Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO

Transitieplan FPR

Stichting Pensioenraad voor PNO Media

Inhoud Pagina

Transitieplan Wet toekomst pensioenen 2
25 november 2024

Informatiememorandum 53
23 september 2025

Addendum 77
30 oktober 2026

Transitieplan
Wet toekomst pensioenen

Stichting Pensioenraad voor PNO Media

Flexibele Premieregeling

25 november 2024

Inhoud

1. Algemene gegevens 3
2. Inleiding 5
3. Proces 6
Rolverdeling tussen Pensioenraad en fondsbestuur 6
Communicatie 6
Invulling hoorrecht 7
Opdrachtverlening 7
Mijlpalen 8
4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming 9
Doelstellingen transitie 9
Reikwijdte afspraken 13
Plan bij dekkingsgraad onder minimaal benodigde invaardekkingsgraad 15
Exceptionele omstandigheden uitstel invaren 15
5. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling 16
Contractkeuze 16
Doelen en beoogde inrichting risicodelingsreserve 16
Inrichting uitkeringsfase 23
Inrichting pensioenregeling 23
6. Evenwichtige transitie 30
Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten 30
Compensatie 31
7. Hoorrecht 33
8. Ondertekening 34
Bijlage A Extra toelichtingen 35
Bijlage B Wegwijzer keuzes in de Flexibele Premieregeling 41
Bijlage C: Invulling hoorrecht en reactie Pensioenraad 42
Reactie VGOmedia d.d. 28-10-2024 op concept transitieplan 42
Reactie Pensioenraad op invulling hoorrecht door VGOmedia 45

1. Algemene gegevens

Dit transitieplan is opgesteld voor Stichting Pensioenraad voor PNO Media.

Hierbij verklaren de sociale partners dat zij in het kader van de transitie van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel voorlopig besluiten 2 regelingen aan te bieden: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling.

Hierbij zullen de aangesloten partijen die nu gebruik maken van de huidige DB/CDC-regelingen (te weten PNO 1, PNO 1.5, PNO 2, PNO 3, PNO 4 en Minimum Producenten pensioenregeling A) overgaan naar de solidaire premieregeling en de huidige DC-regeling overgaan naar de flexibele premieregeling. Met deze keuze sluiten de huidige regelingen zoveel mogelijk aan bij passende nieuwe pensioenregelingen.

Indien aangesloten partijen willen afwijken van de voorgestelde transitie van de huidige naar de nieuwe regeling kunnen zij in goed overleg contact op te nemen met PNO Media.

In dit transitieplan wordt specifiek ingegaan op de flexibele premieregeling, die betrekking heeft op de huidige DC-regeling:

PNO DC life cycle.

Eventuele pensioenaanspraken en/of pensioenrechten bij een andere uitvoerder of uit eerdere DB-regeling bij PNO Media

Een individuele werkgever kan naast de DC Life Cycle pensioenregeling(en) bij PNO Media ook één of meerdere gesloten pensioenregelingen hebben bij (een) andere pensioenuitvoerder(s) of PNO Media. Van een gesloten pensioenregeling is sprake als er geen opbouw meer plaatsvindt. Er is dan sprake van slapers-aanspraken en/of pensioenrechten (uitkeringen). Om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen dient de werkgever ook deze aanspraken en rechten daarbij te betrekken en op te nemen in één transitieplan.

Het uitgangspunt van de Pensioenraad is dat voor alle besluiten ten aanzien van de transitie van de pensioenregeling(en) bij PNO Media de evenwichtigheid niet wordt geraakt door deze eventuele pensioenaanspraken en/of pensioenrechten elders. Deze eventuele pensioenaanspraken en/of pensioenrechten zijn daarop niet van invloed.

PNO Media wordt gevraagd dit uitgangspunt te delen met de werkgevers die vallen onder de Pensioenraad waarbij er de ruimte is om aanpassingen die individuele werkgevers willen doen in het kader van een evenwichtige transitie van alle pensioenaanspraken en -rechten van zijn (voormalig) werknemers, binnen de kaders zoals vastliggen in dit transitieplan, in een aparte bijlage vast te leggen.

De beoogde ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2027.

Sociale partners

Vertegenwoordiging van werkgever(s):

Aard Zwaal

Vertegenwoordiging van werknemers:

Ger Klinkenberg

In het vervolg van dit transitieplan worden deze vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers aangeduid als sociale partners. Met sociale partners wordt bedoeld de Pensioenraad. Zijnde de bevoegde partij tot het besluiten over de inhoud en wijzigingen van de pensioenovereenkomst (waaronder zijn begrepen: besluiten tot vaststelling van een transitieplan en besluiten om ter uitvoering daarvan een verzoek tot collectieve waardeoverdracht als bedoeld in artikel 150m Pensioenwet (invaren) te doen), voor vrijwillig bij Pensioenfonds PNO Media aangesloten werkgevers bij wie de pensioenovereenkomst niet is vastgelegd in een voor de aangesloten werkgever bindende cao, danwel niet is overeengekomen via ondernemingsregelingen (met de Ondernemingsraad of personeelsvergadering). Bij de besluitvorming zijn de belangen van alle actieven en inactieven (slapers en pensioengerechtigden) betrokken en de hiernavolgende besluiten gelden dan ook voor alle actieve en inactieve deelnemers/pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden van deze werkgevers.

Pensioenuitvoerder

Pensioenfonds PNO Media

2. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen worden de pensioenregelingen aangepast. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet en in overeenstemming met overige wet- en regelgeving die betrekking heeft op (de inhoud van) transitieplannen, heeft de Pensioenraad dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan legt de Pensioenraad de gemaakte keuzes, de overwegingen en de berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Bovendien wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

De sociale partners geven met dit transitieplan opdracht aan PNO Media om de gewijzigde pensioenregeling uit te gaan voeren. Daarnaast verzoeken sociale partners PNO Media:

- De op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de nieuwe pensioenregeling in te varen;
- De risicodelingsreserve tot het gestelde maximumniveau van de reserve bij de transitie uit het fondsvermogen te vullen;
- Het transitieplan op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet

3. Proces

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde en vereist overleg met en instemming van de werknemersvertegenwoordiging. De wijziging van de pensioenregeling werkt ook door in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Vertegenwoordigingen van deze partijen hebben daarom gebruik kunnen maken van het hoorrecht. In dit hoofdstuk wordt het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming toegelicht.

Rolverdeling tussen Pensioenraad en fondsbestuur

In het overzicht hieronder is aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is.

Pensioenraad	Fondsbestuur
Contract: solidaire premieregeling (SPR) of flexibele premieregeling (FPR)	Productaanbod regelingen
Premie en ambitie	Onderzoek onder deelnemers (risicopreferentieonderzoek), berekeningen, vaststellen risicohouding beleggingsbeleid en toedelingsregels (SPR) en lifecycles (FPR)
Keuzes binnen regeling	Aanbod optionele regelingen (vastgelegd in wegwijzers)
Doelen solidariteitsreserve (bij SPR) of risicodelingsreserve (bij FPR)	Onderzoek effectiviteit en efficiency doelen vul- en verdeelregels solidariteitsreserve en risicodelingsreserve
Verzoek tot invaren opgebouwde rechten (evenwichtigheid)	Beoordeling evenwichtigheid en uitvoering invaren
Bepalen hoogte toe te kennen compensatie en financieringswijze en eventueel verzoek tot aanwenden deel van het fondsvermogen voor financiering compensatielast	Berekeningen compensatielast en beoordeling of deel van het fondsvermogen kan worden aangewend voor de financiering daarvan als de Pensioenraad daarom verzoekt
Opstellen transitieplannen en opdracht-verlening	Format (template) transitieplan Beoordeling, besluit opdrachtaanvaarding Implementatieplan (ter indiening bij DNB) Communicatieplan (ter indiening bij AFM)

Door PNO Media zijn voor de Pensioenraad informatieve nieuwsbrieven verstuurd en gezamenlijke meet-ups georganiseerd over het nieuwe pensioenstelsel. Bovendien zijn per sociale tafel gesprekken gehouden ter ondersteuning van de besluitvorming.

Communicatie

Het zorgvuldig meenemen en betrekken van de achterban is belangrijk voor het draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel. Daarnaast is de wijze waarop over de transitie wordt gecommuniceerd van belang voor de mate waarin er vertrouwen is in de transitie. Er is zoveel mogelijk inzicht verkregen in de verschillende perspectieven:

- Tijdens de overgangsfase zijn (worden) deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden door PNO Media geïnformeerd via onder meer de website, webinars en (nieuws)brieven.

- De Pensioenraad ontving gedurende de overgangsfase via diverse kanalen informatie; via meet-ups zijn onderwerpen uitgediept zoals premie & ambitie, evenwichtigheid en compensatie. Zij zijn meegenomen in het proces voor de invulling van de pensioenregelingen die PNO Media aanbiedt en welke keuzes zij daarin kunnen maken.
- De Pensioenraad heeft keuzes gemaakt ten behoeve van de bij aangesloten werkgevers en de afspraak gemaakt met PNO Media dat de aangesloten werkgevers hierover geïnformeerd worden en de kans krijgen om, indien gewenst, af te wijken van de standaard keuze met die voorwaarde dat die keuze gelimiteerd is tot de alternatieve keuzes zoals vastgelegd in dit transitieplan. Dit is o.a. ingevuld door het versturen van brieven en het verzorgen van een bijeenkomst door PNO Media waar de regelingen worden toegelicht aan werkgevers.

Invulling hoorrecht[1]

Verenigingen van gewezen deelnemers en verenigingen van gepensioneerden moeten in de gelegenheid worden gesteld hun mening te geven over het transitieplan.

VGOmedia, de vereniging van gepensioneerden van PNO Media, heeft in september 2022 bij de sociale partners kenbaar gemaakt gebruik te willen maken van het hoorrecht. In maart 2023 heeft VGOmedia een Position Paper[2] opgesteld. Hierin heeft VGOmedia haar standpunten met betrekking tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel verwoord. In maart 2024 heeft VGOmedia aanvullend een kader opgestuurd hoe zij het concept transitieplan zal beoordelen. Deze documenten hadden vooral betrekking op de transitie naar de SPR, maar bevatten ook elementen die relevant zijn voor de transitie naar de FPR.

Op 6 mei en 11 september 2024 vonden overleggen plaats tussen VGOmedia en sociale partners waarin de voor gepensioneerden belangrijkste onderdelen van de nieuwe pensioenregeling zijn toegelicht en de standpunten van VGOmedia zijn besproken. Deze bijeenkomsten waren vooral gericht op de SPR. Een nadere toelichting op de FPR is schriftelijk gedeeld met VGOmedia. Vervolgens is het concept transitieplan op 11 oktober 2024 beschikbaar gesteld aan VGOmedia. VGOmedia heeft op 28 oktober 2024 haar reactie op het concept transitieplan aan sociale partners gestuurd. Sociale partners hebben de daarin opgenomen opmerkingen beoordeeld. In hoofdstuk 7 van dit transitieplan wordt kort ingegaan op de reactie van VGOmedia en onze reactie daarop. In bijlage C zijn de reactie van VGOmedia op het transitieplan en het oordeel hierover van sociale partners integraal opgenomen.

Op het moment van vaststelling van dit transitieplan is er geen andere vereniging van deelnemers die heeft aangetoond in aanmerking te komen voor het hoorrecht en daar gebruik van te willen maken.

Opdrachtverlening

De Pensioenraad geeft met dit transitieplan de opdracht aan PNO Media tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten in te varen in overeenstemming met de in hoofdstuk 4 vastgestelde doelen.

[1] Zie bijlage A voor een toelichting op het hoorrecht.
[2] Zie Position-Paper-Def.pdf (vgomedia.nl)

PNO Media beoordeelt deze opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens PNO Media de opdracht zal aanvaarden. Opdrachtaanvaarding betekent een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst waarvan het uitvoeringsreglement integraal onderdeel uitmaakt. Nadat PNO Media de opdracht heeft aanvaard, worden de uitvoeringsovereenkomst alsmede het uitvoeringsreglement hierop aangepast.

Mijlpalen

De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
10 oktober 2024	Voorwaardelijke vaststelling transitieplan (voor toepassing van het hoorrecht)
25 november 2024 (wettelijke deadline is 1 januari 2025)	Onvoorwaardelijke vaststelling en ondertekening transitieplan
Binnen 2 weken na vaststelling door bestuur van het pensioenfonds (wettelijke deadline is 1 juli 2025)	Uiterste datum voor zending van het implementatieplan aan De Nederlandsche Bank (DNB) respectievelijk het communicatieplan aan de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
1 januari 2027 (wettelijke deadline is 1 januari 2028)	Transitie naar de nieuwe pensioenregeling, inclusief invaren van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten en (start van de) uitvoering van de compensatie
In principe niet van toepassing (wettelijk tot uiterlijk 1 januari 2037)	Einde compensatieperiode (alleen van toepassing als de regeling conform default 2 wordt ingericht). Voor de werkgevers aangesloten bij de Pensioenraad geldt dat zij de keuze hebben om compensatie te geven binnen de wettelijke kaders en de mogelijkheden die geboden worden in dit transitieplan. Voor verdere duiding wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

Doelstellingen transitie

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om zorgvuldige besluitvorming. Een belangrijke voorwaarde bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is dat deze 'evenwichtig' is en zonder 'onevenredig' nadeel voor (groepen van) belanghebbenden. Het is daarom van belang dat de sociale partners concretiseert wat zij verstaan onder een evenwichtige transitie en in welke doelstellingen zij dit vertalen, zodat zij hun besluiten hierop kunnen baseren. Dit zijn de doelen die zij nastreven en waar zij zich tijdens de transitie op richten.

Voor alle besluiten die leiden tot de pensioenregeling zoals voorligt in dit transitieplan zijn de volgende generieke doelen gehanteerd zoals ook voor de gehele nieuwe pensioenregeling is toegepast.

- Evenwichtige belangenafweging:
  De belangen van verschillende leeftijdscohorten en groepen deelnemers zijn overwogen om zo tot een evenwichtig besluit te komen waarin rekening wordt gehouden met de belangen van alle betrokkenen.

- Wettelijke eisen inhoud pensioenregeling:
  Bij elke besluitvorming is gekeken of de inhoud van de nieuwe pensioenregeling voldoet aan de relevante wettelijke eisen.

- Kwaliteit pensioen:
  De kwaliteit van het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel is beoordeeld waarbij rekening is gehouden 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:
  De pensioenregeling is zodanig vormgegeven dat deze uitlegbaar is aan werkgevers en deelnemers, met nadruk op transparantie over de aanwending van premies en de resultaten van beleggingen.

- Uitvoerbaarheid en kosten:
  De nieuwe pensioenregeling is beoordeeld op de gevolgen van de operationele complexiteit, de gevoeligheid 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:
  Er is rekening gehouden met een eerlijke risicodeling tussen deelnemers, waarbij de Pensioenraad de kaders stellen voor hoe risico's verdeeld worden onder de betrokkenen.

Onderdeel van een evenwichtige transitie is het vastleggen van de transitiedoelstellingen. Hierbij is gekozen voor de volgende doelstellingen, in volgorde van prioritering[3]:

Prioriteit	Transitiedoelstelling	DC	DB2
1	Het vermogen wordt overgezet.	X	
1	Iedereen krijgt minimaal de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken mee op transitiedatum.		X
2	Een daling van de (nominale) pensioenuitkeringen moet zo veel mogelijk worden voorkomen (werking via de initiële vulling van de risicodelingsreserve).	X	X
3	Het vermogen wordt evenredig verdeeld naar alle groepen deelnemers op basis van de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken op transitiedatum.		X
4	Voor de indexatieachterstand wordt zoveel als mogelijk gecompenseerd, rekening houdend met de huidige regels om inhaalindexatie te verlenen.		X

De transitiedoelstellingen kunnen variëren afhankelijk van de groep waartoe men behoort. Per sociale partner wordt gekeken in welke situatie zij vallen en daarop worden de transitiedoelen afgestemd:

- DC: huidige deelnemers en gewezen deelnemers in de DC regeling. Er zijn geen pensioengerechtigden in de huidige DC regeling, maar zij hebben hun pensioenuitkering ingekocht in het DB deel van het pensioenfonds. Dit is groep DB2. Het streven is het vermogen voor de DC deelnemers 1 op 1 over te zetten naar de FPR. Het is immers hun vermogen en de verwachting bij (gewezen) deelnemers zal zijn dat zij dat vermogen ook weer beschikbaar krijgen in de FPR. In de opzet van de risicodelingsreserve (=RR) dragen de huidige DC deelnemers niet bij aan de RR, enkel op pensioendatum waar zij de keuze hebben (default) tussen de uitkeringsfase van de FPR (en dan 2% afdragen) en een (vaste) uitkering bij een 3de partij.
- DB2: huidige pensioengerechtigden die met hun DC kapitaal een uitkering hebben ingekocht in de DB regeling. Hierbij gelden de 4 doelen zoals opgenomen in de tabel. Als zij over gaan naar de FPR en voor een variabele uitkering kiezen, wordt eerst 2% afgedragen naar de RR vanuit het fondsvermogen voordat het persoonlijk pensioenvermogen verhoogd kan worden uit de buffer.

Nadere toelichting invaren groep DB2

Bij het invaren wordt eerst op fondsniveau het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en benodigd vermogen voor de operationele reserve afgescheiden, ongeacht de dekkingsgraad[4]. Deze zijn daarom niet expliciet als doelen gedefinieerd (zie ook Kader voor omrekenen collectief vermogen in Bijlage A).

Voor het invaren is gekozen voor de standaardmethode zonder spreidingstermijn (spreidingstermijn van 1 jaar) aangezien dit het o.a. best past bij de hoogst geprioriteerde transitiedoelstelling en deels

[3] De prioriteit wordt aangegeven door middel van de score, 1 is de hoogste prioriteit en 4 de laagste.
[4] Ook voor technische voorzieningen worden middelen apart gezet.

compensatie geeft voor het vervallen van de geregistreerde achterstand in de indexatieverlening. Dit is alleen van toepassing voor de groep DB2 (gepensioneerden uit DC in de DB regeling) Een nadere toelichting over de standaardmethode is te vinden in bijlage A.

Afhankelijk van de financiële uitgangspositie zullen mogelijk niet alle doelen in gelijke mate te realiseren zijn. Het is daarom van belang dat ook de volgordelijkheid van de transitiedoelen en de voorrangsregels worden vastgelegd. Hierbij kunnen doelen voor en na elkaar worden geprioriteerd maar ook naast elkaar.

De transitiedoelstellingen en prioriteiten per doelstelling zijn nader uitgewerkt in onderstaande voorbeeld tabel, waarbij is uitgegaan van een compensatielast van 2,4% van de technische voorzieningen van het fonds en een TBI-grens[5] van 130%.

De hoogte van de risicodelingsreserve wordt uitgedrukt als percentage van het vermogen in de collectieve uitkeringsfase van de flexibele premieregeling. Bij het invaren is betreft de vulling van de risicodelingsreserve uit het fondsvermogen alleen 2% van de technische voorziening behorend bij de pensioengerechtigden afkomstig van de groep DB2. De omvang van de risicodelingsreserve is daarom niet vergelijkbaar met de omvang van de solidariteitsreserve. De blauw gearceerde kolommen in onderstaande tabel zullen voor de transitie van DB regelingen naar de FPR voor de verschillende groepen anders zijn. Bij het invaren wordt hier maatwerk op toegepast, volgens bovenstaande transitiedoelen. Dat wil zeggen dat voor de groep DB2 2% van hun technische voorziening uit het fondsvermogen naar de risicodelingsreserve gaat en er meer ruimte is voor het derde transitiedoel.

[5] Grens vanaf wanneer inhaalindexatie mogelijk is.

Prioriteit		1	2	2	3	4
Dekkingsgraad	**MVEV + operationele reserve**	**Waarde vermogen**	**Compensatie**	**Voorkomen daling uitkering (RR)**	**Evenredig vullen vermogen**	**Inhaalindexatie**
100%	**2,3%**	**97,7%**				
101%	2,3%	98,7%				
102%	2,3%	99,7%				
103%	2,3%	100,0%	0,35%	0,35%		
104%	2,3%	100,0%	0,85%	0,85%		
105%	2,3%	100,0%	1,35%	1,35%		
106%	2,3%	100,0%	1,85%	1,85%		
107%	2,3%	100,0%	2,35%	2,00%	0,35%	
108%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	1,30%	
109%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	2,30%	
110%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	3,30%	
111%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	4,30%	
112%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	5,30%	
113%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	6,30%	
114%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	7,30%	
115%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	8,30%	
116%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	9,30%	
117%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	10,30%	
118%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	11,30%	
119%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	12,30%	
120%	2,3%	100,0%	2,40%	2,00%	13,30%	
TBI grens 130						
130%	2,3%	100,0%	2,4%	2,00%	22,3%	
131%	2,3%	100,0%	2,4%	2,00%	24,1%	0,2%
132%	2,3%	100,0%	2,4%	2,00%	24,9%	0,4%
133%	2,3%	100,0%	2,4%	2,00%	25,7%	0,6%
134%	2,3%	100,0%	2,4%	2,00%	26,5%	0,8%
135%	2,3%	100,0%	2,4%	2,00%	27,3%	1,0%

Specifiek vallen hierbij de volgende punten op te merken:

- De tabel betreft slechts een versimpelde weergave van de werkelijke verdeling:
    - Het vermogen van PNO Media betreft vermogen van zowel de DC-regelingen als de DB-regelingen en moet verdeeld worden over de deelnemers van straks de flexibele premieregeling en de solidaire premieregeling. Om het vermogen evenwichtig te verdelen wordt rekening gehouden met de specifieke kenmerken en financieringswijzen van zowel de huidige regelingen als de nieuwe regelingen. Het vermogen dat aan een bepaald doel wordt toegekend is, afhankelijk van deze kenmerken en financieringswijzen, soms afkomstig uit de DC-kant van het fonds of soms uit beiden.
    - De hoogte van het MVEV, de operationele reserve en de risicodelingsreserve zijn vastgesteld als percentage van de technische voorzieningen in het nieuwe stelsel. De technische voorziening in het nieuwe stelsel is gelijk aan de som van de persoonlijke

pensioenvermogens en enkele collectieve voorzieningen. In bovenstaande tabel komt het verdelen van dekkingsgraadpunten echter neer op het uitdrukken van het MVEV, operationele en risicodelingsreserve in termen van de huidige technische voorzieningen. Als er op de transitiedatum meer middelen in het fonds aanwezig zijn dan nodig is voor het MVEV, operationele reserve, compensatie, de risicodelingsreserve en toedeling van de huidige technische voorzieningen (waarde van de pensioenaanspraken) aan de persoonlijke pensioenvermogens, wordt er extra vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens toegekend. De technische voorziening in het nieuwe stelsel wordt dan hoger dan de technische voorziening in het huidige stelsel. Vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 110% (in het geval van de in de tabel genoemde compensatielast van 2,4%) zijn benodigde percentages voor het MVEV, operationele en risicodelingsreserve in de tabel daarom iets te laag weergegeven en de percentages in de kolommen “Evenredig vullen vermogen” en “Inhaalindexatie” iets te hoog.

- De compensatielast die PNO Media eventueel financiert, wordt ongeveer een half jaar voor de transitie bepaald op basis van de door het bestuur van PNO Media vastgestelde methodiek, zoals beschreven in hoofdstuk 6. Op dat moment wordt vastgelegd hoe om wordt gegaan met bewegingen van rente en dekkingsgraad tot de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027. Deze compensatie is niet van toepassing voor de groepen deelnemers die onder dit transitieplan vallen, maar hij wordt wel gefinancierd uit het fondsvermogen.
- Het maximum van de financiering vanuit het fonds van de compensatielast is vastgelegd op 5%. Als de compensatielast hoger uitvalt dan de in bovenstaande tabel opgenomen 2,4%, schuift de verdeling van het fondsvermogen naar de andere doelstellingen op. Let op dat voor elke dekkingsgraad uit oogpunt van eenvoud 2,4% is aangegeven, echter dit percentage is in werkelijkheid afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitie moment.
- De TBI-grens (Toekomst Bestendig Indexeren) is afhankelijk van de rente, inflatie en beleidsdekkingsgraad op het moment van de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027.
- Het MVEV, de operationele reserve[6] de SR/RR zijn vastgesteld op respectievelijk maximaal 0,3%, 2,0% en 5,0%.

Reikwijdte afspraken

De hiervoor beschreven afspraken voor de groep DB2 gelden in de volgende situaties:

- Dekkingsgraad (DG): de ondergrens voor de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is vastgesteld op minimaal 102,3%.

