

Achtergrondinformatie Pensioenregeling Syngenta

De huidige pensioenregeling bij Syngenta

Syngenta kent een hybride regeling. Een basisregeling tot een salaris van € 55.927,- en een aanvullende regeling tot een salaris van € 107.593,-.

De basisregeling is gebaseerd op een middelloonregeling, ook wel Defined Benefit (DB, opbrengstregeling) genoemd. In deze regeling bouw je in principe een gegarandeerd pensioen op. Die garantie is bij pensioenfondsen niet meer zo hard, omdat pensioenfondsen genoodzaakt kunnen zijn om pensioenen te korten. Zie daarvoor ook alle nieuwsberichten die hierover de afgelopen tijd in de media zijn verschenen. Een verzekeraar is verplicht wel die garantie te geven. Vandaar dat verzekeraars – en dus ook de huidige pensioenverzekeraar van Syngenta, Nationale Nederlanden – de pensioenregelingen die ze een aantal jaren geleden aanboden, niet meer onder dezelfde condities kunnen aanbieden. Dat kan alleen nog met een fors hogere pensioenpremie.

De basisregeling bij Syngenta kent een indexatieregeling. Syngenta stort daartoe 1,6% van de loonsom in een indexatiedepot. Hiermee kan de pensioencommissie de regeling elk jaar met 0,6% indexeren.

De aanvullende regeling bij Syngenta is een zogenaamde DC-regeling (Defined Contribution, bijdrageregeling). In een DC-regeling blijft de premie gelijk. Je spaart daarin voor je eigen pensioenpot. Daarin storten zowel jij als jouw werkgever elk jaar geld, gebaseerd op een premiestaffel van een verondersteld rendement van 3%. Dit geld wordt vervolgens door de pensioenuitvoerder voor jou belegd. Op je pensioendatum kun je daarmee een pensioen aankopen. De hoogte van het bedrag dat je kunt aankopen hangt af van het behaalde beleggingsrendement, de rentestand op de pensioendatum en de levensverwachting op de pensioendatum. Dit kan dus gunstig of ongunstig voor je uitpakken.

De opties voor een nieuwe pensioenregeling

Syngenta heeft drie opties onderzocht voor een nieuwe pensioenregeling.

De eerste optie is het verlengen van het huidige contract bij Nationale Nederlanden. Zoals hiervoor aangegeven kan dat alleen met een fors hogere premie. Syngenta wil niet dat de nieuwe pensioenregeling duurder wordt dan het huidige pensioenbudget. De eerste optie valt daarmee af. Overigens zijn er vele bedrijven in Nederland waarbij de pensioenregeling bij een verzekeraar onlangs is afgelopen of binnenkort afloopt. Ik ken geen bedrijf die gekozen heeft voor verlenging van het pensioencontract. Juist vanwege de fors hogere kosten.

De tweede optie is overstappen naar het Bedrijfstakpensioenfonds Landbouw (BPL). De BPL-regeling is de standaardregeling voor de tuinzaadbedrijven. Syngenta heeft in het verleden hiervoor dispensatie gekregen, omdat de huidige regeling minimaal gelijkwaardig is aan de

BPL-regeling. Of dat voor de nieuwe regeling ook geldt, is nog maar de vraag. Het BPL beslist daarover.

Overgang naar BPL stuit bij Syngenta op bezwaren vanwege de huidige pensioenontwikkelingen. Wij betreuren dit, omdat wij denken dat een overgang naar de BPL-regeling wel een optie zou kunnen zijn. Zeker ook omdat deze regeling lagere pensioenlasten kent vergeleken met de huidige pensioenregeling van Syngenta. Wij vinden het interessant om te onderzoeken of het verschil in pensioenkosten voor Syngenta op één of andere manier ten goede kan komen aan de werknemers wanneer Syngenta over zou gaan naar de BPL-regeling.

De derde optie is de basisregeling om te zetten naar een DC-regeling. Zodat Syngenta geen hybride regeling meer heeft, maar in zijn geheel een DC-regeling. De vakorganisaties zijn in principe geen voorstander van DC-regelingen. Omdat zoals eerder aangegeven, het risico van een lager pensioen dan verwacht, geheel bij de werknemer komt te liggen. Optie 3 is wel de optie die Syngenta nu zonder betrokkenheid van de vakbonden als instemmingsverzoek bij de ondernemingsraad heeft neergelegd. De ondernemingsraad heeft aangegeven goed in staat te zijn om samen met de directie een nieuwe pensioenregeling af te sluiten.

Amsterdam, 11 oktober 2019
19-1103/jb/jt