

Uw nieuwe pensioenregeling

Bijeenkomst voor ondernemingen die door de
Pensioenraad worden vertegenwoordigd

11 december 2024



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



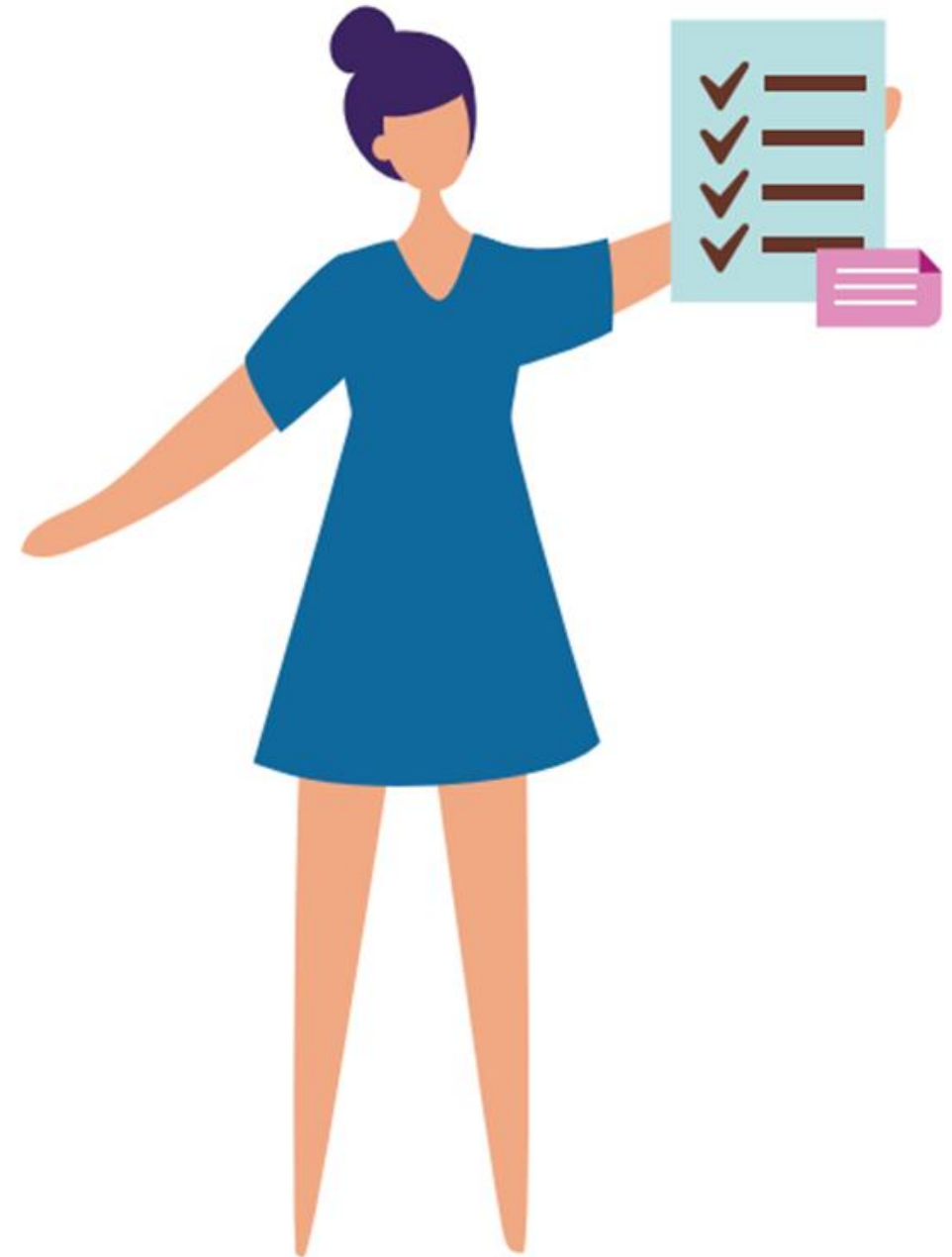
Agenda

- 10.00 uur PNO Media, nieuwe regels voor pensioen in vogelvlucht
José Schenkel
- Pensioenraad, uitgangspunten overstap, solidaire premiereregeling
Karel van Hoof
- Vragenrondje, aansluitend korte koffiebreek
- 11.15 uur Toelichting onderdelen nieuwe pensioen/regeling, vervolgtraject vaststelling.
Erik Hulshof
- Vooruitblik voorbereiding op overstap en ondersteuning vanuit PNO Media.
José Schenkel
- Vragenrondje, afsluiting
- 12.10 uur Lunch