InvaarDG	Omschrijving
102,3%	Minimaal benodigde invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 0,3% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) + 2% voor voorziening voor operationele risico’s Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment gelijk aan (minimaal) 102,3%, kunnen de ingegane uitkeringen bij invaren gelijk blijven. Er is geen vermogen vanuit het

[6] Een deel van de operationele reserve is bestemd voor transitierisico’s. 1%-punt van de operationele reserve is hiervoor gereserveerd en vloeit als het niet gebruikt wordt terug naar de persoonlijke pensioenvermogens. Ook collectieve voorzieningen worden voor de verdeling van het fondsvermogen afgescheiden.

	fonds beschikbaar voor compensatie en voor initiële vulling van de solidariteitsreserve.
107,1%	Minimaal gewenste invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 0,3% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) + 2% voor voorziening voor operationele risico's + 2,4% voor solidariteitsreserve en risicodelingsreserve[7] + 2,4% voor compensatie Een solidariteitsreserve van 2,4% is naar verwachting effectief in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het jaar daarvoor. De risicodelingsreserve kan in dat geval volledig worden gevuld (met 2%). Met 2,4% van het collectieve fondsvermogen voor compensatie kan naar verwachting volledig gecompenseerd worden. Noot: de werkelijke compensatielast wordt pas bepaald in 2026. Zie toelichting hoofdstuk 6.
109,7%	Gewenste invaardekkingsgraad: 100 % technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 0,3% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) + 2,0% voor voorziening voor operationele risico's + 5,0% voor solidariteitsreserve en risicodelingsreserve + 2,4% voor compensatie Bij een risicodelingsreserve van (minimaal) 2% is de risicodelingsreserve volledig gevuld. Met 2,4% van het collectieve fondsvermogen voor compensatie kan naar verwachting volledig gecompenseerd worden. Noot: de werkelijke compensatielast wordt pas bepaald in 2026. Zie toelichting hoofdstuk 6.

In deze scenario's zijn zowel goed weer als slecht weer scenario's opgenomen. Voor bovengenoemde situaties is nadere besluitvorming niet nodig gegeven de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven.

Minimaal benodigde invaardekkingsgraad

Afhankelijk van de financiële positie en economische omstandigheden op het moment van invaren is er meer of minder vermogen beschikbaar. Bij een dekkingsgraad van lager dan 102,3% is de financiële positie van PNO Media dusdanig dat de gemaakte afspraken niet meer toereikend zijn:

- voorrangsregels zijn dan ten volle ingezet; en
- op doelstellingen is ingeleverd tot de mate die voor de Pensioenraad acceptabel is; en
- grenzen van de op voorhand afgesproken acceptabele uitkomsten zijn bereikt.

[7] De hoogte van de RR wordt uitgedrukt als percentage van het vermogen in de collectieve uitkeringsfase van de flexibele premieregeling. Op het moment van invaren is die 2% alleen van de pensioengerechtigden afkomstig van de groep DB2. De omvang van de RR is dusdanig beperkt dat geen extra beslag op het fondsvermogen wordt gelegd en wordt om die reden samen met de SR als één percentage benoemd.

Plan bij dekkingsgraad onder minimaal benodigde invaardekkingsgraad

Om te borgen dat de invoerdatum van 1 januari 2027 wordt gehaald als de dekkingsgraad onder de minimaal benodigde invaardekkingsgraad ligt is de volgende afspraak gemaakt.

Indien de dekkingsgraad op transitiedatum lager zou zijn dan de minimaal benodigde invaardekkingsgraad, zodat sprake zou moeten zijn van het korten van pensioenaanspraken en -rechten, behoudt de Pensioenraad zich, in overleg met het bestuur en andere sociale partners, het recht voor om de transitiedatum uit te stellen. Dit wordt beoordeeld in de tweede helft van oktober 2026, zodra het bestuur van het pensioenfonds de Pensioenraad heeft geïnformeerd omtrent de hoogte van de dekkingsgraad op 30 september 2026. Een dergelijk besluit door de Pensioenraad tot uitstel van de transitiedatum van 1 januari 2027 naar een in afstemming met het bestuur nader te bepalen datum (maar uiterlijk 1 januari 2028) is finaal.

Exceptionele omstandigheden uitstel invaren

Het pensioenfonds behoudt zich het recht voor, in overleg met de Pensioenraad, om bij andere exceptionele omstandigheden anders dan een dekkingsgraad die lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad, die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, te besluiten de invoering van de nieuwe pensioenregeling en het invaren tijdelijk op te schorten, dit met inachtneming van de wet. Het pensioenfonds en de Pensioenraad treden bij het constateren van één van deze omstandigheden direct in overleg om de situatie te bespreken en te bepalen of aanvullende maatregelen aan de orde zijn naast het uitstel van de transitie tot een nader te bepalen moment.

5. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Contractkeuze

De huidige pensioenregeling wordt aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen. Op dit moment zijn de pensioenregelingen vormgegeven als middelloonregelingen met voorwaardelijke indexatie (te weten PNO 1, PNO 1.5, PNO 2, PNO 3, PNO 4 en Minimum Producenten pensioenregeling A) en als een DC-regeling (PNO DC life cycle). De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient de pensioenregeling te worden vormgegeven als een zogenoemde solidaire - of flexibele premieregeling (beiden een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, tenzij bij de flexibele premieregeling voor het overgangsrecht voor handhaven van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel wordt gekozen).

De Pensioenraad heeft gekozen voor een flexibele premieregeling voor de partijen die nu gebruik maken van de huidige DC Life Cycle regeling, omdat dit naar hun inzicht het beste aansluit bij de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling en hun wensen en risicohouding van de deelnemers. Hoewel in de flexibele premieregeling geen pensioendoelstelling wordt afgesproken, weegt de Pensioenraad de verwachte vervangingsratio wel mee in de evaluatie van de regeling (na maximaal 5 jaar).

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om zorgvuldige besluitvorming. Een belangrijke voorwaarde bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is dat deze ‘evenwichtig’ is en zonder ‘onevenredig’ nadeel voor (groepen van) de belanghebbenden. De in het vorige hoofdstuk benoemde generieke doelstellingen vormen bij deze afwegingen de leidraad.

De volgende overwegingen heeft de Pensioenraad meegenomen in de keuze voor de FPR:

- Meer keuzemogelijkheden voor werknemers in het nemen van beleggingsrisico tot aan de pensioendatum.
- Er is keuze voor een variabele of vaste uitkering bij pensionering.
- Door het ontbreken van verplichte vastlegging van een ambitieniveau is een stabieler premieniveau mogelijk.
- Minder risico op korte termijn doordat de leenrestrictie[8] niet wordt opgeheven.

Doelen en beoogde inrichting risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve is een gedeeld vermogen ten gunste van het uitkeringscollectief in de flexibele premieregeling. Het overkoepelend doel van de risicodelingsreserve is het bewerkstelligen van intergenerationele risicodeling en stabiliteit van pensioenen. In het geval dat er sprake is van keuzevrijheid met betrekking tot de beleggingen mag de risicodelingsreserve, gedurende de fase waarin die keuzevrijheid bestaat, niet worden benut voor financiële meevallers als gevolg van het beleggingsrisico.

[8] Deelnemers kunnen niet worden blootgesteld aan meer dan 100% beleggingsrisico.

Met de risicodelingsreserve wordt het volgende doel nagestreefd:

1. Het voorkomen van dalingen van de nominale uitkeringen in de collectieve uitkeringsfase.

Hierbij verklaren de partijen betrokken bij de Pensioenraad dat zij in het kader van de transitie van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel besluiten het benoemde doel, bij het eventueel aanwenden aan de risicodelingsreserve toe te kennen.

De Pensioenraad vindt het, net als PNO Media, belangrijk dat het vullen en uitdelen van de risicodelingsreserve evenwichtig plaatsvindt. Wanneer een deelnemer een bijdrage uit de risicodelingsreserve ontvangt, is afhankelijk van de afgesproken regels. Deze regels worden in beginsel voor een periode van 5 jaar vastgelegd. PNO Media heeft de vul- en uitdeelregels zodanig bepaald dat bijdragen aan en uit de risicodelingsreserve aansluiten op de doelstellingen zijn afgesproken.

Hoogte risicodelingsreserve

De hoogte van de risicodelingsreserve wordt uitgedrukt als percentage van het vermogen in de collectieve uitkeringsfase van de flexibele premieregeling. De maximale hoogte van de risicodelingsreserve is 2%. De initiële hoogte van de risicodelingsreserve is bij voorkeur gelijk aan het maximum van 2% (zie hoofdstuk 4).

Vulregels risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve wordt als volgt gevuld:

- Bij het toetreden tot het uitkeringscollectief met 2% van het persoonlijk pensioenvermogen (bij ingang van elke voorkomende pensioensoort).
- De risicodelingsreserve maakt zelf ook rendement en wordt belegd volgens een eigen beleggingsbeleid.

Uitdeelregels risicodelingsreserve

In enig jaar mag maximaal 25% van de dan aanwezige risicodelingsreserve gebruikt worden. Wanneer de risicodelingsreserve na toepassing van de doelen hoger is dan het maximumniveau, wordt het overschot verdeeld over alle pensioengerechtigden, zodat zij allemaal dezelfde procentuele verhoging van hun vermogen ontvangen.

Initiële vulling risicodelingsreserve

Het is mogelijk om de risicodelingsreserve direct te vullen tot een bepaald niveau als onderdeel van de transitie. Er is dan minder vermogen beschikbaar voor de toedeling aan de persoonlijke pensioenvermogens. Het uiteindelijke besluit over de inzet van een deel van het vermogen als financieringsbron voor de initiële vulling ligt, na een daartoe strekkend verzoek van de Pensioenraad, bij PNO Media (zie hoofdstuk 4).

De Pensioenraad verzoekt PNO Media de risicodelingsreserve bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te vullen vanuit het fondsvermogen, zo mogelijk met de maximale vulling van 2%. Verwacht wordt dat genoemde initiële vulling, in combinatie met de wijze waarop de

risicodelingsreserve wordt ingezet, zorgt voor een adequate startomvang van de risicodelingsreserve.

Toetsing risicodelingsreserve

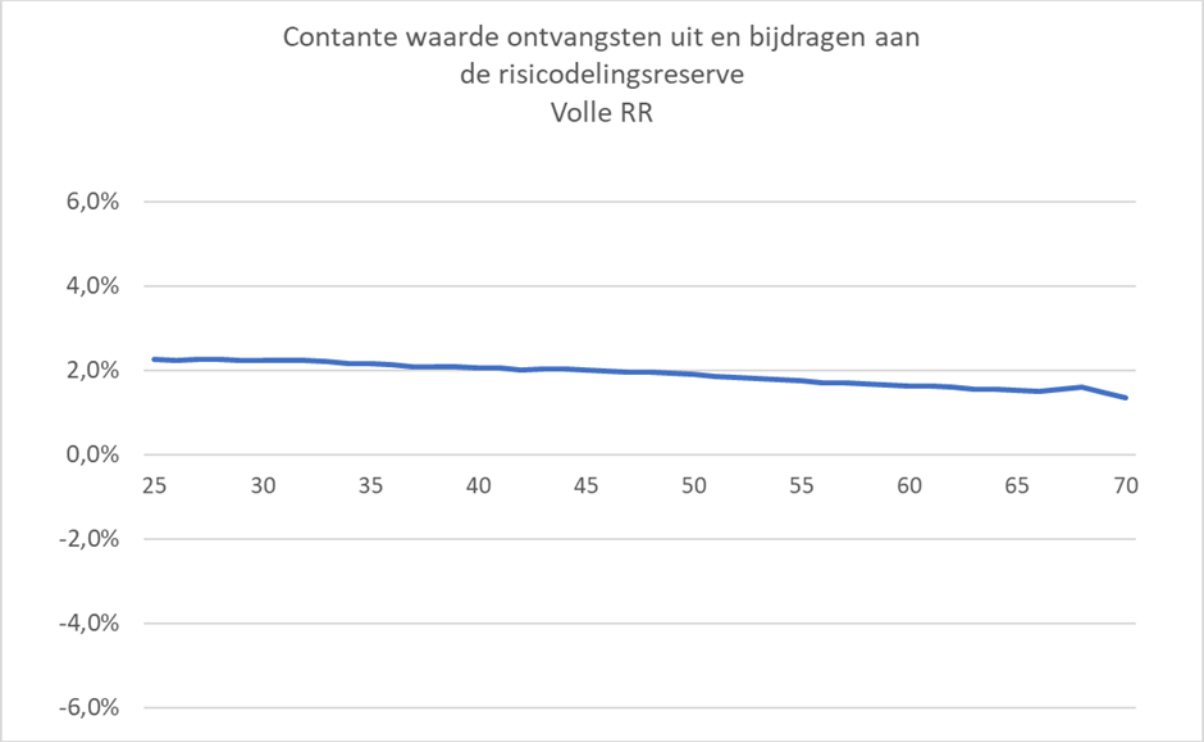
De toetsing van de risicodelingsreserve (onderstaand) is aan het bestuur van PNO Media. De sociale partners hebben hiervan kennisgenomen en kunnen zich hierin vinden.

Voor het aantonen van de *effectiviteit* van de risicodelingsreserve wordt uitgegaan van het doel “het voorkomen van verlagingen van de nominale pensioenuitkeringen”. De effectiviteit van dit doel is gemeten aan de hand van de kans op pensioenverlagingen en de mate van de pensioenverlaging. De risicodelingsreserve is effectief als de totale kans op een pensioenverlaging in de situatie waarin de risicodelingsreserve bij aanvang volledig gevuld is, maximaal 50% is van deze kans in de situatie waarin de flexibele premieregeling geen risicodelingsreserve heeft. Daarnaast mag de kans op een grote pensioenverlaging (meer dan 5%) niet groter zijn dan 1%.

Om de effectiviteit van de risicodelingsreserve op de juiste wijze te kunnen bepalen onder de genoemde maatstaven en toetsing, zijn stochastische berekeningen uitgevoerd met en zonder de aanwezigheid van de risicodelingsreserve. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een scenarioset waarin het diversificatievoordeel van een gespreide beleggingsportefeuille wordt meegenomen.

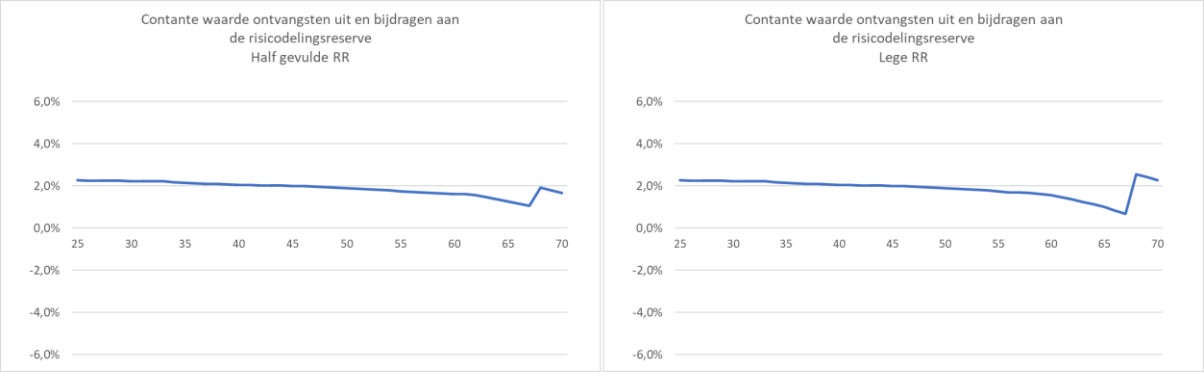
De *evenwichtigheid* van de risicodelingsreserve wordt getoetst aan de hand van de contante waarde van het verschil tussen de bijdragen die een bepaald cohort aan de risicodelingsreserve levert en het profijt dat dit cohort van de risicodelingsreserve heeft. Hierbij wordt de bijdrage of het profijt uitgedrukt als percentage van het persoonlijk pensioenvermogen dat een deelnemer op dat moment heeft. Als bandbreedte voor deze maatstaf geldt een ondergrens van 0%.

Als gevoeligheidsanalyse voor de toetsing van de effectiviteit en evenwichtigheid van de risicodelingsreserve zijn de berekeningen niet alleen uitgevoerd met een bij aanvang volledige gevulde risicodelingsreserve, maar ook met een bij aanvang lege of halfgevulde risicodelingsreserve.



In de grafiek is de contante waarde van het verschil tussen de bijdragen die een bepaald cohort aan de risicodelingsreserve levert en het profijt dat dit cohort van de risicodelingsreserve heeft te zien voor de leeftijden tussen 25 en 70 jaar. Voor een 25-jarige bedraagt deze waarde 2,3% en voor een 70-jarige 1,4%. Voor alle cohorten is de maatstaf dus positief en voldoet daarmee aan de ondergrens van 0%. Dat betekent dat er per saldo meer baten uit de risicodelingsreserve dan afdrachten naar de risicodelingsreserve zijn als de risicodelingsreserve bij het invaren volledig gevuld kan worden.

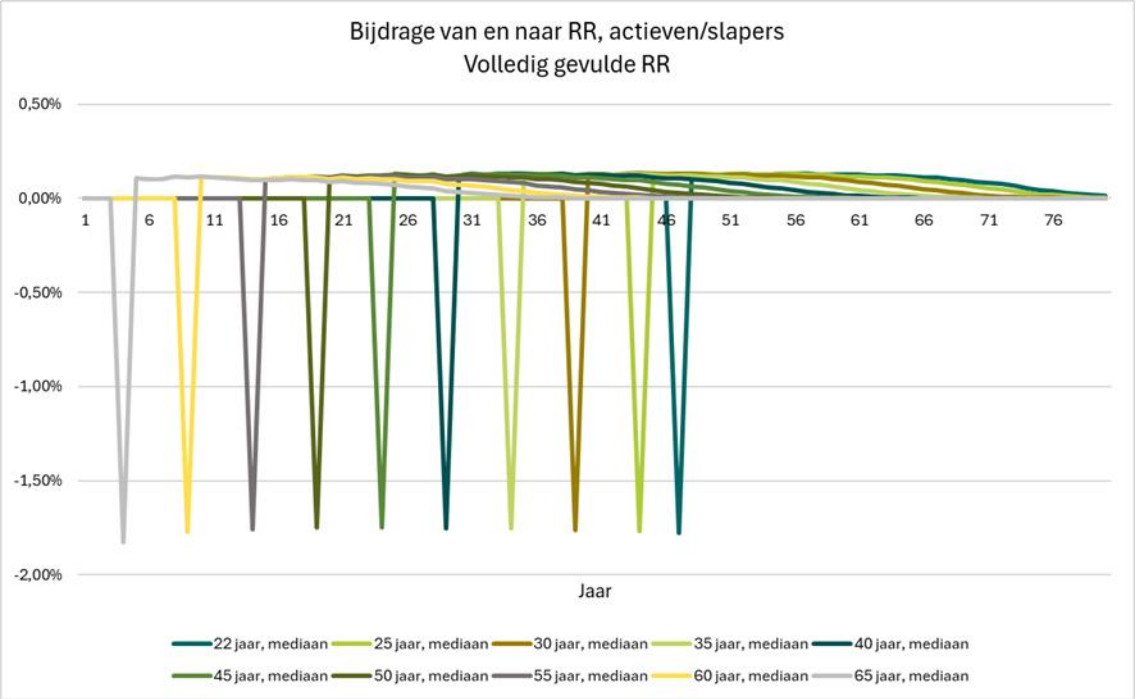
Contante waarde ontvangsten uit en bijdragen aan de risicodelingsreserve (halfgevuld en leeg)



Wanneer de risicodelingsreserve bij het invaren minder gevuld kan worden, is nog steeds te zien dat voor alle cohorten het verschil tussen de bijdragen die een bepaald cohort aan de risicodelingsreserve levert en het profijt dat dit cohort van de risicodelingsreserve positief is.

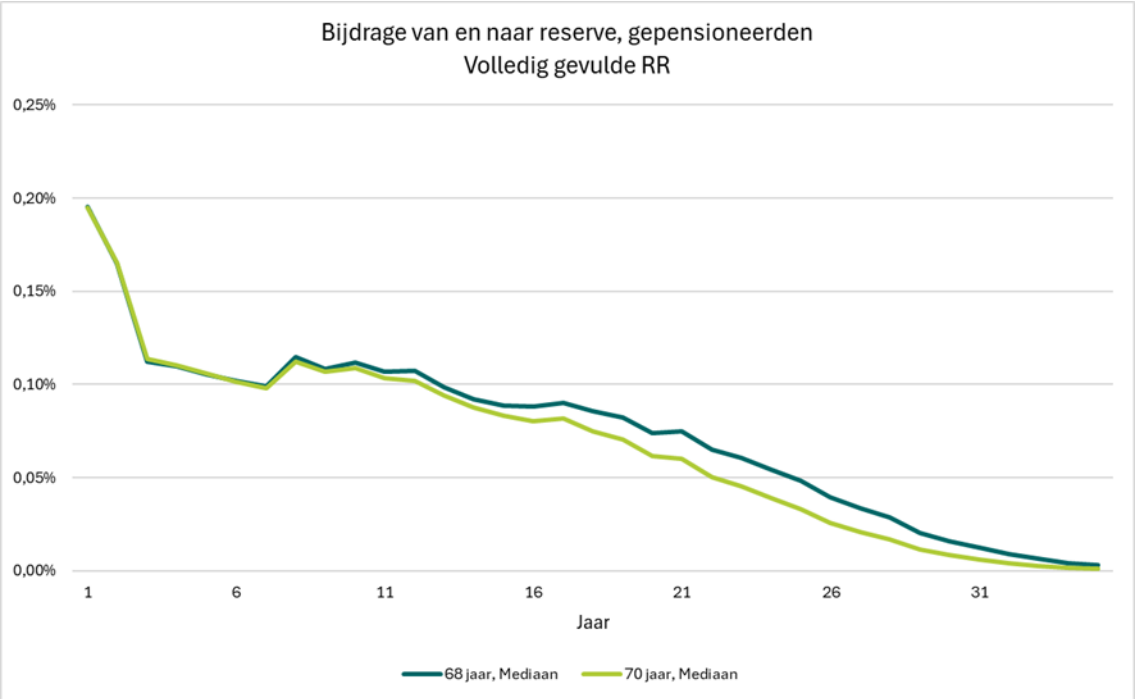
Bij een evenwichtige invulling van de risicodelingsreserve mag het niet zo zijn dat een generatie alleen profijt van de risicodelingsreserve kan hebben of daar juist alleen maar aan bijdraagt. Daarom is ook gekeken naar wanneer profijt en bijdragen zich kunnen voordoen. Met betrekking tot het primaire doel is onderstaande grafische weergave opgenomen.

Baten en lasten aan de risicodelingsreserve door de tijd voor actieven en slapers



Het verloop van de baten en lasten van de risicodelingsreserve laat duidelijk de bijdrage aan de RR op het moment van pensioeningang zien. Deze last is er voor alle leeftijden. Ook is te zien dat na pensioendatum alleen maar baten optreden.

