



# Stappenplan van middelloon naar een premierегeling met leeftijdsonafhankelijke premie

## Inleiding

Alle pensioenregelingen moeten de komende jaren wijzigen.

Uitgangspunt van de nieuwe wet is dat alle werknemers een gelijk percentage premie (leeftijdsonafhankelijke/vlakke premie) gaan ontvangen.

Als ondernemingsraad heb je een zwaar recht: het instemmingsrecht. Zonder dat de ondernemingsraad akkoord gaat met de voorgenomen verandering kan de pensioenregeling niet wijzigen. Hoe kun je er als ondernemingsraad voor zorgen dat je de belangen van de medewerkers en de onderneming zo goed mogelijk behartigt?

## Hoe te beginnen?

- **Begin op tijd**

Geef in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever aan dat de ondernemingsraad betrokken wil zijn bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling(en).

- Als de werkgever samen met zijn adviseur de nieuwe pensioenregeling(en) al hebben uitgedacht is het vaak lastiger als ondernemingsraad invloed uit te oefenen/wijzigingen te realiseren.

- **Kennis (via een adviseur)**

Zorg dat er voldoende kennis is bij de ondernemingsraad en maak gebruik van een eigen gespecialiseerde adviseur.

- Het is logisch dat de ondernemingsraad een eigen adviseur heeft. De belangen van de werkgever en de medewerkers lopen immers niet helemaal parallel. Een ondernemingsraad heeft wettelijk recht op het inschakelen van een eigen deskundige. Het is wel goed om dit te melden bij de werkgever en afspraken te maken over de betaling van het honorarium van de adviseur.





- De werkgever is verplicht om alle informatie aan de ondernemingsraad te geven die de ondernemingsraad relevant vindt. Een gespecialiseerd adviseur kan helpen bij het vertalen van informatie die van belang is en uitleggen wat de consequenties zijn van de voorstellen van de (pensioenadviseur van de) werkgever.
- **Wat zijn de huidige afspraken**

Inventariseer wat de huidige pensioenafspraken zijn. Deze lopen zonder verandering immers door tot aan de pensioendatum en kunnen alleen veranderd worden als de ondernemingsraad instemt met de voorgenomen verandering;

  - Hiervoor heb je het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst nodig. De werkgever is verplicht om deze te delen met de ondernemingsraad
  - Het is handig voor ondernemingsraden als hun adviseur een vertaling maakt van wat afgesproken is met elkaar

## Wat is belangrijk?

### Pensioenvisie

- Bepaal als ondernemingsraad jullie visie over de nieuwe pensioenregeling. Deze moet uiteraard aan wettelijke eisen voldoen, maar mag deze bijvoorbeeld ook een lager pensioen opleveren dan het pensioen dat zou worden opgebouwd in de huidige pensioenregeling?
  - Als de visie van de ondernemingsraad is dat de voorgestelde pensioenregeling niet lager mag zijn dan de huidige pensioenverwachtingen spreek dit dan uit naar de werkgever. Deze weet dan waaraan hij toe is en dit voorkomt veel onnodig overleg.
  - Als de reden daarachter is dat er anders zeer forse premieverhogingen aan de orde zijn, vraag dan om duidelijke uitleg en achtergronden. Afhankelijk van de uitleg van de werkgever en de omstandigheden binnen de onderneming kan de ondernemingsraad zijn visie bijstellen/ verder uitwerken.
  - Dit geldt uiteraard ook voor de werkgever. Veel werkgevers stellen (in het begin) de voorwaarde dat de wijziging van de pensioenregeling(en) kostenneutraal moet zijn. Het mag (voor de werkgever) niet meer gaan kosten dan de huidige regeling. Als de kostentoeename tientallen procenten is, ontstaat de discussie welke toename dan wel acceptabel zou zijn. Werkgever en werknemers moeten gezamenlijk tot een nieuwe afspraak komen.

### Instemming van de werknemers

De werkgever wil de pensioenregeling veranderen (en dit moet ook omdat wetgeving veranderd) maar heeft hiervoor instemming van de ondernemingsraad nodig. Als de ondernemingsraad akkoord is gegaan met de wijzigingen in de pensioenregeling(en), moeten de individuele medewerkers in de meeste gevallen zelf ook nog akkoord gaan met de aanpassing van hun arbeidsovereenkomst.



