

Keuzes in de Solidaire Premiereregeling

WEGWIJZER

voor vertegenwoordigers van bij PNO Media
aangesloten werkgevers en werknemers

April 2024



THUIS IN DE CREATIEVE EN DIGITALE SECTOR

Op weg naar een nieuw pensioenstelsel

Het huidige pensioenstelsel past niet goed meer bij hoe wij werken en leven. Daarom wordt een nieuw pensioenstelsel ingevoerd. De Wet toekomst pensioenen die dit regelt is op 1 juli 2023 ingegaan. Volgens deze wet hebben pensioenfondsen tot 1 januari 2028 de tijd om de pensioenregelingen die horen bij het nieuwe pensioenstelsel in te voeren.

Alleen nog premieregelingen

In het nieuwe stelsel zijn alle pensioenregelingen beschikbare premieregelingen. Daarin staat vast hoeveel geld (de premie) de werkgever en werknemer betalen voor het pensioen. De pensioenuitkering is vooral afhankelijk van de beleggingsresultaten en de rente tijdens het pensioen. Gaat het economisch goed, dan wordt het pensioen hoger. Gaat het slechter, dan wordt het pensioen lager.

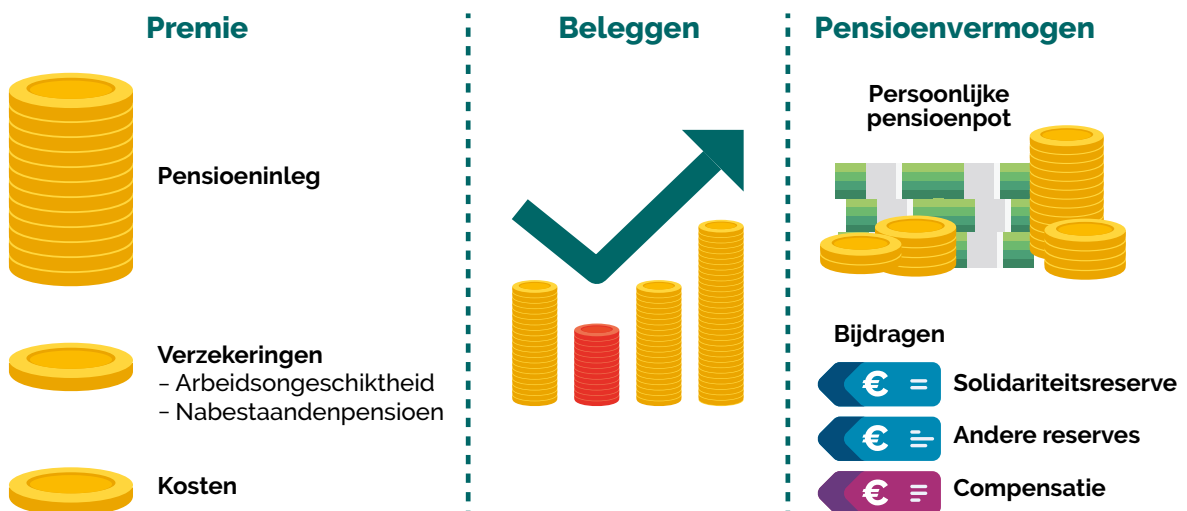
Nieuwe regelingen bij PNO Media

PNO Media beoogt zowel een solidaire premieregeling als een flexibele premieregeling (met een bescheiden risicodelingsreserve) aan te bieden. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers spreken hun voorkeur uit voor één van deze 2 regelingen. Wilt u de solidaire premieregeling in het nieuwe pensioenstelsel? Lees dan in deze wegwijzer welke opties wij van plan zijn aan te bieden en waaruit u kunt kiezen. De keuzes zetten wij overzichtelijk voor u op een rij.

Wilt u meer weten over de flexibele premieregeling? Lees dan onze wegwijzer **Keuzes in de Flexibele Premieregeling**.

