

HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

AFSCHAFFING DOORSNEEPREMIE EN COMPENSATIE

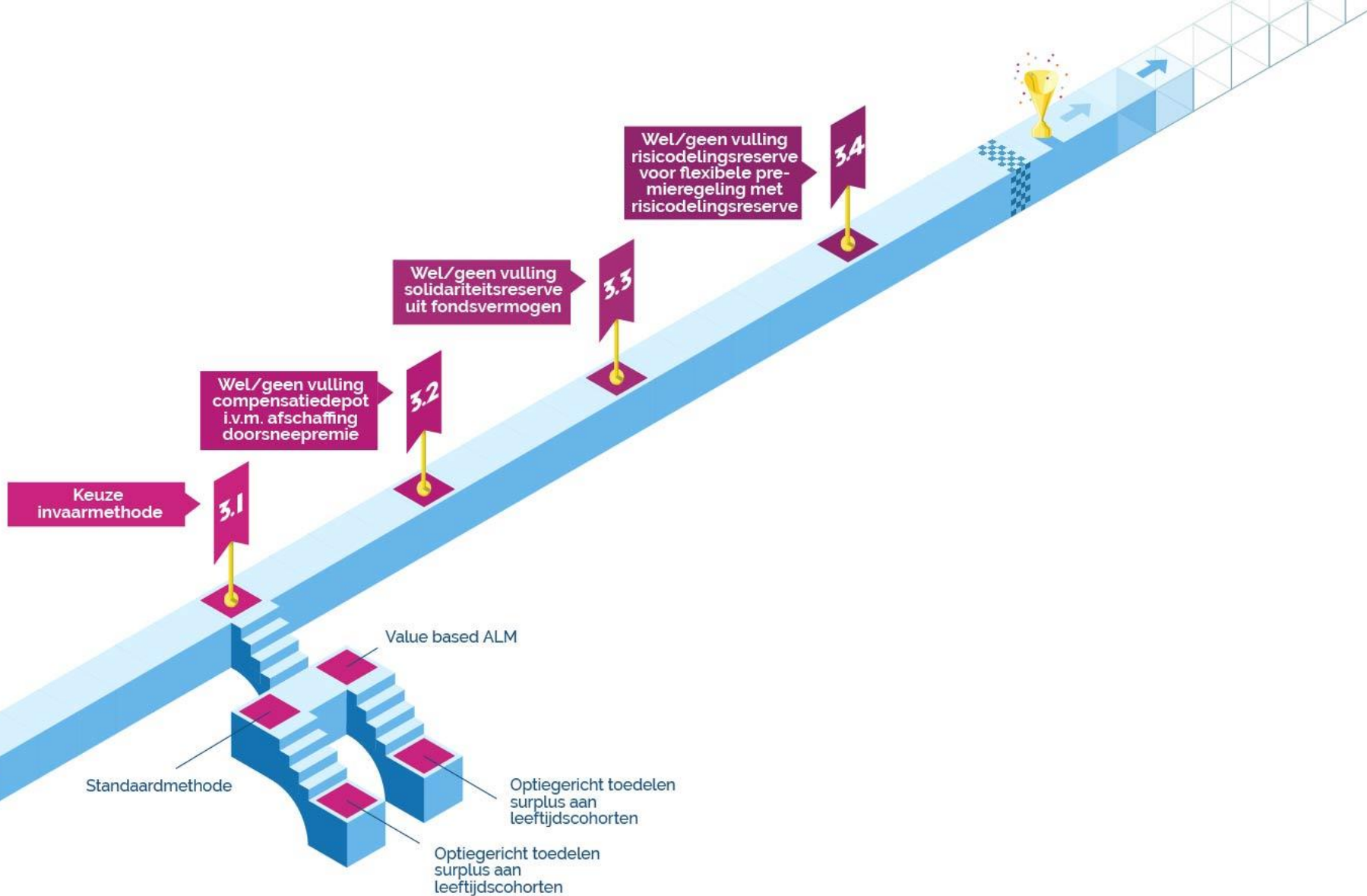
Informatiesessie Sociale Partners 7 april 2022



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



BESLISSING ACCEPTATIE EVENTUEEL VERZOEK TOT INVAREN



Agenda presentatie

- Blok 1: Effect afschaffing doorsneepremie op verwacht pensioen
- Blok 2: Van bruto compensatie naar netto compensatie
- Blok 3: Financiering van de compensatie
- Blok 4: Spelregels rondom de compensatie