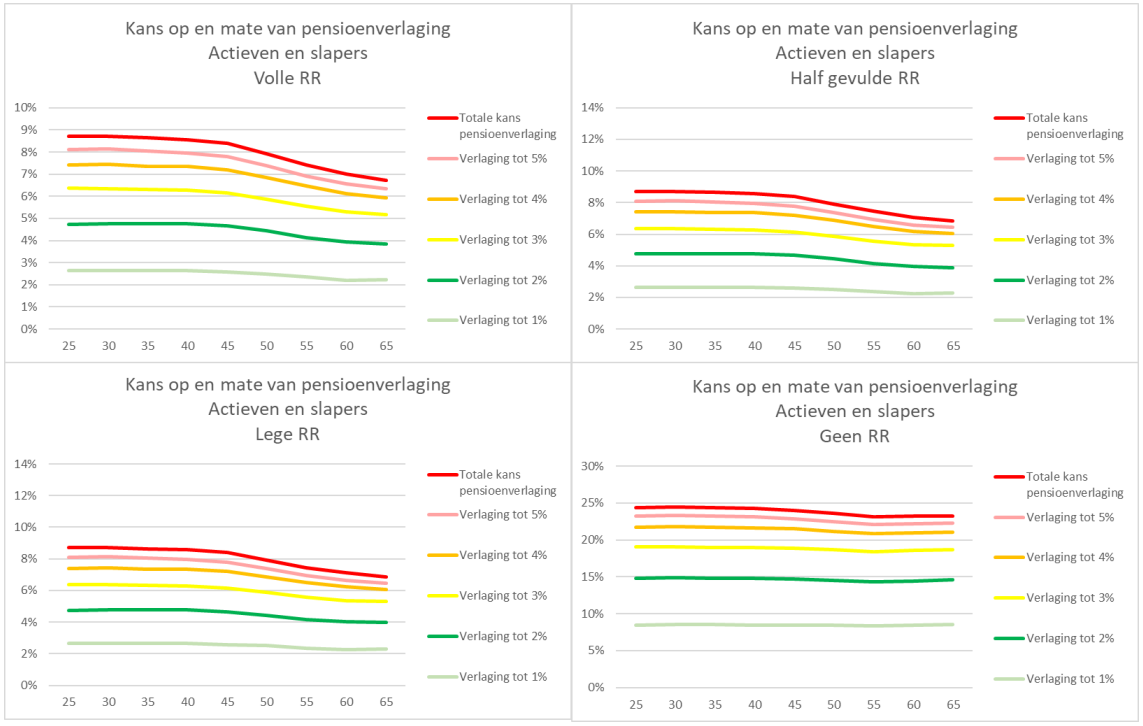
Baten en lasten aan de risicodelingsreserve door de tijd voor gepensioneerden



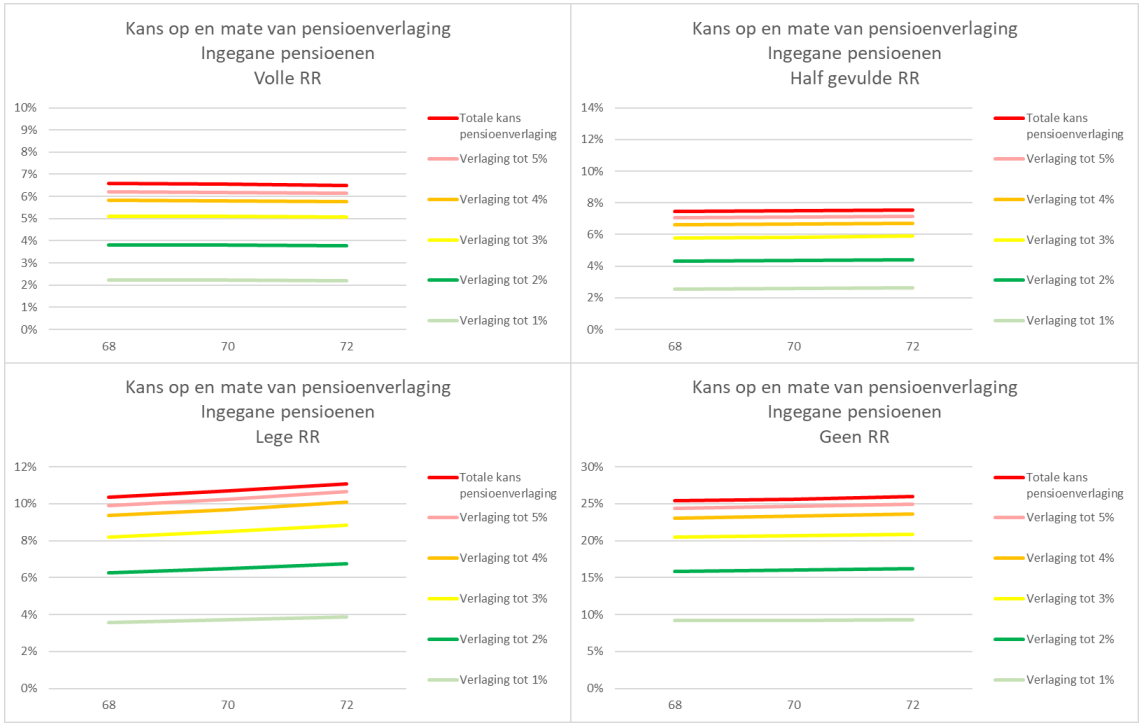
Voor de gepensioneerden kan alleen sprake zijn van baten uit de RR, omdat er na de initiële vulling geen bijdragen meer gedaan worden door deze groep. Door de weging met de overlevingkans is de waarde van de toekomstige baten voor de 68-jarige wat hoger dan voor de 70-jarige.

De resultaten van de toets op de effectiviteit van de inrichting van de risicodelingsreserve voor het primaire doel zijn in de volgende grafieken weergegeven.

Kans op en mate van pensioenverlaging bij actieven en slapers



Kans op en mate van pensioenverlaging bij ingegane pensioenen

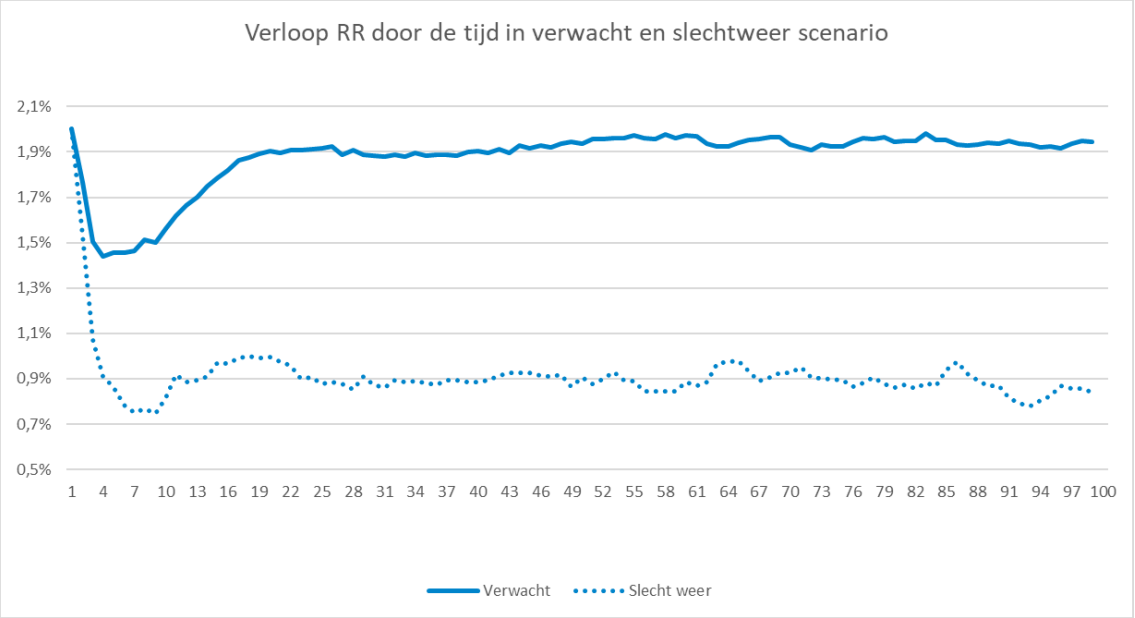


In de grafieken is de cumulatieve kans weergegeven op een pensioenverlaging. De kans op een pensioenverlaging van een bepaalde mate wordt dus weergegeven door het verschil tussen de gekleurde lijnen te nemen.

De resultaten van de kans op en mate van pensioenverlaging voldoen voor alle groepen deelnemers aan de bandbreedte voor effectiviteit van de risicodelingsreserve. In de situatie met een bij aanvang volledig gevulde risicodelingsreserve (grafiek linksboven) is de totale kans op een pensioenverlaging voor actieven en slapers tussen de 29% en 36% van deze kans in de situatie waarin de flexibele premieregeling geen risicodelingsreserve heeft. Voor pensioengerechtigden is de totale kans op een pensioenverlaging tussen de 24% en 26% van de kans in de situatie waarin de flexibele premieregeling geen risicodelingsreserve heeft. Dit is dus voor beide groepen ruim minder dan de grens van 50%. De kans op een pensioenverlaging van meer dan 5% is in de situatie met een bij aanvang volledig gevulde risicodelingsreserve voor geen enkele leeftijd meer dan 0,6%, dus ook deze maatstaf zit onder de gestelde grens van 1%.

Uit de gevoeligheidsanalyses blijkt dat de risicodelingsreserve ook als deze bij aanvang maar voor de helft, of helemaal niet gevuld kan worden, goed werkt, maar de totale kans op een pensioenverlaging neemt dan minder af. De kans op een grote pensioenverlaging is, zelfs in de situatie dat de risicodelingsreserve bij aanvang niet gevuld kan worden, voor alle leeftijden lager dan 1%.

In onderstaande grafiek is het verloop van de risicodelingsreserve door de tijd heen weergegeven in het verwacht en slecht weer scenario. In het verwachte scenario daalt de risicodelingsreserve in eerste instantie licht om vervolgens weer richting het maximum niveau toe te groeien. Daarna blijft de risicodelingsreserve stabiel en schommelt deze rond de 2%, zonder significante dalingen. In het slecht weer scenario is te zien dat de risicodelingsreserve afneemt tot een niveau onder de 1% maar niet onder de 0,7% komt.



Inrichting uitkeringsfase

Alle uitkeringen die worden aangekocht uit het persoonlijk pensioenvermogen of voortkomen uit de risicoverzekeringen, zijn variabel. Dat wil zeggen dat ze jaarlijks worden aangepast op basis van behaalde resultaten.

Sociale partners hebben het pensioenfonds verzocht om bij de inrichting van de uitkeringsfase rekening te houden met de volgende uitgangspunten:

- Sociale partners vinden het wenselijk dat de jaarlijkse aanpassing van de uitkering gelijk is voor alle pensioengerechtigden, onafhankelijk van de leeftijd;
- Grote aanpassingen in de uitkeringen van jaar op jaar zijn onwenselijk voor pensioengerechtigden, dus een dempingsmechanisme is wenselijk;
- Verlagingen van de uitkeringen dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden;
- Een doelstelling van het nieuwe pensioenstelsel is het bereiken van een beter koopkrachtbehoud dan in het huidige stelsel. Voor pensioengerechtigden is dit ook een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling. Sociale partners verzoeken het fonds daar bij de inrichting van de uitkeringsfase rekening mee te houden.

Op basis van bovenstaande uitgangspunten heeft het pensioenfonds gekozen voor de volgende inrichting van de uitkeringsfase. Voor alle uitkeringen uit hoofde van de flexibele premieregeling komt één uitkeringscollectief. De collectieve uitkeringsfase start vanaf de pensioendatum. Uitkeringen uit hoofde van nabestaandenpensioenen uit hoofde van overlijden vóór de pensioendatum zijn onderdeel van hetzelfde uitkeringscollectief. Het projectierendement dat wordt gebruikt voor het vaststellen van de uitkering is gelijk aan de FTK-rentetermijnstructuur.

In verband met de wens tot koopkrachtbehoud is ervoor gekozen om in de uitkeringsfase een blootstelling naar 35% overrendement te hanteren. Bovendien wordt het renterisico slechts gedeeltelijk afgedekt, zodat een natuurlijke hedge voor het inflatierisico ontstaat. Het fonds zal periodiek toetsen in hoeverre behoud van koopkracht naar verwachting gerealiseerd kan worden. Deze toedelingsregels passen op dit moment bij de risicohouding van de pensioengerechtigden, maar bieden geen garantie op koopkrachtbehoud.

In de uitkeringsfase hebben alle pensioengerechtigden hetzelfde beleggingsprofiel en worden beleggingsresultaten in gelijke stappen gespreid over 3 jaar. De pensioenuitkeringen van alle pensioengerechtigden worden in enig jaar zoveel mogelijk met hetzelfde percentage verhoogd dan wel verlaagd. Met spreiding wordt al enige stabiliteit bereikt. De inzet van de risicodelingsreserve zorgt voor verdere stabilisatie van de uitkering.

Inrichting pensioenregeling

Hieronder zijn de default keuzes weergegeven zoals gemaakt door de Pensioenraad. Voor aangesloten werkgevers die bij PNO DC Life Cycle zijn aangesloten gaat de regeling zoals hieronder weergegeven vanaf de transitiedatum gelden.

Hierbij is van belang dat de Pensioenraad heeft besloten dat deze default keuzes zijn gebaseerd op gebruikmaking van het “overgangsrecht progressieve premie” zoals in artikel 220e Pensioenwet opgenomen. Het pensioenfonds heeft aangegeven dat zij deze regeling alleen zullen aanbieden als

het wettelijk mogelijk is om reeds opgebouwde rechten, aanspraken en kapitalen op de transitiedatum in te varen. Is dit niet mogelijk, dan zal er door het pensioenfonds vanaf de transitiedatum geen flexibele pensioenregeling met opbouw in een progressieve staffel uitgevoerd worden. De Pensioenraad heeft dan ook besloten om, voor het geval de onderstaande default regeling op basis van het overgangsrecht progressieve staffel (hierna: default 1) niet door het pensioenfonds zal worden uitgevoerd, tevens een vervangende default regeling (hierna: default 2) vast te stellen. Default 2 is derhalve van toepassing als het pensioenfonds definitief besluit de Default 1 regeling niet uit te voeren.

Voor beide Default regelingen geldt dat individuele werkgevers kunnen afwijken van de door de Pensioenraad vastgestelde default regeling binnen de kaders zoals gesteld in dit transitieplan.

Hieronder wordt de vergelijking gemaakt tussen de huidige en de nieuwe regeling, op basis van default 1.

	Huidig	Nieuw[9]
Pensioenregeling(en)	DC-regeling	Flexibele premieregeling
Karakter pensioenregeling	Premieregeling	Premieregeling
Bij DC en FPR: Premie-inleg exclusief risicopremie	Leeftijdsafhankelijke premiestaffel of leeftijdsonafhankelijke premie	Leeftijdsafhankelijke premiestaffel (eerbiedigende werking) of leeftijdsonafhankelijke premie
Toetredingsleeftijd	15 jaar	18 jaar
Pensioenrichtdatum	Eerste dag van de maand waarin de 68e verjaardag valt	Eerste dag van de maand waarin de 68e verjaardag valt
Looncomponenten pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoeslag, de eventuele decemberuitkering en eventueel met andere toeslagen.	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoeslag, de eventuele decemberuitkering en eventueel met andere toeslagen.
Maximaal pensioengevend salaris (niveau 2024)	€ 137.800 Het wettelijk maximaal in aanmerking te nemen pensioensalaris op voltijdbasis.	€ 137.800 Het wettelijk maximaal in aanmerking te nemen pensioensalaris op voltijdbasis.
Franchise (niveau 2024)	€ 14.544, € 17.545, €18,198 of € 22.110	€ 14.544, € 17.545, €18,198 (€ 22.110 wordt € 17.545)
Opheffen leenrestrictie	N.v.t.	Nee
Partnerdefinitie	Gehuwd, geregistreerd of samenwonend	Uniform[10]
Aanmeldingsplicht partner	Ja	Ja
Standaard verhouding OP/PP na pensioendatum (bij inkoop van beide)	100:fdo	100:70
PP voor pensioendatum	Ja, op risicobasis	Ja, op risicobasis

[9] Zie Wegwijzer Keuzes in de Flexibele Premieregeling zoals opgenomen in bijlage C voor de keuzemogelijkheden.
[10] Zie bijlage A voor een toelichting op het uniforme partnerbegrip.

Hoogte PP voor pensioendatum	1,16% van de pensioengrondslag per dienstjaar	Zie toelichting onder tabel
Wezenpensioen	Ja, op risicobasis	Ja, op risicobasis
Definitie kind	Onderhouden en opgevoed (in combinatie met behorend tot huishouden of familierechtelijke betrekking en wettelijk erkend)	Uniform
Eindleeftijd Wezenpensioen	21 jaar of 27 jaar indien studerend	25 jaar
Hoogte Wezenpensioen	0,232% van de pensioengrondslag per dienstjaar	Zie toelichting onder tabel
Uitloopperiode	Ja, gedurende WW-uitkering	Ja, 6 maanden
Vrijwillige voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen na uitloopperiode	Ja	Max. Duur: geen Max. Omvang: geen
Collectief ANW-hiaat (tijdelijk PP)	Ja, voor zover door werkgever gekozen	Ja, voor zover ook in huidige regeling door werkgever gekozen
Verzekerd bedrag ANW-hiaat	Maximaal het bedrag van de ANW-hiaat uitkering vanuit de overheid, aangepast aan parttime percentage	Optie tussen bij ingang 50% van het minimumloon (2024: € 13.414) of bij ingang gelijk aan de ANW-uitkering vanuit de overheid (2024: € 19.080), niet aangepast aan parttime percentage. Default is bedrag dat dichtst bij de huidige dekking ligt.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Ja, UWV-volgend, 100%	Ja, UWV-volgend, 100%
Collectief WIA-excedent	Keuze werkgever, alleen in combinatie met WGA-hiaat	Op basis van keuze werkgever
Collectief WGA-hiaat	Keuze werkgever, alleen in combinatie met WGA-hiaat	Op basis van keuze werkgever
Bijsparen of -verzekeren	Bijsparen als werkgever dat is overeengekomen met het pensioenfonds	Module bijsparen: Zie toelichting onder tabel Module nabestaandenpensioen: Zie toelichting onder tabel
Nettopensioen opbouwen boven wettelijk voltijd jaarsalaris	Keuze werkgever	Geen spaarmodule en risicomodule
Flexibiliseringsmogelijkheden	Deeltijdpensioen/Hoog-laag pensioen/Vervroegen/ Uitstellen/Uitruil	Deeltijdpensioen/Hoog-laag pensioen/Vervroegen/ Uitstellen/Uitruil Mogelijk Bedrag ineens

Indexatieregeling	Voor ingegaan ouderdomspensioen: Voorwaardelijk, op basis van afgeleide prijsinflatie	N.v.t.

Premie

De Pensioenraad stelt een premie voor een vóóraf afgesproken periode vast. De premie wordt voor 5 jaar vastgesteld. Deze periode van 5 jaar start op het moment dat de flexibele premieregeling ingaat. Het is niet verplicht om een pensioendoelstelling af te spreken, maar dit mag uiteraard wel. De Pensioenraad kiest ervoor om geen concrete pensioendoelstelling af te spreken, maar zal wel bij de evaluatie van de regeling de verwachte vervangingsratio in ogenschouw nemen. De Pensioenraad verzoekt het pensioenfonds de vervangingsratio periodiek te monitoren en de Pensioenraad daarover te informeren.

Hierbij is als uitgangspunt dat de huidige DC regeling zo goed mogelijk aansluit op de flexibele premieregeling. Om die reden verklaren de partijen betrokken bij de Pensioenraad dat zij in het kader van de transitie van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel besluiten als default de huidige premie, voor iedere aangesloten partij bij de huidige DC regeling, te handhaven op hetzelfde niveau bij de transitie naar de flexibele premieregeling.

Hierbij verzoeken de partijen betrokken bij de Pensioenraad dat PNO Media het overgangsrecht progressieve staffel faciliteert bij werkgevers die nu gebruik maken van een progressieve staffel, met voorbehoud dat dit alleen doorgang zal vinden als invaren van de reeds opgebouwde aanspraken en rechten naar deze flexibele premieregeling conform de wet mogelijk is. Dit is default 1, zoals ook benoemd in de inleiding bij dit hoofdstuk. Voor werkgevers die nu al een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie hebben, blijft de premie op datzelfde niveau in de FPR.

Indien de hierboven beschreven default 1 niet door PNO Media uitgevoerd zal worden, kiest de Pensioenraad in plaats van default 1 voor een FPR met een leeftijdsonafhankelijke premie, in dit transitieplan default 2 genoemd. Het uitgangspunt van default 2 is dat zoveel mogelijk werknemers, naar verwachting, geen achteruitgang ondervinden.

In de regeling op basis van default 1 verandert de premiestaffel, of leeftijdsonafhankelijke premie, niet, maar de life cycles en de inrichting van de uitkeringsfase wel. Ook verandert de franchise voor aantal werkgevers. In onderstaande tabel is opgenomen wat de gevolgen zijn van deze veranderingen voor de verwachte vervangingsratio van de deelnemers. De vervangingsratio is de eerste pensioenuitkering, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag vlak vóór pensionering.

Leeftijd	Gemiddelde vervangingsratio huidige regeling	Gemiddelde vervangingsratio nieuwe regeling
21	83%	58%
25	65%	59%
30	56%	54%
35	46%	50%
40	41%	46%
45	41%	47%
50	33%	38%
55	22%	28%

60	21%	24%
64	15%	17%

Voor jonge deelnemers neemt de verwachte vervangingsratio in de nieuwe regeling af, en voor deelnemers vanaf 40 jaar neemt deze toe. Er spelen hierbij hoofdzakelijk twee tegengestelde effecten een rol:

1. In de huidige regeling wordt de uitkering in de DB omgeving van het fonds ingekocht, tegen betaling van een dekkingsgraadopslag, die maximaal 25% bedraagt. In de nieuwe regeling hoeft op pensioendatum alleen de risicodelingsreserve van 2% gevuld te worden. Dit heeft een verhogend effect op de vervangingsratio, en is vooral zichtbaar bij de oudere deelnemers;
2. Vanwege de inkoop in de DB omgeving, bouwen de life cycles in de huidige regeling het beleggingsrisico af naar het niveau van de DB regeling, die een hoger risicoprofiel heeft dan de uitkeringsfase van de FPR. Het verwachte rendement is in de life cycles van de FPR voor veel leeftijden lager dan in de life cycles van de huidige regeling. Dit heeft een verlagend effect op de vervangingsratio en is vooral zichtbaar bij de jonge deelnemers.

Franchise

Het uitgangspunt van de Pensioenraad is dat de bestaande franchise zoveel mogelijk in stand blijft in de nieuwe pensioenregelingen, voor zover dat past in het productaanbod van PNO Media. Een uitzondering hierop is de hoge franchise die bijna gelijk is aan het minimumloon. De Pensioenraad is van mening dat een pensioenregeling met een dergelijk hoge franchise in veel gevallen niet tot een adequate pensioenopbouw leidt, zeker voor werknemers met een relatief laag salaris. Daarom heeft de Pensioenraad besloten om voor regelingen die nu een franchise van € 22.110 hebben, in de nieuwe regeling de fiscaal minimale franchise van € 17.545 krijgen.

Keuze partnerpensioen, wezenpensioen en tijdelijk partnerpensioen

Voor het partnerpensioen wordt een vertaling gemaakt van het huidige partnerpensioen naar het nieuwe partnerpensioen. Het wezenpensioen volgt het partnerpensioen conform de mogelijkheden die in de weg

Hierbij verklaren de sociale partners dat zij in het kader van de transitie van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel besluiten:

a. Voor het partnerpensioen (PP) wordt voor iedere aangesloten partij bij de huidige DC regeling de keuze gemaakt welke regeling passend is, met als uitgangpunt dat de individuele deelnemer er voor het PP niet op achteruit gaat. Dit houdt in dat werkgevers worden geplaatst in één van onderstaande opties met het voorafgaande als uitgangspunt:

    - Partner 50% van het salaris[11], 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

[11] Het maximum van het laatstverdiende pensioengevende salaris en het gemiddelde pensioengevende salaris over de laatste vijf jaar.

b. Voor het tijdelijk partnerpensioen (TPP) wordt voor iedere aangesloten partij bij de huidige DC regeling die nu TPP heeft de keuze gemaakt om TPP af te sluiten. Het verzekerde bedrag ligt zo dicht mogelijk bij het huidige niveau. Voor partijen die dat nu niet hebben wordt die keuze gehandhaafd.

Keuze arbeidsongeschiktheidsverzekering, WGA-hiaatverzekering en WIA-excedentverzekering

Voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, ofwel de WGA-hiaatverzekering en WIA-excedentverzekering, is aangegeven dat het ongewenst is als de nieuwe regeling minder uitvalt dan de oude regeling. De keuze is gemaakt om een doorvertaling te maken van de huidige regeling naar de nieuwe regeling per werkgever. Dit om te voorkomen dat deelnemers slechter uit zijn, in lijn met de ambitie van de Pensioenraad om een verslechtering te voorkomen.

Om die reden verklaren de sociale partners dat zij in het kader van de transitie van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel besluiten de huidige verzekeringen zoals die nu gelden voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering, door te zetten in de nieuwe flexibele premieregeling.

Keuze vrijwillige regelingen

In het nieuwe pensioenstelsel zijn er verschillende aanvullende vrijwillige modules waarmee werknemers extra premie kunnen inleggen of het nabestaandenpensioen kunnen verhogen. De keuze om hiervan gebruik te maken, is aan de werknemers zelf, mits de werkgever de mogelijkheid biedt om aan die regelingen mee te doen.

Op basis hiervan verklaart de Pensioenraad dat hij, in het kader van de transitie van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel, het besluit heeft genomen:

De vrijwillige modules onderdeel te laten zijn van de pensioenregeling, waarbij de uiteindelijke keuze voor deelname aan een door de Pensioenraad gekozen module door de individuele werkgever met zijn werknemers wordt gemaakt:

- Bijsparen (maximaal tot het fiscaal maximum) door extra inleg in het persoonlijk pensioenvermogen.
- Bijverzekeren nabestaandenpensioen voor overlijden tijdens het dienstverband, maximaal tot het fiscaal maximum (maar uitkomend op combinaties van partner- en wezenpensioen zoals PNO Media aanbiedt in de basisregelingen).

Als een werkgever geen keuze maakt, zijn de vrijwillige modules geen onderdeel van zijn regeling.

Toetredingsleeftijd tot de regeling

Alle werknemers nemen deel aan de regeling vanaf de 18-jarige leeftijd.

