



Stappenplan van leeftijdsafhankelijke premiestaffel naar een vlakke premieregeling

Inleiding

Alle pensioenregelingen moeten de komende jaren wijzigen. 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 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.

- Het heeft voordelen als vanaf de start van het proces samen met de werkgever wordt opgetrokken. Het is dan makkelijker invloed uit te oefenen en de medewerkers mee te nemen in het proces.

- **Kennis (via een adviseur)**

Zorg dat er voldoende kennis is bij de ondernemingsraad of huur deze in bij een gespecialiseerde adviseur.

- Het heeft voordelen dat de ondernemingsraad een eigen adviseur heeft. Voldoende kennis aan beide kanten zorgt voor evenwicht. 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 vast te leggen over 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 welke informatie van belang is en wat de consequenties zijn van de voorstellen van de (pensioenadviseur van de) werkgever.



- **Wat zijn de huidige afspraken**

Inventariseer wat de huidige pensioenafspraken zijn. Daar kun je de voorstellen van (de adviseur van) de werkgever mee vergelijken.

- Voor de inventarisatie heb je het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst nodig.
- Je moet als ondernemingsraad weten waar je ja tegen zegt. De werkgever heeft een zware inspanningsverplichting en is verplicht om veel informatie geven.
- Het is handig voor de ondernemingsraad als de adviseur duidelijk uitlegt welke afspraken over pensioen zijn gemaakt.

Wat is belangrijk?

- **Pensioenvisie**

Bepaal als ondernemingsraad jullie visie over de nieuwe pensioenregeling. Deze moet uiteraard aan wettelijke eisen voldoen, maar wat te doen als de voorstellen van de werkgever inhouden dat (onder omstandigheden) de nieuwe regeling lagere uitkomsten kan opleveren?

- 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.

Een eerste keuze

• Overgangsrecht

De werkgever kan voorstellen om – zoals de wetswijziging beoogt – voor alle medewerkers een premieregeling met vlakke premie in te voeren. Als jullie nu een premieregeling met leeftijdsafhankelijke premie hebben mogen jullie deze echter ook na de wetswijziging behouden. Dit heet het overgangsrecht. Nieuwe medewerkers krijgen vanaf 2027 wel te maken met een andere pensioenregeling waarbij de premie voor alle werknemer een zelfde percentage (vlakke premie) is.

- Onderzoek de voor- en nadelen: Is het wenselijk dat er voor verschillende groepen werknemers verschillende pensioenregelingen gelden? Voordeel zou kunnen zijn dat er geen ingewikkelde compensatie hoeft plaats te vinden. Bespreek de mogelijkheden met je adviseur en werkgever.
- Let op: zorg voor een vergelijkbaar pensioenniveau bij werknemers onder het overgangsrecht en nieuwe werknemers, ander kan sprake zijn van ontoelaatbare ongelijke behandeling.

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:

- **Salarisverhogingen en carrièrestappen**
Van welke salarisverhogingen in 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 carrièrestappen?*



- **Toekomstige rendementen**

Van welke verwachtingen mag worden uitgegaan van de te behalen rendementen over de beleggingen in de toekomst. Vaak wordt dat gedaan in afgesproken pakketten beleggingen, afhankelijk van de leeftijd van de medewerkers. Life cycles worden deze genoemd.

 - *Standaard wordt gewerkt met de Uniforme Reken Methodiek (URM, met verwachtingen die aansluiten bij de verwachtingen die De Nederlandsche Bank ieder kwartaal vaststelt). Er worden 2000 economische scenario's doorgerekend en deze geven evenzoveel verwachte uitkomsten. Uiteindelijk worden de uitkomsten gepresenteerd als het heel erg tegenzit, als het heel erg meezit en in het midden ligt dan het 50-ste percentiel en dit wordt als het verwachte scenario gepresenteerd.*

- **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 (vaak gegarandeerde) pensioen wordt vergeleken. Vaak wordt een neutrale life cycle doorgerekend. Per uitvoerder kunnen die life cycles anders worden samengesteld.

- **Aankooptarief**

Ook het aankooptarief is van belang. Op de pensioendatum - of in 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 nog niet is uitgekeerd. De rente is momenteel historisch laag. Bij een lage rente kun je minder pensioen aankopen. Of deze in de toekomst hoger zal worden is de vraag. Ook op dit punt is het goed als de werkgever en de ondernemingsraad het eens zijn met welke renteverwachting er gerekend gaat worden.

- **Berekeningen**

Als er overeenstemming is over de te kiezen uitgangspunten kunnen de berekeningen worden gemaakt. Als blijkt dat er (groepen) werknemers op achteruitgaan is begrijpelijk dat gezocht wordt naar mogelijkheden om te compenseren. De compensatie kan op verschillende manieren worden gerealiseerd. Als er fiscale ruimte is, kan een hogere premie worden afgesproken voor deze groep werknemers. Ook kan een extra salariscomponent worden uitgekeerd zolang deze werknemers in dienst zijn.



De formele stappen

- **Instemmingstraject**

Als werkgever en de ondernemingsraad overeenstemming hebben over de nieuwe pensioenregeling(en) en de compensatie volgt het instemmingstraject voor de werknemers.

- Een goed communicatieplan waarbij ook persoonlijke toelichting wordt gegeven is van groot belang. De informatie kan worden gegeven in combinatie met een zogenaamde 'negatieve optie'. Daarbij wordt gesteld: *“als u niet binnen x weken reageert, nemen wij aan dat u akkoord gaat met de pensioenverandering.”* Voorwaarde voor het gebruiken van een negatieve optie is dat het traject voor de werknemers transparant en duidelijk is geweest: heel veel nadruk op begrijpelijke uitleg en ruime beslistermijnen. Een persoonlijke uitleg en de werknemer (en eventueel partner) laten tekenen voor akkoord heeft echter altijd de voorkeur.

- **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).