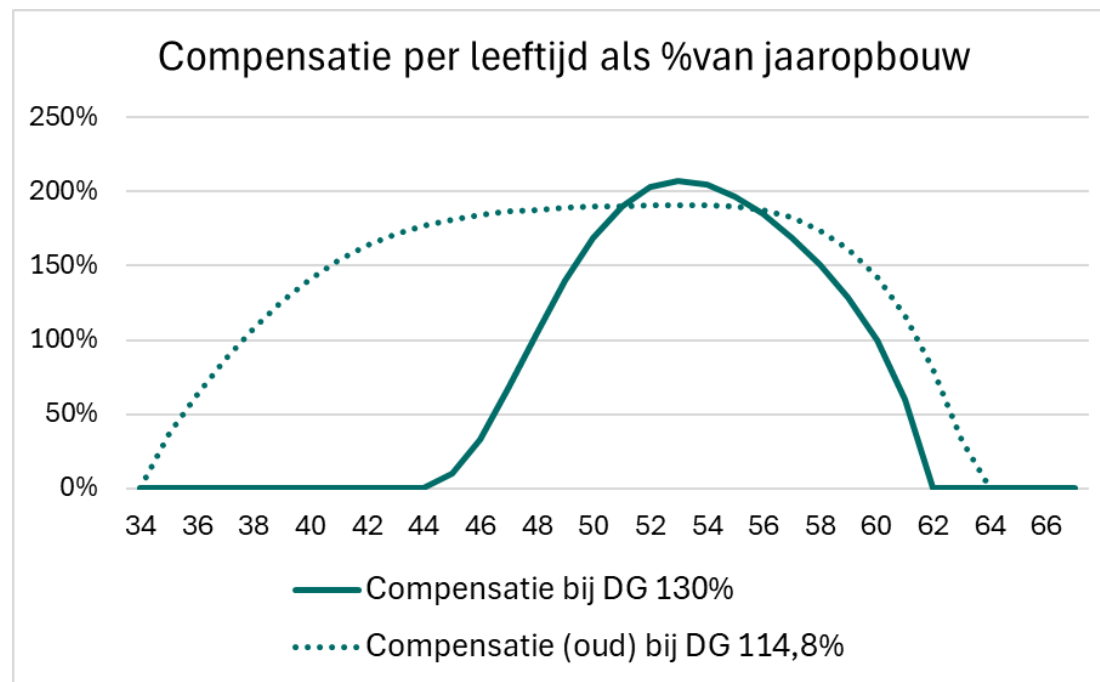


THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Compensatie

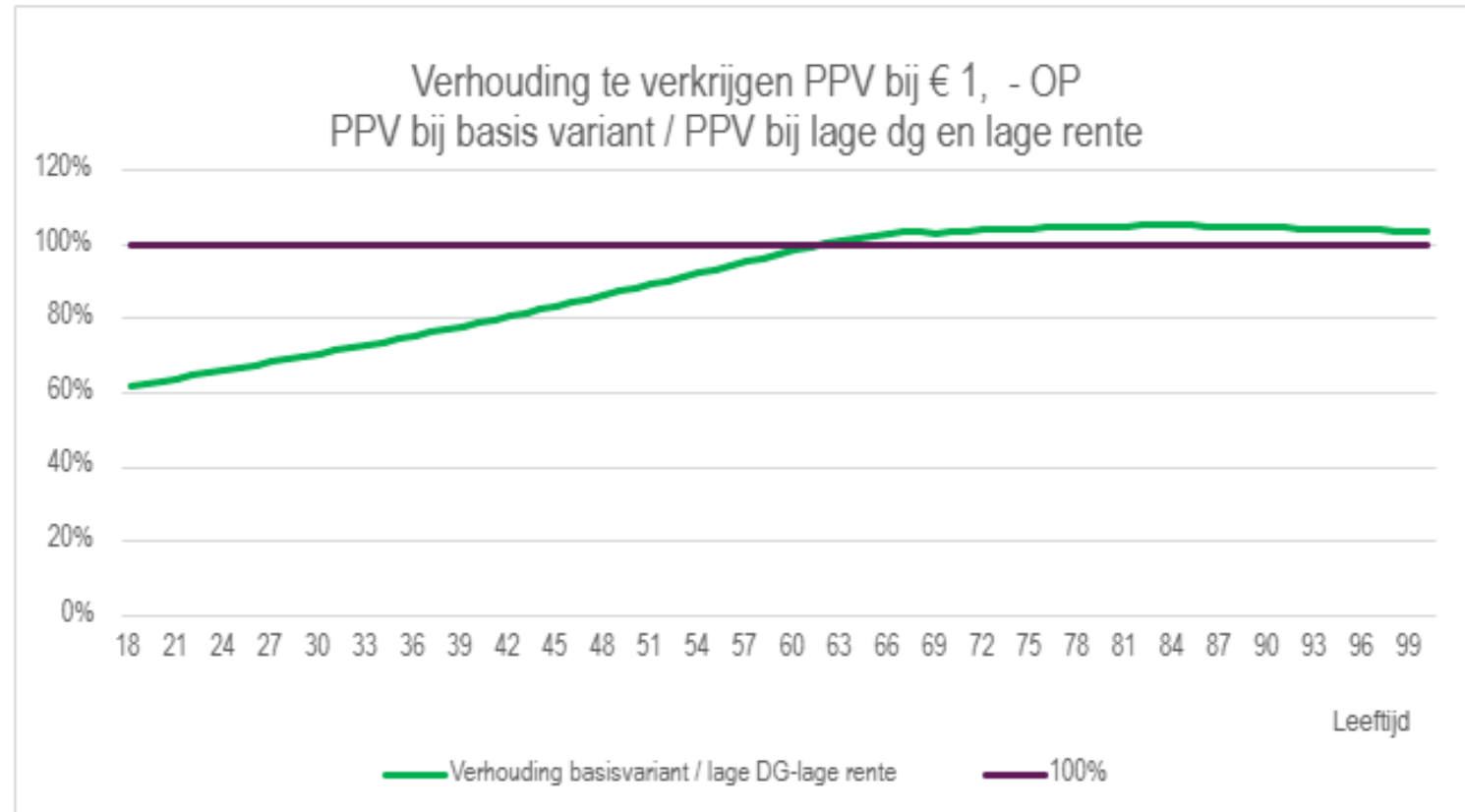
- Andere invulling compensatie, het verschil komt door:
 - Voornamelijk geupdate scenario-set
 - de hogere startdekkingsgraad.
 - De hogere rente zorgt er vooral voor dat de waarde van de compensatie (we maken een bedrag op pensioendatum contant naar nu) lager wordt



Leeftijd	Compensatie
45	10%
46	33%
47	67%
48	105%
49	140%
50	169%
51	190%
52	203%
53	207%
54	205%
55	197%
56	185%
57	169%
58	151%
59	129%
60	100%
61	60%

Impact veranderende rente/dekkingsgraad op verdeling kapitalen

- Verhouding bij:
 - lage dekkingsgraad: 113,2% bij rente RTS 31-12-2025 minus 100 bps
 - Hoge dekkingsgraad: 130% bij rente RTS 31-12-2025
- Gevolgen:
 - Jongsten in verhouding tot 60% minder kapitaal
 - Boven 62 meer kapitaal
 - Rest in buffer en uitdelen
- Bij een hogere rente is er minder kapitaal nodig om de aanspraken in de toekomst te financieren.
- Pensioengerechtigden "kopen" rente-bescherming in bij invaren
- Jonge actieven "kopen" zakelijke waarden in bij invaren