Opbouw van de premie voor de solidaire premieregeling

Hieronder ziet u hoe de premie in de solidaire premieregeling is samengesteld.



De premie die nodig is voor ouderdomspensioen en partnerpensioen (bij overlijden na pensioendatum), nabestaandenpensioen, en arbeidsongeschiktheid hangt af van de keuzes die we hierna toelichten.

Inleg voor ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden ná pensioendatum

Sociale partners (vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) bepalen samen de gewenste hoogte van de uitkering die iemand na pensionering krijgt. Dat noemen we de ambitie. De pensioenambitie kan bijvoorbeeld 70% van de laatste pensioengrondslag (salaris minus franchise) zijn. Als u de gewenste pensioenambitie heeft bepaald, als percentage van de laatste pensioengrondslag op de pensioendatum, rekent PNO Media uit welke pensioeninleg daarbij past.

Een onderdeel van de ambitie is de mate van zekerheid dat die ook daadwerkelijk wordt behaald. Of andersom geredeneerd: Welk risico is acceptabel dat de ambitie onverhoopt niet wordt gehaald? Die 'risicobereidheid' bepaalt voor een belangrijk deel hoe de pensioeninleg wordt belegd. Hoe voorzichtiger er belegd wordt, hoe meer pensioeninleg nodig kan zijn om een bepaalde pensioenambitie te bereiken. Hoeveel risico werknemers en gepensioneerden bereid zijn te nemen, onderzoekt PNO Media ten minste elke 5 jaar. De mate van zekerheid wordt voor iedereen die deelneemt aan de solidaire premieregeling gelijk en door het fonds vastgesteld op 60%. Er wordt daarbij uitgegaan van het diversificatievoordeel van een gespreide beleggingsportefeuille.

Het grootste deel van de pensioeninleg gaat in het persoonlijk pensioenvermogen van de werknemer. Een klein deel van de pensioeninleg kan ook gebruikt worden om andere reserves (bijvoorbeeld de verplichte operationele reserve) aan te vullen als dat nodig is.

Pensioeninleg

► **Uw keuze met betrekking tot de hoogte van de pensioeninleg voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden ná pensioendatum**

(maximaal 30%) van de pensioengrondslag en afhankelijk van de gekozen ambitie

- 10%
- 20%
- 30%
- anders namelijk %

De pensioeninleg voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden ná pensioendatum, is een gelijk percentage van het salaris voor alle werknemers die onder dezelfde pensioenregeling vallen. Deze inleg is een percentage van de pensioengrondslag (salaris minus franchise) en bedraagt maximaal 30%.

Nabestaandenpensioen (bij overlijden vóór pensioendatum)

De premie voor het nabestaandenpensioen is een verzekeringspremie. Uw werknemer is daarmee verzekerd voor een uitkering voor de partner en kinderen na zijn of haar overlijden. Uw werknemer is verzekerd zolang hij of zij in dienst is, tot 6 maanden na uitdiensttreding.

Uitkering voor achterblijvende partner en kinderen

Als uw werknemer tijdens het dienstverband of in de 6 maanden daarna (zolang er geen nieuw dienstverband is) overlijdt, ontvangt de achterblijvende partner een levenslange pensioenuitkering. Kinderen ontvangen dan een uitkering tot zij 25 jaar worden.

De hoogte van deze uitkeringen is afhankelijk van het salaris van de werknemer. Als salaris hanteren wij óf het laatstverdiende salaris voor het overlijden óf het gemiddelde salaris van de laatste 5 jaren voor het overlijden, afhankelijk van welk bedrag het hoogste is.

