

Bijeenkomst nieuw pensioenstelsel voor ondernemingen vertegenwoordigd door Pensioenraad

15 november 2022
Beeld en Geluid



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Agenda

- Even voorstellen - Pensioenraad
Karel van Hoof (voorzitter Pensioenraad)
- Toelichting wetsvoorstel en tijdslijnen, waarom nieuw pensioenstelsel?
Corhilde van Beijeren (bestuurslid PNO Media)
- Presentatie overeenkomsten en verschillen tussen de nieuwe regelingen SPR en FPR
Ellen Eppens (bestuursadvisering MPD)
- Toelichting keuze Pensioenraad
Karel van Hoof (voorzitter Pensioenraad)
- Vraag het maar ... aan ons panel, o.l.v. Paula Vos, gespreksleider
André Snellen (voorzitter bestuur PNO Media), Ellen Eppens, Karel van Hoof
- Wrap up
Karel van Hoof
- Lunch vanaf 12 uur

ROUTEKAART NAAR NIEUWE PENSIOENREGELING



2019	Pensioenakkoord
2022	Behandeling Wet toekomst Pensioenen (Wtp) Tweede Kamer en daarna in Eerste Kamer
1 juli 2023	Verwachte ingangsdatum Wtp
1 januari 2024	Transitieplannen gereed met alle afspraken (streefdatum PNO Media) 1 januari 2025 (wettelijk)
1 januari 2026	Overstap (streefdatum PNO Media) 1 januari 2027 (wettelijk)



Doelstellingen nieuw pensioenstelsel

- Herstel van het vertrouwen:
 - ✓ kloof dichten tussen wat mensen verwachten en wat stelsel kan bieden
 - ✓ pensioen moet weer uitzicht bieden op koopkrachtbehoud (indexatie)
- Beter aansluiten bij moderne en flexibele arbeidsmarkt:
 - ✓ doorsneepremiesystematiek is niet meer passend en verdwijnt

Wat er verandert in pensioenstelsel om doelstellingen te bereiken (1)

- Alle pensioenregelingen worden premieregelingen:
 - ✓ de werkgever zegt daarin een premie toe voor een bepaalde periode
- Het pensioen wordt persoonlijker:
 - ✓ deelnemers bouwen een persoonlijk pensioenvermogen op en hun pensioen wordt leeftijdsafhankelijk belegd
- De doorsneepremiesystematiek wordt afgeschaft:
 - ✓ alle werknemers krijgen dezelfde leeftijdsafhankelijke ('vlakke') premie

Wat er verandert in pensioenstelsel om doelstellingen te bereiken (2)

- Risico's worden transparant en expliciet toegedeeld aan het individu:
 - ✓ maar risico's zoals kortleven, langlevensverwachting en arbeidsongeschiktheid blijven collectief gedeeld worden
- Sociale partners kunnen kiezen uit 2 pensioenregelingen op basis van een nieuw evenwicht tussen premie, ambitie en zekerheid:
 - ✓ Solidaire premieregeling
 - ✓ Flexibele premieregeling

