

Verslag van de algemene vergadering van VGOmedia

via Zoom, donderdag 27 mei 2021

Agendapunt 1 Opening

Voorzitter Hella Liefthing opent de algemene vergadering met een hartelijk woord van welkom aan de 19 aanwezigen. Roeland van Vledder, voorzitter a.i. van PNO Media, en José Claus, directeur van MPD, zijn aanwezig i.v.m. hun presentatie bij agendapunt 7.

De voorzitter deelt mee, dat Roeland van Vledder en José Claus tot uiterlijk 15.00 uur beschikbaar zijn wegens verplichtingen elders. Agendapunt 7 zal daarom als eerste agendapunt behandeld worden.

Agendapunt 7. De stand van zaken met betrekking tot ons

De voorzitter geeft Roeland van Vledder en José Claus het woord.

Roeland licht toe dat zijn bijdrage uit twee delen bestaat.

Het eerste deel is meer het traditionele deel, dat zal gaan hoe het fonds er financieel voorstaat en het tweede deel zal gaan over de ontwikkeling van de nieuwe strategie. José zal vervolgens het nieuwe pensioenstelsel toelichten.

Deel 1 Financiële situatie

Roeland geeft aan, dat het aantal deelnemers in het fonds de afgelopen periode is gestegen. Dit jaar zijn er in totaal ruim 65.000 deelnemers, die als volgt zijn verdeeld: 30.000 actieven/gepensioneerden en ruim 35.000 gewezen deelnemers (slapers). Het fonds heeft al jaren een behoud- en groeistrategie waardoor met name de afgelopen periode het aantal actieve deelnemers is gestegen, zoals door de aanmelding van True Blue, Paradiso e.a. Het fonds is redelijk aan het groeien, hetgeen gunstig is omdat de kosten worden omgeslagen over het aantal deelnemers.

Het fonds had aanvankelijk best zorgen door corona, omdat dit het aantal actieve deelnemers negatief zou kunnen beïnvloeden. De deelnemers zitten in sectoren, die het heel moeilijk hebben gehad de afgelopen tijd. Denk aan de Film- en Bioscopenindustrie, die lange tijd dicht zijn. Maar kennelijk zijn de maatregelen die de overheid getroffen heeft om vele sectoren te ondersteunen voldoende geweest waardoor het aantal deelnemers niet is gedaald.

Het goede nieuws is dat de dekkingsgraad t.o.v. vorig jaar flink is hersteld van rond de 90% in 2020 naar 105% nu, hetgeen komt door de aandelenmarkten, die verder omhoog zijn gegaan, en door de rente die is gestegen en dat merkt het fonds onmiddellijk. De 105% dekkingsgraad is nog niet glorieus en daarom mag nog niet gedacht worden aan indexeren (dat begint pas bij 110%), maar de afgelopen maanden zijn we de goede kant opgegaan. Ook met het beleggingsbeleid is het goed gegaan de afgelopen periode. Het fonds staat er relatief goed voor, aldus Roeland.

Een belangrijk punt is dat de hoge kosten per deelnemer, hetgeen voor VO en VGOmedia steeds een zorgpunt is geweest, aanzienlijk zijn gedaald. Die kosten waren in 2019 € 337 en zijn vorig jaar gedaald naar € 251 per deelnemer. De trend van aanzienlijke stijgingen heeft PNO het afgelopen jaar kunnen ombuigen naar een forse daling. Verwacht wordt op dit niveau te blijven, aldus Roeland. Dit jaar zullen er wel extra uitgaven voor de pensioenherziening zijn, maar die zijn in beginsel al in de cijfers verdisconteerd. Het fonds komt met € 251 per deelnemer aardig in de buurt van vergelijkbare fondsen, aldus Roeland. Die forse daling komt onder meer doordat meer deelnemers zijn toegetreden en daardoor de basis verbreed is (komt neer op ongeveer 10% minder kosten per deelnemer). Het belangrijkste is evenwel dat investeringen achter de rug zijn, die de afgelopen jaren noodzakelijk waren om bedrijven zoals True Blue te acquireren, maar ook om een DC-regeling naast de bestaande DB-regelingen te kunnen aanbieden.