PNO Media zal verschillende varianten voor verzekering van het nabestaandenpensioen aanbieden

► Uw keuze met betrekking tot de hoogte van de dekking

- 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
- Geen nabestaandenpensioen

Tijdelijk partnerpensioen

Een tijdelijk partnerpensioen voorziet in een aanvullende uitkering voor de achterblijvende partner als uw werknemer overlijdt. U kunt kiezen uit 2 varianten voor de hoogte van de tijdelijke uitkering: bij ingang 50% van het minimumloon (€ 13.414) of bij ingang gelijk aan de ANW-uitkering van de overheid (€ 19.080). In beide gevallen is het bedrag onafhankelijk van of de werknemer in deeltijd of voltijd werkt. De uitkering stopt wanneer de partner de AOW-leeftijd bereikt.

► Uw keuze bij invulling van de pensioenregeling

- Tijdelijk partnerpensioen aanbieden, 50% van het minimumloon
- Tijdelijk partnerpensioen aanbieden, ANW-bedrag
- Geen tijdelijk partnerpensioen aanbieden

Arbeidsongeschiktheid

Ook de premie voor arbeidsongeschiktheid is een verzekeringspremie. U kunt uw werknemers verzekeren tegen verschillende risico's van arbeidsongeschiktheid terwijl zij bij u in dienst zijn. Doorbetaling van de premie tijdens arbeidsongeschiktheid is altijd onderdeel van de pensioenregeling, zodat uw werknemers blijven sparen voor hun persoonlijke pensioenvermogen. U bepaalt of de inleg van de premie tijdens arbeidsongeschiktheid volledig of gedeeltelijk (70%) wordt voortgezet. U kunt ervoor kiezen uw werknemers te verzekeren voor een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering die zij vanuit de overheid ontvangen.

Doorbetaling van de premie bij arbeidsongeschiktheid

PNO Media betaalt de premie voor het gedeelte dat de werknemer niet meer kan werken volgens het UWV. U kiest voor een gedeeltelijke of volledige voortzetting. De premie voor het nabestaandenpensioen voor overlijden tijdens arbeidsongeschiktheid vóór pensioendatum wordt altijd volledig doorbetaald.

Mate van arbeidsongeschiktheid	Voortzettingspercentage bij volledige premievrijstelling	Voortzettingspercentage bij gedeeltelijke premievrijstelling
35 tot 45%	45%	31,5%
45 tot 55%	55%	38,5%
55 tot 65%	65%	45,5%
65 tot 80%	80%	56%
80 tot en met 100%	100%	70%

Voorbeeld: De maandelijkse pensioenpremie voor werknemer Eddy bedraagt € 1.000. Eddy raakt voor 55% arbeidsongeschikt. Voor de overige 45% blijft Eddy bij u aan het werk. Voor het deel dat hij blijft werken, blijft u de premie afdragen, ofwel € 450. Als u heeft gekozen voor gedeeltelijke premievrijstelling, betaalt PNO Media 38,5% (=70% x 55%), ofwel € 385 van de premie. Voor de risicodekking van het nabestaandenpensioen geldt altijd volledige voortzetting. In het genoemde voorbeeld blijft u 45% van de premie voor de verzekering van het nabestaandenpensioen betalen en neemt PNO Media de overige 55% voor zijn rekening.

► **Uw keuze bij invulling van de pensioenregeling**

- 100% voortzetting
- 70% voortzetting (nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum is volledig)

Aanvullingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Aanvullingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vanuit de overheid zoals WGA en WIA zijn optioneel.

Aanvulling (afhankelijk van de restverdien capaciteit) op WGA-vervolguitkering voor het salaris tussen het maximumloon voor de sociale verzekeringen en het minimumloon.

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage WGA-hiaatverzekering
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80 tot en met 100%	70%

Voorbeeld: In 2024 is het maximumloon voor de sociale verzekeringen gelijk aan € 71.628 en het minimumloon is € 26.828,76. Dit betekent dat de volledig arbeidsongeschikte werknemster Femke met een jaarsalaris van € 50.000 recht heeft op een WGA-hiaatuitkering van $70\% \times (\text{€ } 50.000 - \text{€ } 26.828,76) = \text{€ } 16.219,87$ als aanvulling op de WGA-vervolguitkering. De WGA-hiaatuitkering wordt alleen uitgekeerd als en zolang de arbeidsongeschikte Femke volgens het UWV haar restverdien capaciteit niet benut.