José Schenkel

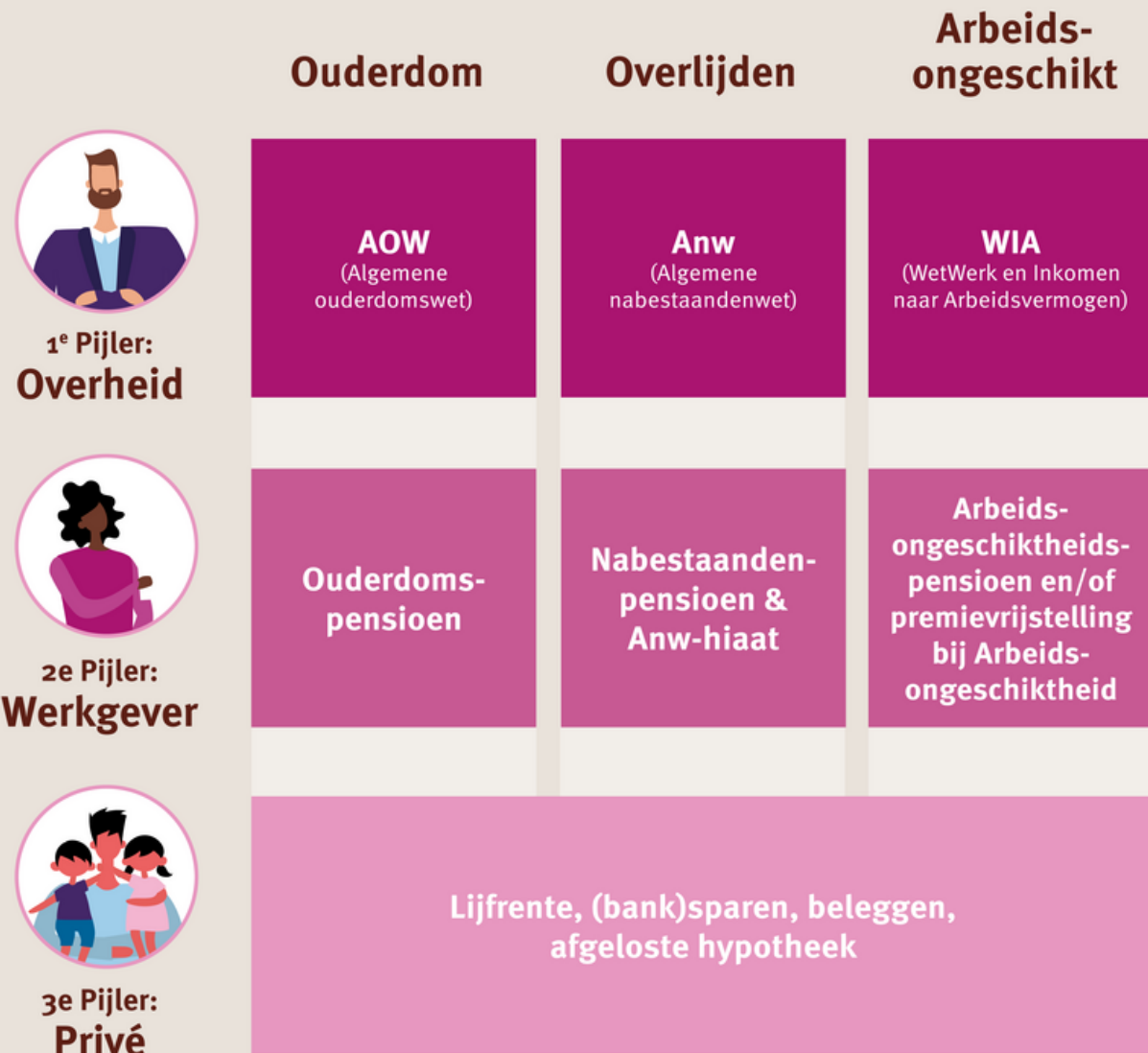
voorzitter uitvoerend bestuur PNO Media

- Dit is PNO Media
- Nieuwe regels voor pensioen
- Rolverdeling



- Voornamelijk vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds
- 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 oktober: 116,4%
- Indexaties: 2,57% (1-8-'22);
17,16% (1-1-'23)
- Diverse pensioenregelingen
- Persoonlijk contact

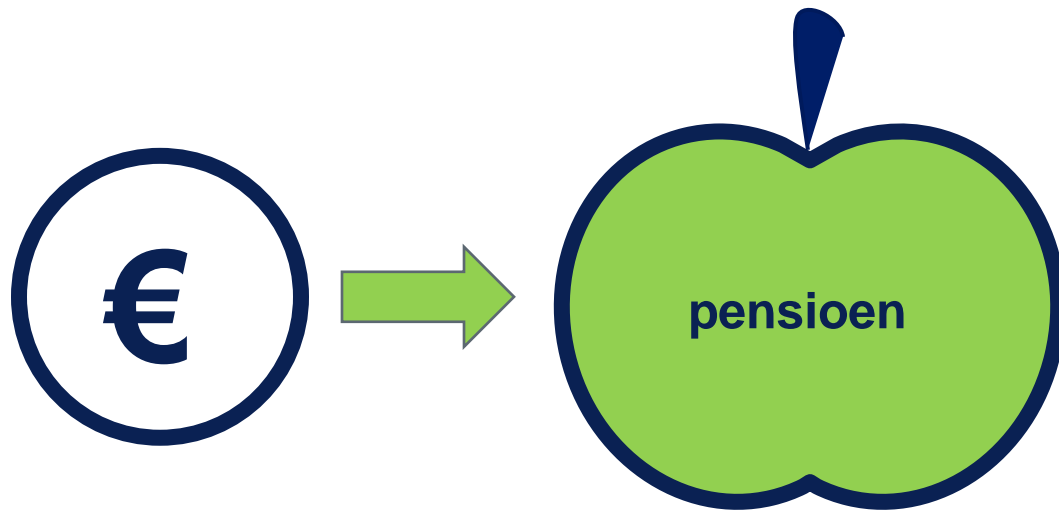
Pensioenstelsel



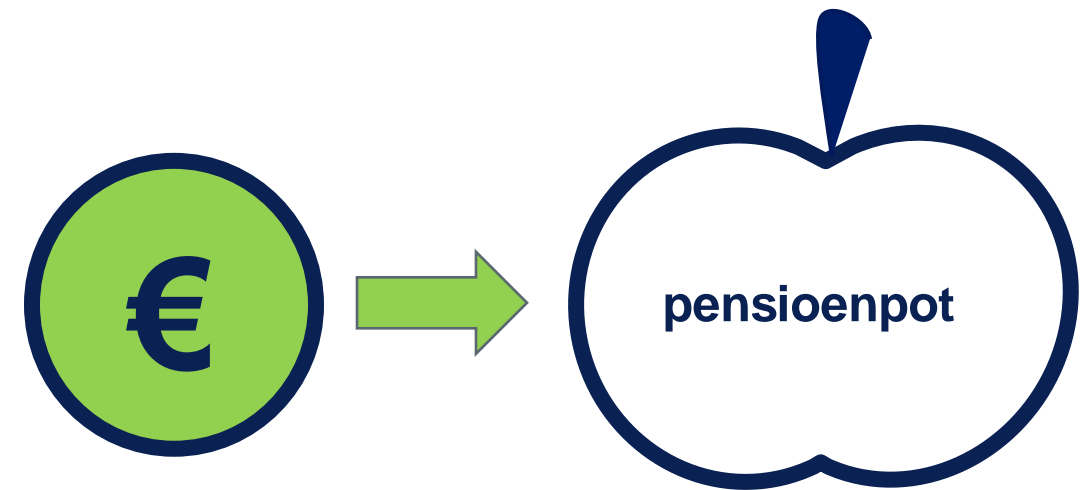
- 3 pijlers blijven behouden
- Wij blijven de pensioenregeling uitvoeren
- Wij blijven de premies beleggen
- Pensioenleeftijd bij PNO: 68 jaar. Levenslange uitkering
- Ook nabestaandenpensioen verzekerd
- Medewerkers blijven pensioen opbouwen als ze arbeidsongeschikt worden