Er is verder sprake geweest van heel stringente kostenbewaking, in het bijzonder van de

kosten voor projecten. Bovendien zijn door corona sommige events en werkzaamheden niet doorgestaan.

Deel 2 Nieuwe strategie

Het fonds is - samen met MPD - aan het nadenken over hoe zij organisatorisch het beste de toekomst kunnen ingaan. Afgelopen week heeft het fondsbestuur hierover een aantal voorgenomen besluiten genomen, die onlangs per brief zijn gedeeld met de Raad van Toezicht, het VO, en ook – vertrouwelijk – met het VGO-bestuur. Vervolgens zullen allerlei gremia (RvT, VO, RvT-MPD, OR-MPD etc.) hierover voor de zomer advies dienen uit te brengen en/of definitieve besluiten dienen te nemen.

Het denkproces over wat het fonds wil en waarom het dat wil, is afgerond. We gaan nu over van de denkfase naar de besluitvormingsfase waarna de implementatiefase volgt. Deze wijzigingen brengt het fonds aan om zich goed voor te bereiden op de komst van het nieuwe pensioenstelsel waarover José straks meer zal vertellen.

Het fonds is ook in afronding met de bestuursreactie op een rapport van DNB over de bestuurlijke effectiviteit.

De vraag bij het onderwerp strategie is verder: hoe kunnen de kosten van het fonds nog verder omlaag in vergelijking met andere fondsen? Roeland denkt dat dit kan door een aantal dingen samen met MPD beter te doen, maar ook door een aantal dingen op een veel efficiëntere wijze te doen.

Een belangrijk onderdeel blijft, dat PNO een aantrekkelijk fonds moet zijn voor de creatieve sector en het fonds zal daarom blijven streven naar verdere groei, want hoe meer deelnemers je hebt des te lager worden de kosten per deelnemer.

Voorts speelt in het nieuwe stelsel, dat DB-regelingen omgezet worden in DC-regelingen waarbij de risico's steeds dichterbij de deelnemers komen te liggen. Het fonds wil daarom in staat zijn de deelnemers hierin goed te ondersteunen. De nieuwe organisatie zal met zijn nieuwe strategie hierop nadrukkelijk antwoord geven.

Nieuwe pensioenstelsel

José geeft aan dat de weg naar het nieuwe stelsel is ingezet met de vraag: waarom doen we dat? Waarom zetten we het huidige systeem op z'n kop, terwijl we in Nederland al een van de beste pensioensystemen van de wereld hebben? Helaas is het vertrouwen in ons huidige stelsel aan het wegzakken, omdat we niet kunnen indexeren en omdat veel fondsen waaronder PNO hebben moeten korten.

Bovendien dient de opzet van een fonds beter dan nu aan te sluiten bij de arbeidsmarkt, die sterk is veranderd. Bijvoorbeeld veertig jaar bij een en dezelfde werkgever zie je steeds minder en ook op dergelijke ontwikkelingen speelt het nieuwe stelsel in. Verder is de betaalbaarheid van het nieuwe stelsel belangrijk. Bij PNO is de premie dit jaar aanzienlijk gestegen en een dergelijke ontwikkeling is op termijn niet houdbaar. Nu werken we gemiddeld een dag per week voor ons pensioen (incl. AOW), maar er zal weinig draagvlak voor zijn om daar twee dagen van te maken.

De grootste verandering is dat we naar regelingen gaan waar de premies vaststaan en niet langer de aanspraken. Andere grote veranderingen zijn dat de pensioenen persoonlijker worden en dat de risico's meer bij de deelnemers komen te liggen, terwijl die nu bij het collectief liggen.

Nu betalen we een doorsneepremie (dat betekent iedereen betaalt hetzelfde premiepercentage) onafhankelijk van zijn/haar leeftijd. Dat betekent als je jong bent betaal je in verhouding te veel terwijl ouderen in verhouding te weinig betalen voor dezelfde pensioenopbouw. De doorsneepremie wordt in het nieuwe stelsel afgeschaft en er wordt een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd. Het is zeer waarschijnlijk dat sociale partners daarvoor compensatiemaatregelen willen afspreken.

