

Aan deelnemers pensioenregeling Grond

Website SPTGC en e-mail

Betreft: pensioenopbouw 2015-2017
Referentie: SPTGC/20161201
Datum: 1 december 2016
T +31 206046394 E secretariaatSPTGC@transavia.com

Beste deelnemer,

In deze brief berichten wij u over twee belangrijke zaken: de lagere pensioenopbouw in 2016 en 2017 vanwege het tekort aan premie in 2015 en het verzekeringscontract met Aegon. We proberen dit zo duidelijk mogelijk te doen. Indien u nog vragen of opmerkingen heeft, neem dan vooral contact met ons op.

Inleiding

De pensioenaanspraken die u opbouwt door betaling van pensioenpremie (werknemer- en werkgeversdeel) zijn door het pensioenfonds ondergebracht bij verzekeringsmaatschappijen. Tot 1 januari 2013 was dat bij Nationale Nederlanden en vanaf 1 januari 2013 bij Aegon. Deze (her)verzekering houdt in, dat elke euro die aan pensioenopbouw besteed wordt, gegarandeerd tot uitkering komt als u met pensioen gaat. Bij ons fonds is er door de verzekeringsdekking geen gevaar dat de pensioenen verlaagd moeten worden.

Ook verzekeraars als Aegon hebben last van die lage rente. Aegon brengt als gevolg daarvan een hogere premie in rekening voor de zekerheid van gegarandeerde pensioenen.

Het verzekeringscontract

Het herververzekeringscontract met Aegon loopt van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2017. Tot eind 2015 konden wij het contract tussentijds zonder noemenswaardige kosten beëindigen als Transavia en de werknemersorganisaties (vakbonden) zouden besluiten de pensioenregeling bij een ander pensioenfonds onder te brengen. De tegenhanger van deze uitstapoptie was wel dat Aegon de premie vanaf 1 januari 2015 kon herzien. Alleen al omdat juist in die periode de rente verder daalde, is de herververzekeringspremie na 2015 hoger dan in de jaren daarvoor.

Premietekort in 2015

Pas eind februari 2015 kreeg het fonds een opgave van Aegon van de nieuwe herververzekeringspremie. Die bleek onverwacht (zie hierover verder in deze brief) veel hoger dan de premie die Transavia en de werknemers zouden afdragen.

De Pensioenwet schrijft sinds 2015 voor dat er elk jaar een sluitende financiering moet zijn voor de pensioenopbouw. Het fonds heeft Sociale partners (werkgever Transavia en de werknemersorganisaties) over het dreigende premietekort direct geïnformeerd en hen gevraagd om met een oplossing te komen. Oplossingen zouden kunnen zijn het verhogen van

de door werknemers en Transavia af te dragen pensioenpremie of accepteren dat de jaarlijkse pensioenopbouw verminderd wordt.

Beide oplossingen waren in eerste instantie niet acceptabel voor de sociale partners. Men wilde het tekort dekken uit de reserves (vrij vermogen) van het fonds. Het pensioenfonds kon hierin niet meegaan omdat er dan niet voldaan zou worden aan de eis van de sluitende financiering.

Hoe wordt het tekort ingelopen?

Uiteindelijk is er gekozen voor een verlaging van de pensioenopbouw in 2016 en 2017. Door de verlaging van de pensioenopbouw blijft in deze twee jaren geld over waarmee het tekort van 2015 tegen het eind van 2017 gecompenseerd zal zijn. De hoogte van het nabestaandenpensioen blijft daarbij in de jaren 2016 en 2017 ongewijzigd.

Bij de totstandkoming van de jaarrekening over 2016 zal blijken of de verlagingen het gewenste effect hebben. Indien nodig kan bijgestuurd worden door voor 2017 een ander opbouwpercentage (hoger of lager) vast te stellen.

Het fonds spreekt verder de intentie uit om de lagere pensioenopbouw in de jaren 2016 en 2017 op een later moment, bijvoorbeeld in het kader van een mogelijke keuze voor een andere uitvoeringsvorm, (zoveel mogelijk) ongedaan te maken. Dit onder het voorbehoud dat er dan voldoende middelen aanwezig zijn bij het fonds. Deze intentie is gebaseerd op de kennis van nu en het bestuur zal te zijner tijd in haar besluitvorming, op basis van de dan voorhanden zijnde informatie, afwegen of deze intentie past binnen de evenwichtige belangenbehartiging.

Nog iets over het verzekeringscontract

De verhoging van de premie in 2015 was volgens het fonds niet conform de afspraken die wij bij het aangaan van het contract hadden gemaakt. Wij hebben hier tegen geprotesteerd en hebben na langdurig overleg in principe overeenstemming bereikt met Aegon over een oplossing van het meningsverschil. Zodra de praktische uitwerking van de oplossing gereed is, zullen wij u daarover informeren.

Tenslotte

Praten en bezig zijn met pensioen lijkt misschien saai, maar wij vinden uw pensioen belangrijk. Het is een onderdeel van uw inkomen na uw pensioendatum, waarvan u hopelijk lang kunt genieten. Wat houdt dat pensioen in, hoe is het georganiseerd en wat speelt er? Wilt u daar meer over weten, bezoek dan onze website: www.transaviapensioenfondsen.nl

Wij vertrouwen u hiermee naar behoren te hebben geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,



Hans Nijman
Voorzitter SPTGC

Bijlage: pensioenopbouw 2016 en 2017 toegelicht

Bijlage: pensioenopbouw 2016 en 2017

Wij hebben berekend dat bij een opbouwpercentage van 1,51% voor deelnemersgroep 1* (was 1,75%) en 1,73% voor deelnemersgroep 2* (was 2,00%) de kostendekkende premie in 2016 gelijk zal zijn aan de feitelijk te ontvangen premie over boekjaar 2016. Dit komt neer op een verlaging van de pensioenopbouw met 14%.

Vervolgens hebben wij becijferd hoeveel het opbouwpercentage verder zou moeten dalen om een zodanige ruimte in de premie te verkrijgen (dat wil zeggen het verschil tussen feitelijke premie en kostendekkende premie) om tevens het premietekort in 2015 (begroot op € 911.000) in twee jaar, namelijk 2016 en 2017 in te lopen.

Het opbouwpercentage in 2016 en 2017 dient op 1,34% voor deelnemersgroep 1 en 1,54% voor deelnemersgroep 2 vastgesteld te worden om tevens het premietekort 2015 in te lopen. Dit komt overeen met een verlaging van de pensioenopbouw met 23%.

Grondpersoneel doelgroep 1:

- Ouderdomspensioen 1,34%
- Partnerpensioen 0,938%
- Wezenpensioen 0,1876%

Grondpersoneel doelgroep 2:

- Ouderdomspensioen 1,54%
- Partnerpensioen 1,16% (eindloon op risicobasis)
- Wezenpensioen 0,232% (eindloon op risicobasis)

**deelnemersgroep 1: werknemers, niet zijnde vakantiekrachten, die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 werknemer waren en bovendien op 1 januari 2006 de leeftijd van 25 jaar al hebben bereikt;*

**deelnemersgroep 2: -werknemers, niet zijnde vakantiekrachten, die op of na 1 januari 2006 bij de vennootschap in dienst zijn getreden en de 18 jarige leeftijd hebben bereikt en daarnaast werknemers, niet zijnde vakantiekrachten, die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 werknemer waren en op 1 januari 2006 de 18-jarige leeftijd al hebben bereikt maar nog niet de 25-jarige leeftijd.*

===//===