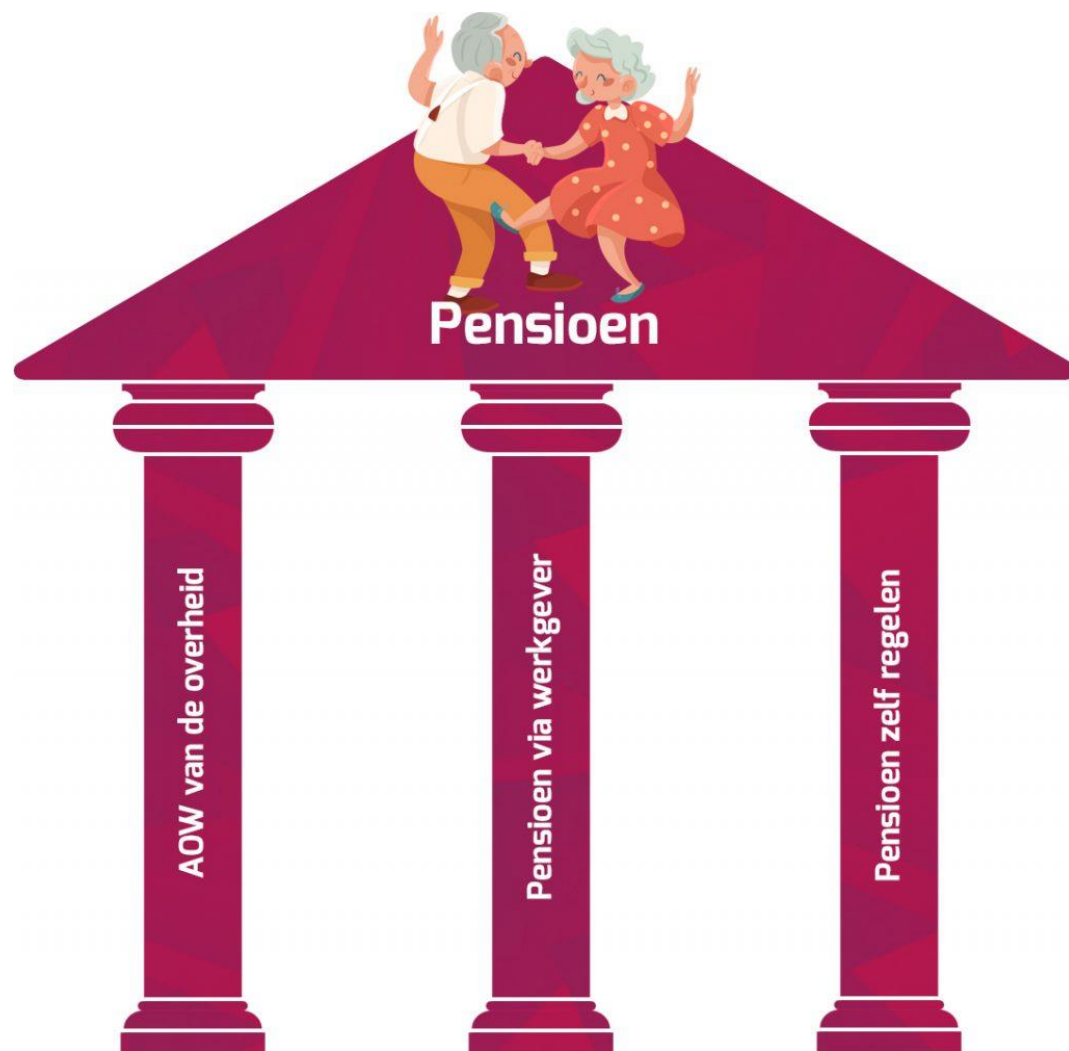
Solidaire premieregeling versus de Flexibele premieregeling

Ellen Eppens



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR

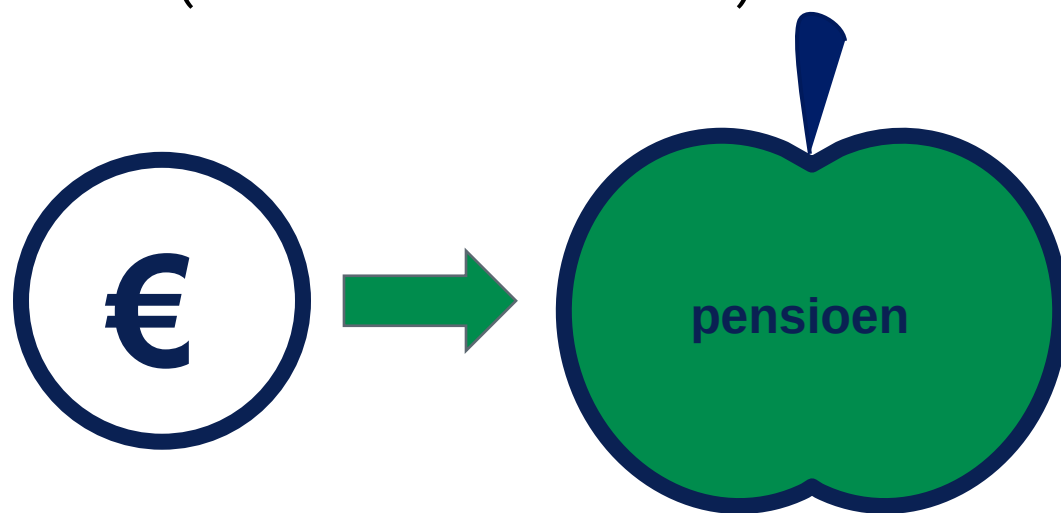




- In de tweede pijler kan pensioen ondergebracht worden bij een (algemeen) pensioenfonds, verzekeraar of ppi.
- Vooral bij pensioenfondsen zijn de regelingen 'defined benefit' regelingen, waarbij een bepaalde pensioenuitkering is toegezegd. Dit is ook bij PNO Media het geval.
- Daarnaast zijn er 'defined 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 de DC lifecycleregeling van PNO Media).