Nieuwe regels voor pensioen

Alle pensioenregelingen worden premieregelingen



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

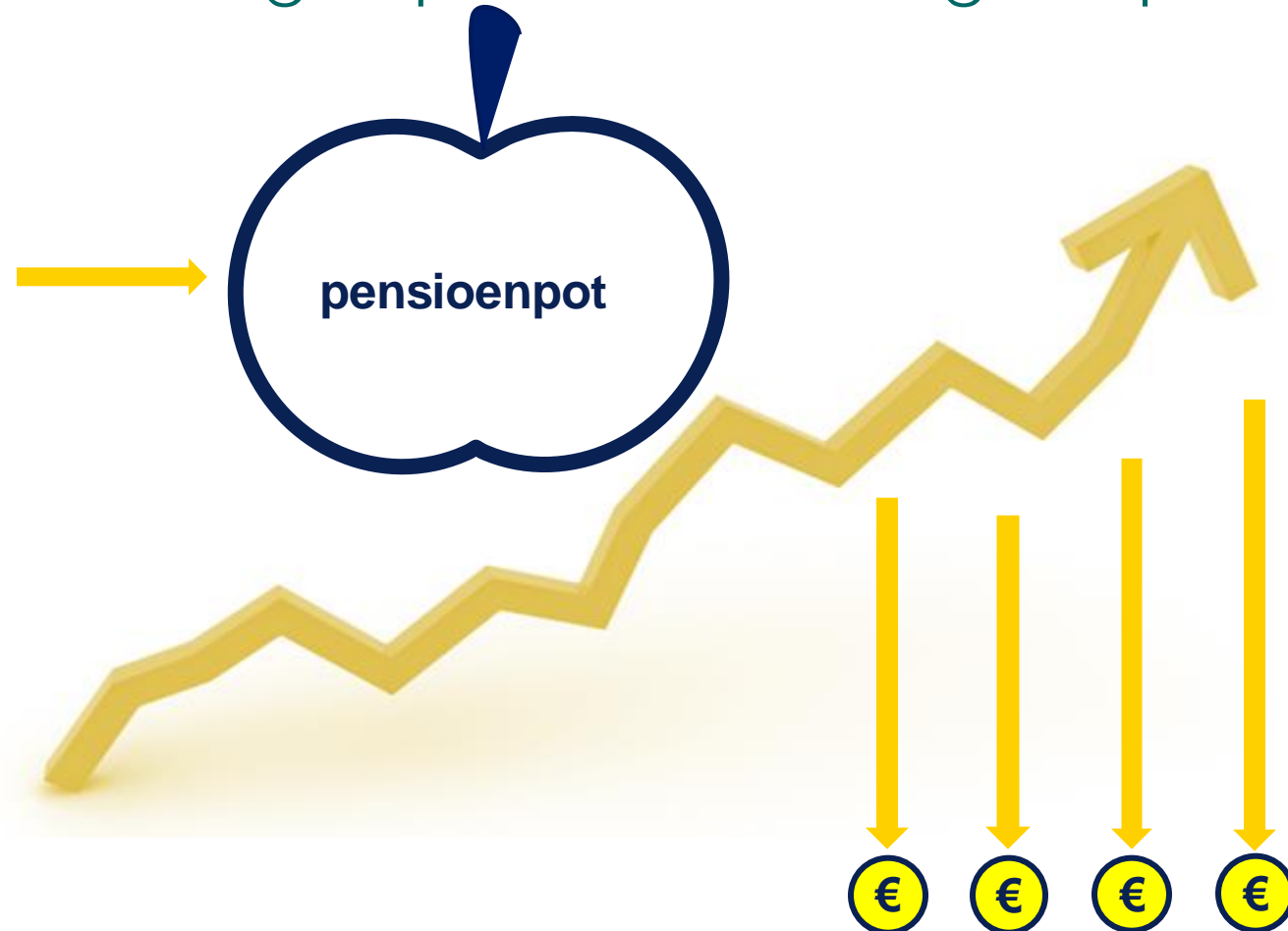
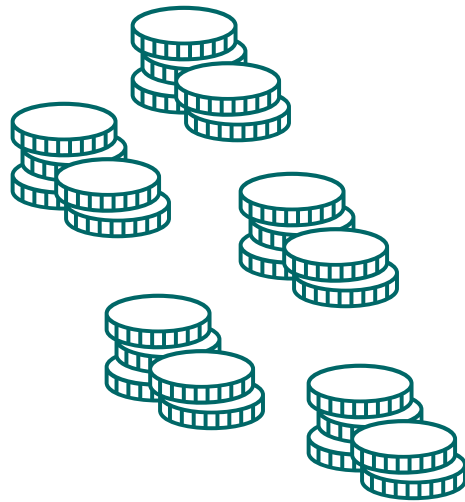


Straks: premie ligt vast,
'pensioenpot' kan elk jaar veranderen

Nieuwe regels voor pensioen

Deelnemers bouwen een eigen pensioenvermogen op

Premies van
werkgever en
werknemer



Pensioenuitkeringen

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.

Karel van Hoof

voorzitter Pensioenraad

- Introductie Pensioenraad
- Uitgangspunten overstap
- Solidaire Premiereregeling