Individuele keuzes aangesloten werkgevers

Indien een aangesloten werkgever wil afwijken van de voor deze werkgever vastgestelde default pensioenregeling (pensioenregeling die voor de betreffende werkgever gaat gelden vanaf de

transitiedatum) dient deze werkgever contact op te nemen met PNO Media. Afwijking is mogelijk binnen de keuzes zoals door de Pensioenraad binnen dit transitieplan vastgesteld.
Bij afwijking van de default pensioenregeling zoals voor de betreffende werkgever vastgesteld door de Pensioenraad, dient de betreffende werkgever zorg te dragen dat hij deze afwijking op rechtsgeldige wijze overeenkomt met zijn werknemers. Dit betekent dat een eventueel aanwezige Ondernemingsraad instemmingsrecht heeft en dat de pensioenovereenkomst tijdig met de werknemers (al dan niet met instemming of door eenzijdige wijziging) op dit punt gewijzigd moet worden.

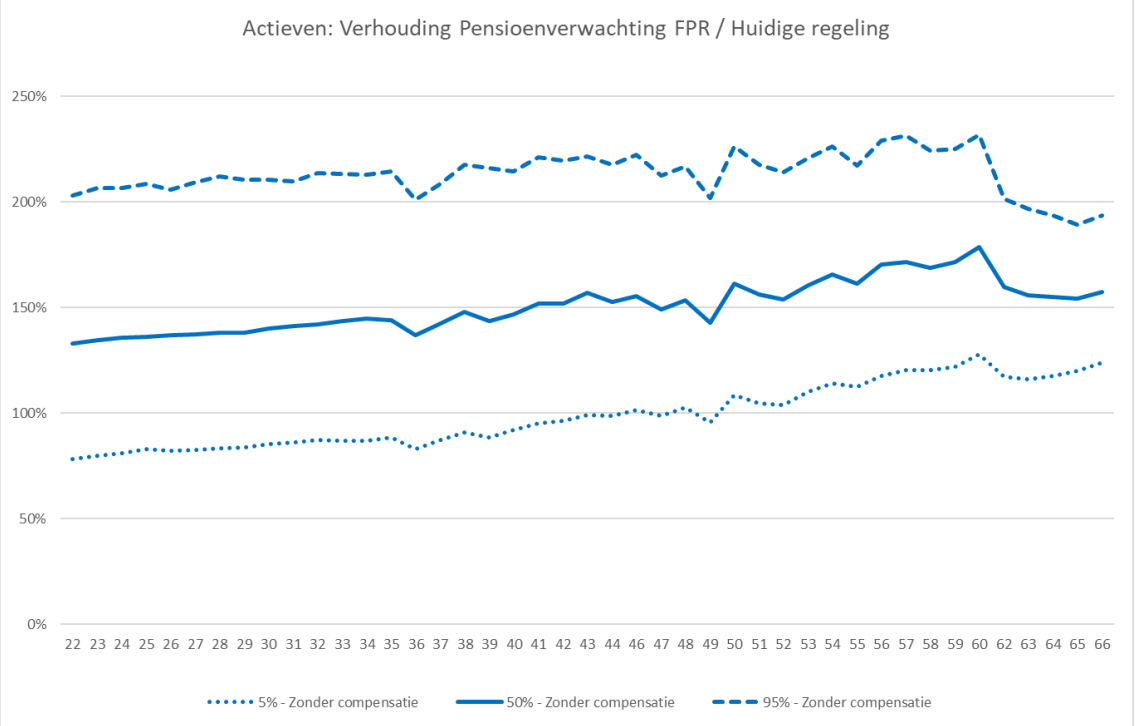
Nettopensioen

In het nieuwe pensioenstelsel heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten de spaarmodule en de risicomodule van de netto pensioenregeling niet langer binnen het fonds aan te bieden. Het streven is om de netto regeling volledig buiten het fonds onder te brengen, voor zowel de toekomstige als huidige pensioenkapitalen en -aanspraken.

6. Evenwichtige transitie

De keuze voor default 1 is heeft geen invloed op de doorsneesystematiek, omdat de progressieve premie in stand blijft. De evenwichtigheid van deze keuze hoeft daarom niet kwantitatief onderbouwd te worden. De financiering van de regeling verandert immers niet. Ter informatie is in onderstaande grafiek wel de verandering in de pensioenverwachting van de actieve deelnemers opgenomen.

Met de pensioenverwachting wordt de contante waarde bedoeld van de toekomstige nominale uitkeringen waarbij deze uitkeringen geprojecteerd worden met behulp van een stochastische analyse. Deze analyse wordt gedaan op basis van een scenarioset waarbij rekening worden gehouden met het diversificatievoordeel van een breed gespreide beleggingsportefeuille. De resultaten in zowel een pessimistisch, verwacht, als optimistisch scenario worden bij de overwegingen betrokken. Het gaat daarbij niet om de pensioenverwachting zelf, maar om de verandering van de pensioenverwachting in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.



In de grafiek is te zien dat naar verwachting voor alle leeftijden de pensioenverwachting in de nieuwe regeling hoger uitkomt dan in de huidige regeling.

Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten[12]

De Pensioenraad verzoekt PNO Media de op transitiedatum opgebouwde pensioenkapitalen en pensioenrechten van alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden in te varen in de nieuwe pensioenregeling door een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. Voor de actieve en gewezen

[12] Zie bijlage A voor een toelichting op invaren.

deelnemers betekent dit het inbrengen van het pensioenvermogen, voor de pensioengerechtigden het omzetten van de pensioenrechten. Onderstaande overwegingen zijn van toepassing op deze omzetting.

De belangrijkste voordelen van invaren zijn naar de mening van de Pensioenraad:

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt het pensioen leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter worden aangesloten bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- In het nieuwe pensioenstelsel zijn er beperkte reserves nodig waardoor pensioen eerder kan worden verhoogd. Weliswaar is er meer volatiliteit doordat de hoogte van het pensioen afhangt van de ontwikkelingen op de financiële markten maar dit risico wordt in de opzet van de nieuwe regeling naar verwachting voor alle deelnemers voldoende gemitigeerd.
- Na invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. de mogelijkheid tot eerder en meer verhogen) ook van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.
- Bij niet-invaren ontstaat voor de reeds opgebouwde pensioenrechten een “sterfhuis-constructie” waarbij het beleggingsrisico steeds verder zal moeten worden afgebouwd. Hierdoor zal de kans op indexatie steeds verder afnemen waardoor de rechten steeds meer aan koopkracht zullen inboeten.

De Pensioenraad onderkent ook de volgende nadelen van invaren:

- Het verdelen van een collectief vermogen is complex en brengt mogelijk juridische risico’s met zich mee. Dossiervorming en een goede onderbouwing van met name de evenwichtigheid is daarbij essentieel.
- Bij een onvoldoende gevulde risicodelingsreserve kan het doel van de risicodelingsreserve, het verkleinen van de kans op verlaging van de ingegane pensioenen, minder adequaat worden ingevuld. Echter bij niet invaren zou de kans op een korting onder het FTK (Financieel Toetsingskader) ook groot zijn indien de dekkingsgraad dusdanig laag is dat de risicodelingsreserve niet (deels) gevuld kan worden.

Alles afwegende verzoekt de Pensioenraad aan PNO Media om per transitiedatum (het voornemen is 1 januari 2027) de opgebouwde pensioenkapitalen en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW (Pensioenwet).

De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers nodig zijn en er minder restricties gelden met betrekking tot het verhogen van het pensioen in goede tijden. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

Compensatie

Een compensatieregeling kan nodig zijn om te compenseren voor eventuele nadelige gevolgen van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek en om een evenwichtige transitie te waarborgen. Bij inrichting van de pensioenregeling conform default 1 is compensatie niet aan de orde, omdat bij de eerbiedigende werking de doorsneepremiesystematiek blijft bestaan. Wanneer de inrichting van

de regeling uiteindelijk conform default 2 zal plaatsvinden, kan voor individuele werkgevers wel een compensatievraagstuk ontstaan.

Indien dat gebeurt, hebben sociale partners de ambitie om te compenseren en zullen de sociale partners op dat moment in overleg gaan over mogelijke compensatie en de financiering daarvan, op basis van de opties die dan geboden worden om te compenseren.

PNO Media zal aangesloten partijen die compensatie willen financieren, faciliteren door de mogelijkheid te bieden dit via een verhoogde premie gedurende een periode van maximaal 10 jaar (uiterlijk tot 1-1-2037) dan wel een bedrag ineens te realiseren. Dit zal tijdig, dus vóór de beoogde transitiedatum 1-1-2027 worden bepaald.

7. Hoorrecht

VGOmedia heeft op 28 oktober haar reactie op het concept transitieplan van de Pensioenraad gestuurd. De opmerkingen van VGOmedia zijn in drie categorieën onderverdeeld:

A. Gedeelde uitgangspunten
B. Noodzakelijk geachte verbeterpunten
C. Overige opmerkingen

Sociale partners zijn verheugd dat VGOmedia positief gestemd is over de punten vermeld onder A. Gedeelde uitgangspunten. Verder hebben sociale partners kennisgenomen van de punten genoemd onder C. Overige opmerkingen. Omdat deze opmerkingen niet om een reactie vragen hebben sociale partners deze punten verder laten rusten.

De door VGOmedia noodzakelijk geachte verbeterpunten (B) betreffen één onderwerp: een koopkrachtig pensioen als doelstelling, ook voor gepensioneerden formuleren.

Sociale partners hebben de door VGOmedia benoemde verbeterpunten beoordeeld en zijn tot de conclusie gekomen dat zij het transitieplan niet inhoudelijk aanpassen op deze punten. Wel komen sociale partners tegemoet aan het verzoek van VGOmedia om extra toelichting en informatie te verstrekken over de koopkracht en volatiliteit van de pensioenuitkeringen. Derhalve is in de reactie van sociale partners een aantal grafieken met toelichting opgenomen. Het transitieplan en de daarin opgenomen nieuwe pensioenregeling verandert hierdoor inhoudelijk echter niet. Sociale partners beschouwen met hun reactie het wettelijk hoorrecht proces dan ook als afgerond.

De reactie van VGOmedia op het concept transitieplan van sociale partners, als ook de reactie hierop door sociale partners zijn in hun volledigheid opgenomen in bijlage C.

8. Ondertekening

Aard Zwaal (werkgeversvertegenwoordiging):

Functie:

Plaats:

Datum:

Ger Klinkenberg (werknemersvertegenwoordiging):

Functie:

Plaats:

Datum:

Bijlage A Extra toelichtingen

Hoorrecht

Op grond van de wettelijke bepalingen moeten verenigingen van gewezen deelnemers en van gepensioneerden die voldoende representatief zijn (op fondsniveau ten minste 1.000 leden of 10% van de pensioengerechtigden en/of slapers) in de gelegenheid worden gesteld om gehoord te worden door de sociale partners. Dit kan ook schriftelijk. Er kunnen meerdere verenigingen zijn die aan het 10%-criterium voldoen. De betreffende verenigingen melden zich tijdig bij het pensioenfonds of de sociale partners, waarna de sociale partners de informatie (een overzicht van de beweegredenen voor het besluit tot invaren en van de gevolgen die het besluit naar verwachting zal hebben) toezenden. Het is belangrijk dat het voor deze verenigingen duidelijk is op welk moment zij zich uiterlijk moeten hebben gemeld.

Met het hoorrecht worden de verenigingen van gewezen deelnemers en de verenigingen van gepensioneerden in de gelegenheid gesteld, gehoord te worden over het transitieplan. Het oordeel over het transitieplan dient op een dusdanig tijdstip te worden gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes. Een oordeel van deze verenigingen is niet bindend maar geeft sociale partners wel de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan. Sociale partners zijn vrij in de wijze waarop het hoorrecht wordt vormgegeven. Zij moeten echter wel terugkoppeling geven over het hoorrecht in het transitieplan.

Uniform partnerdefinitie

De definitie in het nieuwe pensioenstelsel van een partner is:

- echtgenoot;
- geregistreerd partner; of
- partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.

Het criterium om in aanmerking te komen voor partnerpensioen als ongehuwd samenwonende zonder geregistreerd partnerschap is het voeren van een gezamenlijke huishouding.

Er is sprake van een gezamenlijke huishouding indien en zolang er een notarieel verleden samenlevingscontract is en dit samenlevingscontract gemeld is aan de pensioenuitvoerder of er een door beide betrokkenen ondertekende samenlevingsverklaring is, waarin zij verklaren woonachtig te zijn op hetzelfde adres en voor elkaar te zorgen en deze samenlevingsverklaring is gestuurd naar de pensioenuitvoerder.

Deelnemers zijn verplicht om hun partner aan te melden als zij de partner in aanmerking willen laten komen voor het partnerpensioen.

Uniform definitie wezenpensioen[13]

Een wezenpensioen wordt verzekerd op risicobasis en is derhalve niet verzekerd in geval van overlijden na de pensioendatum. Indien sprake is van een wezenpensioen wordt in de pensioenovereenkomst bepaald dat het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het kind 25 jaar wordt.

Netto profijt

Het netto profijt is het verschil tussen de inclusieve marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de inclusieve marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Bij het bepalen van de inclusieve marktwaarde wordt rekening gehouden met voorwaardelijke elementen zoals verhoog- en verlaagregels (indexatie en pensioenverlagingen). Door het netto profijt van de situatie dat er overgestapt wordt naar een gewijzigde pensioenregeling (inclusief het afschaffen van de doorsneesystematiek, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over eventuele compensatie) af te zetten tegen het netto profijt van de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidig financiële toetsingskader, worden de herverdelingseffecten[14] (tussen leeftijdscohorten en deelnemersgroepen) die optreden door de transitie in kaart gebracht.

Er wordt voor het berekenen van het netto profijt gebruik gemaakt van de wettelijk voorgeschreven Value Based ALM (VBA) methode. Deze berekeningen spelen, net als de inclusieve marktwaarde, ook een rol bij de VBA-methode die pensioenfondsen ter beschikking staat als omrekenmethode bij het invaren.

Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten

In de wetgeving wordt specifiek voorzien in het omzetten van de aanspraken onder het huidige pensioenstelsel naar aanspraken in het nieuwe pensioenstelsel. De wijziging raakt daarbij niet alleen de toekomstige opbouw, maar ook de in het verleden opgebouwde pensioenen. Het standaard pad bij pensioenfondsen is dat alle bestaande pensioenregelingen, en dus alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, worden ingevaren. Dat wil zeggen: een collectieve waardeoverdracht van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel.

De sociale partners dienen het fonds te verzoeken om ook de in het verleden opgebouwde pensioenen onder de nieuwe regels te laten vallen (tenzij de sociale partners besluiten dat dit tot onevenredig nadelige effecten voor een groep belanghebbenden leidt). Hiertoe moet een verzoek bij het pensioenfonds worden ingediend. Het pensioenfonds heeft een eigen verantwoordelijkheid om te beoordelen of invaren evenwichtig is. Het pensioenfonds kan een invaarverzoek weigeren. Het pensioenfonds kan zonder invaarverzoek van sociale partners niet zelfstandig besluiten om de opgebouwde rechten en aanspraken in te varen.

[13] Het kan zijn dat in lagere regelgeving nog een definitie van wezen wordt gegeven.

[14] Herverdelingseffecten laten de effecten zien die de nieuwe pensioenregeling veroorzaakt tussen verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Zo kunnen jongere deelnemers meer voordeel behalen door langere opbouwperiodes, terwijl oudere deelnemers mogelijk minder voordeel ervaren omdat ze minder tijd hebben om van de veranderingen te profiteren.

Kader voor omrekenen collectief vermogen

Bij het invaren wordt eerst het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en benodigd vermogen voor de operationele reserve en collectieve voorzieningen afgescheiden, ongeacht de dekkingsgraad. Daarna kan het resterende collectieve vermogen worden aangewend voor de volgende 3 onderdelen:

1. De persoonlijke pensioenvermogens van iedereen in het deelnemersbestand (verplicht):
   Voor de omzetting van bestaande aanspraken en rechten naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe pensioenstelsel onderscheidt de Wet toekomst pensioenen 2 methoden, te weten de 'standaardmethode' en de 'Value Based ALM (VBA) methode'. De eerste is als 'default' aangewezen. Bij gebruik van deze methode is een verantwoording niet nodig.[15] De VBA-methode mag alleen worden toegepast als dat nodig is om tot evenwichtige transitie te komen. Dit dient gemotiveerd te worden. De methodes leiden elk tot een andere initiële verdeling van het fondsvermogen.

2. Een initiële vulling van een solidariteits- of risicodelingsreserve (optioneel):
   Zo kan de reserve vanaf transitiedatum effectief worden ingezet om beoogde doelen te bereiken. De risicodelingsreserve is in beginsel begrensd op een maximum van 15%. Onder bepaalde voorwaarden (hoogte invaardekkingsgraad op transitiedatum) mag de risicodelingsreserve tijdelijk meer bedragen dan deze 15%. De risicodelingsreserve moet dan wel in maximaal 10 jaar worden afgebouwd naar 15%[16].

3. Een vulling van een compensatiedepot of directe financiering van de compensatielast van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek (optioneel):
   Dit depot is bedoeld voor compensatie vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek. Voor het compensatiedepot geldt geen bovengrens, maar deze mag tot uiterlijk 1 januari 2037 bestaan.

Standaardmethode

Bij het invaren van de op het transitiemoment opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, kan voor de verdeling van het fondsvermogen gebruik worden gemaakt van twee verschillende methodes: de zogenaamde standaardmethode en de VBA-methode (Value Based ALM). Deze methodes worden toegepast op het fondsvermogen na afsplitsing van een deel van het fondsvermogen ten behoeve van een aantal collectieve voorzieningen en reserves (waaronder het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve). Voor het invaren is de standaardmethode de default. Het is echter ook mogelijk om de VBA-methode te gebruiken om het collectieve vermogen van het pensioenfonds te verdelen over de persoonlijke pensioenvermogens en een restant onverdeeld vermogen. De keuze voor de methode is aan het pensioenfonds.

De standaardmethode is in vergelijking met de VBA-methode relatief eenvoudig en transparant. De methode bestaat uit drie stappen:

1. Vaststellen van het beschikbare vermogen. Dit is het vermogen na aftrek van de verplichte en vrijwillige collectieve voorzieningen en reserves in het nieuwe stelsel;

[15] Hoewel in de wetgeving het niet verplicht lijkt om de keuze voor de standaardmethode te onderbouwen, wordt hier in de consultatieversie van het invaarsjabloon van DNB wel naar gevraagd.
[16] PNO Media heeft er echter voor gekozen om de risicodelingsreserve als percentage van het vermogen in de collectieve uitkeringsfase van de flexibele premieregeling vast te stellen op een maximum van 2%.

2. Toepassing van de standaardregel op het beschikbare vermogen;
3. Aanpassing van de toebedeelde persoonlijke pensioenvermogens.

Bij het invaren volgens de standaardmethode wordt bij het verdelen van het fondsvermogen gebruik gemaakt van de zogenaamde standaardregel (stap 2 van de standaardmethode). De standaardregel rekent de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe stelsel. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van standaard 10 jaar toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van evenwichtigheid. Een langere spreidingstermijn dan 10 jaar is alleen toegestaan als de beschikbare dekkingsgraad om met de standaardregel te verdelen meer dan 100% bedraagt.

Na toepassing van de standaardregel heeft het pensioenfonds dus eventueel nog de mogelijkheid om af te wijken van de resultaten van de standaardregel. Deze ruimte is ook nodig om invulling te kunnen geven aan de transitiedoelstelling met de vierde prioriteit “het inhalen van de indexatieachterstand rekening houdend met de huidige regels voor het toekennen van inhaalindexatie”.

VBA-methode

Voor het invaren is de standaardmethode de default. Het is echter ook mogelijk om de VBA-methode te gebruiken om het collectieve vermogen van het pensioenfonds te verdelen over de persoonlijke pensioenvermogens en een restant onverdeeld vermogen. De keuze voor de methode is aan het pensioenfonds.

De VBA-methode geeft de mogelijkheid om rekening te houden met de specifieke omstandigheden, beleid en pensioenregelingen van het pensioenfonds. De VBA-methode biedt meer mogelijkheden voor de verdeling van het collectieve vermogen en daarmee geeft de methode het pensioenfonds meer flexibiliteit bij het invaren om de transitie als geheel evenwichtig te maken.

Bij de berekening van het persoonlijke pensioenvermogen op basis van de VBA-methode wordt ook rekening gehouden met de openstaande indexatieachterstand. Met de standaardmethode is gericht inhalen van de openstaande indexatieachterstand slechts zeer beperkt mogelijk. Een deelnemer met een openstaande indexatieachterstand, die voor het overige exact overeenkomt met een andere deelnemer die geen openstaande indexatieachterstand heeft, zal bij de VBA-methode een groter persoonlijk pensioenvermogen krijgen, terwijl beide deelnemers bij de standaardmethode in beginsel met hetzelfde vermogen starten in het nieuwe stelsel. Dit maakt de VBA-methode echter minder transparant en moeilijker uitlegbaar. Bovendien zijn er bij de VBA-methode veel meer aannames en veronderstellingen nodig dan bij de standaardmethode. Dit maakt de methode veel subjectiever en gevoeliger voor juridische claims.

Kwalitatieve effecten van de transitie

Hieronder volgt een uiteenzetting van de kwalitatieve effecten van de transitie. In hoofdstuk 6 is ingegaan op het totaal effect van de transitie:

- *Afschaffen doorsneepremiesystematiek*
  In het huidige systeem hebben alle werknemers die tot dezelfde groep en pensioenregeling behoren, (relatief gezien) een gelijke pensioenopbouw met een gelijke premie. Dit wordt de doorsneepremiesystematiek genoemd. Achter de schermen is de doorsneepremie een optelling

van leeftijdsafhankelijke (actuariële) premies. In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenpremie voor de pensioenopbouw leeftijdsonafhankelijk, in combinatie met een ongelijke pensioenopbouw.

- *Buffervorming*
  De voorgeschreven buffers in het huidige stelsel zijn overwegend hoger dan de beleidsmatige buffers in het nieuwe pensioenstelsel. In geval van invaren kan het hogere deel van de buffers worden verdeeld over de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van het fonds. Dit levert al (deels) compensatie voor het bovengenoemde nadeel van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek.
- *'Genoeg is genoeg'-principe*
  In het huidige pensioenstelsel geldt het "genoeg is genoeg"-principe: er is een (fiscaal) maximum gesteld aan de pensioenopbouw en indexatie. Bij gunstige omstandigheden hoopt het geld zich op in het pensioenfonds, de zogeheten buffers. Op het moment dat er een buffertekort is, worden positieve resultaten en eventuele aanvullende premies gebruikt om buffers aan te vullen. Op het moment dat er (meer dan) voldoende buffers aanwezig zijn, heeft het bestuur beperkte beleidsinstrumenten om de buffers te benutten. In projectieberekeningen groeit in een dergelijke situatie het vermogen van het pensioenfonds, terwijl de pensioenaanspraken van deelnemers nauwelijks aangroeien. Hierdoor kunnen dekkingsgraden in positieve scenario's heel hoog worden.
  In het nieuwe pensioenstelsel is er geen "genoeg is genoeg"-principe: positieve resultaten mogen, behoudens eventuele afdracht aan de solidariteitsreserve, worden uitgedeeld en komen hierdoor sneller ten goede aan pensioenvermogens van de deelnemers en uitkeringen van pensioengerechtigden. De keerzijde is dat negatieve resultaten zich, in ieder geval zonder inzet van de risicodelingsreserve, sneller zullen vertalen in een verlaging van de pensioenen en pensioenvermogens.
- *Meer exposure naar zakelijke waarden voor jongeren*
  In het nieuwe pensioenstelsel hebben jongere deelnemers relatief gezien meer exposure naar zakelijke waarden dan ouderen. Dit zorgt voor een hoger verwachte vervangingsratio maar ook voor een spreiding van de mogelijke uitkeringshoogte vanaf de pensioendatum. Hoe jonger de deelnemer hoe groter dit effect.
- *Inhaalindexatie bij invaren*
  De mate van en wijze waarop rekening wordt gehouden met het inhalen van de indexatieachterstand is van invloed op de evenwichtigheid van de transitie. Bij de gekozen prioriteiten van de doelstellingen van de transitie is ervoor gekozen om te compenseren voor de inhaalindexatie conform de regels voor inhaalindexatie in het huidige stelsel. Ook de keuze voor de spreidingsperiode van 1 jaar bij toepassing van de standaardmethode bij het invaren, heeft onder andere als reden enige compensatie te bieden voor het op het transitiemoment vervallen van het niet ingehaalde deel van de indexatieachterstand.
- *Compenseren vanuit vermogen*
  Door gebruik te maken van compensatie kan worden gestuurd op verschillen tussen leeftijdscohorten. Echter, door te compenseren vanuit het vermogen, blijft er minder vermogen over om te verdelen via de standaardmethode. Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden niet extra gecompenseerd, maar missen hiermee wel de toedeling via de standaardmethode.
- *Inzet risicodelingsreserve*

Het doel is of de combinatie van doelen zijn bepalend voor de benodigde hoogte van de risicodelingsreserve. Draaien aan dit sturingsinstrument heeft gevolgen voor de optimale (initiële) vulling en maximum van de risicodelingsreserve.
In geval van een verlaging van de nominale uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. Pensioengerechtigden hebben in die situatie primair en direct baat bij de risicodelingsreserve. (Gewezen) deelnemers hebben dan secundair en uitgesteld baat bij de risicodelingsreserve.

