



Toeslag

Het verhogen van het pensioen wordt ook wel het toekennen van een “toeslag”, een “indexatie” of “indexeren” genoemd. Dit betekent hetzelfde. Met deze toeslag wordt de opgebouwde pensioenaanspraak of pensioenuitkering verhoogd.

Ambitie

De ambitie is om de pensioenaanspraken en pensioenrechten van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te verhogen. De verwachting is echter dat wij uw pensioen de komende jaren nog niet volledig mee kunnen laten groeien met de prijzen. De toeslag kunnen we dus mogelijk niet of niet volledig toekennen.

Toeslagmaatstaf

Het fonds hanteert als maatstaf voor de toeslag de Consumentenprijsindex voor alle huishoudens. Dit wordt ook wel “prijsindexatie” genoemd. De toeslag wordt gebaseerd op de stijging van de kosten van levensonderhoud zoals deze blijkt uit de door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde prijsindexcijfers. Het fonds hanteert hierbij de Consumentenprijsindex die geen rekening houdt met wijzigingen in de hoogte van belastingen en heffingen. Deze index wordt aangeduid als de CPI-afgeleid. Bekeken wordt de stijging van de CPI-afgeleid van 1 oktober tot 1 oktober voorafgaande aan de vaststelling in enig jaar van de toeslag.

Voorwaardelijkheid

De ambitie en daarmee de toeslag heeft een voorwaardelijk karakter. Dit wil zeggen dat het pensioenfonds over voldoende financiële middelen moet beschikken om een toeslag te kunnen toekennen. Daarbij wordt door het fonds bekeken of de toeslag toekomstbestendig is. Dat wil zeggen of deze ook in de toekomst kan worden waargemaakt. Deze toets gebeurt aan de hand van een in het wettelijk financieel toetsingskader voorgeschreven systematiek. Indien uit deze toekomstbestendigheidstoets blijkt dat er onvoldoende financiële middelen zijn, dan wordt de toeslag door het fonds maar gedeeltelijk of zelfs niet toegekend. Indien de beleidsdekkingsgraad eind van het voorgaande jaar lager is dan 110% dan kan het bestuur volgens de regels van het wettelijke financieel toetsingskader, ondanks een eventuele stijging van de CPI-afgeleid, geen toeslag toekennen.

Voorwaardelijkheidsverklaring

Het Pensioenfonds TNO heeft tot doel ieder jaar uw pensioen te verhogen met een toeslag gebaseerd op de stijging van de afgeleide Consumentenprijsindex voor alle huishoudens (de CPI-afgeleid). Dit kan volgens de wet alleen als de beleidsdekkingsgraad eind 2018 boven de grens van 110% uit komt. Per 1 januari 2019 is het pensioen daarom verhoogd met 0,55%. De CPI-afgeleid over de periode oktober 2017 - oktober 2018 bedraagt 1,68%.

Uw pensioenfonds heeft uw pensioen de afgelopen vijf jaar als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2018 over het jaar 2017 met 0,42%. De prijzen gingen toen met 1,34% omhoog
- Per 1 januari 2017 over het jaar 2016 met 0,00%. De prijzen gingen toen met 0,40% omhoog;
- Per 1 januari 2016 over het jaar 2015 met 0,05%. De prijzen gingen toen met 0,40% omhoog;
- Per 1 januari 2015 over het jaar 2014 met 0,17%. De prijzen gingen toen met 0,70% omhoog;
- Per 1 januari 2014 over het jaar 2013 met 0,00%. De prijzen gingen toen met 0,90% omhoog.

Uw Pensioenfonds betaalt de toekomstige verhogingen van uw pensioen uit het beleggingsrendement. U heeft door verhogingen in het verleden en de verwachting voor de komende jaren niet meteen ook uitzicht op verhogingen in de toekomst.



Niet toegekende toeslagen

Verminderingen van toeslagen dan wel niet toegekende toeslagen die op basis van eerdere Pensioenreglementen tussen 2009 en 1 januari 2019 aan de orde zijn geweest, blijven ook onder het huidige pensioenreglement in aanmerking komen voor een inhaaltoeslag wanneer de financiële middelen van het Pensioenfonds dit toelaten onder overigens dezelfde condities als hiervoor aangegeven. Een overzicht van de tot en met 1 januari 2018 niet toegekende toeslagen kunt u terug vinden op onze website: www.pensioenfondstno.nl. De totale achterstand van niet toegekende indexaties bedraagt per 1 januari 2019 9,5% (2018: 8,3%). Indien de beleidsdekkingsgraad voldoende hoog is, kan het Bestuur besluiten om de in de voorgaande vijftien jaar niet (of minder dan de toeslagmaatstaf) toegekende toeslagen in te halen. Dit gaat evenwel niet verder terug dan 2009 en wordt toegepast alleen voor die deelnemers, gewezen deelnemers (die dus de waarde van hun pensioenaanspraken niet hebben overgedragen) en pensioengerechtigden, voor wie geldt dat zij bij het Pensioenfonds met deze maatregelen zijn geconfronteerd. Het betreft dan het per jaarlaag in de administratie vastgelegde nominale bedrag van de individuele toeslagachterstand. Hierbij geldt dat (een deel van) de oudste toeslagachterstand het eerst voor compensatie in aanmerking komt.

Het toeslagenbeleid geldt niet voor het ingegaan Tijdelijk Ouderdomspensioen. Daarin wordt al een rente verdisconteerd. Deze rekenrente is gelijk aan de rentetermijnstructuur eind 2018. Deze wordt vastgesteld door De Nederlandsche Bank.

Herstelplan

Op grond van het wettelijke financieel toetsingskader dient het Pensioenfonds een hogere vereiste buffer aan te houden. Het Pensioenfonds beschikt nog niet over deze vereiste buffer. Zolang dit het geval is zal jaarlijks een herstelplan bij De Nederlandsche Bank (DNB) worden ingediend. Het herstelplan toont aan dat het fonds over voldoende herstelkracht beschikt om binnen de wettelijke termijn weer te voldoen aan de hogere vereiste buffers.

Pensioenpremie

De totale pensioenpremie (werkgeversdeel plus werknemersdeel) is voor 2019 vastgesteld op 17,9% van het pensioengevend loon, d.w.z. het bruto salaris vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele andere pensioengevende salarisbestanddelen zoals een dertiende maand, tot een maximum van € 107.593,-. Dit maximum is gebaseerd op fiscale wetgeving.

Extra werkgeverspremie

De werkgever is een vaste premieopslag aan het Pensioenfonds verschuldigd van 0,3% punt bovenop de hierboven bedoelde premie. Deze vaste premieopslag geldt met ingang van 1 januari 2016 in elk geval voor een periode van vijf jaar en geldt vervolgens ook daarna voor zolang niet een andere afspraak over de premieopslag voor na deze vijf jaar tussen het fonds en de werkgever van toepassing is.