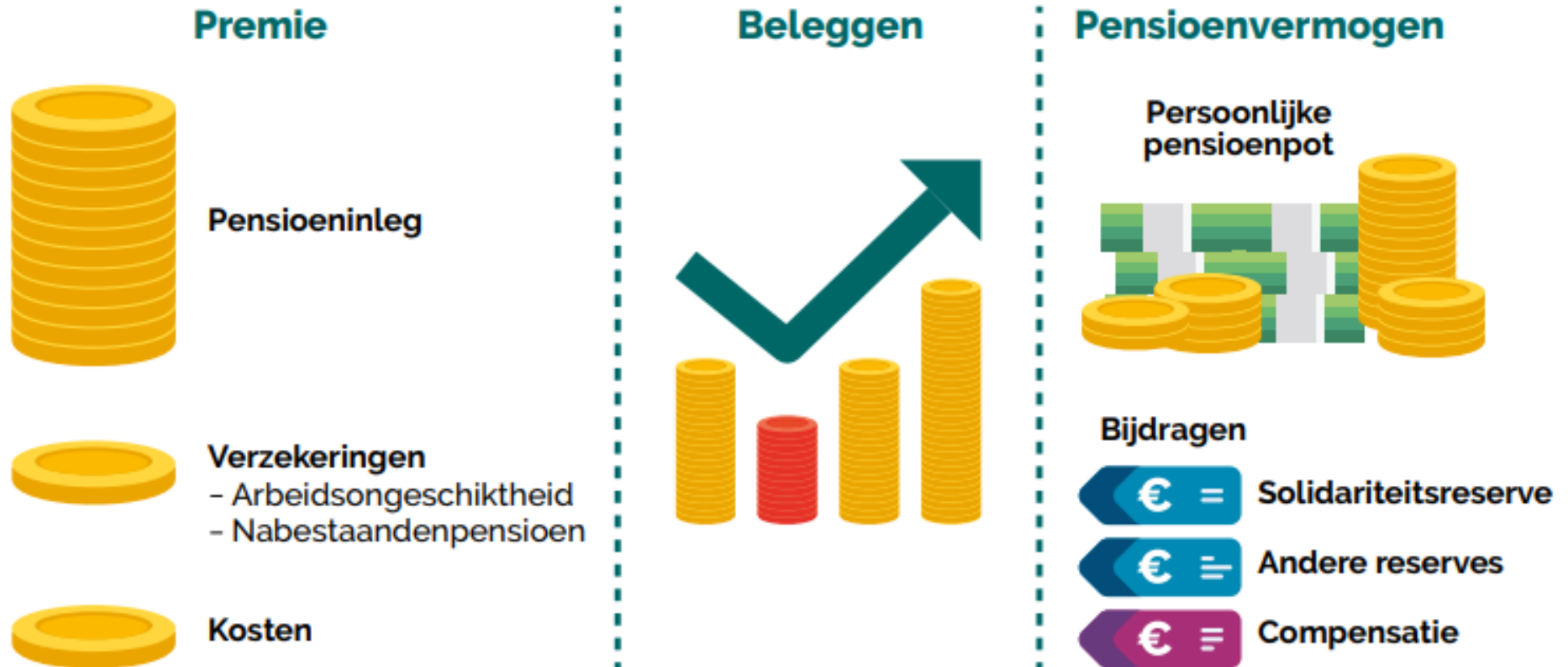


Stichting Pensioenraad

- Onafhankelijk orgaan sinds 2014
- Vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers van met name organisaties die hun pensioenregeling **niet** in een cao hebben vastgelegd
- Deze pensioenregelingen zijn zeer divers
- Samenstelling Pensioenraad:
Leden zijn voorgedragen door Werkgeversvereniging voor de Media en door drie werknemersorganisaties: FNV, CNV en NVJ. Een onafhankelijk voorzitter
- De Pensioenraad besluit namens u over de aanpassing van uw pensioenregeling en legt de afspraken vast in een transitieplan

- De nieuwe pensioenregeling past bij de huidige regeling
- De nieuwe pensioenregeling doet niet onder voor de huidige regeling
- Streven dat werkgevers en deelnemers geen nadeel ondervinden van overstap
- Compensatie voor wie de overstap nadelig uitpakt. Verzoek financiering hiervan uit vermogen van PNO Media
- Alle (opgebouwde en ingegane) pensioenen gaan mee (invaren)
- Belangen van jong en oud evenwichtig afgewogen

Opbouw van de premie voor de solidaire premieregeling



Nieuwe pensioenregeling I

- Uw nieuwe pensioenregeling ligt in default vast
- Afspraken over overstap zijn gemaakt
 - Terug naar pensioendoelstelling van vóór de versobering van het nabestaandenpensioen of opbouwpercentage (2021)
 - Nieuwe premiehoogte en franchise zijn afhankelijk van huidige regeling.
- Afwijking van default onder voorwaarden mogelijk



Nieuwe pensioenregeling II

Nabestaandenpensioen

- Bij overlijden voor pensioendatum op basis van risicoverzekering percentage van laatst verdiende loon, max. 50%
- Bij overlijden na pensioendatum 70% van het ouderdomspensioen dat wordt ingekocht

Arbeidsongeschiktheid

De verzekeringen in het kader van arbeidsongeschiktheid, WIA en WGA worden op dezelfde manier voortgezet

Vrijwillige modules

- (bijsparen) ter verbetering van het pensioenresultaat
- bijverzekeren nabestaandenpensioen voor overlijden tijdens dienstverband