Compensatie

Bij de compensatie moet rekening worden gehouden met de volgende randvoorwaarden:

- de compensatie is uniform binnen alle leeftijdscohorten;
- de compensatie is evenredig gespreid in de tijd (tijdsevenredig): de compensatie kan direct bij de transitie worden toegekend of gespreid tot uiterlijk 1 januari-2037;
- de compensatie geldt ook voor werknemers die tijdens de compensatieperiode intreden of arbeidsongeschikt zijn of worden.

Bijlage B Wegwijzer keuzes in de Flexibele Premieregeling

De wegwijzer is als separate bijlage toegevoegd.

Bijlage C: Invulling hoorrecht en reactie Pensioenraad

Reactie VGOmedia d.d. 28-10-2024 op concept transitieplan

Op basis van uitvoerige bestudering van het Concept Transitieplan Wet toekomst pensioenen met overgang van DC-regelingen naar de FPR, en met toepassing van de eerbiedigende werking op de progressieve premiestaffels (hierna: concept transitieplan) geeft VGOmedia in het kader van het hoorrecht hieronder puntsgewijs haar reactie op dit plan. Daarbij hanteren wij de volgende indeling:

A. Gedeelde uitgangspunten
   Dit betreft uitgangspunten in het concept transitieplan waarin wij ons goed kunnen vinden;

B. Noodzakelijk geachte verbeterpunten
   Dit betreffen punten waarvan wij u vragen om daarmee in voldoende mate rekening te houden door het transitieplan op onderdelen aan te passen of bij te stellen.

C. Overige opmerkingen
   Dit betreft opmerkingen die in het geheel van te maken afwegingen om tot een oordeel te komen wel aandacht behoeven, maar minder relevant zijn.

A. **Gedeelde Uitgangspunten.**

1. Contractkeuze
   De vormgeving van de nieuwe pensioenregeling (contractkeuze; i.c. de flexibele regeling) is primair een zaak van sociale partners, waarin wij ons kunnen vinden.
2. Gelijke aanpassing van uitkeringen aan pensioengerechtigden.
   De keuze voor ‘gelijke aanpassing van uitkeringen voor pensioengerechtigden (collectieve uitkeringsfase) en het werken met een uniform beleggingsprofiel kunnen wij onderschrijven.
3. Spreidingsduur uitkeringsfase
   Wij onderschrijven de keuze voor het asymptotisch spreiden van beleggingsresultaten met een spreidingsparameter van 3 jaar, waarbij het beleggingsresultaat in uiterlijk 10 jaar in de pensioenuitkeringen wordt verwerkt.
4. Standaardmethode zonder spreiding
   Het hanteren van de standaardmethode bij invaren met 1 jaar spreiding (lees zonder spreiding) kunnen wij onderschrijven. Zoals in het transitieplan vermeld, leidt dat inderdaad voor een deel tot (een overigens beperkte) compensatie voor gemiste indexaties.
5. Bij een overgang naar een flexibele premieregeling waarbij de progressieve premie in stand blijft, speelt evenwichtigheid geen rol. Omdat de wijze van financiering van de regeling niet wijzigt, kan toetsing op evenwichtigheid achterwege blijven.
6. Compensatie voor afschaffing doorsneepremie, bij overgang naar een flexibele premieregeling waarbij sprake is van een eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffels, kan achterwege blijven. Er ontstaat voor de deelnemers immers geen nadeel.

B. Noodzakelijke verbeterpunten

Een koopkrachtig pensioen als doelstelling:

a. Zoals ook in het aan u toegezonden Beoordelingskader Transitieplan is vastgelegd, is koopkrachtbehoud van pensioenuitkeringen voor VGOmedia verreweg de belangrijkste doelstelling. In het transitieplan wordt voor gepensioneerden, anders dan voor de actieven, geen beleidsmatige koopkrachtdoelstelling geformuleerd. Voor de actieve deelnemers gebeurt dat wel en is er een vervangingsratio voor de komende 5 jaar als doelstelling vastgelegd. Periodiek zal worden of de overeengekomen premie voldoende hoog is. Indien nodig kan de premiehoogte worden bijgesteld.

b. Wij vragen aan sociale partners om in het transitieplan voor pensioengerechtigden (zonder het geven van garanties) een op de jaren na pensioeningang betrekking hebbende koopkrachtdoelstelling te formuleren. Aan de pensioenuitvoerder kan dan worden gevraagd een methode te ontwikkelen waarbij zoveel als mogelijk gestuurd kan worden op koopkrachtbehoud van het op de pensioendatum toegekende pensioen. Periodiek kan dan worden geëvalueerd of de geformuleerde doelstelling realistisch (binnen bereik) is.

c. In het concept transitieplan is vastgelegd dat er voor wat betreft de ingegane pensioenen *met één uitkeringscollectief en met één en hetzelfde beleggingsprofiel* wordt gewerkt. Dat is een keuze die het maken van vergelijkingen en het verstrekken van informatie eenvoudig maakt. Over de verwachte koopkrachtontwikkeling op basis van het beoogde uniforme beleggingsprofiel ontbreekt echter iedere informatie. Dat is naar onze mening een ernstige en zwaarwegende tekortkoming. Die informatie is zeker beschikbaar en zal bij de transitie bovendien ook op de UPO's (zowel slot- als start-UPO) dienen te worden vermeld. Wij verzoeken u daarom ook grafieken inzake de pensioenuitkomsten op te nemen waaruit blijkt of er in een mediaan scenario in de eerste 20 jaar na pensionering al dan niet sprake is van een koopkrachtig pensioen. Onder een koopkrachtig pensioen verstaan wij in dit verband een pensioen dat gemiddeld de verwachte CPI index (ca. 2%) kan volgen. Merk op dat koopkrachtbehoud los staat van de hoogte van het pensioen op de ingangsdatum. Het gaat om de relatieve ontwikkeling in de jaren daarna.

d. Het is ons bekend dat er bij PNO Media de serieuze intentie aanwezig is om voldoende risico te nemen om een koopkrachtig pensioen te realiseren. Indien in het transitieplan expliciet wordt vastgelegd wat waarschijnlijk toch al impliciet wordt nagestreefd, is ons probleem (zonder kostenconsequenties) opgelost.

e. Al eerder vroegen wij om de jaarlijks verwachte pensioenontwikkeling en volatiliteit in diverse scenario's zichtbaar te maken. Graag ontvangen de door ons gevraagde overzichten, zodat we gezamenlijk kunnen vaststellen of er in de praktijk in een mediaan scenario daadwerkelijk sprake is van een acceptabele jaarlijkse volatiliteit die aansluit op de risicohouding.

f. Indien uit het voorgaande zou blijken dat de verwachte koopkrachtontwikkeling na pensioeningang tekort schiet, geven wij in overweging de nu al gepensioneerden bij het invaren de mogelijkheid te bieden om niet over te gaan naar de FPR, maar de keuze te geven om deel te blijven nemen aan de door PNO Media ook gevoerde solidaire pensioenregeling, waarin koopkrachtbehoud een impliciete doelstelling is.

Overige opmerkingen

1. Indexatieachterstand
   Aan het inlopen van de indexatieachterstand is in het Transitieplan een teleurstellend lage prioriteit gegeven (slechts prioriteit 4). Vanwege het hanteren van de standaardmethode zonder spreiding valt het effect financieel gezien wel mee. Voor de ingegane pensioenen die bij pensioeningang in de DB-regeling zijn ingekocht, is de achterstand relatief minder groot. Mede gezien de afwezigheid van een indexatie-ambitie in DC-regelingen, laten wij dit punt verder rusten.

2. Invaren
   Invaren geldt wettelijk als default. Een juiste beoordeling van de evenwichtigheid en effecten van invaren volgt echter niet uit een vergelijking tussen het nieuwe en oude stelsel, maar uit een vergelijking tussen het nieuwe stelsel met invaren en het nieuwe stelsel zonder invaren, waar de rechten van het oude stelsel premievrij achterblijven. Een dergelijke vergelijking is echter niet gemaakt, zodat op dit punt geen afweging heeft plaatsgevonden. Gezien de grote financiële (individuele) belangen die een besluit over invaren met zich meebrengen, achten wij een dergelijke vergelijking, alhoewel niet wettelijk verplicht, wel degelijk relevant. Ook de AFM heeft daarop gewezen.

Tot slot

VGOmedia zal het transitieplan voor wat betreft evenwichtigheid als totaal beoordelen. Het geheel bestaat uit plussen en minnen.

Indien aan de hiervoor vermelde verbeterpunten door sociale partners in redelijke mate gehoor wordt gegeven, zal VGOmedia een positief oordeel op het concept transitieplan geven.

Reactie Pensioenraad op invulling hoorrecht door VGOmedia

De Pensioenraad heeft kennisgenomen van de reactie van VGOmedia van 28 oktober 2024 op het concept transitieplan FPR van 11 oktober 2024. Wij bedanken VGOmedia voor haar analyse van en zorgvuldige reactie op het concept transitieplan, zeker gezien de korte doorlooptijd. We waarderen de wijze van de invulling van het hoorrecht van pensioengerechtigden zeer. VGOmedia heeft zich steeds constructief opgesteld en alle gesprekken zijn in goede sfeer verlopen. Wij waarderen het dat VGOmedia, al in een vroeg stadium haar wensen kenbaar heeft gemaakt in het position paper van maart 2023, zodat wij hier op voorhand rekening mee konden houden. Dit heeft ons geholpen in ons besluitvormingsproces over een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel waarbij de belangen van jong en oud naar ons idee in balans zijn.

VGOmedia maakt in deze reactie een onderscheid naar 3 categorieën:

A. Gedeelde uitgangspunten

B. Volgens VGOmedia noodzakelijk geachte verbeterpunten

C. Overige opmerkingen

Wij zijn verheugd dat VGOmedia positief is over de punten vermeld onder A: de keuze voor een flexibele premieregeling, de invaarmethode (standaardmethode zonder spreiding / 1 jaar spreidingstermijn) en de invulling van de uitkeringsfase. De invulling van de uitkeringsfase is collectief eerder is gekozen voor gelijke aanpassingen voor pensioengerechtigden met asymptotische spreiding met een spreidingsparameter van 3 jaar met uiterlijk in jaar 10 de verwerking van het nog onverwerkte deel van het toe te delen resultaat).[17] Wij merken op dat de keuze voor deze invulling van de uitkeringsfase mede is ingegeven door de position paper van VGOmedia van maart 2023. Inmiddels is duidelijk geworden dat het asymptotisch spreiden in de FPR niet is toegestaan. In het transitieplan zal deze tekst nog worden aangepast naar een spreidingsmethode waarbij schokken in 3 jaar, in gelijke stappen, worden verdeeld. Daarbij is het streven wel om, via beperkte herverdeling tussen cohorten, tot gelijke aanpassingen voor alle uitkeringsgerechtigden te komen. Deze aanpassing door het pensioenfonds sluit nog steeds aan bij de uitgangspunten die wij voor de uitkeringsfase hebben geformuleerd. De verwachting van het pensioenfonds is dat deze alternatieve methode zeer beperkte gevolgen heeft voor de hoogte en volatiliteit van de pensioenuitkering en effectiviteit van de risicodelingsreserve.

Wij hebben kennisgenomen van de punten die VGOmedia onder punt C “Overige opmerkingen” heeft aangegeven. Deze opmerkingen vragen verder niet om een reactie en laten wij daarom rusten.

VGOmedia benoemde tijdens de bijeenkomst (d.d. 11 september 2024) met sociale partners en een afvaardiging van Pensioenfonds PNO Media (verder aangeduid als “het fonds”) al een aantal aandachtspunten in het transitieplan. In de bijeenkomst betrof dit vooral de SPR, maar de punten zijn (deels) ook relevant voor de FPR. VGOmedia heeft deze dan ook als verbeterpunten in de formele reactie onder punt B opgenomen. Hierna gaan wij nader op deze voorgestelde aanpassingen in.

Reactie op volgens VGOmedia noodzakelijke verbeterpunten

[17] Voor de volledigheid merken wij op dat de keuze voor de invaarmethode alleen betrekking heeft op de pensioengerechtigden op het transitiemoment. Voor de actieve en gewezen deelnemers zullen bij de transitie de opgebouwde kapitalen worden overgezet naar de FPR.

VGOmedia stelt aanpassingen voor op één onderwerp:

1. Koopkrachtig pensioen

1. Koopkrachtig pensioen

De reactie van VGOmedia over de koopkracht van het pensioen is in 2 onderwerpen te verdelen. Enerzijds de wens om de koopkracht als doelstelling op te nemen en ook daarop te toetsen, en anderzijds de wens om meer inzicht te krijgen in die koopkracht tijdens de uitkeringsfase.

Koopkracht als doelstelling

VGOmedia geeft aan dat koopkrachtbehoud van de pensioenuitkeringen verreweg de belangrijkste doelstelling is. Ook wij onderschrijven het belang van koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase. Dit geldt ook voor het fonds. Wij hebben begrepen dat dit voor het fonds ook de reden is waarom de blootstelling naar zakelijke waarden in de uitkeringsfase 35% bedraagt en het renterisico voor minder dan 100% wordt afgedekt. Het doel van de risicodelingsreserve - het voorkomen van verlagingen van de pensioenuitkeringen - zorgt er daarbij voor dat het bijbehorende risico fors wordt gemitigeerd. Door de (bewust gekozen) beperkte omvang van de risicodelingsreserve, zou een grotere blootstelling naar zakelijke waarden in de uitkeringsfase tot onnodig grote kans op pensioenverlagingen leiden. De specifieke inrichting van de risicodelingsreserve - waarbij alleen bij pensionering en niet ook na pensionering aan de risicodelingsreserve wordt bijgedragen - maakt dat een grotere blootstelling naar zakelijke waarden in de uitkeringsfase dan 35% ook niet nodig is om een naar verwachting koopkrachtig pensioen te bereiken (zie de grafieken verderop in onze reactie).

Het voert voor ons echter te ver om koopkrachtbehoud specifiek als doelstelling op te nemen. Het fonds heeft aangegeven dat de mate waarin een dergelijke doelstelling zou kunnen worden waargemaakt, sterk afhankelijk is van de mogelijkheid voor het fonds om blootstelling naar beleggingsrisico in de uitkeringsfase te hanteren. Dat is op zijn beurt weer afhankelijk van de risicopreferentie van de pensioengerechtigden zoals periodiek moet worden uitgevraagd. Het aanpassen van het (beleggings)beleid is dan ook niet zonder meer mogelijk.

VGOmedia heeft ons verzocht om aan het fonds te vragen een methode te ontwikkelen waarbij zoveel als mogelijk gestuurd kan worden op koopkrachtbehoud tijdens de uitkeringsfase. Wij hebben met het fonds overlegd hoe het behoud van koopkracht in de uitkeringsfase, zonder dit als doelstelling op te nemen, niet uit het oog wordt verloren. Het fonds heeft aangegeven bereid te zijn om bij de periodieke beoordeling van de premie en het bijbehorende te verwachten pensioenresultaat, ook de haalbaarheid van een koopkrachtig pensioen te evalueren. In het transitieplan hebben we het verzoek toegevoegd om bij de inrichting van de uitkeringsfase rekening te houden met de koopkracht van het pensioen. Ook bij het weergeven van de inrichting van de uitkeringsfase is hier nu meer aandacht aan besteed.

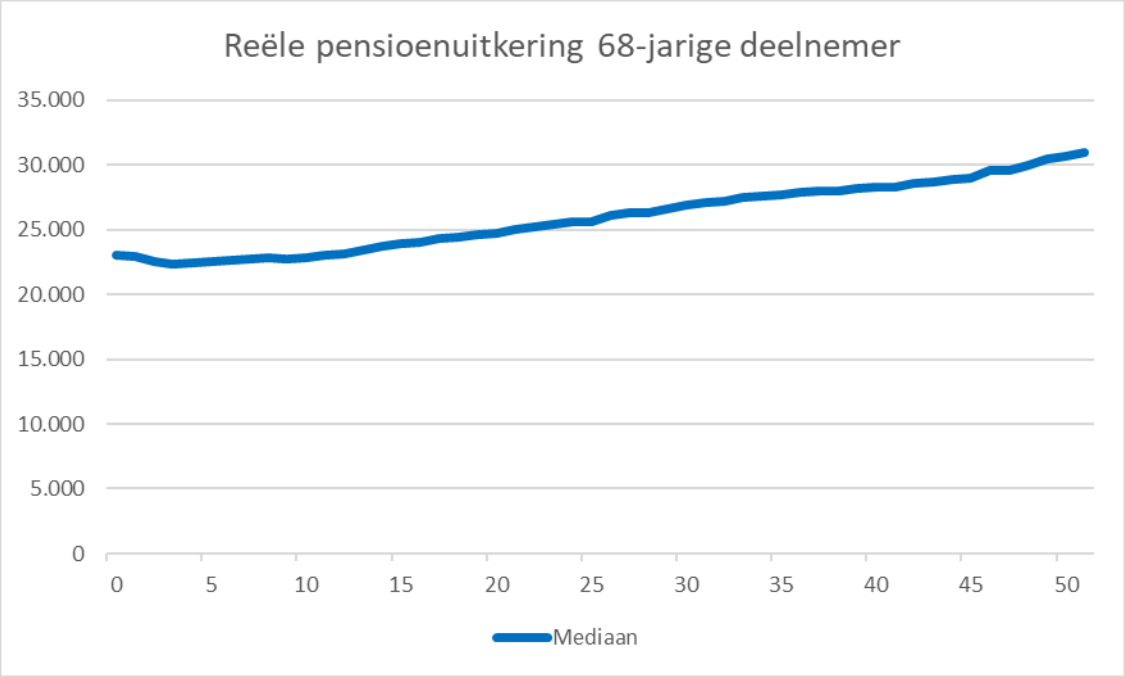
Inzicht in de koopkracht tijdens de uitkeringsfase

VGOmedia merkt terecht op dat in het concept transitieplan geen inzicht wordt gegeven in de koopkracht van de pensioenuitkeringen. Onderstaand geven wij daarom de gevraagde aanvullende informatie.

In de onderstaande twee grafieken wordt meer inzicht gegeven in de koopkracht van het pensioen in de uitkeringsfase. De eerste grafiek betreft de ontwikkeling van het pensioen in reële termen (koopkracht). De gehanteerde inflatieontwikkeling betreft de ontwikkeling in de gehanteerde

scenarioset bij de berekeningsresultaten in het transitieplan. De tweede grafiek geeft, zoals VGOmedia vraagt, inzicht in de koopkracht van de mediane pensioenuitkering ten opzichte van de aanname van jaarlijks 2% inflatie. Met name de eerste jaren na de transitie komt deze aanname van 2% inflatie per jaar niet overeen met de aanname in de gehanteerde scenarioset. Onder elke grafiek staat een korte toelichting.

Grafiek 1: Verloop reële pensioenuitkering, mediaan

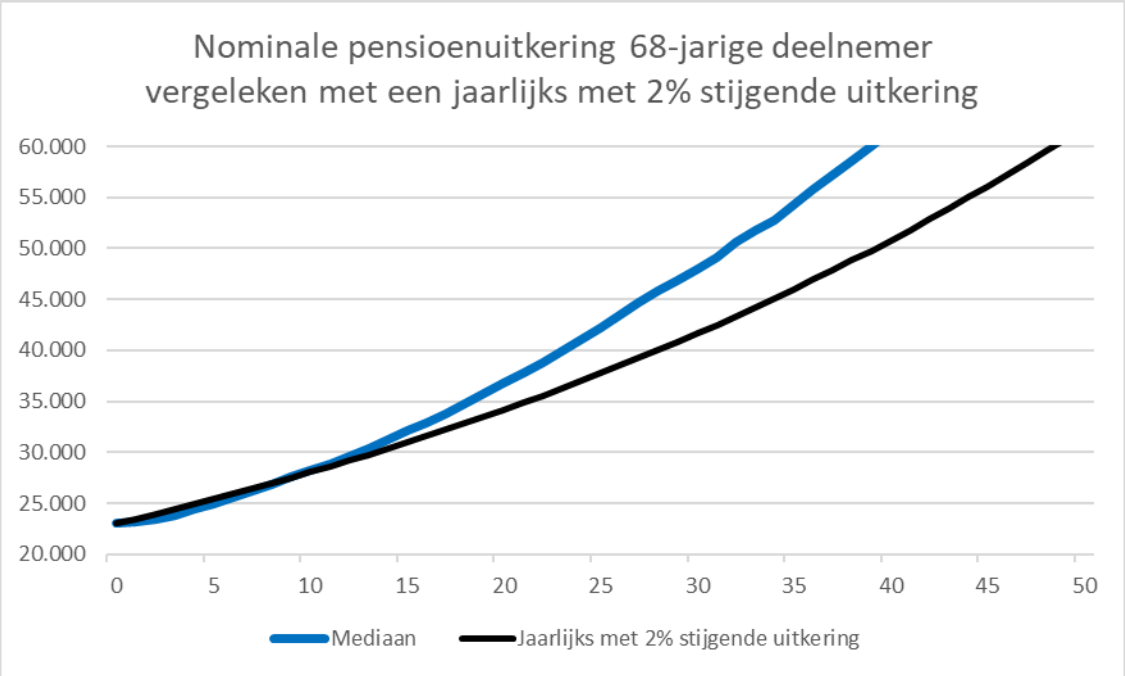


In grafiek 1 is het verloop van de pensioenuitkering van een 68-jarige pensioengerechtigde weergegeven gedurende de eerste 50 jaar na de transitie. Daarbij is uitgegaan van het mediane scenario (verwacht weer) en van het reële pensioen. Het betreft dus de koopkracht van het pensioen. De eerste paar jaar daalt de koopkracht. Dit is het gevolg van een relatief hoge inflatie in de bij de berekeningen gebruikte economische scenarioset in combinatie met een dalende rente voor looptijden tot zo'n 30 jaar.

Met name de inflatie in de eerste 5 jaar is in de gehanteerde scenarioset hoger dan de door VGOmedia aangegeven 2%. De cumulatieve inflatie na 5 jaar (berekend door elk jaar uit te gaan van het 50% percentiel) bedraagt in de gehanteerde scenarioset bijna 20% versus nog geen 11% cumulatief bij jaarlijks 2% inflatie. Een grote rol speelt ook de ontwikkeling van de rente: De eerste paar jaar daalt de rente in de scenarioset. Voor langere looptijden, vanaf zo'n 30 jaar, is de daling beperkt en duurt deze zo'n 3 jaar. Voor kortere looptijden is de daling sterker en duurt ook langer, ongeveer 10 jaar. De hoge aanvangsinflatie, in combinatie met een dalende rente (met name voor looptijden tot zo'n 30 jaar), is de reden dat de pensioenuitkering in eerste instantie niet 100% waardevast is. Na 4 jaar is er in het mediane scenario wel sprake van een toename van de koopkracht.

Merk op dat de transitie van het fonds naar het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting nog 2 jaar op zich laat wachten en de aanvangsinflatie op dat moment wellicht lager is dan de veronderstelde inflatie in de huidige scenarioset.