In het nieuwe stelsel is sprake van twee contracten:

1. Het Nieuwe Pensioencontract, een premieregeling waarin relatief veel elementen van solidariteit zitten.
2. De Verbeterde Premieregeling, een regeling waarin minder solidariteit wordt opgenomen en die in principe een verbeterde DC-regeling is, die we nu ook al kennen binnen het fonds.

De vraag welke contractvormen ons fonds gaat aanbieden, is afhankelijk van wat de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en de deelnemers van het fonds willen.

Ad 1. Het Nieuwe Pensioencontract is een regeling met een aantal solidaire elementen zoals een collectief beleggingsbeleid en gedeeld langlevens-risico, transparante verdeelregels en het vermijden van pech- en gelukgeneraties door het vormen van een solidariteitsbuffer om tegenvallers op te vangen.

Ad 2. De Verbeterde Premiereregeling is meer een traditionele beschikbare-premiereregeling waarin je bijvoorbeeld een beleggingsbeleid hebt via life cycles en er keuzes worden gemaakt op basis van individuele beleggingsprofielen. Je kunt op je pensioendatum waarschijnlijk kiezen voor een vaste of variabele uitkering, iets dat onder de huidige DB-regeling niet mogelijk is.

Terugkomend op de vraag wat PNO Media gaat aanbieden, geeft José aan dat op dit moment bij PNO alles nog open is. Het ligt voor de hand dat het fonds producten gaat aanbieden met meer solidariteit en ook met minder of geen solidariteit. Daarover vindt volop discussie plaats in de media. Sommige vakbonden hebben al een standpunt ingenomen. PNO is van oordeel dat er gekeken dient te worden wat voor de sector de beste oplossing is. In dialoog met sociale partners dient te worden bepaald wat de inhoud van de regelingen wordt en wat de bijbehorende premie is. Er ligt veel op het bord van sociale partners en daarom heeft PNO Media onlangs een webinar gehouden om sociale partners en overige belanghebbenden mee te nemen in de kenmerken van het nieuwe pensioenstelsel en de keuzes die daarbij gemaakt dienen te worden. In dialoog wil het fonds tot een beperkt aantal regelingen komen, zeker niet in de laatste plaats i.v.m. de kosten. Het streven is gericht op zo veel mogelijk uniformiteit. Voor de transitie naar het nieuwe stelsel hebben we nu zes jaar, want het kabinet heeft de invoering met 1 jaar uitgesteld van 1-1-2026 naar 1-1-2027.

Desgevraagd bevestigt Roeland, dat bij het invaren naar het nieuwe systeem een korting op de aanspraken van actieven en ingegane pensioenen niet is uitgesloten als de dekkingsgraad onder 95% (bedraagt nu 105%) uitkomt.

De vraag wordt gesteld of er nog overleg gaat plaatsvinden met deelnemers en gepensioneerden over de risico's per (leeftijds)cohort, omdat je dit niet kunt overlaten aan alleen sociale partners. Roelof geeft aan dat dit een heikel punt is. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde, die wordt vastgesteld door werkgevers en werknemers. De wetgever legt de keuzes voor de nieuwe regelingen van het nieuwe stelsel, en ook wat er moet gebeuren met de huidige rechten, nadrukkelijk neer bij werkgevers en werknemers. Dat was ook het geval bij het huidige stelsel. Ouderenorganisaties hebben al nadrukkelijk geagendeerd "wanneer praten wij eigenlijk mee en met wie praten wij dan, want sociale partners kunnen niet voor ons praten". Het plan is dat belangenorganisaties van gepensioneerden een hoorrecht krijgen bij sociale partners. De sociale partners bij PNO Media zijn verplicht om VGOMedia maar ook andere belangenorganisaties te horen over hun plannen over de nieuwe regelingen. Dat betekent voor VGOMedia niet dat je echt zeggenschap hebt. De landelijke ouderenorganisaties zoals ANBO maken hier terecht een groot punt van, aldus Roeland. Zoals bij PNO Media is voorzien zal VGOMedia een partij zijn die door de sociale partners gehoord wordt over de keuzes die sociale partners voornemens zijn te maken.