Erik Hulshof

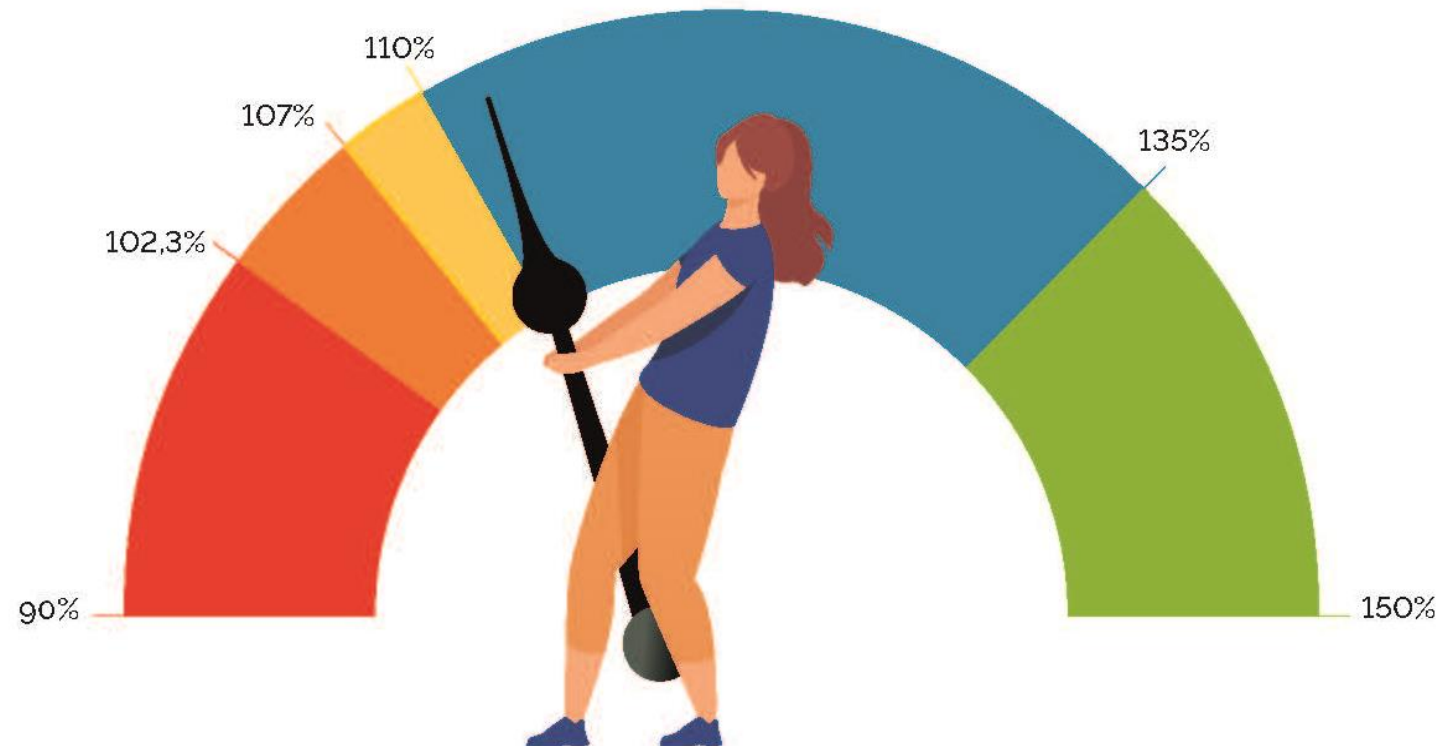
Uitvoerend bestuurder PNO Media

- Invaren in de nieuwe regeling: verdeling vermogen
- Compensatie
- Solidariteitsreserve
- Premiehoogte & pensioendoelstelling (default)
- Nabestaandenpensioen
- Arbeidsongeschiktheid



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 I

- 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.

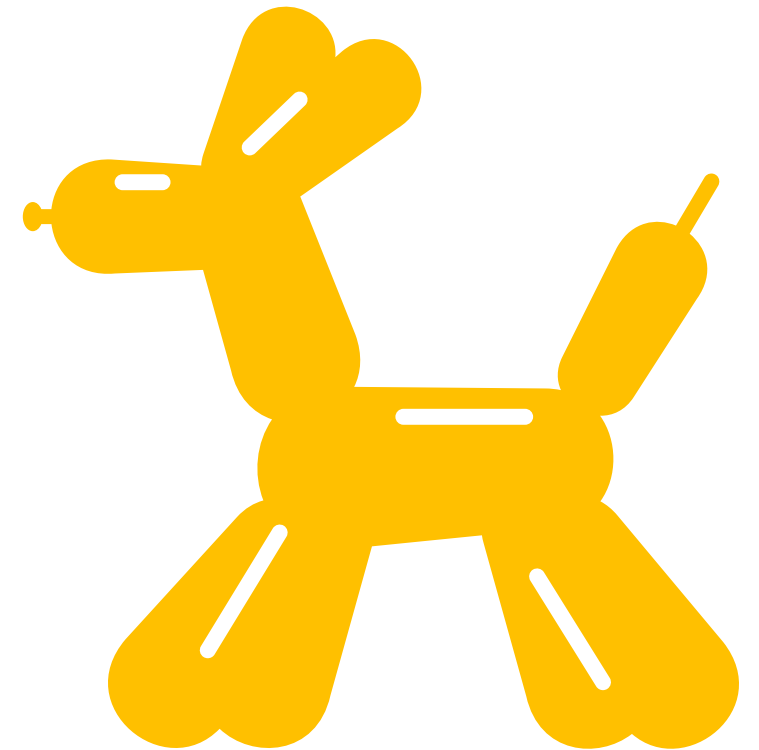
Compensatie II

- Pensioenraad verzoekt PNO Media geld uit fondsvermogen beschikbaar te stellen
- Vermogen is nu voldoende robuust en beschikbaar, geschat 2,4% nodig
- Compensatie wordt in 2026 definitief vastgesteld
- Pensioenraad kan tzt indien nodig werkgevers en werknemers verzoeken afspraken te maken over (extra) compensatie.

PNO Media zal dit faciliteren:

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

- Reserve van maximaal 5%
- Primaire doel is voorkomen van pensioenverlagingen



Grote wijziging: premie ouderdomspensioen voor alle leeftijden gelijk

(Huidige premie: jong bestand lagere premie, oud bestand hogere premie)

Keuze Pensioenraad

- Ambitie voor versobering 2021, repliceren regeling met partnerpensioen op opbouwbasis

(Definitie ambitie = pensioendoelstelling in de nieuwe regeling)

Ambitie (bijvoorbeeld in PNO 1: 68%)

- Voor een 22-jarige nieuwe deelnemer bedraagt met 60% kans de eerste uitkering op de pensioendatum ten minste 68% van de pensioengrondslag op de pensioendatum (eindloon)
- Daarbij is ook een partnerpensioen gefinancierd van 70% van het ouderdomspensioen.

Premiehoogte Ouderdomspensioen (OP) en pensioendoelstelling II



Let op: onderstaande premies zijn niet vergelijkbaar met uw huidige premie omdat het alleen de premie betreft voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum

Uitgangspunten keuze "default" premie

- Minder premie nodig voor dezelfde ambitie
- 'Repareren' ambitie voor versobering 2021
- Franchise PNO2 & PNO3 was € 23.073 en is verlaagd naar € 17.545

Brief met uitwerking van de default regeling

incl. cijfers per werkgever volgt in Q1 2025

- Eventueel afwijken van de default

Mag onder voorwaarden

Er geldt wel een minimum niveau (zie tabel)

- **Bespreken we in 2025**

	Ambitie vóór versobering	Premie nieuw default	Premie minimum	Franchise nieuw
PNO 1	68%	21%	17%	€ 17.545
PNO 1.5	68%	21%	17%	€ 17.545
PNO 2	63%	19%	16%	€ 17.545
PNO 3	54%	16%	15%	€ 17.545
PNO 4	58%	18%	14%	€ 18.798
MPRA	46%	15%	nvt	€ 18.798