- Verandering van wetgeving betekent niet dat de werkgever eenzijdig kan besluiten om de pensioenregeling te wijzigen, tenzij dat in het verleden zo is afgesproken en vastgelegd.
- Je moet als ondernemingsraad en werknemer weten waar je ja tegen zegt. Hiervoor heb je inzicht in de wensen van de werknemers nodig. Betrek je collega's en informeer je collega's. Zo weten zij ook waar ze straks ja (of nee) tegen zeggen.

## Waarop moet je letten?

### • Aannames en vergelijkingen

De vergelijking van de uitkomsten van de huidige en de voorgestelde pensioenregeling(en) is erg belangrijk. Het helpt als de (pensioenadviseur van de) werkgever een opgave (schatting) doet van de pensioenuitkomsten als de huidige pensioenregeling(en) niet zou worden veranderd en van de verwachte pensioenuitkomsten in de nieuwe pensioenregeling(en).

Let op: Het is van groot belang dat de werkgever en de ondernemingsraad voordat er gerekend gaat worden overeenstemming hebben op basis van welke veronderstellingen er gerekend gaat worden. Denk hierbij aan de volgende punten:

- **Indexaties**  
Als er sprake van een middelloonregeling met (voorwaardelijke) indexatie is het van belang om het eens te zijn over de hoogte van de te verwachten indexaties.
  - De mededeling van de werkgever dat de indexaties voorwaardelijk zijn en dat deze stoppen dus de werknemers hebben pech voldoet niet. Er is immers een kans dat als de huidige regeling voortgezet zou worden ook als in de toekomst sprake zou zijn van indexaties.
- **Salarisverhogingen en carrièrestappen**  
Van welke salarisverhogingen naar de toekomst wordt uitgegaan?
  - *Pensioen is gebaseerd op het in enig jaar verdiende salaris en het is te verwachten dat dit in de toekomst gaat stijgen. Van welke stijgingen mogen de medewerkers bij jullie bedrijf uitgaan? Ligt dit onder, op of boven de Consumenten Prijs Index (CPI) of zijn er ook carrière stappen?*
- **Toekomstige rendementen**  
Van welke verwachtingen mag worden uitgegaan van de te behalen rendementen waarin de life cycles beleggen?
  - *Standaard wordt gewerkt met de Uniforme Reken Methodiek (URM, met verwachtingen die aansluiten bij de verwachtingen die De Nederlandsche Bank ieder kwartaal voorschrijft). Er worden 10.000 economische scenario's doorgerekend en deze geven evenzoveel verwachte uitkomsten. Uiteindelijk worden de uitkomsten gepresenteerd als het heel erg tegenzit, als het heel*

Stichting Pensioenopleiding en Advisering Ondernemingsraden  
[www.pensioen-or.nl](http://www.pensioen-or.nl) ◇ [info@pensioen-or.nl](mailto:info@pensioen-or.nl) ◇ T 070 – 6126229 of 06-55181615  
Herenstraat 89 2282 BS Rijswijk ◇ KvK 62505076 ◇ BTW 854844296B01  
Beoordeeld door lezers van OR-Net met "TOP-adviseurs"





Stichting Pensioenopleiding &  
Advisering Ondernemingsraden

*erg meezit en in het midden ligt dan het 50-ste percentiel en dit wordt als het verwachte scenario gepresenteerd.*

- *Je kunt je afvragen of een vergelijking tussen een gegarandeerd pensioen en 50% kans op een hoger en 50% kans op een lager pensioen een redelijke vergelijking is. Wij zijn van mening dat de kans dat de verwachtingen uitkomen wel wat groter dan 50% mogen zijn.*

- **Life cycle & vergelijkingen**

De pensioenpremie wordt via een life cycle belegd in zakelijke waarden (aandelen) en vastrentende waarden. Het is van belang dat overeenstemming wordt bereikt over de te kiezen life cycle waarmee het huidige (gegarandeerde) pensioen wordt vergeleken. Vaak wordt een neutrale life cycle doorgerekend, maar als je naar de verdeling in de life cycle kijkt kun je zien dat een groot deel in aandelen is belegd.