Blok 1: Effect afschaffing doorsneepremie op verwacht pensioen



Afschaffen van de doorsneepremie

- De afschaffing van de doorsneepremie is belangrijk onderdeel pensioenakkoord
- Eigenlijk gaat het om de doorsneesystematiek. Dat is de combinatie van voor iedereen dezelfde premie en voor iedereen dezelfde pensioenopbouw
- De keuze die in het pensioenakkoord is gemaakt is:
 - Voor alle deelnemers een leeftijdsonafhankelijke gelijke premie
 - Degressieve pensioenopbouw:
oudere deelnemers bouwen minder pensioen op

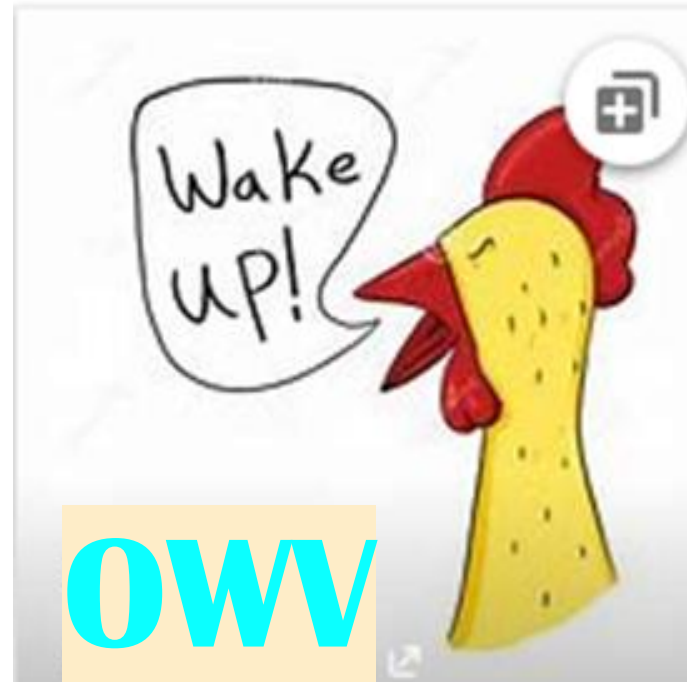
De omroep voor de Wakkere Vijftiger

OMROEP

Voor de

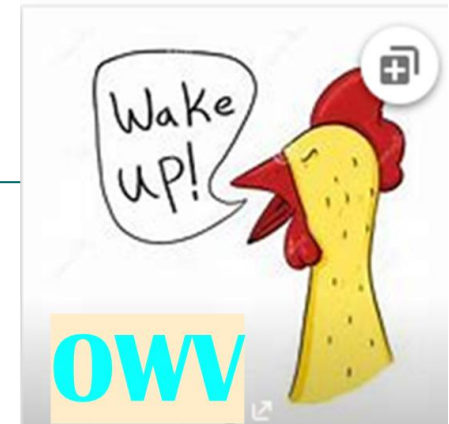
wakkere

vijftiger



De omroep voor de Wakkere Vijftiger

- Op 1 januari 2021 is er een nieuwe omroep opgericht
- Dit is de omroep voor de Wakkere Vijftiger (OWV)
- Deze omroep heeft maar twee medewerkers
- Dit is een illuster presentatie duo
- Welmoed Sijtsma (31 jaar)
- En...
- Jan Slagter (67 jaar)



De pensioenregeling van de omroep voor de Wakkere Vijftiger



- OWV gaat per 1-1-2021 deelnemen aan pensioenregeling PNO-1
- Salaris Jan en Welmoed € 100.000,-, pensioengrondslag € 85.456,-
- Opbouwpercentage PNO-1 1,875%, € 1.602,30 opbouw van ouderdomspensioen
- De actuarieel benodigde premie voor Welmoed is 17,8% (van de PG)
- De actuarieel benodigde premie voor Jan is 33,4% (van de PG)
- De doorsneepremie voor OWV wordt 25,6% $((17,8+33,4)/2)$ van de PG

Ook OWV gaat overstappen naar het nieuwe pensioenstelsel



- Wat wordt de pensioenregeling van OWV?
- Wat wordt de premie voor OWV?
- De pensioenopbouw van Jan daalt door de overstap
- Maar ook de pensioenopbouw van Welmoed daalt door de overstap

Wat wordt de pensioenpremie voor OWV?