Omdat het invaren van oude rechten in het nieuwe stelsel een onderwerp is met veel tegengestelde belangen, waarover de diverse partijen het naar alle waarschijnlijkheid niet snel eens zullen worden, hoopt Roeland dat de wetgever hiervoor duidelijke regels gaat opstellen.

Tot slot geeft José aan wat VGOMedia van PNO/MPD in de nabije toekomst kan verwachten. In het najaar gaat het fonds weer een webinar organiseren over het pensioenakkoord, voorts gaat PNO verdiepende sessies online aanbieden, E-nieuwsbrieven uitgeven, berichten op de website zetten, individuele voorlichting geven aan deelnemers en werkgevers etc. José sluit af met de oproep om, mocht VGOMedia bepaalde zaken nodig hebben om haar rol goed te kunnen uitoefenen, dit aan PNO/MPD te laten weten.

Voorzitter Hella sluit dit agendapunt af onder dankzegging namens iedereen aan Roeland en José voor hun aanwezigheid en duidelijke presentaties en wenst hen verder veel succes toe met het verdere traject.

Agendapunt 2 Mededelingen en ingekomen stukken

Arie Smit heeft zich afgemeld voor deze vergadering. Er zijn, behoudens de brief waar Roeland zojuist aan gerefereerd heeft, verder geen ingekomen stukken. Een brief overigens die op dit moment nog vertrouwelijk is, waarvoor het bestuur begrip heeft.

Agendapunt 3 Jaarverslag 2020

Jan de Kleijn verwijst naar het laatste VGO-magazine waarin op blz. 11 staat, dat het verslag van de algemene vergadering van 26 november op de website staat, maar het staat daar niet. De secretaris geeft aan dat een verslag van de ALV in het magazine van december 2020 staat en hij zal het verslag z.s.m. naar Jan mailen. Het verslag geeft verder geen aanleiding tot verdere vragen en opmerkingen.

Agendapunt 4 Jaarrekening 2020

Ruud Leyendekker, penningmeester, geeft een korte toelichting op de staat van baten en lasten en de balans over het jaar 2020 en beantwoordt vragen van leden hierover. Hij wijst erop dat VGOMedia dit jaar 50 jaar bestaat, maar dat het jubileumfeest door corona een jaar is uitgesteld naar 2022. Ook in 2020 hadden we een positief resultaat, mede door corona, omdat sommige begrote kosten niet gemaakt zijn. Het resultaat 2020 wordt toegevoegd aan de voorziening 50-jarig jubileum.

Op voorstel van de kascommissie wordt het bestuur gedéchargeerd voor het gevoerde financiële beleid in 2020.

Agendapunt 5 Benoeming kascommissie

De huidige leden van de kascommissie 2020 zijn Marianne Eggink en Wouter de Groot. Frans van Geest is reserve lid.

Marianne Eggink is na een termijn van twee jaar aftredend.

Het bestuur stelt voor Wouter de Groot en Frans van Geest te benoemen tot lid van de kascommissie 2021. De vergadering bevestigt deze benoemingen. Een nieuw reservelid is gevonden in de persoon van Leo Witkamp. Hij wordt door de aanwezigen met zwaaiende handen benoemd.

Agendapunt 6 Statutaire bestuursverkiezing

Drie bestuursleden: voorzitter Hella Liefding, Henk van der Horst en Bob Ris zijn statutair aftredend. Hella Liefding en Bob Ris stellen zich herkiesbaar voor een volgende termijn. Henk van der Horst stelt zich helaas niet herkiesbaar.

Het bestuur stelt voor Hella Liefding en Bob Ris te herbenoemen. De vergadering gaat hiermee akkoord.

Agendapunt 8 Rondvraag

Jan de Kleijn deelt mee, dat we erin geslaagd zijn een uitstekende opvolger als ledenadministrateur te vinden in de persoon van Fred Buhrs. De voorzitter bevestigt namens ons allemaal dat wij zeer verheugd zijn met de komst van Fred als de nieuwe ledenadministrateur en wenst hem veel succes.

Agendapunt 9 Sluiting

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering onder dankzegging van ieders aanwezigheid en inbreng.

Hella Liefing
voorzitter

Hans Hoole
secretaris