► **Uw keuze bij invulling van de regeling**

- WGA-hiaatverzekering aanbieden
- Geen WGA-hiaatverzekering aanbieden

Aanvulling op WIA-uitkering voor zover het salaris boven het maximumloon voor de sociale verzekeringen uitkomt.

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage WIA-excedentverzekering
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80 tot en met 100%	70%

Voorbeeld: In 2024 is het maximumloon voor de sociale verzekeringen gelijk aan € 71.628. Een volledig arbeidsongeschikte werknemer met een salaris van € 200.000 heeft recht op een WIA-excedentpensioen van $70\% \times (\text{€ } 200.000 - \text{€ } 71.628) = \text{€ } 89.860,40$

► **Uw keuze bij invulling van de regeling**

- WIA-excedentverzekering aanbieden
- Geen WIA-excedentverzekering aanbieden

Franchises

PNO Media biedt in het nieuwe pensioenstelsel de keuze uit 4 niveaus voor de franchise van de pensioenregeling (tussen haakjes de niveaus van 2023):

1. De hoge franchise uit artikel 10aa lid 1 van het uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (€ 15.816)
2. 100/75 maal de AOW-uitkering per 1 januari voor een gehuwde (€ 17.545)
3. 100/70 maal de AOW-uitkering per 1 januari voor een gehuwde (€ 18.798)
4. 86% van het per 1 januari vastgestelde minimumloon voor een 21-jarige, gebaseerd op een 36-urige werkweek (€ 23.073)

► **Uw keuze bij invulling van de regeling**

- Franchise keuze 1
- Franchise keuze 2
- Franchise keuze 3
- Franchise keuze 4

Inleg en verzekeringen tijdens (deels) onbetaald verlof

Als uw werknemer een periode onbetaald verlof opneemt, wordt in die periode in principe geen premie ingelegd in het persoonlijk pensioenvermogen. De dekkingen voor de verzekeringen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid lopen wel altijd door zolang de deelnemer in dienst blijft. U kunt op individuele basis afspraken maken met uw werknemer over het doorbetalen van de inleg in het persoonlijk pensioenvermogen tijdens de verlofperiode.

Netto pensioen

Voor alle hiervoor beschreven regelingen – met uitzondering van de WIA-excedentverzekering – geldt dat alleen het salaris tot een niveau van € 137.800 (niveau 2024) gebruikt mag worden. Voor het salaris boven dat niveau gelden andere regels. PNO Media biedt in het nieuwe pensioenstelsel geen mogelijkheid om over het hogere salaris netto pensioen op te bouwen of nabestaandenpensioen te verzekeren. U kunt mogelijk wel kiezen voor een netto pensioenverzekering bij een externe partij. PNO Media onderzoekt deze mogelijkheid.

Compensatie

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de inleg in het persoonlijk pensioenvermogen voor elke werknemer hetzelfde percentage van de pensioengrondslag. Voor een jongere deelnemer kan de inleg langer renderen. De inleg van een jongere werknemer levert daardoor naar verwachting een hoger pensioen op dan de inleg van een oudere werknemer. In het huidige stelsel bouwen een jongere en oudere werknemer per jaar evenveel pensioen op. Voor dit verschil tussen het huidige en het nieuwe pensioenstelsel kan compensatie nodig zijn voor oudere werknemers die voor hun inleg minder pensioen kunnen verwachten. Sociale partners zullen hierover afspraken maken. PNO Media zal berekenen hoe hoog de compensatielast is en u hierover informeren.