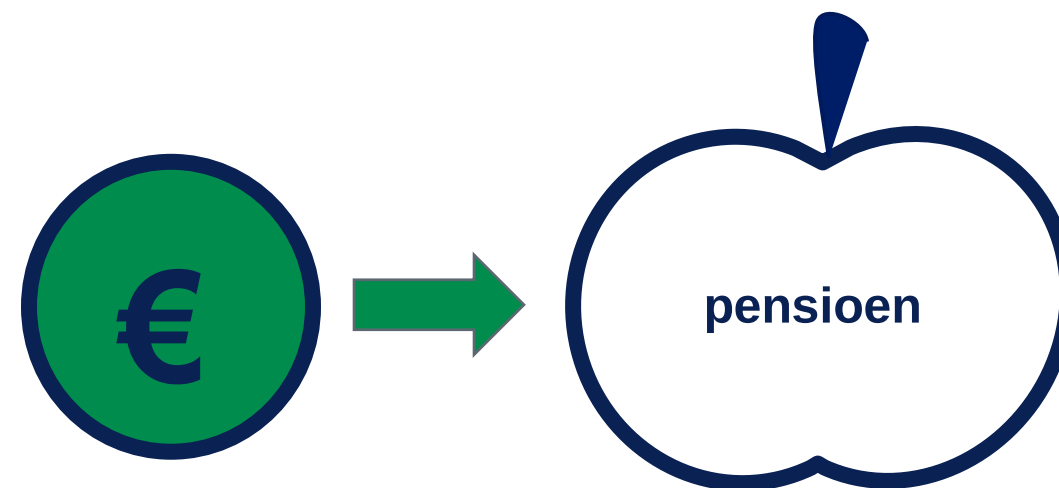
Soorten pensioenregelingen

Uitkeringsregeling
(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

Belangrijkste veranderingen in het nieuwe pensioenstelsel

- Alle pensioenregelingen worden beschikbare premieregelingen:
 - de werkgever zegt daarin een premie toe voor een bepaalde periode
 - de premie is voor werknemers van alle leeftijden hetzelfde percentage
- Het pensioen wordt persoonlijker:
 - deelnemers bouwen een persoonlijk pensioenvermogen op en hun pensioenkapitaal wordt leeftijdsafhankelijk belegd: risico neemt af naarmate men ouder wordt.
- Er zijn twee varianten voor de pensioenregelingen in het nieuwe stelsel:
 - De solidaire premieregeling (SPR)
 - De flexibele premieregeling (FPR)

Overeenkomsten tussen beide pensioenregelingen

	OVEREENKOMSTEN	
	Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
Soort pensioenregeling	Beschikbare premieregeling	
Premiehoogte	Sociale partners/aangesloten organisaties bepalen de premie	
Premiepercentage	Leeftijdsonafhankelijk: elke leeftijd hetzelfde premiepercentage	
Opbouw	Persoonlijk pensioenvermogen	
Beleggingsbeleid	Leeftijdsafhankelijk: "Life cycle" beleggen	