Impact indexatie AMvB

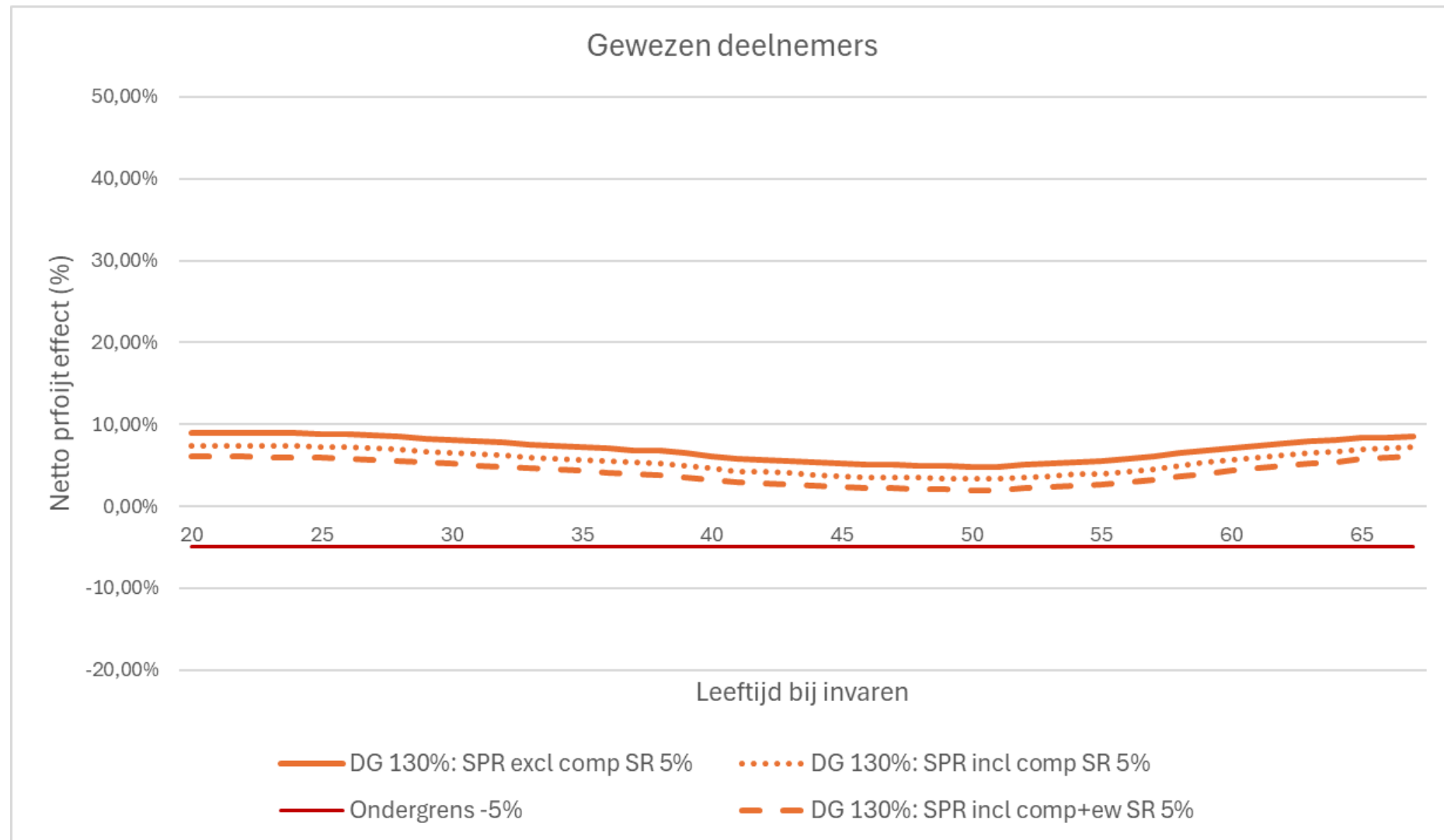
- De indexatie AmVB is vooral gunstig voor de oudere pensioengerechtigden

	2022	2023	2024	2025	2026
Indexatie	2,57%	17,16%	0%	2,54%	1,58%
Zonder indexatie AMvB	0%	6,59%	0%	0,80%	1,24%
Verschil (extra indexatie)	2,57%	9,92%	0%	1,73%	0,34%

- In termen van netto profijt geeft dat de volgende uitkomsten
 - hogere opgebouwde pensioenen (+10%),
 - lagere dekkingsgraad (144% naar 130%) en
 - lagere indexatie-achterstand (35% naar 23%).
- Jonge slapers effect is te hoog door in data de extra ontvangen indexatie te hoog is ingeschat

		Impact AMvB
Actieven	20	-9,8%
	30	-4,8%
	40	-3,2%
	50	-2,7%
	60	-1,8%
Slapers	20	6,3%
	40	3,5%
	60	0,0%
Gepensioneerden	70	2,1%
	80	2,4%
	90	4,3%

Netto profijt slapers



Netto profijt pensioengerechtigden