Grafiek 2: Verloop nominale pensioenuitkering vergeleken met een jaarlijks met 2% verhoogde pensioenuitkering

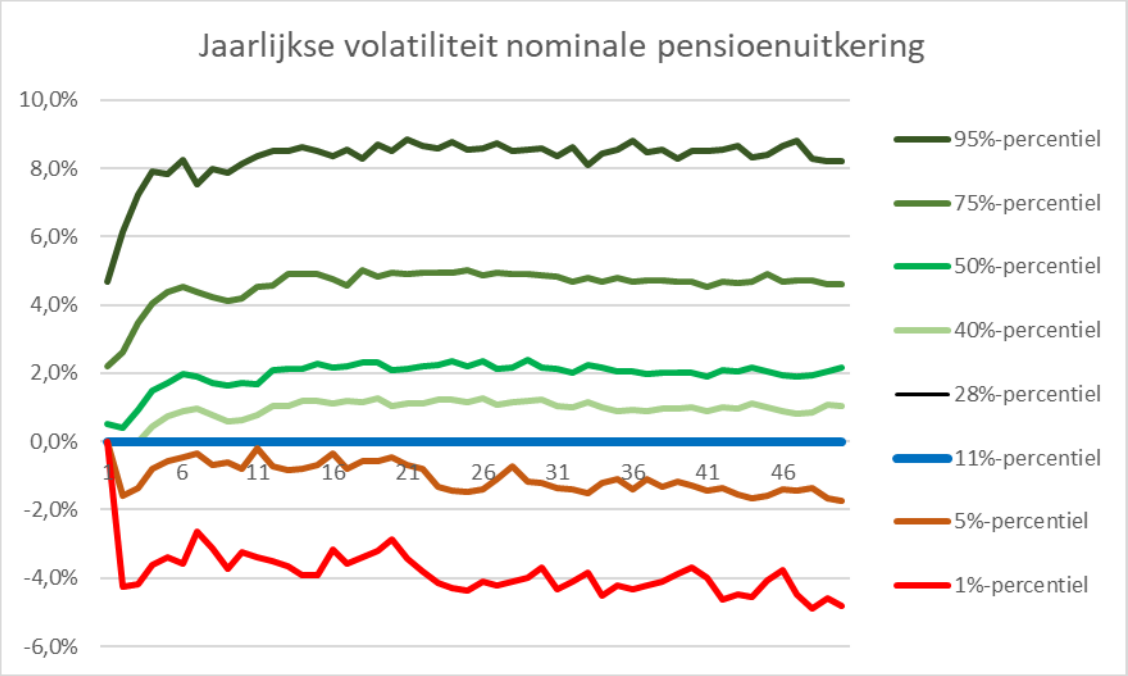


In grafiek 2 wordt de mediane nominale pensioenuitkering van een 68-jarige pensioengerechtigde vergeleken met het verloop van een pensioenuitkering die jaarlijks met 2% wordt verhoogd (zoals gevraagd door VGOmedia als inschatting van de gemiddelde jaarlijkse inflatie). Bij de berekening van het mediane nominale verloop van de pensioenuitkering is wederom gebruik gemaakt van de scenarioset waarbij de rente met looptijden tot 30 jaar, in de eerste paar jaar daalt. Ten opzichte van een met 2% stijgende pensioenuitkering, blijft de mediane pensioenuitkering dan ook achter. Na een paar jaar stijgt de mediane pensioenuitkering en groeit toe naar het niveau van een jaarlijks met 2% verhoogde pensioenuitkering. Na verloop van tijd wordt de mediane pensioenuitkering hoger dan de met 2% verhoogde pensioenuitkering.

Wij merken op dat vanaf het vierde jaar de mediane nominale pensioenuitkering meer stijgt dan met 2% per jaar. Zouden we de vergelijking vanaf het vierde prognosejaar maken, dan zou over de hele periode de mediane pensioenuitkering hoger zijn dan de jaarlijks met 2% verhoogde pensioenuitkering.

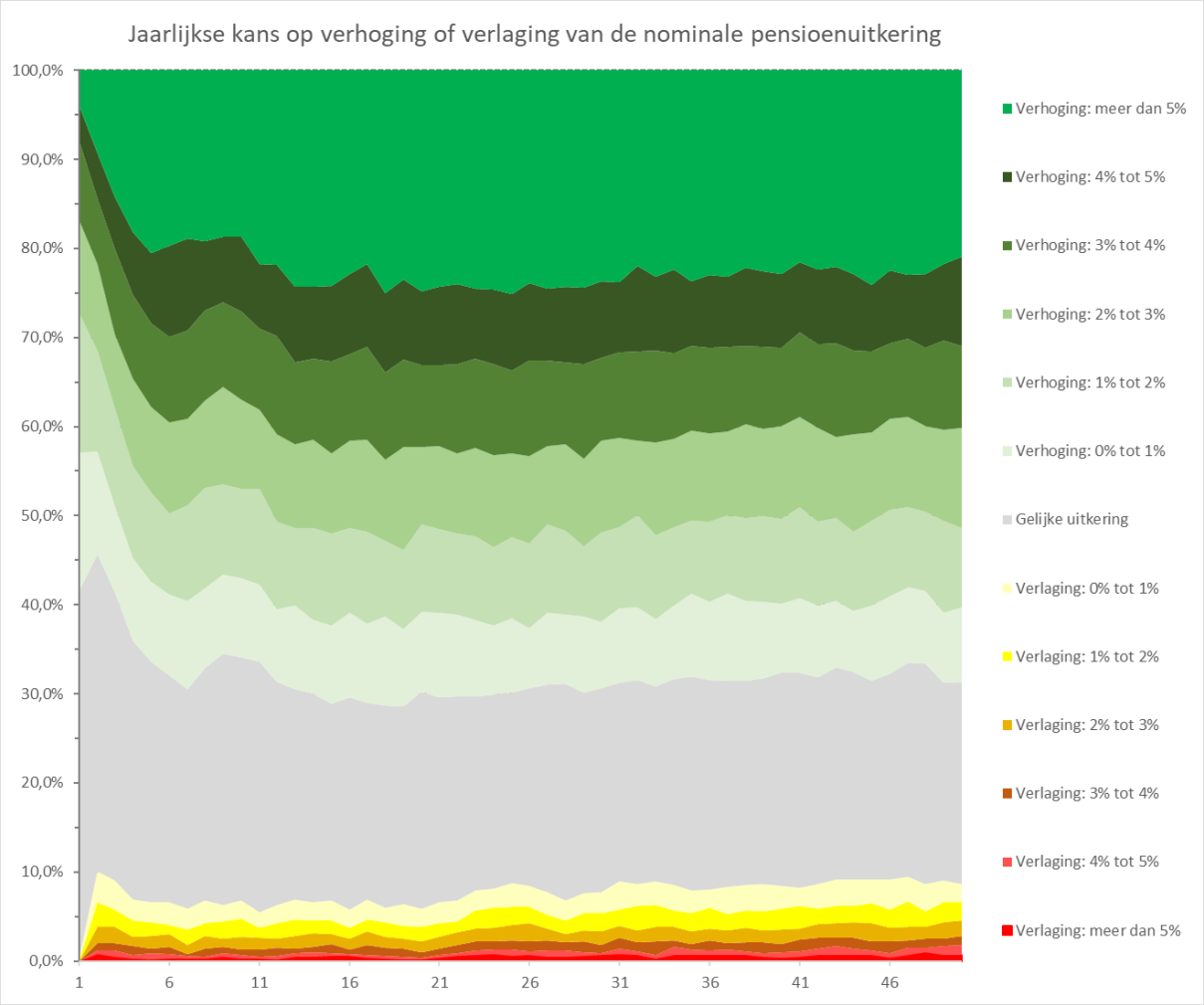
VGOmedia geeft aan ook meer inzicht te willen verkrijgen in de jaarlijkse verwachte pensioenontwikkeling, volatiliteit en de jaarlijkse kans op een verhoging of juist verlaging van de pensioenuitkering. Wij geven het gevraagde inzicht met behulp van onderstaande grafieken en toelichtingen.

Grafiek 3: Jaarlijkse volatiliteit van de nominale pensioenuitkering



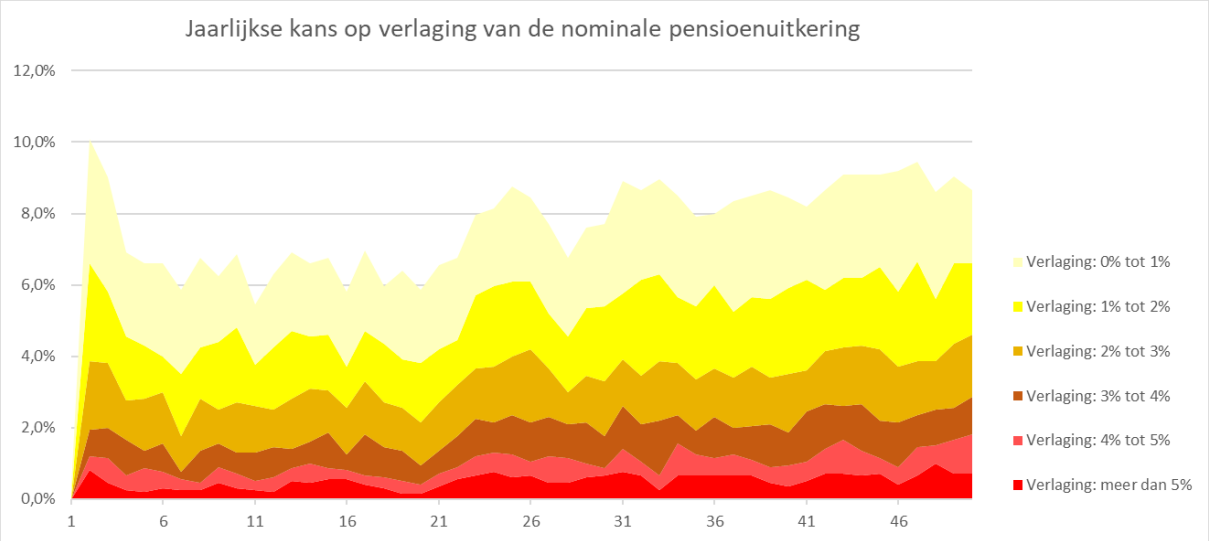
In grafiek 3 zijn de percentielen weergegeven van de jaarlijkse volatiliteit van de nominale pensioenuitkering in de eerste 50 jaar na de transitie. Eerst is dus per scenario per jaar de hoogte van de verlaging of verhoging van de pensioenuitkering bepaald en daar zijn vervolgens, per jaar, de percentielen over berekend. Merk dus op dat een lijn niet het verloop van het pensioen in 1 scenario weergeeft. Vanaf het 11%-percentiel is geen sprake meer van pensioenverlagingen. Daarom zijn in de grafiek zowel het 11%-, 5%- als 1%-percentiel weergegeven. Dit geeft overigens meteen een goede indicatie van de jaarlijkse kans op een pensioenverlaging. Het 28%- en 11%-percentiel liggen gedurende de hele periode over elkaar heen. Er is dus ca. 17% kans dat de uitkeringen niet worden verlaagd, maar ook niet verhoogd. Beschouwen we het 40%-percentiel dan is er de eerste jaren sprake van een “nullijn” maar neemt de pensioenuitkering vanaf het vierde jaar toe. Voor hogere percentielen start de groei van de pensioenuitkering eerder en is deze ook hoger.

Grafiek 4: Jaarlijkse kans op verhoging of verlaging van de nominale pensioenuitkering



In grafiek 4 zijn de jaarlijkse kansen op een verlaging of een verhoging van de pensioenuitkering in de eerste 50 jaar weergegeven. Het grijze vlak geeft de kans weer dat de nominale pensioenuitkering gelijk blijft. De groene kleuren boven het grijze vlak geven de jaarlijkse kans op een verhoging van de nominale pensioenuitkering weer, de kleur groen geeft aan in welke mate het pensioen wordt verhoogd. Zo geeft het eerste lichtgroene vlak net boven het grijze vlak, de kans weer dat de pensioenuitkering wordt verhoogd met een percentage tussen 0% en 1%. Onder het grijze vlak zijn de kansen op een pensioenverlaging in geel- tot roodtinten weergegeven. Op deze kansen zoomen we in de onderstaande grafiek verder in.

Grafiek 5: Jaarlijkse kans op verlaging van de nominale pensioenuitkering



Zoals uit de grafiek blijkt, neemt de totale kans op een verlaging van de pensioenuitkering, weergegeven door de som van alle vlakken, na een initiële piek in de loop van de tijd toe, maar blijft altijd lager dan 10%. De kans op een pensioenverlaging is daarmee niet verwaarloosbaar, maar de kans dat de pensioenuitkeringen moeten worden verlaagd met meer dan 5%, blijft wel erg klein.

VGOmedia geeft ter overweging om de mensen die al met pensioen zijn bij het invaren de keuze te bieden om niet naar de uitkeringsfase van de FPR maar naar de uitkeringsfase van de SPR te gaan, indien in de FPR onvoldoende koopkrachtbehoud of onvoldoende stabiliteit in de uitkering gerealiseerd kan worden. Dit zien wij juridisch niet als een haalbare optie, omdat het invaren een collectief besluit is, waarbij alle deelnemers, inclusief gepensioneerden, invaren naar dezelfde nieuwe pensioenregeling. De gepensioneerden en niet actieve deelnemers volgen daarbij de actieven.

Bovendien blijkt uit de toegevoegde analyse van het verloop van de uitkeringen, dat koopkrachtbehoud zeker verwacht mag worden in de FPR. De volalititeit van de ingegane uitkeringen vinden wij, gegeven de inrichting van de uitkeringsfase, acceptabel. Een uitzonderingspositie voor de reeds gepensioneerden is daarom wat ons betreft ook op inhoudelijke gronden niet nodig.

2. Tot slot

De extra grafieken en toelichtingen die wij in deze reactie hebben opgenomen, komen tegemoet aan de reactie van VGOmedia op het concept transitieplan. Ook hebben we gehoor gegeven aan de wens om meer aandacht te besteden aan koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase, Deze extra informatie en tekstuele toevoegingen betreffen geen inhoudelijke wijziging van het transitieplan. De daarin opgenomen nieuwe pensioenregeling verandert hierdoor niet. Met de toevoeging van het hoorrecht in het transitieplan, nadert een proces van bijna 2 jaar de afronding. Wij bedanken VGOmedia nogmaals voor de prettige en constructieve invulling van het hoorrecht gedurende dit hele proces. Wij hopen met onze reactie VGOmedia meer inzicht te hebben gegeven in de afwegingen van onze besluiten en daarmee hopelijk ook begrip voor de gemaakte keuzes.

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO
Postbus 1340, 1200 BH Hilversum

Bezoekadres
Seinstraat 12, Hilversum

t 035 702 34 56
w pnomedia.nl
@PNO_Media

IBAN NL17 RABO 0153 5556 96
BIC RABO NL2U
BTW NL 0019 37 674 B01
KvK 41 19 24 54

Aan: Sociale partners PNO Media
Van: PNO Media, afdeling Bestuursadvisering
Betreft: Informatiememorandum bij Transitieplannen PNO Media
Datum: 23 september 2025
Status: vertrouwelijk
Doelstelling: ter informatie

Eind 2024 zijn de transitieplannen van Stichting Pensioenraad voor PNO Media (hierna: Pensioenraad) ten behoeve van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) vastgesteld. Dit informatiememorandum heeft betrekking op het transitieplan voor de huidige DC regelingen, die overgaan naar de Flexibele Premieregeling (FPR) van PNO Media.

In het transitieplan leggen sociale partners schriftelijk vast welke keuzes zijn gemaakt en welke overwegingen en berekeningen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst ten grondslag liggen. Ook wordt beschreven hoe wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Op basis van voortschrijdende inzichten, wordt het noodzakelijk geacht om een informatiememorandum aan ieder transitieplan toe te voegen. Dit document dient als aanvulling/aanscherping op hetgeen is opgenomen in het transitieplan en wordt geacht integraal onderdeel uit te maken van het transitieplan. Als er verschillen zijn tussen het transitieplan en het informatiememorandum, heeft het informatiememorandum voorrang.

1. Bandbreedtes

Het vaststellen van bandbreedtes rond de kwantitatieve maatstaven is bedoeld om op voorhand te bepalen onder welke financiële omstandigheden op de transitiedatum de door sociale partners gemaakte afspraken, in combinatie met de inrichting van de nieuwe pensioenregeling door het fonds, tot een evenwichtige transitie leiden. Dit zodat op basis van een paar simpele variabelen, dekkingsgraad en renteniveau, kan worden bepaald of zonder extra overleg tussen fonds en sociale partners kan worden ingevaren. Hetzelfde geldt voor de maatstaven om de evenwichtigheid en effectiviteit van de risicodelingsreserve (RR) te kwantificeren.

In het transitieplan zijn er al maatstaven en bandbreedtes vastgelegd, met name voor de negatieve risico's. Met de aanvullingen in dit informatiememorandum worden nu ook de positieve kansen begrensd zodat de ene groep deelnemers niet (zonder reden) veel meer voordeel heeft van de transitie dan de andere groep. Dit komt de evenwichtigheid van de transitie ten goede en is verzocht door DNB.

PNO Media heeft het initiatief genomen om deze aanvullingen te onderbouwen per maatstaf. Dit onderdeel kan dan ook worden beschouwd als een aanvulling op hoofdstuk 6 (Evenwichtige transitie) van het transitieplan.

1.1 Totstandkoming van de aanvullende bandbreedtes

Bij het beoordelen of en tot welke grenzen de uitkomsten van de maatstaven evenwichtig zijn, is het van belang om de gemaakte keuzes en afspraken in het evenwichtigheidskader in gedachten te houden. Deze doelstellingen zijn gegeven op volgorde van de gegeven prioriteit. Deze prioritering is meegenomen bij het opstellen van de aanvullende bandbreedtes.

Behalve dat er met de transitiedoelstellingen rekening moet worden gehouden, is het ook van belang om verschillen tussen de groepen deelnemers te erkennen en daar rekening mee te houden. Hierbij dient bijvoorbeeld rekening te worden gehouden dat voor jonge actieven en slapers over een langere horizon wordt gekeken dan bij oudere deelnemers. Dit leidt tot onzekerdere uitkomsten en vraagt om een ruimere bandbreedte. Het leidt ook tot verschillen tussen groepen deelnemers bij de interpretatie van maatstaven waarbij de timing van baten en lasten in de tijd belangrijk is omdat deze contant worden gemaakt naar één tijdstip.

Bij de voorgestelde bandbreedtes zijn bovenstaande overwegingen meegenomen. De voorgestelde bandbreedtes zijn passend omdat die enerzijds strak genoeg zijn om aan de onder- en bovenkant duidelijke grenzen te hebben wat voor de verschillende relevante maatstaven acceptabele uitkomsten zijn. Anderzijds zijn ze niet dusdanig strak dat bij elke wijziging in bijvoorbeeld de scenario-set, dekkingsgraad, renteniveau, etc. direct de bandbreedtes worden overschreden. Hiermee wordt het totaal van de voorgestelde bandbreedte als evenwichtig gezien.

In de onderstaande hoofdstukken worden de bandbreedtes zowel opgesteld als getoetst per sociale partner. De toets is uitgevoerd op het mediane scenario (50%-percentiel). Hierbij merken wij op dat de mediaanresultaten beperkt afwijken van de resultaten in het transitieplan. De verklaring voor deze verschillen zijn de aanpassingen in de regeling als gevolg van dit informatiememorandum.

Voor de transitie van actieven en slapers vanuit DC-regelingen naar de FPR geldt een ander uitgangspunt dan voor de transitie vanuit DB-regelingen voor pensioengerechtigden. Bij de DC-regelingen is er voor de actieven en slapers geen sprake van fondsvermogen wat verdeeld moet worden, deze groepen krijgen namelijk 1-op-1 hun opgebouwde pensioenkapitaal mee naar de FPR. De dekkingsgraad van het fonds op het moment van invaren speelt daarbij geen rol. Ook is er geen sprake van rentegevoeligheid op het transitiemoment. De maatstaven die de evenwichtigheid van de transitie meten, zijn dan ook voor de DC-regelingen niet toepasbaar om de besluitvorming op te baseren. Daarom zijn er geen bandbreedtes voor deze maatstaven vastgesteld. PNO Media hanteert voor de DC-regelingen het uitgangspunt dat deze het besluit voor de DB-regelingen met betrekking tot de transitie volgen.

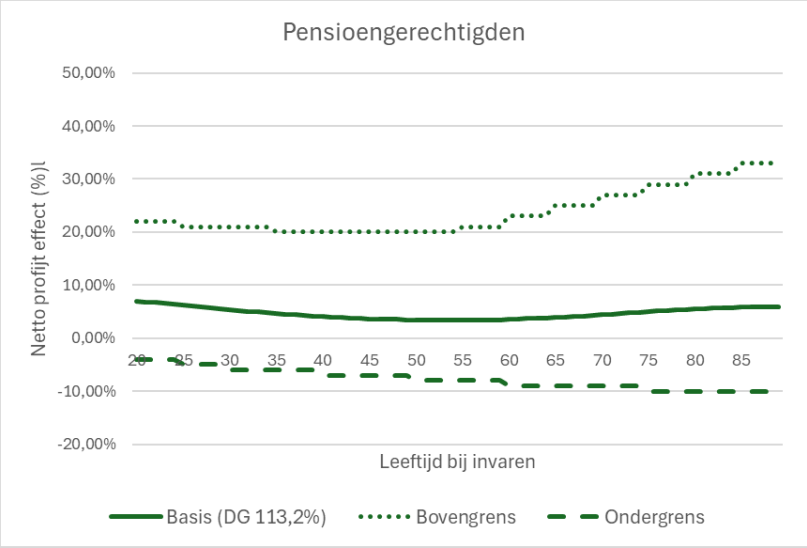
Voor de transitie van pensioengerechtigden vanuit DC-regelingen naar de FPR geldt hetzelfde uitganspunt als voor de DB-regelingen die naar FPR overgaan. Dit is het geval omdat de pensioengerechtigden zich inkopen in de DB-regeling bij pensioneren.

1.2 Netto profijt effect voor pensioengerechtigden o.b.v. DNB scenario set

Gestelde bandbreedte: De bandbreedte is (per status en leeftijd) gebaseerd op 2 maal de standaardfout (met een minimum van 10 procentpunten) van de gemiddelde verandering in netto profijt. De standaardfout is een maatstaf die wordt gebruikt om de

nauwkeurigheid van de berekening te weergeven en geldt voor de boven en de ondergrens.

Beoordeling evenwichtigheid m.b.v. nieuwe bandbreedtes: De onderstaande grafieken illustreren het netto profijt effect in het basisscenario[1] voor de verschillende deelnemersgroepen. In de grafiek zijn tevens de onder- en bovengrenzen van de bandbreedte weergegeven. Voor geen van de groepen deelnemer56s of leeftijdscohorten is het per leeftijd gemiddelde netto profijt effect (middelste lijn) negatief. Ook vallen alle resultaten binnen de bandbreedtes.



Figuur 1 Netto profijt effecten per deelnemersgroep, incl. bandbreedtes voor FPR

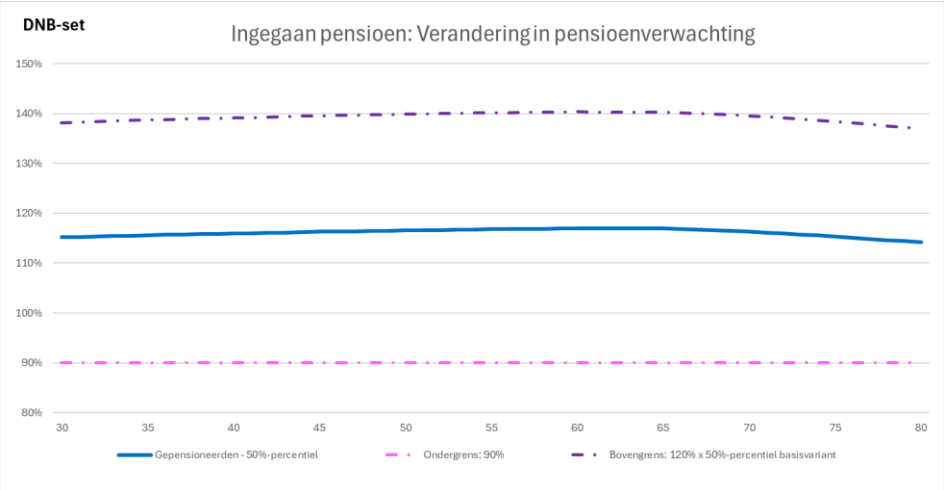
1.3 Pensioenverwachting voor pensioengerechtigden o.b.v. DNB scenario set in het 50%-percentiel.

Gestelde bandbreedte:

- De ondergrens voor het 50%-percentiel is gelijk aan 90%.
- Bovengrens voor het 50%-percentiel is gelijk aan 120% keer het 50%-percentiel in het basisscenario

Beoordeling evenwichtigheid m.b.v. nieuwe bandbreedtes: In onderstaande grafieken worden bandbreedtes voor de 50%-percentielen weergegeven waar de uitkomsten binnen vallen.

[1] Voor aanvullende uitleg over het netto profijt verwijzen we graag naar het transitieplan.