- Sociale partners kiezen een **leeftijdsonafhankelijk** premieniveau
- Met dit premieniveau willen sociale partners pensioendoestelling bereiken
- De hoogte van de leeftijdsonafhankelijke premie is zodanig dat:
 - Als deze premie gedurende hele deelnemerstijd voor een deelnemer wordt ingelegd de beoogde pensioendoelstelling met bepaalde kans wordt gerealiseerd
- Met de PNO-1 regeling in achterhoofd is de ambitie om in 42 jaar 88,125% op te bouwen

Wat wordt de pensioenpremie voor OWV?



- De pensioenpremie voor OWV wordt 22,0% van de PG
- Dit is de **basispremie** voor de pensioenregeling: er is nog niet gekeken naar compensatie
- De pensioenopbouw is niet langer tijdsevenredig maar deze wordt degressief
- Een 21-jarige deelnemer gaat 2,815% van de PG opbouwen
- Een 67 jarige deelnemer gaat 1,231% van de PG opbouwen
- Als je alle opbouwpercentage over de hele looptijd gaat middelen kom je op 1,875% uit

Compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie



- Het opbouwpercentage van Jan Slagter wordt 1,231% (en was 1,875%) =>

Het is duidelijk dat Jan er in opbouwpercentage op achteruitgaat

- Het opbouwpercentage van Welmoed Sijtsma wordt 2,309%

Welmoed gaat er in opbouwpercentage op vooruit, ze gaat immers van

een opbouwpercentage van 1,875% naar 2,309%

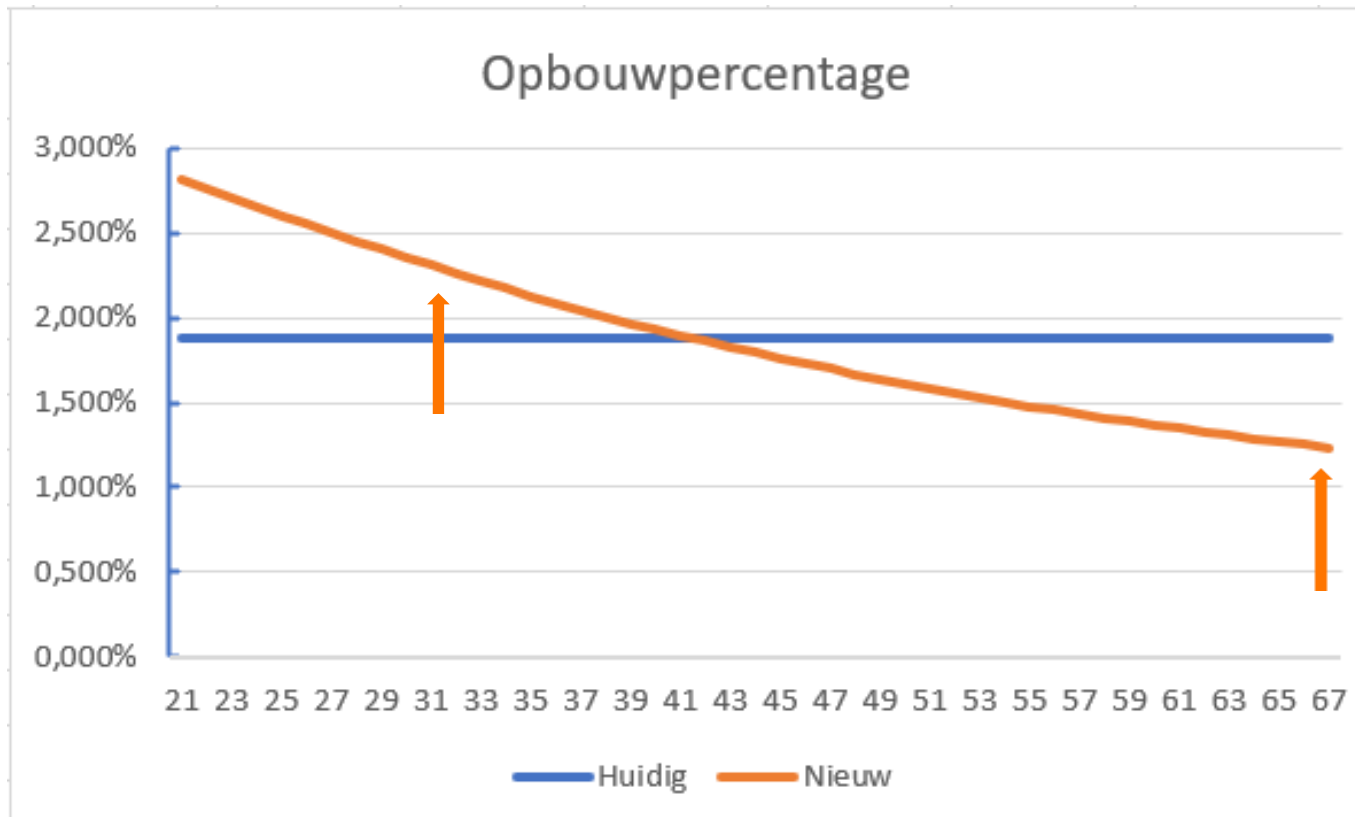
- Waarom daalt ook haar totale pensioenopbouw?