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

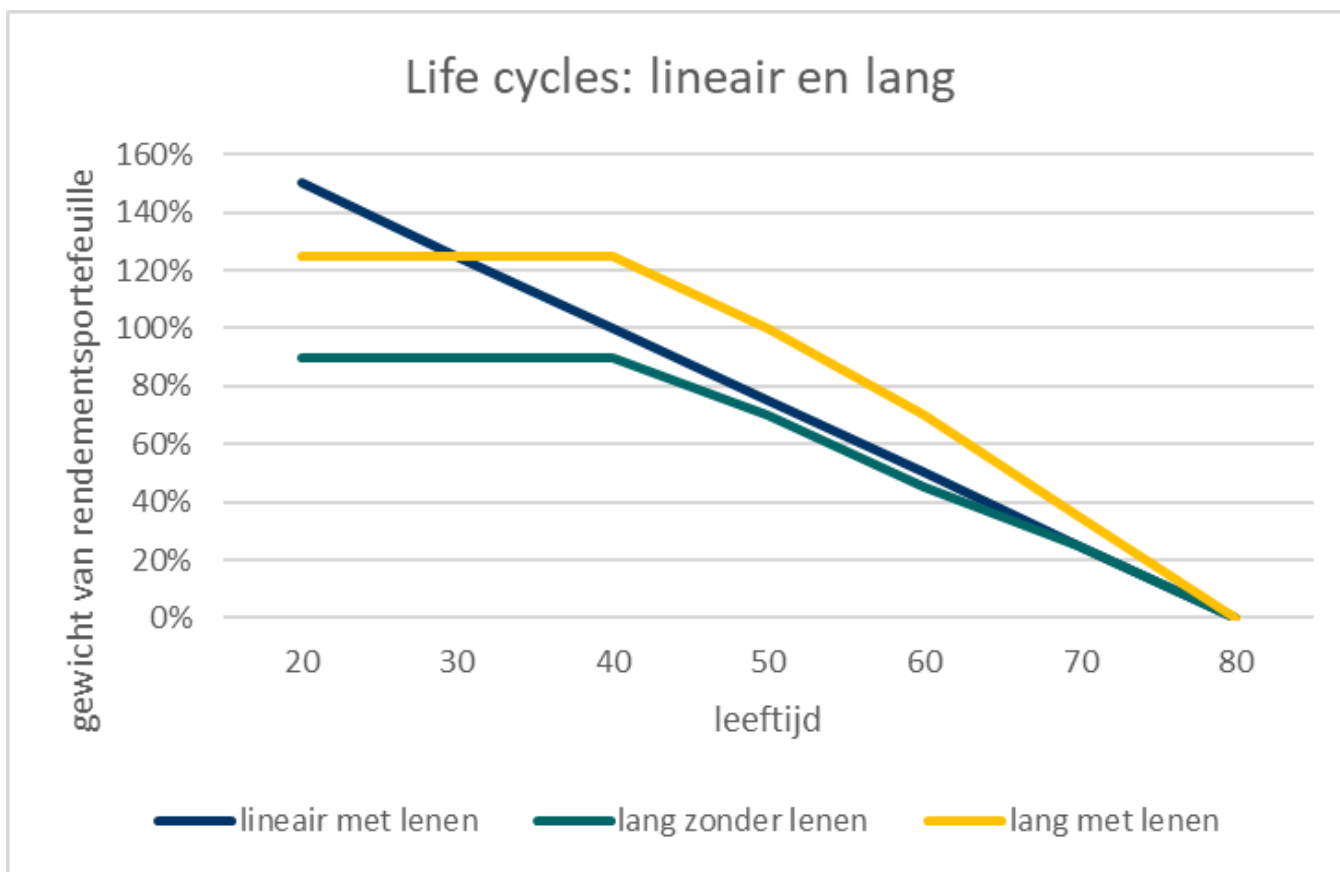
Solidariteitsreserve

- Sociale partners bepalen de doelstelling(en) van de solidariteitsreserve
 - Bijvoorbeeld het beperken van grote schommelingen in de uitkering, of het aanvullen van het pensioen bij ingang
- Gegeven het doel of de doelen bepaalt het bestuur de vul- en uitdeelregels: vullen kan vanuit een deel van de premie en/ of een deel van het beleggingsrendement.
- Herverdeling tussen generaties is toegestaan, maar generaties die bijdragen aan de reserve moeten daar ook in meer of mindere mate van kunnen profiteren.

Verwachte pensioenhoogte

- In het nieuwe stelsel kan het ambitieniveau van de huidige pensioenregelingen meestal voor een iets lagere premie worden gerealiseerd.
 - Hangt wel erg af van het gekozen beleggingsbeleid
- Deelnemers die bij de overgang naar het nieuwe stelsel jonger zijn dan 45 jaar, kunnen in een solidaire premieregeling 4% tot 30% meer pensioen opbouwen dan in een flexibele premieregeling.
 - Een hoger verwacht pensioen gaat wel gepaard met meer risico
- Wanneer ze vanuit de premie bijdragen aan de solidariteitsreserve, wordt het verschil kleiner.
 - Een solidariteitsreserve biedt dan ook bescherming tegen tegenvallers

Life cycle beleggen



- In de SPR mag voor jongeren het gewicht van de rendementsportefeuille groter zijn dan 100%.
- Dit zorgt voor een hoger verwacht rendement, maar ook een groter risico.
- Daarom wordt het risico afgebouwd naarmate de deelnemer ouder wordt.

Stel gerust uw vraag

Mochten ze later nog komen:

ellen.eppens@mpd.nl



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR

Waarover besluit de Pensioenraad?

Nu: Voorlopig besluit over het soort pensioencontract (de SPR of FPR)

Volgend jaar (2023) besluitvorming en keuzes rond:

- de hoogte van de premie (en welke ambitie daarbij hoort)
- doelen voor solidariteitsreserve (bij SPR)
- de inhoud van de pensioenregeling, zoals:
 - wat is wel/niet verzekerd
 - de hoogte van het nabestaandenpensioen
 - inrichting arbeidsongeschiktheidspensioen
 - netto pensioenregeling
- compensatie afschaffing doorsneepremiesystematiek
- wel of niet invaren van bestaande pensioenafspraken
- transitieplannen waarin alle afspraken zijn vastgelegd

Pensioenraad blijft informeren en raadplegen

Activiteiten in 2023 oa

- Webinar voor deelnemers (werknemers bij vertegenwoordigde ondernemingen)
- Bijeenkomst voor werkgevers (vervolg op vandaag)
- Individuele gesprekken waar gewenst
- Informatie via www.pnomedia.nl/pensioenraad
- Brieven

Bedankt voor uw aandacht

Neem contact op met de Pensioenraad via
e-mail pensioenraad@pnomedia.nl

T 035 702 34 80