Figuur 2: Verandering pensioenverwachting, ingegaan pensioen

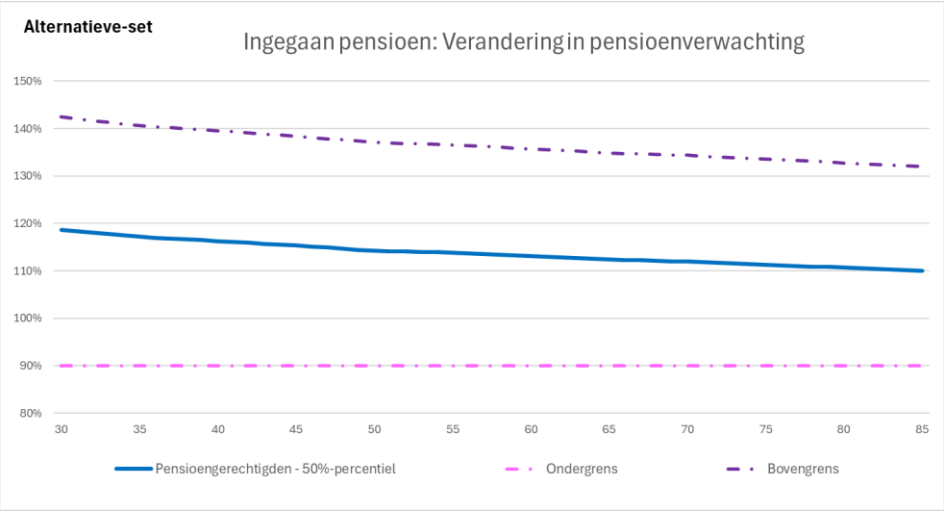
Bij de pensioengerechtigden voldoen de 50%-percentielen aan de voor hen geldende bandbreedtes. De 50%-percentielen vallen hier binnen de bandbreedtes.

Onderbouwing: De ondergrens van 90% zorgt ervoor dat geen enkele groep een onevenredig groot nadeel mag ondervinden van de transitie. De ruimere bovengrenzen houden verband met het ontbreken van de dempende werking van nieuwe pensioenopbouw, de lengte van de prognose horizon en de afgesproken transitiedoelen. De uitkomsten vallen binnen de bandbreedtes.

1.4 Pensioenverwachting voor pensioengerechtigden o.b.v. alternatieve scenario set in het 50%-percentiel.
Gestelde bandbreedte:

- De ondergrens voor het 50%-percentiel is gelijk aan 90%.
- Bovengrens voor het 50%-percentiel is gelijk aan 120% keer het 50%-percentiel van de verandering in pensioenverwachting in het basisscenario

Beoordeling evenwichtigheid m.b.v. nieuwe bandbreedtes:
Voor pensioengerechtigden, waaronder ook ingegaan partnerpensioen, is de verhouding in pensioenverwachting in onderstaande grafieken weergegeven. In het verwachte scenario (50%-percentiel) verbetert voor alle pensioengerechtigden de pensioenverwachting. De maatstaf voldoet ook voor deze groepen aan de bandbreedte.



Figuur 32: Verandering pensioenverwachting ingegaan pensioen

Onderbouwing: Ook voor de pensioenverwachting op een alternatieve scenarioset, waarbij rekening wordt gehouden met het diversificatievoordeel van een breed gespreide beleggingsportefeuille, geldt als maatstaf voor de evenwichtigheid van de transitie de verandering in pensioenverwachting.

1.5 Evenwichtigheid van de risicodelingsreserve

Voor het meten van de evenwichtigheid van de RR is de volgende kwantitatieve maatstaf afgesproken:

- De contante waarde van het verschil tussen de bijdragen die een bepaald cohort aan de RR levert en het profijt dat dit cohort van de RR heeft, uitgedrukt als percentage 56 van het op het moment van de bijdrage of het profijt geldende persoonlijke pensioenvermogen (hierna: CWBL).
- Er wordt hierbij uitgegaan van een stochastische analyse op basis van een scenarioset die rekening houdt met het diversificatievoordeel van een breed gespreide beleggingsportefeuille.

Voor de wijzigingen van de inrichting van de RR verwijzen wij naar hoofdstuk 4.

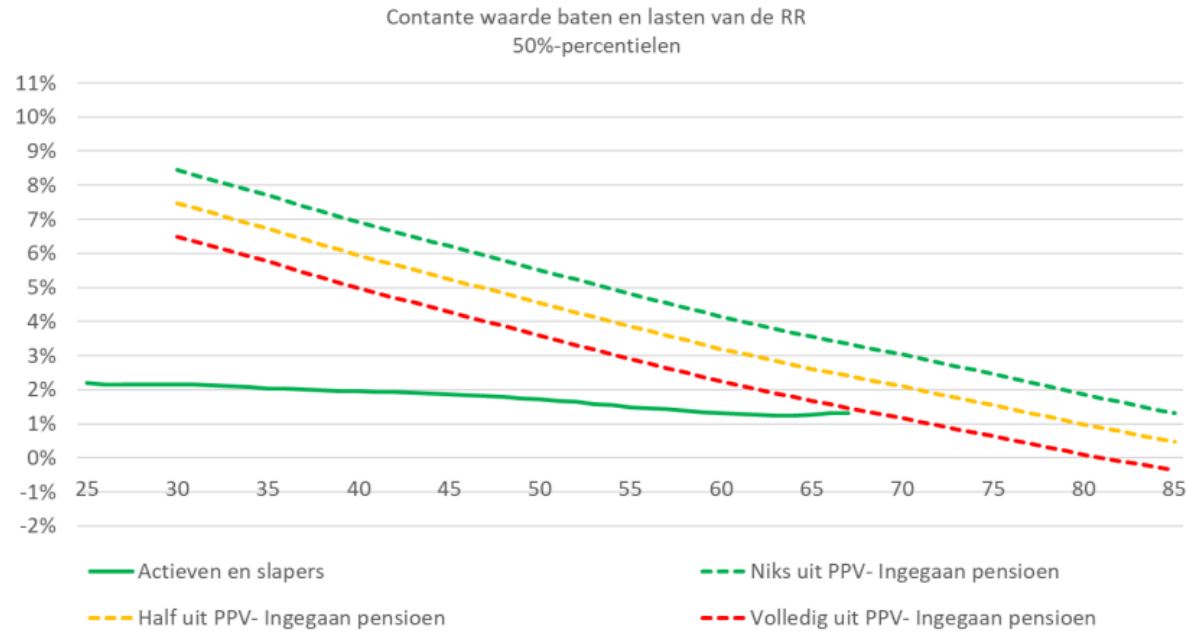
Gestelde bandbreedte:

- Bovengrens:
    - Voor de groep actieven en slapers voor het 50%-percentiel: Het verschil tussen de CWBL van het cohort met de hoogste waarde en de CWBL van het cohort met de laagste waarde mag maximaal 2%-punt bedragen;

- Voor de groep pensioengerechtigden voor het 50%-percentiel: Het verschil tussen de hoogste en laagste waarde van de CWBL mag niet meer zijn dan de absolute waarde van het verschil tussen:
    1. De hoogste waarde van de CWBL in de situatie dat de RR volledig uit fondsvermogen wordt gevuld, en
    2. 10% van die waarde
- Ondergrens: De CWBL moet in het 50%-percentiel voor alle leeftijdsgroepen en deelnemersgroepen ten minste 0% bedragen.

Beoordeling evenwichtigheid m.b.v. nieuwe bandbreedtes: In onderstaande grafiek zijn de resultaten van de maatstaf opgenomen. Voor de actieven en slapers is maar één variant van toepassing, omdat zij niet hoeven bij te dragen aan de initiële vulling van de RR, maar pas wanneer zij toetreden tot het uitkeringscollectief.

Voor de pensioengerechtigden zijn 3 varianten van toepassing: 1 waarbij de RR volledig uit fondsvermogen kan worden gevuld en niks uit hun persoonlijk pensioenvermogen, 1 waarbij de helft uit fondsvermogen en de helft uit hun persoonlijk pensioenvermogen komt, en 1 waarbij de hele RR wordt gevuld uit hun persoonlijk pensioenvermogen



Figuur 4: contante waarden baten en lasten van de RR 50%-percentielen

In de grafiek is te zien dat voor bijna alle leeftijdscohorten en deelnemersgroepen wordt voldaan aan de ondergrens van 0%. Alleen oudere pensioengerechtigden komen iets onder 0% (laagste uitkomst: – 0,4%) uit in de situatie dat hun pensioenvermogen met 2% moet worden verlaagd om de RR te vullen. Zij hebben dan niet meer voldoende toekomstige uitkeringen om die bijdrage helemaal terug te verdienen, maar wel het grootste gedeelte.

Wanneer de benodigde bijdrage uit de PPV 1,6% of minder is, komen ook de oudste pensioengerechtigden op een CWBL van 0% of meer. Bij een invaardekkingsgraad van 102,7% of hoger, wordt dus voor alle leeftijden voldaan aan de ondergrens van de bandbreedte. Wij stellen voor om de transitie toch vanaf een invaardekkingsgraad van 102,3% als evenwichtig te beschouwen, en deze beperkte onevenwichtigheid voor een kleine groep te accepteren, als de overige maatstaven voor de evenwichtigheid van de transitie wel binnen de bandbreedte blijven.

Daarbij merken we op dat bij een dekkingsgraad lager dan 102,3% in ieder geval al nader overleg met sociale partners zal plaatsvinden over het al of niet invaren. Voor de actieven en slapers ligt de CWBL tussen 1,2% en 2,2%, dus het verschil tussen leeftijdscohorten is maximaal 1,0%. Dat voldoet aan de bandbreedte dat het verschil maximaal 2,0% mag zijn.

Voor de pensioengerechtigden is het nodig eerst de omvang van het maximale toegestane verschil tussen de hoogste en laagste waarde vast te stellen. De hoogste 60 waarde van de CWBL is 8,4%. De laagste waarde mag 10% daarvan zijn, dus 0,8%. Het maximale toegestane verschil tussen de hoogste en laagste waarde is dan de absolute waarde van het verschil tussen die twee waardes, ofwel (8,4% -/- 0,8% =) 7,6%-punt. In onderstaande tabel zijn de verschillen tussen de hoogste en laagste waarde opgenomen voor de 3 varianten van de initiële vulling van de RR:

Variant	Hoogste waarde	Laagste waarde	Verschil
Niks uit PPV	8,4%	1,3%	7,1%
Half uit PPV	7,5%	0,5%	7,0%
Volledig uit PPV	6,5%	-/- 0,4%	6,9%

Tabel 1 verschillen hoogte en laagste waarde 3 varianten initiële vulling RR

Hieruit blijkt dat voor alle varianten voor pensioengerechtigden het verschil kleiner is dan de maximaal toegestane 7,6%-punt. Hierbij is aan de bandbreedtes voldaan.

Onderbouwing:
Voor de actieven en slapers liggen zowel de last (de eenmalige bijdrage aan de RR bij pensioeningang) als de baten (aanvullingen op de uitkeringen na pensioeningang) in de toekomst. Doordat die wel allemaal contant worden gemaakt naar nu, zijn er slechts beperkte verschillen in de CWBL tussen verschillende leeftijdscohorten. Een verschil tussen het cohort met de hoogste waarde en het cohort met de laagste waarde van 2%-punt, de maximale waarde van de RR, is een redelijke bandbreedte.

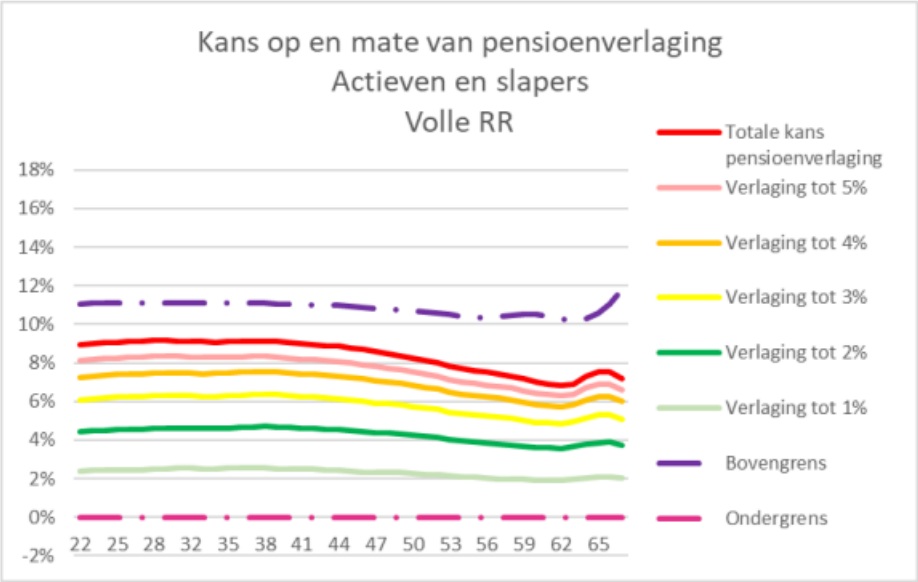
Voor de pensioengerechtigden kunnen de baten van de RR zich meteen vanaf het transitiemoment voordoen. Voor elke toekomstige uitkering kan een aanvulling uit de RR (een bate) van toepassing zijn. Voor een jonge nabestaande is de totale potentiële bate dan veel groter dan voor een oude pensioengerechtigde. De laatste heeft nog maar weinig uitkeringen in het verschiet. Een verschil tussen de uitkomst van de CWBL van een jonge en oude pensioengerechtigde hoeft dus niet onevenwichtig te zijn, maar simpelweg een gevolg van de leeftijd. Omdat de RR alleen bij toetreding tot het uitkeringscollectief wordt gevuld (en op het transitiemoment), kan er op slechts één moment een last optreden, ongeacht de resterende lengte van de uitkeringsfase. In de bandbreedte stellen wij voor om wel het verschil tussen de hoogste en laagste uitkomst te begrenzen, maar daarbij rekening houdend met het verwachte aantal toekomstige uitkeringen. De verhouding tussen de actuariële factoren voor ingegane uitkeringen is hier een passende maat voor. De hoogste (sekseneutrale) factor hoort bij de pensioengerechtigde van 30 jaar, de laagste bij die van 90. Op het moment dat dit document is opgesteld is de laagste factor 11% van de hoogste. Om wel enige marge te houden voor rente- of grondslagwijzigingen wordt deze afgerond naar 10%. De voorgestelde bovengrens voor de CWBL voor de groep pensioengerechtigden wordt dan dat de laagste waarde niet kleiner mag zijn dan 10% van de hoogste waarde, berekend ten opzichte van de hoogste waarde in het geval de RR volledig uit fondsvermogen kan worden gevuld. De absolute waarde van dit verschil is dan de bandbreedte, die ook kan worden toegepast in de situaties dat de RR deels of geheel uit de PPV's wordt gevuld. Deze bandbreedte is niet statisch, maar kan worden aangepast als er in de groep pensioengerechtigden hogere of lagere leeftijden gaan voorkomen dan op dit moment het geval is.

De ondergrens is reeds vastgesteld en onderbouwd in het transitieplan.

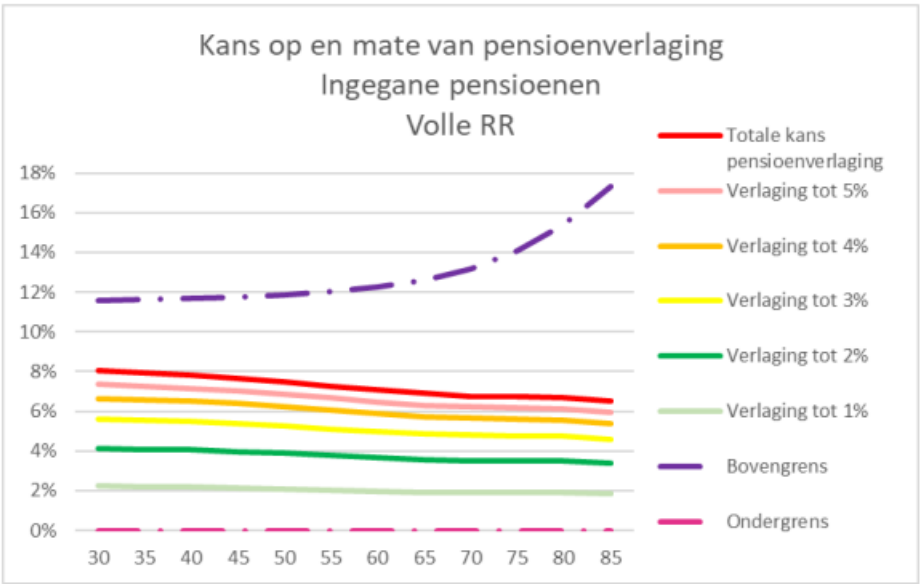
1.6 Effectiviteit van de risicodelingsreserve, kans op pensioenverlaging
Gestelde bandbreedte:

- Bovengrens: De kans op een pensioenverlaging mag maximaal 50% bedragen van de kans op een pensioenverlaging in een FPR zónder RR;
- Ondergrens: De kans op een pensioenverlaging bedraagt minimaal 0%.

Beoordeling evenwichtigheid m.b.v. nieuwe bandbreedtes: In onderstaande grafieken zijn de kansen op een pensioenverlaging in de situatie van een FPR met RR opgenomen, als toets of deze binnen de voorgestelde bandbreedte vallen.



Figuur 5: kans en mate van pensioenverlaging actieven en slapers volle RR



Figuur 6: kans op en mate van pensioenverlaging ingegane pensioenen volle RR3

Uit de grafieken blijkt dat voor alle groepen deelnemers en leeftijden de kansen op een pensioenverlaging binnen de bandbreedte vallen bij een volle RR.

De eerder doorgerekende varianten met een half of niet gevulde RR zijn voor het toetsen van de effectiviteit van de RR niet meer van toepassing. Hiervoor verwijzen wij naar hoofdstuk 5. Deze varianten betekenen, met de wijziging van H5, namelijk alleen dat de pensioengerechtigden de RR (deels) vullen vanuit hun persoonlijk pensioenvermogen, wat tot een lagere uitkering leidt, maar in principe geen gevolgen heeft voor de kans op een pensioenverlaging daarna. Doordat de RR ook meteen gebruikt wordt om de eerste uitkering van de pensioengerechtigden weer aan te vullen, zal deze wel een iets lager niveau (naar schatting is maximaal 1/15e deel nodig) hebben na het eerste jaar, maar het effect daarvan op de kortingskansen is dusdanig klein dat deze varianten niet separaat worden getoond.

Onderbouwing: Als bovengrens voor de kans op een pensioenverlaging is afgesproken dat deze in een FPR met een volledig gevulde RR maximaal 50% mag zijn van de kans in een FPR zonder RR (zie transitieplan). Deze bovengrens pas goed bij het voorgenomen besluit om de RR bij het invaren altijd volledig te vullen, ongeacht de invaardekkingsgraad. Een natuurlijke ondergrens voor de kans op een pensioenverlaging is 0%.

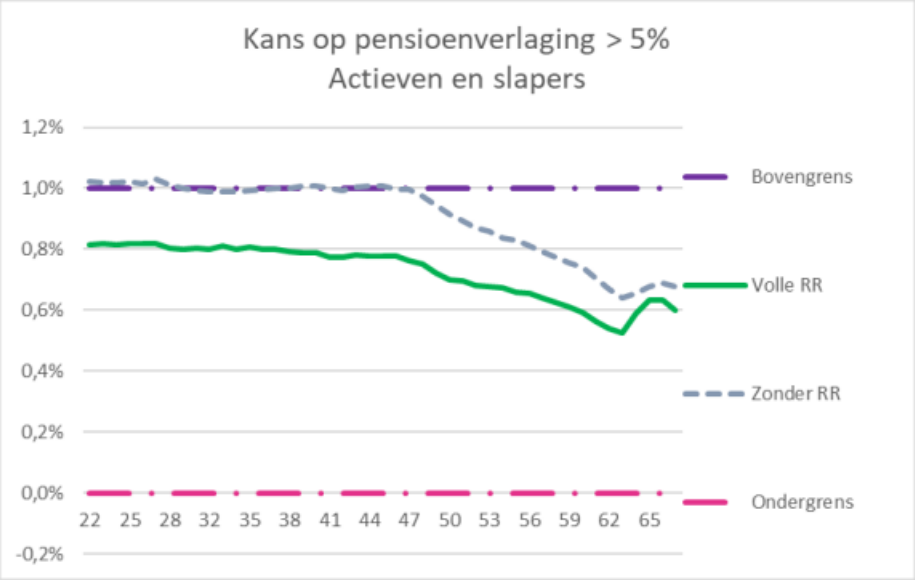
1.7 Effectiviteit van de risicodelingsreserve, mate van pensioenverlaging

De maatstaf voor de mate van een pensioenverlaging is de kans op een grote pensioenverlaging.

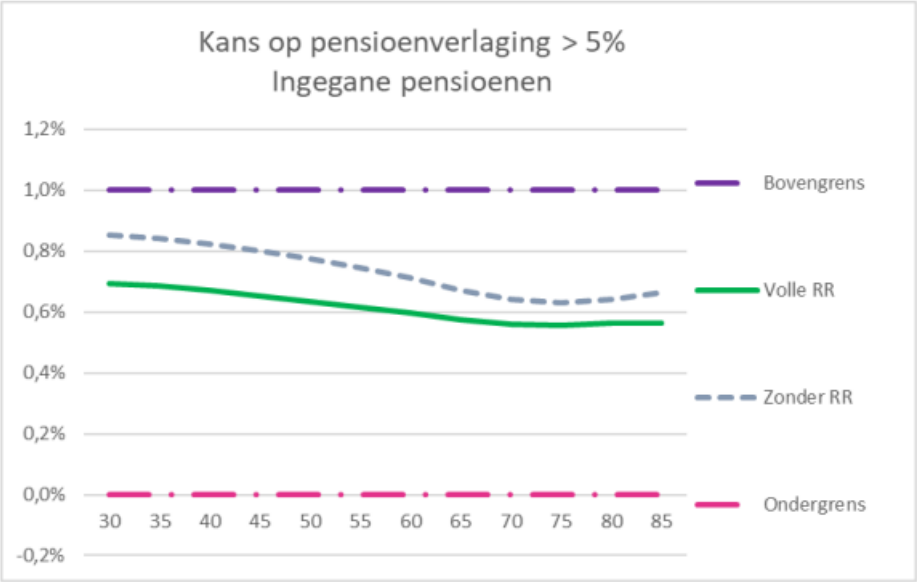
Gestelde bandbreedte:

- Bovengrens: De kans op een pensioenverlaging van meer dan 5% mag maximaal 1% bedragen
- Ondergrens: De kans op een pensioenverlaging van meer dan 5% bedraagt minimaal 0%.

Beoordeling evenwichtigheid m.b.v. nieuwe bandbreedtes: In onderstaande grafieken zijn de kansen op een pensioenverlaging in de situatie van een FPR met RR opgenomen, als toets of deze binnen de voorgestelde bandbreedte vallen.



Figuur 7: kans op pensioenverlaging > 5% actieven en slapers



Figuur 8:4 kans op pensioenverlaging > 5% ingegane pensioenen

Uit de grafieken blijkt dat voor alle groepen deelnemers en leeftijden de kans op een grote pensioenverlaging binnen de bandbreedte valt. We concluderen dat zowel de kans op een pensioenverlaging als de kans op een grote pensioenverlaging voor alle groepen deelnemers en leeftijdscohorten binnen de banbreedtes liggen en de inrichting van de RR dus effectief is.

Onderbouwing: Als bovengrens voor de kans op een pensioenverlaging is afgesproken dat deze in de situatie met een volledig gevulde RR maximaal 1% mag bedragen (zie transitieplan). Uitgaande van het voorgenomen besluit om de RR bij het invaren altijd volledig te vullen, stellen wij voor om de voorwaarde van een volledig gevulde RR weg te laten uit de definitie van de bovengrens. Voor deze maatstaf is 0% de natuurlijke ondergrens.

2. Afwijking default spreidingstermijn

Bij het invaren volgens de standaardmethode wordt bij het verdelen van het fondsvermogen gebruik gemaakt van de zogenaamde standaardregel (stap 2 van de standaardmethode). De standaardregel rekent de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe stelsel. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van standaard 10 jaar toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, waarbij de evenwichtigheid een cruciale afweging is.

PNO Media heeft ervoor gekozen om bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel het vermogen van het fonds te verdelen op basis van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar (geen spreiding) zodat het vermogen evenredig naar rato van de technische voorzieningen wordt verdeeld. Zoals toegelicht schrijft de standaardregel voor dat de default spreidingstermijn gelijk is aan 10 jaar. Indien een fonds besluit af te wijken van de default, is er voorgeschreven dat het fonds dit onderbouwt vanuit een (kwantitatieve) evenwichtigheidsberedenering. Onderstaand is deze onderbouwing samengevat. ‘

Aanvullend merken wij op dat voor de DC-regelingen die overgaan naar een FPR-regeling de spreidingstermijn enkel geldig is voor de pensioengerechtigden. Voor de beredenering hiervan verwijzen wij naar H1.