Waarom heeft Welmoed compensatie nodig?



- Welmoed is 31 jaar op het moment dat de DSS wordt afgeschaft
- Ook voor haar gaat de leeftijdsonafhankelijke premie van 22,0% gelden
- Haar opbouwpercentage neemt toe van 1,875% naar 2,309%
- Maar ook haar totale pensioenopbouw gaat achteruit
- De premie van 22,0% is zodanig vastgesteld dat als je deze premie inlegt vanaf leeftijd 21 jaar tot leeftijd 68 jaar je op een opbouw van 88,125% komt
- Echter Welmoed is 31 jaar als de doorsneepremie wordt afgeschaft, hierdoor komt ze op termijn te kort

Waarom heeft Welmoed compensatie nodig?



- In de huidige regeling is het opbouwpercentage voor alle leeftijden 1,875%
- In de nieuwe pensioenregeling daalt het “opbouwpercentage” van 2,815% (21 jaar) naar 1,231% (67 jaar)
- De opbouw voor Welmoed verloopt van 2,309% naar 1,231%

De totale toekomstige pensioenopbouw voor Welmoed wordt $2,309\% + 2,258\% + \dots + 1,231\% = 62,34\%$

Waarom heeft Welmoed compensatie nodig?

- Opgebouwde pensioen van Welmoed op leeftijd 31 jaar:
 - Achterliggende deelnemersjaren: 10 jaar (31 jaar -/- 21 jaar)
 - Opbouwpercentage in bestaande pensioenregeling 1,875%
 - Totaal opgebouwde pensioen: $10 * 1,875\% * PG = 18,75\%$ van de PG
- Toekomstige pensioenopbouw Welmoed bij een premie van 22,0% is 62,34% van de PG
- Totale pensioenopbouw van Welmoed wordt daarmee 81,09% van de PG
 - Welmoed bouwt in nieuwe stelsel 7,04%-punt minder op door de afschaffing van de doorsneepremie



Afschaffen van de doorsneepremie (conclusies)

- OWV heeft nu de PNO-1-regeling met een doorsneepremie van 25,6%
- De basispremie in het nieuwe pensioenstelsel wordt 22,0% van de PG
- Voor alle leeftijdsgroepen is er een compensatievraagstuk
- Grootste tekorten zitten in de leeftijd van 40 tot 50 jaar
- Hoogte compensatielasten hangt af van de rentestand
(hoe hoger de rente hoe groter effect afschaffing doorsneepremie)



Blok 2 Van bruto compensatie naar netto compensatie

Van bruto
compensatie
naar netto
compensatie



Nadere toelichting aan de hand van de CAO publieke omroep

- Er vallen 5.355 deelnemers onder de CAO publieke omroep
- Gemiddelde leeftijd 48 jaar
- Totale pensioengrondslagsom € 214,8 miljoen
- Totale premie € 52,5 miljoen
- Doorsneepremie 2021 24,5%

Nadere toelichting aan de hand van de CAO publieke omroep

- Premieniveau 2021 24,5% van de PG, € 52,5 miljoen per jaar
- Premieniveau in nieuwe pensioenregeling wordt besloten door sociale partners
- Hoe hoger het premie in de nieuwe pensioenregeling hoe lager de compensatielast
- Let op we hebben het over de bruto compensatielast

Variant	Premie	Bruto compensatielast	Aantal jaarpremies
Premie 22%	22%	€ 188 m	3,6
Premie 23%	23%	€ 155 m	3,0
Premie 24,5%	24,5%	€ 103 m	2,0