Partnerpensioen I

Uitgangspunt in transitieplan

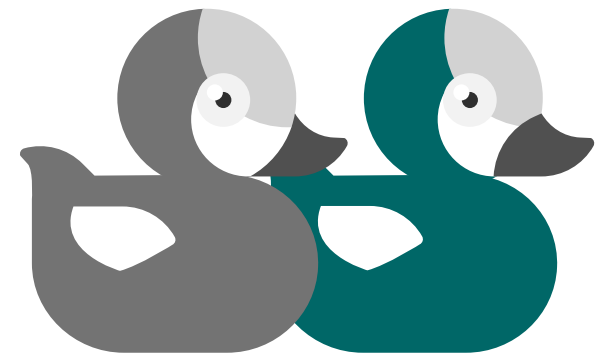
- de individuele deelnemer gaat er in PP niet op achteruit
- Pensioenraad heeft voor iedere aangesloten partij de keuze gemaakt welk niveau passend is

Resultaat: elke werkgever wordt geplaatst in één van onderstaande opties

- Partner 50% van het salaris, kinderen elk 20% van het salaris
- Partner 40% van het salaris, kinderen elk 15% van het salaris
- Partner 30% van het salaris, kinderen elk 10% van het salaris
- Partner 20% van het salaris, kinderen elk 5% van het salaris

Partnerpensioen II

- Uitgangspunt tijdelijk partnerpensioen (TPP):
 - In de huidige regeling wel TPP: dan in nieuwe regeling ook TPP en wel die variant die het dichtst bij het huidige niveau ligt
 - In de huidige regeling geen TPP dan in de nieuwe regeling ook geen TPP



Uitgangspunt is geen versoering, uitwerking in transitieplan

Tabel huidige regeling

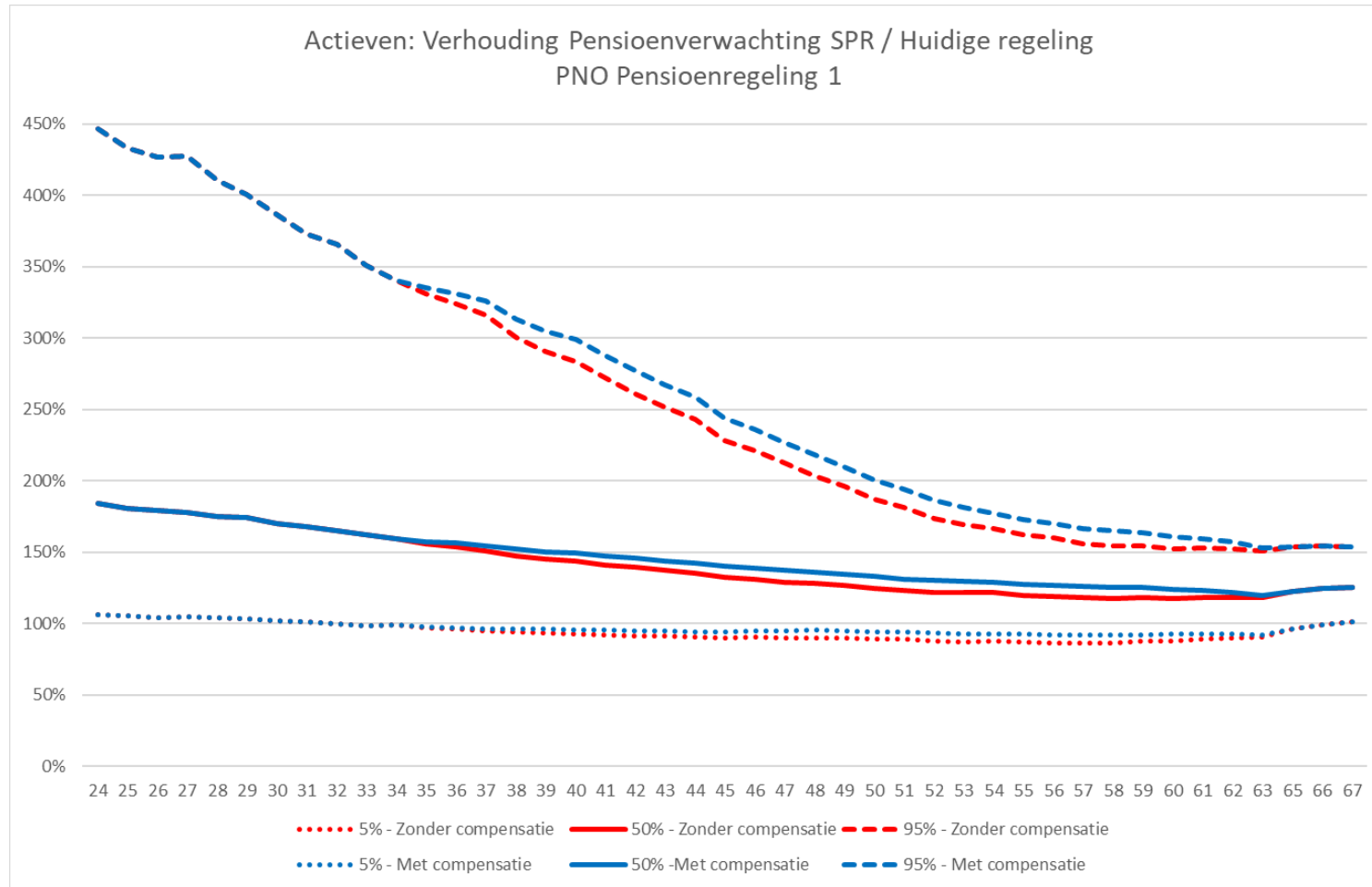
	PVI	WGA hiaat	WIA excedent	Aantal werkgevers
PNO Pensioenregeling 1	70%	Ja	Ja	54
PNO Pensioenregeling 1.5	70%	Nee	Nee	3
PNO Pensioenregeling 2	70%	Ja	Ja	35
PNO Pensioenregeling 3	70%	Ja	Ja	59
PNO Pensioenregeling 4	100%	Ja	Ja	17
Minimum Producentenpensioenregeling A	70%	Ja	Ja	8
Risicoregeling PNO 3	70%	Ja	Ja	1

Tabel premies

	Huidig bandbreedte	Nieuw bandbreedte
PVI	0,1% - 1,0%	0,3% - 0,8%
WGA hiaat	0,0% - 0,4%	0,0% - 0,1%
WIA excedent	0,0% - 4,8%	0,0% - 5,1%
Totaal	0,1% - 6,1%	0,3% - 6,0%