Voor nu is het goed om te weten dat u een eventuele compensatie op verschillende manieren kan regelen:

- Door een verzoek te doen aan het bestuur van PNO Media om de compensatie bij de overgang naar het nieuwe stelsel uit het fondsvermogen te betalen
- Door een extra premiebijdrage te betalen. De maximale premie die u mag afspreken voor de regeling wordt dan 33% (in plaats van 30%), tot uiterlijk 1 januari 2037.
- Door een eenmalige storting in de persoonlijke pensioenvermogens te doen op de transitiedatum.
- Door buiten de pensioenregeling om op zoek te gaan naar compensatie, bijvoorbeeld door een salarisverhoging of extra vrije dagen.

Vrijwillige modules

U kunt in het nieuwe pensioenstelsel kiezen voor aanvullende vrijwillige modules waarmee werknemers extra premie kunnen inleggen of het nabestaandenpensioen kunnen verhogen. De keuze om hiervan daadwerkelijk gebruik te maken is aan de werknemers zelf. De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer is aan u; een werkgeversbijdrage is niet verplicht. Wel bent u als werkgever verantwoordelijk voor de afdracht van de premie aan het fonds.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is bij de vrijwillige modules altijd meeverzekerd, gelijk aan de gekozen variant voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in de basisregeling.

► Uw keuze voor een aanvullende vrijwillige module

- Bijsparen door extra inleg in het persoonlijk pensioenvermogen
- Bijverzekeren nabestaandenpensioen tot het fiscaal maximum (maar uitkomend op combinaties van partner- en wezenpensioen zoals PNO Media aanbiedt in de basisregelingen)
- Geen aanvullende vrijwillige module

Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregelingen

Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Keuzes in nieuwe pensioenregeling
Ouderdomspensioen	Spaarpremie in kapitaal	Vrije keuze, maximaal 30% van de pensioengrondslag
Partnerpensioen op opbouwbasis, onafhankelijk van datum van overlijden	Spaarpremie in kapitaal voor dekking bij overlijden na pensioendatum	Onderdeel van de spaarpremie
Partnerpensioen op risicobasis, dekking alleen tijdens dienstverband	Partnerpensioen op risicobasis, dekking alleen tijdens dienstverband en maximaal 6 maanden daarna (verdere verlenging als sprake is van een WW of ziektewet uitkering)	Bij ingang 0%, 20%, 30%, 40%, 50% van salaris
Wezenpensioen op opbouwbasis	n.v.t.	
Wezenpensioen op risicobasis, dekking alleen tijdens dienstverband	Wezenpensioen op risicobasis, dekking alleen tijdens dienstverband en maximaal 6 maanden daarna (verdere verlenging als sprake is van een WW of ziektewet uitkering) en in combinatie met partnerpensioen	Bij ingang 0%, 5%, 10%, 15%, 20% van salaris
Tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaat)	Tijdelijk partnerpensioen, dekking alleen tijdens dienstverband en maximaal 6 maanden daarna (verdere verlenging als sprake is van een WW of ziektewet-uitkering)	Bij ingang 50% van het minimumloon of bij ingang gelijk aan de ANW-uitkering van de overheid
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	100% of 70% voortzetting (nabestaandenpensioen tijdens dienstverband is altijd 100% verzekerd)
WGA-hiaatverzekering	WGA-hiaatverzekering	Wel of niet opnemen in regeling
WIA-excedentverzekering	WIA-excedentverzekering	Wel of niet opnemen in regeling
Premievrijstelling bij ouderschapsverlof	Wordt niet meer aangeboden, maar op individuele basis kunt u afspreken met de werknemer om de premie door te betalen (voor zover het onbetaald ouderschapsverlof is)	
Netto pensioen bijspaarmodule	Wordt niet meer aangeboden	Mogelijk af te sluiten bij externe partij
Netto nabestaandenpensioen	Wordt niet meer aangeboden	Mogelijk af te sluiten bij externe partij

Meer informatie en vragen

Kijk op pnomedia.nl/pensioenstelsel

PNO Media helpt u bij het maken van keuzes rond de invulling van uw nieuwe pensioenregeling.

Neem gerust contact met ons op via relatiebeheer@pnomedia.nl of bel 035 704 34 20.