Van bruto compensatie naar netto compensatie

- Waarom hebben we het over de bruto compensatielast?
 1. Het voordeel van overstap op de nieuwe regeling kan worden afgetrokken van de te compenseren gemiste pensioenopbouw (dubbele transitie)
 2. Sociale partners besluiten over de compensatie en kunnen ook besluiten om **niet** te compenseren
 3. Compensatie is één van de puzzelstukken van de hele transitie

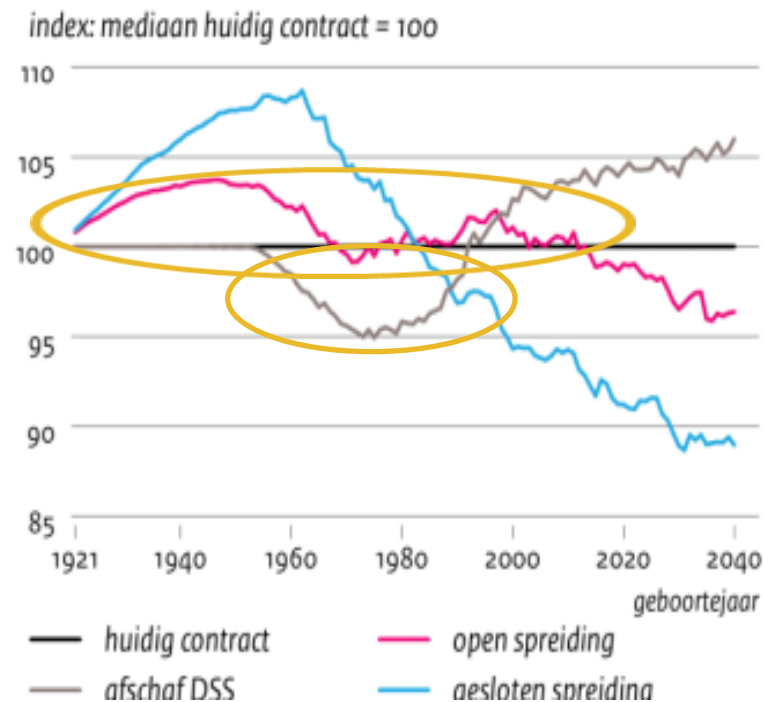
Dubbele transitie

- Deel van de achteruitgang door afschaffing doorsneepremie wordt gecompenseerd door de overstap op een nieuwe pensioenregeling
- Dit noemen we de dubbele transitie
(gelijktijdige overstap naar vlakke premie en naar nieuwe pensioenstelsel)
- Wat is dan het voordeel van het nieuwe pensioenstelsel:
 - Minder buffervorming en daardoor meer pensioen
 - In het nieuwe stelsel mag je uitkering meer baseren op verwacht rendement
 - Geen fiscale begrenzing op uitdelen overrendement

Dubbele transitie

- De dubbele transitie is in 2018 en 2019 doorgerekend door het CPB

Figuur 0.2 Mediane vervangingsratio tijdens pensioenperiode met open en gesloten spreiding



Pensioentekort
afschaffing DSS

Effect dubbele transitie

Dubbele transitie

- Overstap op nieuwe pensioenregeling compenseert (deels) voor afschaf DSS
- Voor PNO Media gaan we hier berekeningen voor maken
- Werkveronderstelling presentatie 7 april
 - Helpt van de compensatie is niet nodig door dubbele transitie

Van bruto compensatie naar netto compensatie

- Premieniveau 2021 24,5% van de PG, € 52,5 miljoen per jaar
- Werkveronderstelling: dubbele transitie compenseert helft afschaffing DSS

Variant	Premie	Bruto compensatielast	Netto compensatielast	Aantal jaarpremies
Premie 22%	22%	€ 188 m	€ 94 m	1,8
Premie 23%	23%	€ 155 m	€ 78 m	1,5
Premie 24,5%	24,5%	€ 103 m	€ 52 m	1,0

Blok 3 Financiering van de compensatie

Financiering van
de compensatie



Financiering van de compensatie

1. Premieniveau in de nieuwe pensioenregeling
2. Extra premie in periode tot 1 januari 2037
3. Vermogen van het pensioenfonds (hier beslist het bestuur over)
4. Andere arbeidsvoorwaarden