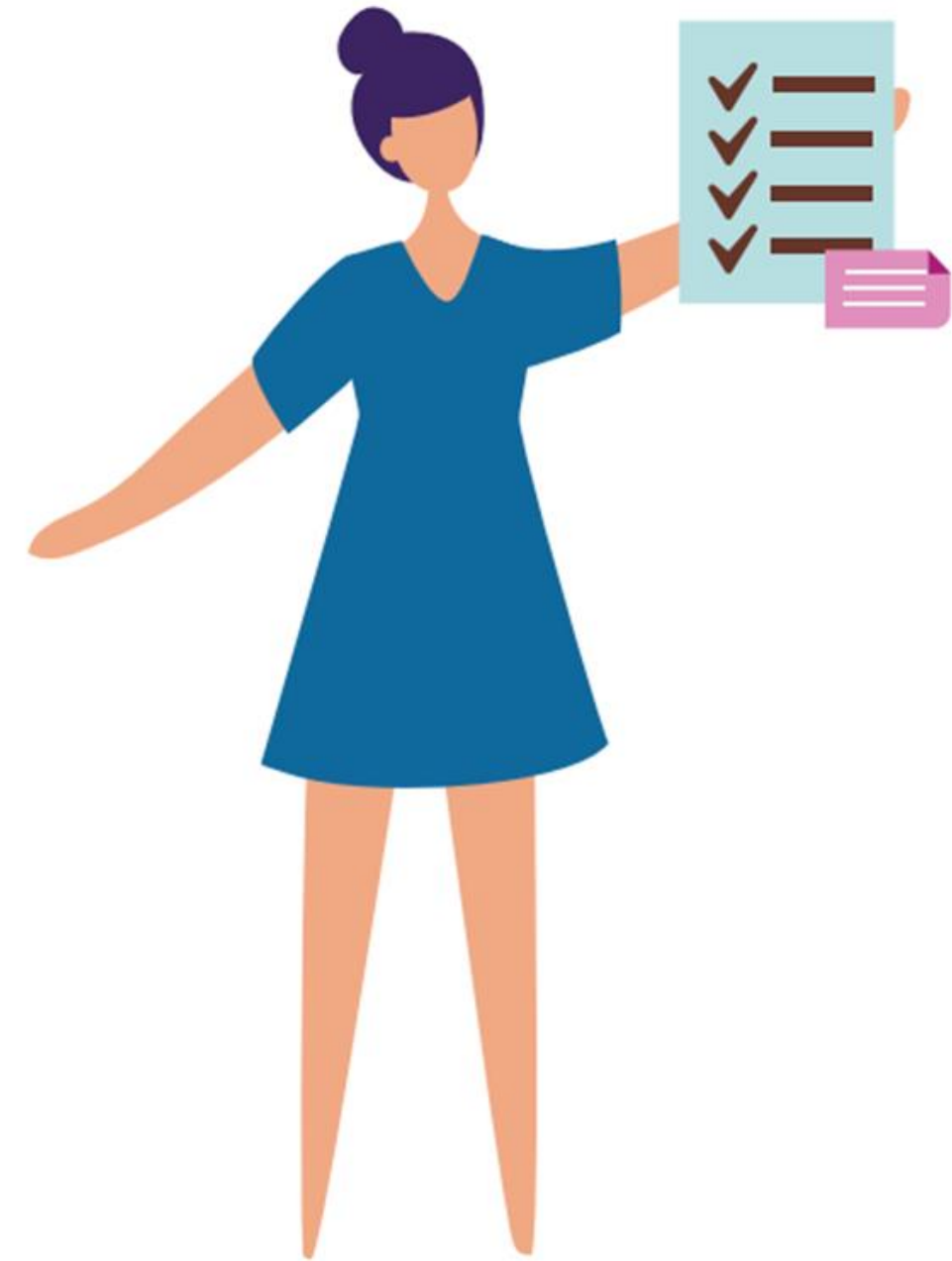
Evenwichtigheid

Kwantitatieve berekeningen: actieven



Belangrijkste resultaat

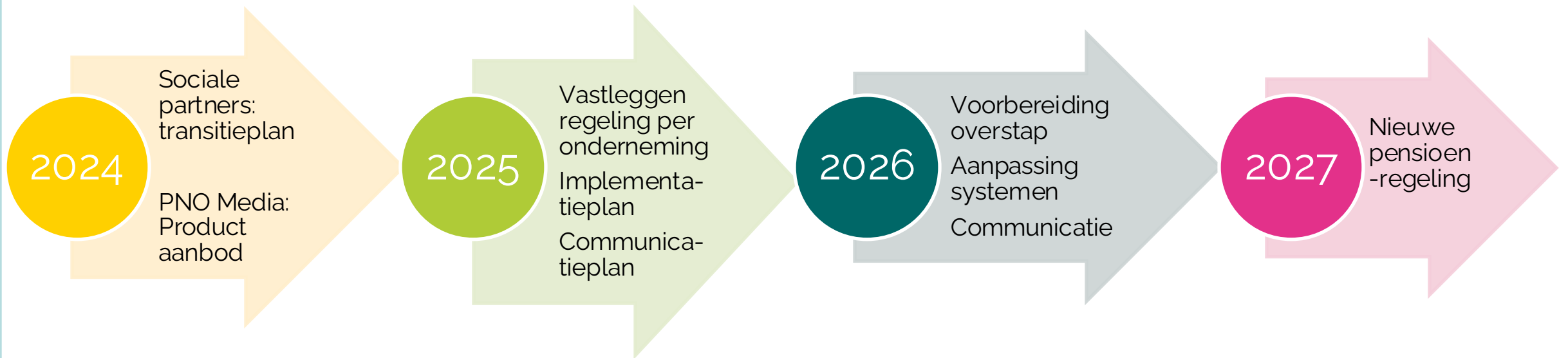
In het nieuwe pensioenstelsel is in verwacht weer het pensioen op pensioendatum voor de gemiddelde deelnemer gelijk of hoger dan in het huidige stelsel



José Schenkel

- Tijdlijn
- Vervolgstappen
- Ondersteuning werkgevers
- Communicatie

Tijdlijn overstap naar nieuwe regels



Vervolgstappen 2025

- Januari: Brief over het transitieproces
- Eerste kwartaal 2025: Vervolginformatie over de inhoud van uw pensioenregeling; aanvullende optionele modules; en het verwachte effect van de overstap voor uw specifieke huidige werknemerspopulatie.
- Vastleggen van uw nieuwe pensioenregeling (afronding in 2025)
2 situaties:
 - U geeft akkoord op gepresenteerde nieuwe pensioenregeling (default).
Wij bevestigen de afspraken, u hoeft verder niets te doen
 - U kiest alternatief (binnen transitieplan) in 2025.
Let op overeenstemming met uw OR/ Personeelsvertegenwoordiging/
individuele instemming medewerkers is daarbij nodig