- *Wellicht is de ondernemingsraad van mening dat het huidige gegarandeerde pensioen niet zo maar vergeleken mag worden met een belegging die voor een groot deel in aandelen belegd en zou er voor een meer defensieve life cycle gekozen kunnen worden voor de vergelijking.*

- **Aankooptarief**

Ook van belang is het aankooptarief. Op de pensioendatum – of in een beperkt aantal jaren voor dat moment - moet bij de premieregeling het opgebouwde pensioenkapitaal worden omgezet in een levenslang pensioen. De pensioenuitvoerders bieden een levenslang pensioen aan waarbij zij onder andere rekening houden met de verwachte duur van de uitkering (hoe lang leef je gemiddeld nog na ingang van het pensioen) en het rendement dat zij kunnen behalen op het deel van het pensioenkapitaal dat niet is uitgekeerd. De rente is momenteel historisch laag en of deze hoger wordt is maar de vraag. Ook op dit punt is het goed als werkgever en ondernemingsraad het eens zijn met welke renteverwachting er gerekend gaat worden.

- **Berekeningen**

Als er overeenstemming is over de te kiezen uitgangspunten kan de (pensioenadviseur van de) werkgever de berekeningen maken. Als blijkt dat er werknemers op achteruitgaan is het begrijpelijk dat gezocht wordt naar mogelijkheden om te compenseren. Deze compensatie kan worden uitgekeerd zolang de werknemer in dienst is of contant worden gemaakt en in een beperkte periode worden uitgekeerd

- Het is de bedoeling dat de berekende pensioenschade als extra premie in de pensioenregeling wordt gestort en kan eventueel ook als salaris worden betaald.

Stichting Pensioenopleiding en Advisering Ondernemingsraden  
[www.pensioen-or.nl](http://www.pensioen-or.nl) ♦ [info@pensioen-or.nl](mailto:info@pensioen-or.nl) ♦ T 070 – 6126229 of 06-55181615  
Herenstraat 89 2282 BS Rijswijk ♦ KvK 62505076 ♦ BTW 854844296B01  
Beoordeeld door lezers van OR-Net met “TOP-adviseurs”





## De formele stappen

- Als werkgever en de ondernemingsraad overeenstemming hebben over de nieuwe pensioenregeling en de compensatie moeten de werknemers ook akkoord geven op de voorgenomen verandering van hun pensioenregeling.
  - De werkgever moet alle informatie leveren die van belang is voor de werknemer om een gedegen keuze te maken. Zo moet de werkgever opgave doen van de hoogte van het pensioen als de regeling niet veranderd zou worden en van de verwachte opbrengsten in de scenario's als het tegenvalt, verwacht en als het meevalt met de ontwikkeling van de premies. De informatie mag worden gegeven met een negatieve optie ("als u niet binnen 6 weken reageert, nemen wij aan dat u akkoord gaat met de pensioenverandering") maar persoonlijke uitleg en de werknemer laten tekenen voor akkoord is uiteraard beter.

### • Transitieplan

Als er overeenstemming is moet - als de Wet Toekomst Pensioen in werking is getreden - een transitieplan worden opgemaakt. In dit transitieplan moeten de bevindingen van proces, de berekeningen etc. worden vastgelegd. Dit document maakt deel uit van de aanvraag voor de nieuwe pensioenregeling bij de pensioenuitvoerder. Deze zal nog een toets doen. Wat er precies in het transitieplan moet worden opgenomen zal in de wetgeving worden uitgewerkt. De werkgever moet het transitieplan opstellen. Het transitieplan moet uiteraard overeenkomen met de afspraken die zijn gemaakt met de ondernemingsraad (en de individuele werknemers).

## Tender uitvoerder

- De (pensioenadviseur van) de werkgever maakt een vergelijking tussen de aanbieding van verschillende uitvoerders die de pensioenregeling kan gaan uitvoeren. In overleg wordt de, naar verwachting, beste uitvoerder gekozen.