Financiering van de compensatie

1. Hoe hoger het premieniveau in de nieuwe pensioenregeling
hoe lager de compensatielasten
2. De leeftijdsonafhankelijke premie (zonder compensatie) in de nieuwe pensioenregeling
zou best wel eens lager kunnen zijn dan huidige premieniveau bestaande pensioenregeling
3. Dit kan ruimte geven voor uitruil tussen premieniveau nieuwe pensioenregeling en totale
compensatielasten

Van bruto compensatie naar netto compensatie

- Premieniveau 2021 24,5% van de PG, € 52,5 miljoen per jaar
- Hoe hoger de premie in de nieuwe regeling hoe lager de compensatielasten

Variant	Premie	Bruto compensatielast	Netto compensatielast	Aantal jaarpremies
Premie 22%	22%	€ 188 m	€ 94 m	1,8
Premie 23%	23%	€ 155 m	€ 78 m	1,5
Premie 24,5%	24,5%	€ 103 m	€ 52 m	1,0

- Als CAO-partijen premie “handhaven” op 24,5% daalt de netto compensatielast naar € 52 miljoen

Financiering van de compensatie

- Fiscale ruimte voor pensioenopbouw wordt 30% van de pensioengrondslag
- Dit niveau staat in beginsel vast tot 1 januari 2037
- In de periode tot 1 januari 2037 is er extra premieruimte van 3% voor compensatie
- Tot 1 januari 2037 is de totale premieruimte daarmee 33% van de pensioengrondslag
- Als er voor 1 januari 2027 wordt overgestapt is (extra) fiscale ruimte ook al beschikbaar

Financiering van de compensatie

- De ruimte tot 30% mag ook worden gebruikt voor compensatie
- Dus als de reguliere premie 25% is, mag er in totaal 8% aan compensatie worden besteed
- Voor de ontvangen compensatie is er geen fiscale begrenzing
=> Als totale compensatielast maar binnen de gestelde grenzen blijft

Van bruto compensatie naar netto compensatie

- Financiering compensatie via extra premie
- Past ruim binnen de fiscale kader

Variant	Netto compensatielast	Compensatie premie 10 jaar	Totale premie tot 2037
Premie 22%	€ 94 m	4,4%	26,4%
Premie 23%	€ 78 m	3,6%	26,6%
Premie 24,5%	€ 52 m	2,4%	26,9%

Financiering van de compensatie

- Bij het invaren kan deel compensatie worden gefinancierd?
- Hier beslist het bestuur van het pensioenfonds over
- Herverdeling tussen persoonlijke pensioenvermogens en van persoonlijke pensioenvermogens naar compensatiedepot
- Afweging tussen deels direct compenseren bij de overgang of latere compensatie via compensatiedepot

Financiering van de compensatie

- Eventueel kan deel van de compensatie ook worden gevonden buiten het pensioendomein
- Denk hierbij bijvoorbeeld aan extra salarisverhogingen

Blok 4 Spelregels rondom de compensatie

Spelregels rondom
de compensatie



Compensatie is een onderdeel van de totale transitie

Als sociale partners besluiten tot compensatie dan:

- De afspraken over compensatie dienen als zodanig herkenbaar in de pensioenregeling terug te komen
- Er moeten afspraken worden gemaakt over een robuuste financiering
- De actieve deelnemers worden geïnformeerd over de compensatieafspraken
- Er hoeft geen individuele berekening aan de actieven te worden voorgelegd

Compensatie is een onderdeel van de totale transitie

- Compensatie is onderdeel van de transitie
- Transitie is totaal van:
 - Invoering nieuwe pensioenregeling (solidaire of flexibele premieregeling)
 - Overstap op één leeftijdsonafhankelijke premie
 - Afspraken over invaren van de bestaande opgebouwde pensioenen
 - Afspraken over compensatie
- De evenwichtigheid wordt ook op dit totaalniveau beoordeeld door de sociale partners

Nadere uitwerking van de compensatieregeling

- De compensatieregeling werkt met leeftijdscohorten, iedereen binnen bepaalde leeftijdscohort ontvangt dezelfde compensatie
- Compensatieregeling mag doorlopen tot 1 januari 2037
- Compensatie wordt tijdsevenredig toegekend over de volledige compensatieperiode
- Uitzondering op de tijdsevenredigheid is mogelijkheid om bij invaren extra persoonlijke pensioenvermogen toe te kennen ter compensatie