Vervolgstappen 2026

- We controleren met elkaar de gegevens aanwezig in de pensioenadministratie
- Communicatie aan uw werknemers over de nieuwe regeling
- Inzicht in de nieuwe pensioenbedragen:
 - Kort vóór de overstap ontvangen uw werknemers een overzicht met de verwachting van hun persoonlijke pensioenbedragen in de oude en nieuwe pensioenregeling
 - na de overstap inzicht in de definitieve 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 SPR
 - Toolkit voor werkgevers
- Webinars en bijeenkomsten
- Brieven, check ook portalen
- Nieuwsbrieven en social posts
- Persoonlijk contact en begeleiding:
Relatiebeheer@pnomedia.nl
035 702 34 20



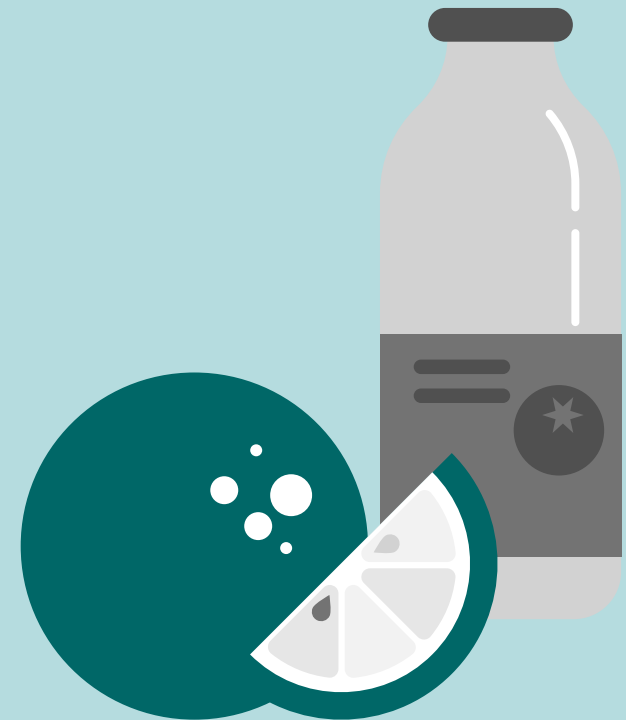
Afsluiting en vragen

035 702 34 56

relatiebeheer@pnomedia.nl



VOOR IEDEREEN IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR



Bijlagen



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR

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

Premiehoogte en premiedoelstelling II

- Uitkomsten PNO1 als voorbeeld
- Dus hogere uitkomsten dan nu omdat er een kleinere buffer nodig is dan in het huidige stelsel en voor jongere de premie langer rendeert
- Uitrust is relatieve onzekerheid door afhankelijkheid behaalde rendement. Hiernaast op basis van verwachte rendementen. Het kan beter maar ook minder worden.
- Effect Compensatie zichtbaar voor 35 – 55 jarigen

Leeftijd	Pensioen (% van PG) huidig	Pensioen (% van PG) gekozen pensioendoelstelling <u>zonder compensatie uit fondsvermogen</u>	Pensioen (% van PG) gekozen pensioendoelstelling <u>met compensatie uit fondsvermogen</u>
21	48%	76%	76%
25	48%	72%	72%
30	48%	66%	66%
35	48%	60%	62%
40	50%	58%	61%
45	51%	55%	59%
50	51%	53%	56%
55	48%	49%	51%
60	50%	53%	53%
64	62%	69%	69%

Uitgangspunt is geen versoering, uitwerking in transitieplan

Tabel huidige regeling

	PVI	WGA hiaat	WIA excedent	Aantal werkgevers
PNO Pensioenregeling 1	70%	Ja	Ja	54
PNO Pensioenregeling 1.5	70%	Nee	Nee	3
PNO Pensioenregeling 2	70%	Ja	Ja	35
PNO Pensioenregeling 3	70%	Ja	Ja	59
PNO Pensioenregeling 4	100%	Ja	Ja	17
Minimum Producentenpensioenregeling A	70%	Ja	Ja	8
Risicoregeling PNO 3	70%	Ja	Ja	1

Tabel premies

	Huidig bandbreedte	Nieuw bandbreedte
PVI	0,1% - 1,0%	0,3% - 0,8%
WGA hiaat	0,0% - 0,4%	0,0% - 0,1%
WIA excedent	0,0% - 4,8%	0,0% - 5,1%
Totaal	0,1% - 6,1%	0,3% - 6,0%

Evenwichtigheid I

Kwalitatieve uitgangspunten Pensioenraad (transitieplan)

- Evenwichtige belangenafweging
De belangen van verschillende leeftijdscohorten en groepen deelnemers zijn overwogen. Evenwicht besluit waarbij rekening is gehouden met de belangen van alle betrokkenen
- Wettelijke eisen
Voldoen aan de wettelijke eisen inhoud pensioenregeling
- Kwaliteit pensioen
Rekening houden met de verhouding tussen de premie en de hoogte van het pensioen, de stabiliteit van de uitkering en de kans op een lager pensioen op de pensioendatum dan verwacht
- Uitlegbaarheid
Uitlegbaar aan werkgevers en deelnemers, met nadruk op transparantie over de aanwending van premies en de resultaten van beleggingen

Evenwichtigheid II

- **Uitvoerbaarheid en kosten**
Beoordelen gevolgen voor operationele complexiteit; voor fouten tijdens de implementatie en op de totale kosten van de regeling
- **Flexibiliteit**
De flexibiliteit bij de besluitvorming is overwogen om zo voldoende keuzemogelijkheden te bieden, rekening houdend met de zorgplicht die het pensioenfonds draagt
- **Solidariteit**
Eerlijke risicodeling tussen deelnemers, waarbij de Pensioenraad de kaders stelt voor hoe risico's verdeeld worden onder de betrokkenen

Evenwichtigheid III

Kwantitatieve berekeningen: pensioengerechtigden, slapers, partnerpensioen