2.1 Motivatie keuze 1 jaar spreidingstermijn

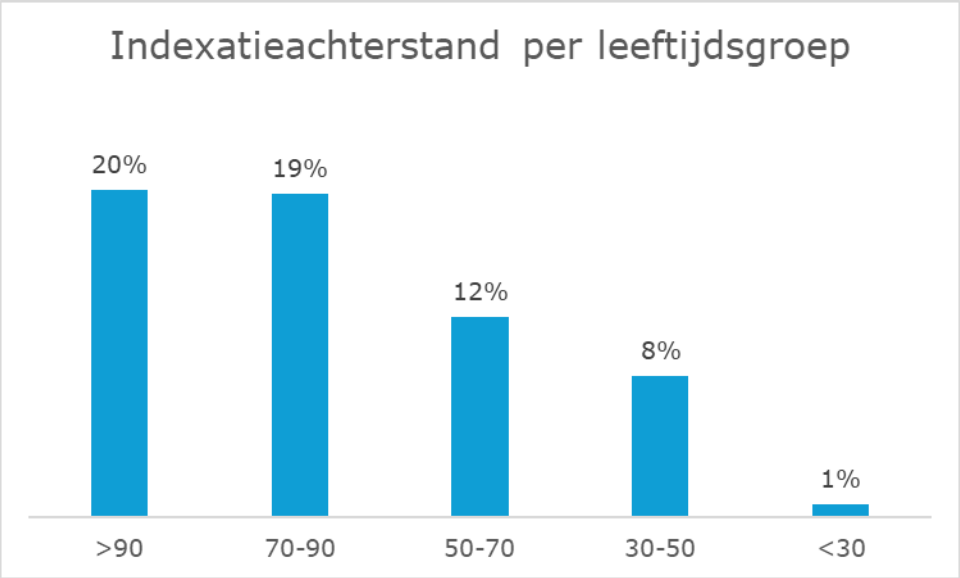
Bij een spreidingstermijn van 1 jaar ontvangen alle deelnemers dezelfde procentuele verhoging, doordat de buffers op één moment worden uitgedeeld.[2] Dit is gunstiger voor pensioengerechtigden, omdat zij direct een hogere uitkering ontvangen. Hierbij is dan wel het uitgangspunt dat er een buffer te verdelen is. Bij een spreidingstermijn van 10 jaar hebben pensioengerechtigden minder voordeel van een hogere dekkingsgraad (maar

[2] Bij een spreidingstermijn van 10 jaar worden de buffers ook op één moment uitgedeeld, maar de verdeling gebeurt op basis van de fictie dat het uitdelen over 10 jaar wordt gespreid.

ook minder nadeel in geval van invaren bij een dekkingsgraad lager dan 102,3%) dan bij een spreidingstermijn van 1 jaar.[3]

Onderstaand wordt de keuze van PNO Media voor de 1 jaar spreidingstermijn toegelicht op basis van de belangrijkste punten.

1. De pensioengerechtigden van PNO Media hebben over een grotere indexatieachterstand (oplopend naar ruim 20%, onderstaand inzichtelijk gemaakt) dan jongeren.



Figuur 9: indexatieachterstand per leeftijdsgroep5

Het inhalen van de indexatie-achterstand heeft in het evenwichtigheidskader de vijfde prioriteit gekregen: als op het moment van de transitie de dekkingsgraad hoger is dan de TBI-dekkingsgraad, dan wordt steeds 20% van de dekkingsgraadpunten boven die TBI-grens aangewend voor inhaalindexatie.

Als op het transitiemoment de dekkingsgraad niet hoog genoeg is om de hele indexatieachterstand in te halen, en die kans achten wij zeer groot, dan komt het resterende deel van de indexatieachterstand te vervallen. Dat restant gaat niet mee naar het nieuwe pensioenstelsel.

[3] In het geval van een dergelijk lage dekkingsgraad op het moment van invaren is afgesproken dat fonds en sociale partners in overleg treden.

Hetzelfde geldt in de situatie dat de dekkingsgraad tot en op het transitiemoment lager is dan de TBI-grens. In dat geval wordt er helemaal geen inhaalindexatie verleend en komt de hele indexatieachterstand te vervallen. De hele indexatieachterstand wordt dan dus nooit meer ingehaald. De oudsten ondervinden daar het grootste nadeel van, de jongeren het minste nadeel. Het is daarom evenwichtig om geen spreiding toe te passen bij de standaardregel. Ten opzichte van de standaard spreidingstermijn van 10, vindt er dan enige compensatie plaats voor het vervallen van de indexatieachterstand en de kans om dat ooit nog in te halen. Sterker nog, wij achten het onevenwichtig om spreidingstermijn 10 toe te passen, waarbij ouderen behalve nadeel ondervinden door het vervallen van de indexatieachterstand, ook nog eens relatief minder profijt hebben van het vrijvallen van de buffer.

Op te merken valt dat andere mogelijkheden om invulling te geven aan tegemoetkoming voor het vervallen van de indexatieachterstand complex en foutgevoelig zijn wat niet aansluit bij de doelstelling in het evenwichtigheidskader ”uitvoerbaarheid en kosten”.

2. De premiedekkingsgraad is in bijna alle jaren sinds de invoering van het zogenaamde nieuw FTK in 2015 lager geweest dan de dekkingsgraad van het fonds.

   Een premiedekkingsgraad die lager is dan de dekkingsgraad van het fonds houdt in dat de inkoopprijs (premie) van nieuwe pensioenopbouw lager was dan de bijbehorende technische voorziening verhoogd met de aanwezige buffer. Op zich was de prijsstelling “eerlijk”: er werd rekening gehouden met het door het fonds te ontvangen verwacht rendement over de premie dat gedurende de looptijd van het pensioen gemaakt zou worden. Ten opzichte van de prijsstelling van pensioen in de technische voorziening wordt dus eigenlijk eerst “korting” gegeven, die het fonds in de loop van de tijd weer “terugverdient”.

   Als gevolg van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, komt het rendement over die premie vanaf het transitiemoment echter niet meer ten gunste van het fonds, maar ten gunste van de deelnemer zelf. De periode die het fonds nodig heeft om de gegeven korting terug te verdienen is daardoor niet meer haalbaar.

Per saldo wordt er dus op het transitiemoment definitief korting gegeven op de ingekochte pensioenrechten. Hoe korter geleden het pensioen is opgebouwd, hoe minder groot het deel is dat het fonds al heeft terugverdiend en hoe groter dus de korting die op de pensioenopbouw per saldo wordt gegeven. Het opgebouwde pensioen van jongeren is gemiddeld gezien korter geleden opgebouwd dan het opgebouwde pensioen van ouderen, en zeker dan dat van pensioengerechtigden. Op de pensioenopbouw van jongeren wordt dus gemiddeld genomen relatief meer korting gegeven dan op de opbouw van ouderen. Het is dus niet evenwichtig om bij een dekkingsgraad van meer dan 100% jongeren bij de transitie juist meer van de buffer mee te geven dan ouderen. Jongeren hebben ingekocht tegen minder dan de technische voorziening verhoogd met de buffer, maar verkopen (uitdelen fondsvermogen bij de transitie) dan juist tegen meer dan de technische voorziening verhoogd met de buffer. Dat is namelijk precies waarin de uitkomst van de standaardregel met een spreidingstermijn groter dan 1 resulteert.

3. De uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van een 1-jarige spreidingstermijn is een verbetering ten opzichte van 10 jaar. Aan alle deelnemers kan immers worden gecommuniceerd dat zij de waarde van hun huidige pensioenverplichtingen plus een percentage voor het uitdelen van de buffer meekrijgen als kapitaal in de transitie wat beter te begrijpen is voor de deelnemers. Bijkomend geeft dit een kleinere kans op fouten en potentiële fouten bij het uitdelen van de buffer.

4. PNO Media heeft de afgelopen 3 jaar volledige indexatie kunnen toekennen. Vergelijkend met andere pensioenfondsen is dit uitzonderlijk. Dit betekent dat het verschil in indexatieachterstand tussen jonge deelnemers en recente toetreders in vergelijking met de gepensioneerden groter is. Dit ondersteunt het belang van punt 1.

Indien de dekkingsgraad lager is dan 102,3% (minimaal benodigd ter vulling van de essentiële reserves) zal een spreidingstermijn van 1 jaar een negatieve netto-profijt impact hebben op pensioengerechtigden, omdat de uitkering dan, zonder verdere aanpassingen, direct gekort wordt. Sociale partners en fonds hebben echter voor de situatie dat de dekkingsgraad op het geplande transitiemoment lager is dan 102,3% nog geen afspraken gemaakt over de verdeling van het vermogen in het geval toch zou worden ingevaren.

2.2 Kwantitatieve effecten op de verdeling van het vermogen

PNO Media heeft de effecten in kaart gebracht voor het netto profijt en de pensioenverwachting voor de keuze van een spreidingstermijn van 1 jaar ten opzichte van toepassing van de standaard spreidingstermijn van 10 jaar.

De analyses tonen aan dat bij een dekkingsgraad van 113,2% de impact van de keuze beperkt blijft. Dit is in lijn met de eerdere verwachting. Bij een hogere dekkingsgraad ontstaat er een herverdelend effect. Analyses tonen aan dat de spreidingstermijn van 1 jaar ten opzichte van een spreidingstermijn van 10 jaar tot betere resultaten leidt voor de pensioengerechtigden (met uitzondering van hele jonge pensioengerechtigden die een partnerpensioen ontvangen) ten koste van de jonge en middelbare actieven en slapers. Het voordeel voor met name de oudere pensioengerechtigden is daarbij veel groter dan het nadeel voor de actieven en slapers. Bij de actieven wordt het effect van het extra verkregen vermogen bij een spreidingstermijn van 10 jaar bovendien (deels) teniet gedaan omdat de toe te kennen compensatie lager wordt.

3. Inrichting transitiedoelstellingen en risicodelingsreserveregels

In het transitieplan (FPR) is het doel van de risicodelingsreserve (RR) door sociale partners vastgelegd. Het bestuur heeft op basis daarvan de vul- en verdeelregels van de RR vastgesteld. Er is vanuit de wet aangegeven dat het doel en de vulregels dienen te passen binnen het evenwichtigheidskader van de RR.

In de transitieplannen wordt de prioriteit 2 gegeven aan de transitiedoelstelling voor het vullen van de RR ("*Een daling van de (nominale) pensioenuitkeringen moet zo veel mogelijk worden voorkomen (werking via de initiële vulling van de risicodelingsreserve)"*). Dit doel zegt echter niks over de omvang van deze vulling. Daarnaast zijn er twee transitiedoelen met hogere prioriteit.[4] Een mogelijk gevolg van deze prioritering van de transitiedoestellingen is dat de RR niet volledig gevuld wordt bij het invaren.

Wanneer de RR niet volledig wordt gevuld bij invaren, ontstaat er een nadelig effect voor de nieuwe pensioengerechtigden. De nieuwe pensioengerechtigden dragen standaard 2% van hun persoonlijke pensioenvermogen af ter vulling van de RR, terwijl de bestaande pensioengerechtigden in dit geval minder tot niks hebben bijgedragen[5]. De RR blijft dan lager dan het streefniveau en kan minder effectief zijn in het aanvullen van de pensioenuitkeringen van alle pensioengerechtigden. Het bestuur heeft dit beoordeeld als onevenwichtig en besloten dat nieuwe en bestaande pensioengerechtigden hetzelfde dienen bij te dragen aan de RR. Dit heeft als gevolg dat als het fonds op het transitiemoment niet voldoende vermogen heeft om de RR te vullen, deze vulling moet worden voldaan ten laste van het persoonlijk pensioenvermogen van de pensioengerechtigden die naar de FPR invaren, waardoor de uitkering ná het invaren lager uit zou komen.

Vanuit een communicatieve hoek, en uit het oogpunt van draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel, is een daling van de nominale uitkering in het eerste jaar niet beoogd. Daarom is als aanvullende maatregel opgenomen dat de RR in zo'n geval meteen gebruikt kan worden om de daling van de eerste uitkering ongedaan te maken.

[4] "Het vermogen wordt overgezet" en "Iedereen krijgt minimaal de martkwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken mee op de transitiedatum"

[5] Deze situatie kan voorkomen bij zowel een invaardekkingsgraad onder als boven de 102,3%.

Bovenstaande resulteert in twee wijzigingen:

- De RR wordt vanaf de minimale invaardekkingsgraad van 102,3% volledig gevuld, dat wil zeggen met 2% gemeten ten opzichte van het vermogen van pensioengerechtigden die overgaan naar de FPR. Indien nodig gaat dit ten koste van de persoonlijke pensioenvermogens van de pensioengerechtigden, waardoor de ingegane (nominale) uitkering wordt verlaagd. Bij een dekkingsgraad lager dan 102,3% treden sociale partners opnieuw in overleg. Hierbij wordt echter als uitgangspunt gesteld dat de RR bij invaren altijd volledig wordt gevuld.
- Indien de ingegane (nominale) uitkeringen ten behoeve van het vullen van de RR verlaagd dienen te worden, dan wordt de eerste uitkering vanuit de gevulde RR meteen weer aangevuld naar het niveau zonder verlaging door het vullen van de RR. Dit wordt tevens expliciet toegevoegd aan het doel van de RR.

Naar aanleiding van deze wijzigingen wijzigt de prioritering van de transitiedoelstellingen van de FPR naar onderstaand overzicht. Voor de toelichting van de kolommen DC en DB2 verwijzen wij graag naar hoofdstuk 4 van het transitieplan.

Prioriteit	Transitiedoelstelling	DC	DB2
1	Een daling van de (nominale) pensioenuitkeringen moet zoveel mogelijk worden voorkomen (werking via initiële vulling RR).	X	X
2	Het vermogen wordt overgezet.	X	
2	Iedereen krijgt minimaal de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken mee op transitiedatum.		X
3	Voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt adequaat gecompenseerd .		
4	Het vermogen wordt evenredig uitgedeeld aan alle groepen deelnemers op basis van de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken op transitiedatum.		X
5	Voor de indexatieachterstand wordt zoveel als mogelijk gecompenseerd, rekening houdend met de huidige regels om inhaalindexatie te verlenen.		X

Figuur 6 Prioriteiten transitiedoelstelling FPR

Ook voor deze wijziging zijn er kwantitatieve analyses verricht. Hierbij zijn de bandbreedtes beoordeeld. Hiervoor verwijzen wij naar de bandbreedte analyses in dit document.

4. Spreidingsmethode in uitkeringsfase

In de transitieplannen staat aangegeven dat een geheugenloze spreidingsmethode zal worden gehanteerd t.b.v. spreiding van de beleggingsresultaten in de uitkeringsfase, waarbij er een periode van 3 jaar wordt gehanteerd. Naar aanleiding van onderstaande ontwikkelingen heeft PNO Media in de collectieve uitkeringsfase van de FPR de spreidingsmethode dienen te wijzigen naar een gesloten, dakpansgewijze methode. Hierbij wordt een spreidingstermijn van 5 jaar gehanteerd. Ook wordt er in het inkooptarief voor de inkoop van de pensioenuitkering bij pensioneren geen rekening gehouden met eerdere beleggingsresultaten.

4.1 Spreidingsmethode

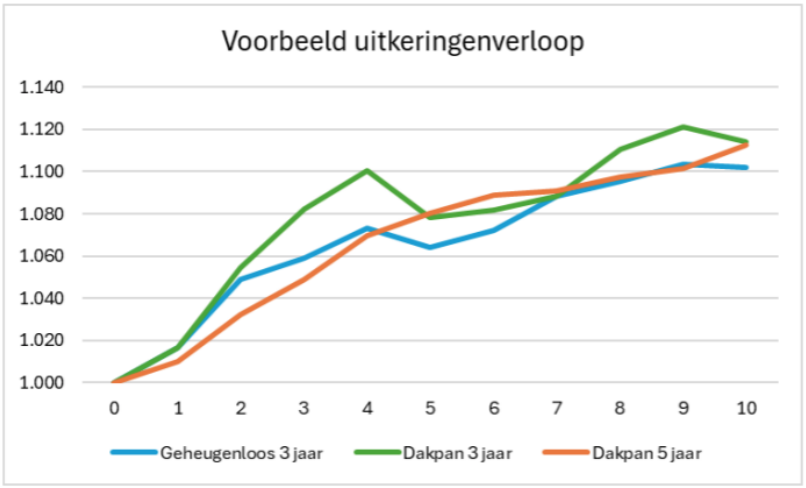
Na het vaststellen van de eerdere spreidingsmethode is duidelijk geworden dat DNB de geheugenloze spreidingsmethode in de FPR niet accepteert, op grond van artikel 63a lid 5 van de Wtp. Hierin staat dat het spreiden van (beleggings)resultaten in gelijke stappen moet plaatsvinden, aan pensioengerechtigden die al aan het begin van de spreidingstermijn in het uitkeringscollectief zaten. Bij een geheugenloze methode wordt het beleggingsresultaat in steeds kleiner wordende stappen uitgedeeld aan de pensioengerechtigden die op het moment van toedelen in het uitkeringscollectief zitten. Daardoor voldoet deze methode niet aan de wettelijke voorwaarde waardoor PNO Media deze methode heeft gewijzigd naar dakpansgewijs (met geheugen).

Toevoegend stelt DNB, op basis van hetzelfde artikel, dat het bij een dakpansgewijze methode niet mogelijk is om resultaten die door de spreiding ‘op de lat’ staan in te rekenen in de eerste uitkering van een deelnemer die toetreedt tot het uitkeringscollectief. Dit betekent in de praktijk dat in de eerste jaren na toetreding tot het uitkeringscollectief, nieuwe gepensioneerden een andere jaarlijkse aanpassing hebben van hun uitkering dan de rest van het uitkeringscollectief. Dit duurt zolang als de spreidingstermijn.

4.2 Spreidingstermijn

Bij een dakpansgewijze spreidingsmethode is een langere spreidingstermijn nodig om vergelijkbare uitkomsten voor de pensioengerechtigden te realiseren. Een spreidingstermijn van 5 jaar is de kortst mogelijke termijn waarbij het verloop van de uitkeringen en de effectiviteit en evenwichtigheid van de RR vergelijkbaar of beter uitkomt dan bij de eerder voorgestelde geheugenloze spreidingsmethode. Door deze aanpassing zijn er geen andere aanpassingen van de FPR nodig.

Om het effect van de aanpassing verder te illustreren volgt onderstaand een voorbeeld op basis van 2 verschillende varianten in spreidingmethodes met bijbehorende termijnen.



Figuur 7 Voorbeeld uitkeringenverloop

Uit dit figuur blijken de verschillen in het spreiden van de beleggingsresultaten in het uitkeringsverloop. De blauwe lijn laat het effect van de oorspronkelijke spreidingsmethode zien, geheugenloos met een spreidingstermijn van 3 jaar. De groene lijn laat het verloop van de uitkeringen zien wanneer alleen de methode wordt aangepast, maar de spreidingstermijn niet. Dit resulteert in grotere schokken in de uitkering, zowel omhoog als omlaag. Daardoor zal een groter beroep op de RR worden gedaan. De oranje lijn laat zien dat wanneer de spreidingstermijn wordt verlengd naar 5 jaar, het verloop van de uitkering weer vergelijkbaar is met de oorspronkelijke methode. De inzet van de RR zal dan ook vergelijkbaar zijn en er zijn geen aanpassingen in de inrichting nodig.

De effectiviteit van de risicodelingsreserve is dus een belangrijke factor in de afweging voor de spreidingstermijn van 5 jaar. Bij een kortere spreidingstermijn is de effectiviteit, gemeten op basis van de kans op een pensioenverlaging, lager. Bij het meten van de kans op pensioenverlaging voor verschillende verlagingen blijkt dat een spreidingstermijn van 5 jaar het meest vergelijkbare beeld biedt.

De effecten op de overige maatstaven blijven zeer beperkt. Uit hoofdstuk 1 (bandbreedtes) blijkt ook dat deze maatstaven nog steeds toereikend zijn.

5. Discretionaire vrijheid van het fondsbestuur

In het transitieplan is de globale vermogensverdeling over de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten opgenomen. De sociale partners kunnen PNO Media een discretionaire bevoegdheid geven tot herverdeling van het vermogen na toepassing van de standaardregel in de standaardmethode van maximaal 5% van het pensioenvermogen.

Door PNO Media discretionaire bevoegdheid te bieden om gericht vermogen toe te kennen aan bepaalde deelnemersgroepen of leeftijdscohorten, ontstaat er ruimte om te kunnen anticiperen op een mogelijke situatie bij invaren dan wel reacties van de toezichthouder op de nieuwe regelingen/verdeling vermogen waarbij de gewenste doelstellingen van de sociale partners niet aansluiten bij de ontstane situatie zonder aanvullende maatregelen.

In het geval het bestuur van PNO Media het nodig acht om de discretionaire ruimte te gebruiken, zal er vereist zijn om de aangepaste vermogensverdeling (dus herverdeling t.o.v. de methode zoals nu vastligt in het transitieplan) te onderbouwen op basis van de evenwichtigheid. PNO Media zal dit met de sociale partners afstemmen. Indien deze ruimte niet nodig blijkt, wordt het beschikbaar gestelde vermogen volgens de in het transitieplan opgenomen methode verdeeld over de persoonlijke vermogens.

In dit informatiememorandum wordt de discretionaire bevoegdheid, met een ruimte van het maximum van 5% van het pensioenvermogen, toegekend aan PNO Media onder de hierboven beschreven afspraken.

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO

Addendum transitieplan FPR

Stichting Pensioenraad voor PNO Media

30-10-2026

1.Inrichting pensioenregeling

1.1 Premie-inleg

In hoofdstuk 5, paragraaf "Inrichting pensioenregeling" van het transitieplan is de beschrijving van de default FPR opgenomen. Default 1 (eerbiedigende werking leeftijdsafhankelijke premie) kan niet door PNO Media worden uitgevoerd, waarmee de keuzes onder Default 2 van toepassing zijn. Uitgangspunt voor de gelijkblijvende premie is dat zoveel mogelijk werknemers er, gemeten in de vervangingsratio op pensioendatum, niet op achteruit gaan.

De Pensioenraad voegt aan deze voorwaarde toe:

- De gelijkblijvende premie, bedoeld voor de inkoop van ouderdomspensioen en partnerpensioen op de pensioendatum, mag niet lager zijn dan de gemiddelde premie, als percentage van de pensioengrondslag, op basis van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel in de DC life cycle regeling;
- Wanneer bij de gekozen premie werknemers er naar verwachting op achteruit gaan, dient de werkgever dit expliciet te bespreken met de werknemers(vertegenwoordiging) en eventueel compensatiemaatregelen af te spreken.

1.2 Franchise

In hoofdstuk 5, paragraaf "Inrichting pensioenregeling" van het transitieplan is opgenomen dat pensioenregelingen die de hoogste franchise uit het productaanbod van PNO Media hebben (2026: € 25.576) in de FPR de fiscaal minimale franchise (2026: € 19.172) krijgen.

Werkgevers voor wie dit tot een onevenredig grote toename van de premie leidt, kunnen ervoor kiezen een hogere franchise uit het productaanbod van PNO Media te kiezen, onder de volgende voorwaarden:

- De premie, bedoeld voor de inkoop van ouderdomspensioen en partnerpensioen op de pensioendatum, mag niet lager zijn dan de gemiddelde premie, als percentage van de pensioengrondslag, op basis van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel en franchise in de DC life cycle regeling;
- Wanneer bij de gekozen combinatie van premie en franchise er naar verwachting werknemers op achteruit gaan, dient de werkgever dit expliciet te bespreken met de werknemers(vertegenwoordiging) en eventueel compensatiemaatregelen af te spreken.

1.3 Nabestaandenpensioen

In hoofdstuk 5, paragraaf "Inrichting pensioenregeling" van het transitieplan is opgenomen dat voor het nabestaandenpensioen een doorvertaling van de huidige dekking wordt gemaakt, zodanig dat deze voor geen enkele werknemer verslechtert. Elke werkgever wordt geplaatst in één van de varianten uit het productaanbod van PNO Media:

- 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.

Het kan voorkomen dat de dekking die op grond van deze methodiek resulteert, slechts voor enkele werknemers nodig is om de dekking gelijk te houden. De Pensioenraad erkent dat het in dergelijke gevallen passender kan zijn om de collectieve dekking voor het nabestaandenpensioen op een lager niveau af te spreken, en werknemers waarvoor dat nodig is de mogelijkheid te geven het verschil individueel bij te verzekeren. De Pensioenraad spreekt daarbij de voorkeur uit dat de premie voor deze bijverzekering voor rekening van de werkgever komt.

Voor deze afwijking en de overige afwijkingen in dit addendum geldt dat de bepalingen in hoofdstuk 5, subparagraaf "Individuele keuzes aangesloten werkgevers" onverminderd van toepassing zijn. De in dit addendum opgenomen afwijkingen dienen te worden beschouwd als een aanvulling op de door de Pensioenraad binnen het transitieplan vastgestelde keuzes.