Nadere uitwerking van de compensatieregeling

- Bij uitdiensttreding vervalt de aanspraak op de compensatieregeling vanaf dat moment
- Een nieuwe toetreders gaat ook deelnemen aan de compensatieregeling
- Kortom actieve deelnemers moeten voortaan (tot 2037) bij verandering van baan ook verschil in compensatieregeling beoordelen

Compensatiedepot

- Compensatiedepot kan onderdeel zijn van de financiering van de compensatieregeling
- Compensatiedepot kan worden gevuld bij het invaren, uit een opslag op de premie, of door initiële storting van de werkgever
- Vanuit compensatiedepot kan (deel) kosten van compensatie worden gefinancierd

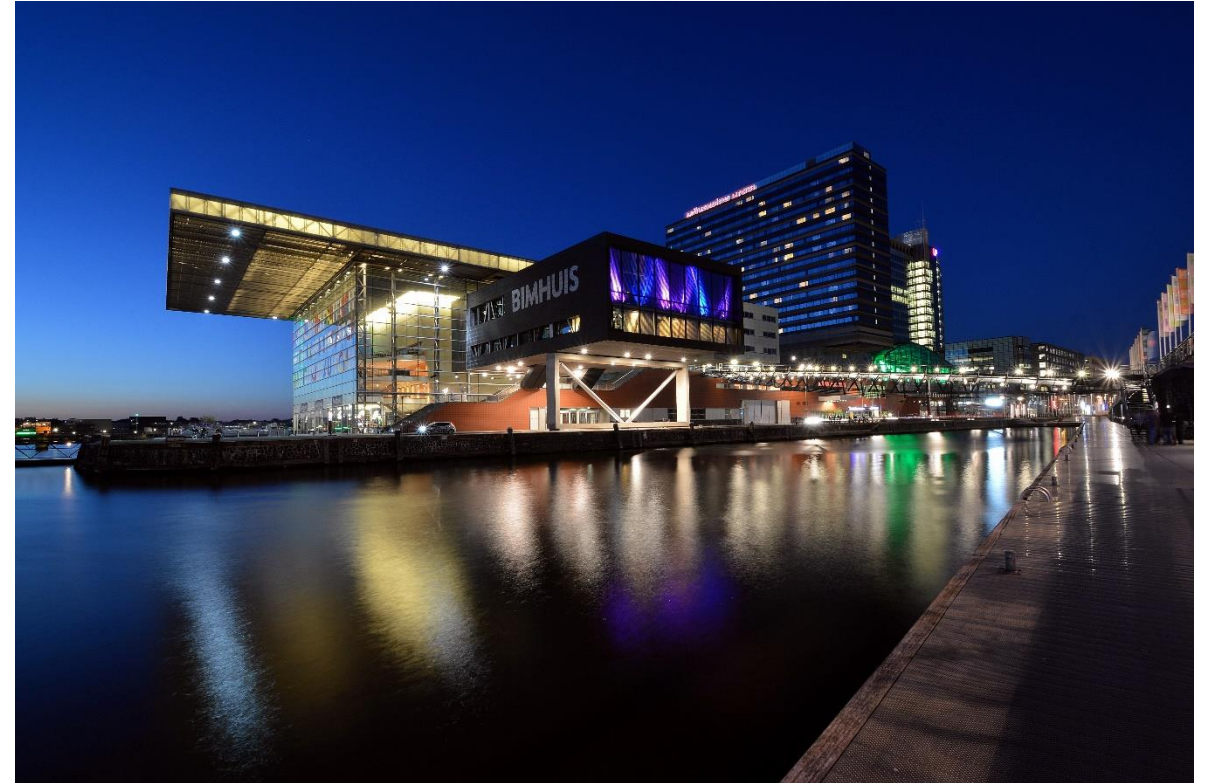
Compensatiedepot

- Het is belangrijk dat de tijdsevenredige toekenning van compensatierechten en de financiering van deze rechten met elkaar in evenwicht zijn
- Compensatiedepot is hierbij een instrument
- Afweging bij keuze voor compensatiedepot =>

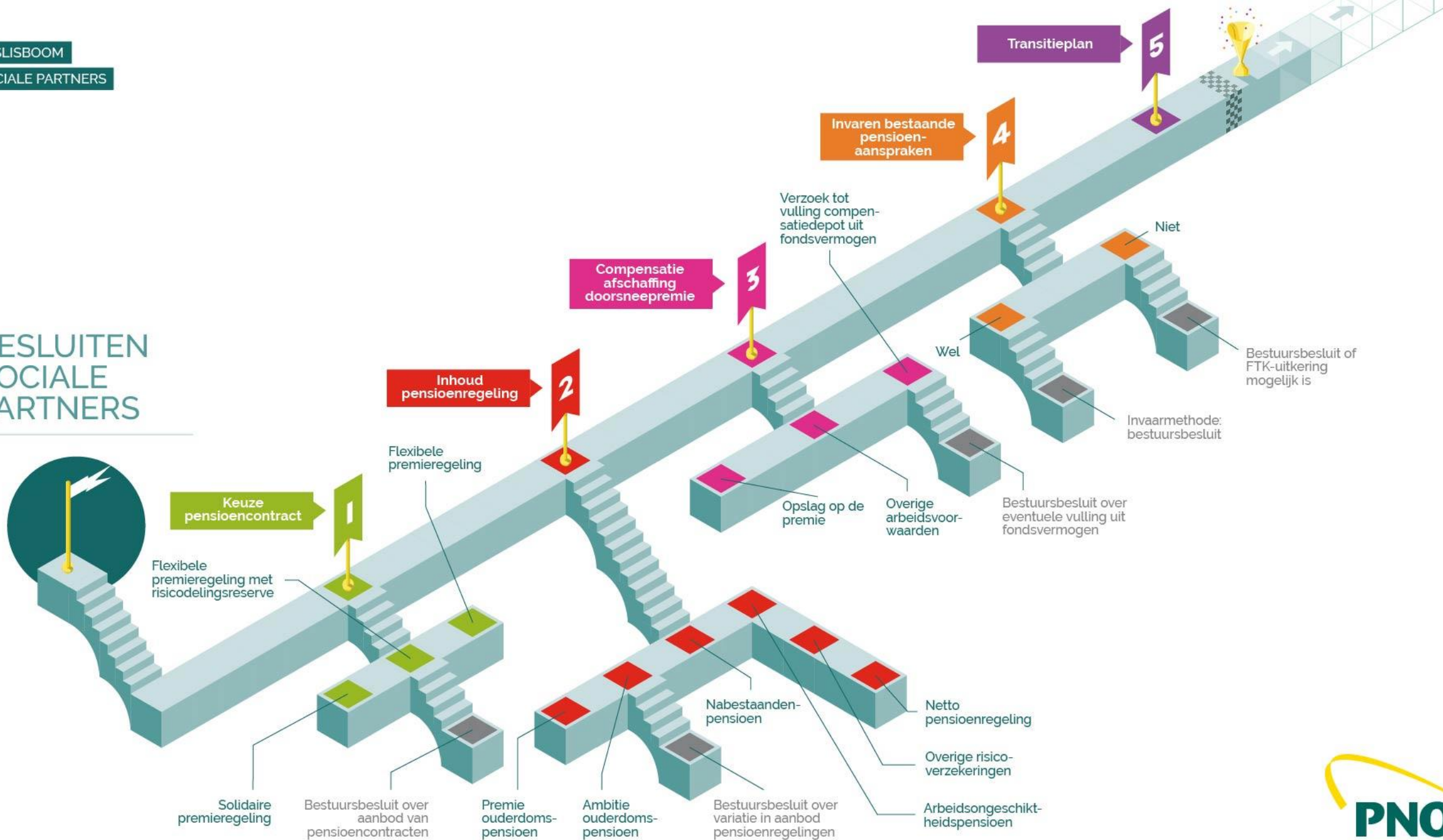
Deel depot gaat naar nieuwe toetreders want nieuwe toetreders hebben ook recht op compensatie

Save the date

- **Vrijdag 20 mei 2022, 10.00 – 12.15**
aansluitend netwerklunch
Bimhuis, Amsterdam
Bijeenkomst voor aangesloten werkgevers (en hun personeelsvertegenwoordiging; sociale partners; Pensioenraad; bestuur.
Oa debat met Dick Boeijen en Roel Mehlkopf.
- **Dinsdag 14 juni 2022, 9.30 – 12.00**
Beeld en Geluid, Hilversum
Meet Up voor bestuur en sociale partners, Pensioenraad. *Agenda volgt.*



BESLUITEN SOCIALE PARTNERS



Wij beantwoorden uw vragen graag

Dank voor uw aandacht!

- www.pnomedia.nl
- coenraad.vos@mpd.nl
- 035 702 34 45 / 06 30 59 04 32



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR