

Ervaringen van een pensioenadviseur

Na hoofdstukken met algemene verhalen en analyses geven we hier ervaringen uit de praktijk. Een selectie uit ervaringen die ik als pensioenadviseur in de loop der jaren heb opgedaan met de advisering van tientallen ondernemingsraden. Een selectie, teruggebracht tot een zevental ervaringen tijdens verschillende fases van een instemmingstraject. Met op de ervaringen gebaseerde aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk.

5.1 Alleen een oriënterend gesprek

Een oriënterend gesprek met vertegenwoordigers van een or op basis van mijn aanbod: er zijn aan het gesprek geen kosten verbonden als de opdracht niet doorgaat. Gaat de opdracht wel door, dan worden die kosten meegenomen.

De onderneming heeft tegen de honderd vaste mensen en tientallen van elders afkomstige gedetacheerden. De vaste mensen nemen deel aan een beschikbare premieregeling zonder franchise en zonder deelnemersbijdrage in de pensioenkosten. Voor de gedetacheerden stelt de werkgever ook een beschikbare premieregeling voor, met lagere staffelpercentages, met een franchise, en met een deelnemersbijdrage. Hoe kan de or beide regelingen met elkaar vergelijken, wil de or-voorzitter weten? En: welke vragen kunnen wij als or aan de werkgever stellen?

Een intensief gesprek gedurende anderhalf uur van drie vertegenwoordigers van de or met mij als hun potentiële pensioenadviseur. Ook van mijn kant goed voorbereid, aan de hand van vooraf bij de or opgevraagde informatie. Ik zou nog horen of de adviesopdracht door zou gaan.

Een paar dagen later belt de voorzitter me op. Het is een heel goed gesprek geweest, maar de opdracht gaat niet door. Ze weten door ons intensieve gesprek vrijwel alles al wat ze wilden weten. Maar, zegt hij, stuur toch maar een rekening. Sportief van hem. En de or voorzitter? Een Belg.

Tijdens een oriënterende bespreking met een or is als adviseur goed te merken of een or zich goed heeft voorbereid, en of een or in gesprek is (geweest) met een concurrent. Het is niet zo leuk als je de indruk krijgt dat je tegen een andere adviseur wordt uitgespeeld: wat wil de or? Wat zit ik hier te doen? Het wordt nog minder leuk als je eigenlijk voor niks bent gekomen omdat de or feitelijk al een keuze voor een bepaalde pensioenadviseur lijkt te hebben gemaakt. Het wordt zelfs vervelend als de meerderheid van de bij het oriënterende gesprek aanwezige or-leden er ronduit verveeld, met tegenzin bij zit. Achteraf vertelt de or voorzitter dat de or al een keuze had gemaakt maar dat ik op verzoek van een minderheid van de or-leden onder wie de or-voorzitter, toch moest komen. Het offertetraject werd zodoende volgens planning van de or afgerond.

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.1.1 Maak gebruik van de mogelijkheid om meer adviseurs een offerte te laten uitbrengen. Bereid je inhoudelijk goed voor op een oriënterend en/of offerte gesprek. Doe je voordeel met inzichten en kennis van de verschillende pensioenadviseurs. Wees daarbij open en sportief. Maar sportiviteit staat onder druk, in financieel-economisch zware en turbulente tijden. Dat weet een pensioenadviseur ook. Die neemt als hij het niet geworden is, soms knarsetandend-sportief zijn verlies.

5.1.2 Tijdens een oriënterend of een offerte gesprek kan de or al veel van een pensioenadviseur weten. Via websites en een van de pensioenadviseur gevraagd cv. Er zijn echter weinig ondernemingsraden die vasthoudend doorvragen, met vragen als:

- hoeveel ondernemingsraden heeft u de afgelopen 12 maanden geadviseerd?
- welke advieservaring heeft u de laatste twee jaar met wijziging van ons soort pensioenregelingen (beschikbare premie, middelloon) opgedaan?
- heeft u bij een pensioenuitvoerder gewerkt? In welke mate is dat werk relevant voor onze opdracht/vraagstelling?
- wat doet u zelf bij advisering van ons, en wat krijgt u daarbij van collega's aangeleverd (juridische inzichten, actuariële berekeningen)?
- wat is uw stijl van onderhandelen?
- kunt u een fout noemen die u bij het adviseren van een or heeft gemaakt?

Dat ondernemingsraden lang niet altijd doorvragen is wel verklaarbaar. Ze vragen hun vaste or-adviseur voor advies en trainingen. En die werkt vaak met een bepaalde pensioenadviseur (individu, pensioenbureau) met wie ze goede ervaringen hebben.

5.2 Die uren betalen we niet

Het sleept al jaren. Veel oudere werknemers beroepen zich op een oude pensioen-toezegging die inhoudt dat hun pensioenopbouw wordt aangevuld tot het niveau van de pensioenregeling van een bepaald bedrijfstakpensioenfonds. De toezegging is niet volledig helder, en kan bij niet-nakomen toch een pensioenverlies van gemiddeld zeker € 1.000 per jaar opleveren. De werkgever beroept zich op de niet-heldere kant van de toezegging. Een van de rechthebbenden zit in de or, is erg vasthoudend en wil dat het probleem eens en voor altijd wordt opgelost: de werkgever moet de toezegging nakomen. De adviserend actuaris van de werkgever gaat aan het rekenen, en ik wordt gevraagd de or bij te staan. Aan de toezegging zitten allerlei kanten, zoals: een vergelijking van beide franchises en van de indexatieverwachtingen in beide regelingen. Naast bestuderen van diverse pensioendocumenten en berekeningen, en het deelnemen aan enkele besprekingen, ga ik op onderzoek uit. Daarbij loop ik vooruit op wat ik denk dat komen gaat. Als ik de rekening voor mijn werkzaamheden indien wordt ik door het vasthoudende or-lid terecht gewezen. Van de in rekening gebrachte 36,5 uur gaan ze er 14,5 niet betalen: voor diverse werkzaamheden heeft de or geen opdracht gegeven. Inderdaad. Wel in het belang van de or, maar op eigen initiatief. Ik stuur een aangepaste rekening. Sindsdien voorzie ik alle rekeningen van een urenverantwoording: per dag, met begin en eindtijd, in eenheden van een kwartier, met korte beschrijving van de verrichte werkzaamheden

Een heldere beschrijving van de werkzaamheden die de pensioenadviseur van de or moet verrichten is een van de voorwaarden om later geen problemen met de declaratie van de pensioenadviseur te krijgen. Verder: vastleggen welke collega's de pensioenadviseur mag inschakelen. De werkzaamheden in stukken knippen, en per stuk de werkzaamheden afsluiten en met urenverantwoording in rekening brengen. Vooraf is voor een duidelijk afgebakende opdracht af te spreken hoeveel uur de pensioenadviseur maximaal mag besteden. En wat onder 'meerwerk' valt. Helder zijn over 'meerwerk' is erg belangrijk voor de toekomstige relatie or-pensioenadviseur.

Het is mij in al die jaren maar één keer overkomen dat ik een duidelijk afgebakende opdracht heb uitgevoerd en binnen het urenbudget ben gebleven. Goede deal voor de or. Een 'goede deal' kan echter gaan wringen als de or vrij snel daarna tot een vervolgoopdracht wil komen.

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.2.1 Maak in overleg met de uitgekozen pensioenadviseur de vraagstelling van de or helder. Wat is de situatie, welke informatie is beschikbaar, in welke fase bevindt zich het instemmingstraject, op welke punten zoekt de or ondersteuning?

5.2.2 Maak een heldere omschrijving van (de onderdelen van) de opdracht voor de pensioenadviseur, van de wijze van rapporteren van zijn adviezen en bevindingen, en van het verantwoorden van zijn uren.

5.2.3 Maak alleen afspraken over een maximum voor het te declareren bedrag/aantal uren als de opdracht zich daarvoor leent. Bijvoorbeeld: het bestuderen van dit pak stukken, of het voorbereiden en deelnemen aan dat overleg. Of als het naar verwachting, om welke reden dan ook, de laatste opdracht is die de pensioenadviseur van de or krijgt.

5.3 En hier heb je misschien ook nog wat aan

Als een van de weinigen heeft hij zich steeds verzet tegen overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Hij heeft voor zichzelf een uitgebreid dossier bijgehouden, met brieven, voorlichtingsmateriaal, kopieën van mailverkeer. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling blijft maar ruis geven in de organisatie, en bij de or. In een laatste poging om tot een vergelijk met de werkgever te komen krijg ik als opdracht een samenvatting te maken van de historie en mijn visie te geven op het karakter van de indertijd gedane pensioentoezegging. Eerst krijg ik een selectie uit zijn privé dossier. Naarmate het onderzoek vordert komen aanvullende documenten op tafel. Uit zijn dossier, andere documenten zoals oude arbeidsovereenkomsten van hem ("hier heb je misschien nog wat aan") en van collega's, en stukken uit het archief van de or. Soms ook ingescande papieren die ik al eerder heb ontvangen. Omdat enkele van de aanvullende documenten niet onbelangrijk zijn, moet ik de samenvatting een paar keer updaten en mijn visie bijstellen. Een door mij meegebrachte collega, voor een frisse blik, begint zich er tijdens weer een bespreking ongemakkelijk bij te voelen. En trekt een streep: met deze informatie doen we het. Basta.

Het onderzoeken van allerlei pensioendocumenten en informatie is een interessant onderdeel van het advieswerk. Maar het tijdens een adviestraject op tafel komen van aanvullende informatie (van belanghebbende deelnemers, or, pensioenadviseur van de werkgever, pensioenuitvoerder), kan ruis veroorzaken als het niet bij één of twee keer blijft. Een belangrijke oorzaak van niet volledige informatie en van een hakkelende informatievoorziening ligt bij de or. Van een instemmingstraject heeft de or vaak lang niet alles bewaard. Relevante informatie, zoals werkdocumenten, concepten en mailverkeer, is verspreid bij enkele or-leden en/of leden van een pensioencommissie. Met papier, maar ook digitaal. Een oplossing is het document waarin de or richting de werkgever instemt met een voorgestelde wijziging van de pensioenregeling, of waarin de or een voorgestelde wijziging definitief afwijst, te voorzien van allerlei relevante bijlagen. Zoals het (aangepaste) instemmingsverzoek, gemaakte afspraken, conceptteksten voor pensioenovereenkomst of pensioenreglement, berekeningen, mailverkeer. Eén ordner, of één bestand, met de instemmingsreactie en al het bijbehorende materiaal; eventueel aangevuld met relevante achtergrond informatie. Dat is het dan, meer is er niet. Ook later.

Er zijn genoeg werkgevers die een instemmingsverzoek voor wijziging van de pensioenregeling op 1 A4 weten te krijgen. En er zijn genoeg ondernemingsraden die op een instemmingsverzoek op 1 A4 hun instemming weten te krijgen. Maar wie weet een paar maanden later nog hoe het ook al weer allemaal gegaan is? Wie kan een of twee jaar later goed onderbouwd duidelijk maken op grond waarvan de or heeft ingestemd?

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.3.1 Maak heldere afspraken met de werkgever over de voorgestelde wijziging van de pensioenregeling, zorg voor zo weinig mogelijk overgangsmaatregelen en uitzonderingen, en completeer het instemmingsdocument met allerlei, relevante bijlagen.

5.3.2 Maak als or voor een instemmingstraject één ordner of één bestand met alle relevante informatie, en maak een beschrijving van alle daarin opgenomen documenten.

5.4 Die cijfers vertrouw ik niet

Bij de vijandige overname waren hun arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd. Toen een half jaar later de pensioenen aan de beurt waren, was de meerderheid van de voormalige or uiterst kritisch, op het vijandige af. Hun beschikbare premierregelingen, een voor indiensttreders vóór en een voor indiensttreders ná een bepaalde datum, worden beëindigd. Ze gaan deelnemen aan de eindloonregeling van de overnemen- de onderneming die wordt uitgevoerd door een eigen pensioenfonds. De betrokken mensen kunnen zelf beslissen of ze hun opgebouwd pensioenkapitaal bij de verzekeraar achterlaten. Of hun pensioenkapitaal inbrengen in hun nieuwe pensioenregeling via de inkoop van extra pensioenjaren. Verschillende pensioensystemen, verschillende standaard pensioenleeftijden, verschillende deelnemersbijdragen. Daar moeten vergelijkende berekeningen aan te pas komen om per werknemer de benefits, alle plussen en minnen bij elkaar, in één percentage van het pensioengevend salaris te kunnen uitdrukken.

De adviserend actuaris van de ondernemer, en van het pensioenfonds, maakt voor een paar maatmensen berekeningen. Vooral enkele jongere leden van de voormalige or zijn zo kritisch dat het flink wat discussie neemt voordat zij het met de gemaakte veronderstellingen zoals het verwachte rendement, eens zijn. Maar de uitkomsten van het rekenmodel, de toverdoos zoals een van de voormalige or-leden het noemt, "die cijfers vertrouw ik niet". De oplossing? Naar de actuaris, samen met mij als pensioenadviseur van de voormalige or, en op de laptop het rekenmodel bekijken. Staan de gemaakte veronderstellingen er correct in? Hoe werkt het rekenmodel bij wijziging van enkele cijfers? Eindelijk kunnen ze na het bezoek, van het meest wantrouwende lid van de voormalige or, aan de actuaris bij meerderheid instemmen met de wijzigingen.

En de bepaling van de waarde van hun aan het pensioenfonds over te dragen individuele pensioenkapitalen? Een verhaal apart.

Spontaan zullen de meeste actuarissen en andere rekenaars op pensioengebied hun rekenmodellen niet laten zien. Bang dat iemand er met hun ideeën van door gaat? Beroepscultuur? Afscherming van het beroep om een zekere exclusiviteit, en een bepaald niveau van de tarieven, met oncontroleerbaarheid in stand te houden? Of gewoon angst dat iemand een fout ontdekt in de ingevoerde cijfers, het model of de

rekenregels? Het rekenmodel gewoon, aan het werk, laten zien. Het heeft voordelen (openheid, kennisoverdracht, overtuigingskracht), en nadelen. Zelf is mij tijdens een presentatie een keer overkomen dat bij het laten zien van een niet-actuarieel rekenmodel in Excel een van de aanwezigen een fout ontdekte. Een verschil tussen twee regels dat te groot was. Het gevolg van kopiëren en niet goed plakken. Ik geloof niet dat ik eerder, tijdens mijn werk als pensioenadviseur althans, zo'n rode kop heb gehad. Maar mijn dank was groot omdat ik de fout nog kon herstellen. Dat een pensioenadviseur de kwestie van het laten zien van het rekenmodel uit de weg gaat, kan er ook mee te maken hebben dat hij niet altijd zelf de berekeningen maakt. Maar dat intern heeft uitbesteed.

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.4.1 Spreek met de werkgever en/of pensioenadviseur van de werkgever af welke aannames en veronderstellingen bij berekeningen zullen worden gebruikt. En zet ze bij elkaar op 1 A4.

5.4.2 Vraag ook om berekeningen gebaseerd op variaties op aannames en veronderstellingen. Dat geeft inzicht in de gevoeligheid van het rekenmodel. En brengt eerder bugs in de rekenregels aan het licht.

5.4.3 Maak met de pensioenadviseur van de or de afspraak dat de or desgewenst inzicht krijgt in zijn rekenmodel in geval de pensioenadviseur berekeningen in het kader van het instemmingstraject maakt.

5.4.4 Vraag bij ook maar het geringste wantrouwen over de uitkomsten van de berekeningen van de kant van de pensioenadviseur van de werkgever, inzage in het achterliggende rekenmodel. Dat hoeft niet moeilijk te zijn. Laptop erbij, eventueel de beamer aan.

5.5 Over de grenzen heen

“Als cor kijken we terug op een complex en zwaar instemmingstraject. Daarbij hebben wij in het belang van de mensen en de onderneming onze verantwoordelijkheid genomen. Want verantwoordelijkheid hebben we. In vette jaren en in magere jaren.”

Complex instemmingstraject is hier: het gelijk trekken van verschillende pensioenregelingen, ondergebracht bij vier verzekeraars, met de verplicht gestelde pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds waar een groot deel van het productiepersoneel aan deelneemt.

Zwaar instemmingstraject is hier: in een beperkte periode van zeven maanden; beperkte financiële middelen bij de werkgever voor compensatie van collega's die er naar benefitswaarde (= waarde van nog op te bouwen pensioen onder aftrek van de eigen deelnemersbijdrage) op achteruit gaan; contact houden met ondernemingsraden bij productielocaties verspreid over het land; open zijn naar de achterban. Zwaar ook omdat binnen de cor geen pensioen kennis aanwezig is en de cor helemaal leunt op mij als pensioenadviseur en op hun vaste adviseur/trainer.

Na het goed verlopen instemmingstraject vraagt een senior medewerker P&O indringend uitleg bij het naar zijn mening ongelooflijk hoge aantal gedeclareerde uren: 178. Die uitleg krijgt hij. In een compacte memo vermeld ik andere omvangrijke projecten met veel adviesuren (174, 177, 219). Er staan enkele oorzaken in voor het hoge

tijdsbeslag, waaronder deze. “Naar ruwe schatting zijn circa 10 - 15 adviesuren gaan zitten in niet volledig noodzakelijke aanwezigheid van de pensioenadviseur. Daarin is de tijd voor het wachten tijdens bijeenkomsten op het agendapunt pensioenen en soms op de bestuurder begrepen. Naar ruwe schatting zijn circa 20 - 25 adviesuren besteed aan het opstellen van conceptdocumenten die in andere omstandigheden door het cor-secretariaat verzorgd hadden kunnen worden.”

Een paar dagen na het uitbrengen van de memo word ik gebeld door het hoofd P&O: “van het aantal gedeclareerde uren moet 10% af, anders kunnen we in de toekomst niet meer samenwerken”. Oké, 18 uur terugbetalen. Maanden later hoor ik hoe het verder gegaan is. De cor is door de werkgever min of meer onder curatele geplaatst. Dat betekent onder meer dat de drie voor het cor-werk volledig vrijgestelde mensen gewoon weer aan het werk moeten naast hun cor-werk. Het vaste or advies- en trainingsbureau is aan de kant geschoven. En de cor krijgt alleen nog trainingen van een halve dag, van een ander bureau. En de toekomstige samenwerking? Nooit meer wat van gehoord.

Als pensioenadviseur ben ik toen buiten de grenzen van mijn niet goed afgebakende opdracht gegaan. Door allerlei klussen te doen die met pensioenadvieswerk inhoudelijk weinig van doen hebben. Maar ja, de cor vraagt er om. En het gaat beter en sneller dan wanneer cor-leden het zelf moeten doen. Ook met de memo ben ik buiten de grenzen gegaan door daarin met verbeterpunten te komen voor het functioneren van de cor en voor het verstrekken van informatie van de kant van de werkgever tijdens het instemmingstraject.

Als pensioenadviseur de grenzen van de opdracht overschrijden komt vaker voor. Net als andere adviseurs maak ik een eigen inschatting van wat haalbaar is, van wat redelijk is, van een voorstel waarover de or of een minderheid in de or of een deel van de achterban niet bezig moet blijven, van de ‘pijngrenzen’ van de werkgever. Als pensioenadviseur ga je soms grensoverschrijdend te werk om de vaart in een instemmingstraject te houden. Om een or op sleep te nemen om tot een standpunt te laten komen. Om een werkgever niet terug te laten komen op een eerder gedaan voorstel. Om te voorkomen dat de werkgever voor een volgens hem dure pensioenregeling niet of nauwelijks te traceren compensatie gaat zoeken in andere arbeidsvoorwaarden. Grensoverschrijdend gedrag kan zich ook voordoen tijdens technische informeel overleg dat de pensioenadviseur van de or en de (pensioenadviseur van de) werkgever hebben. Het overleg kan dan verder gaan dan alleen ‘technisch’.

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.5.1 Hou er als or rekening mee dat een ingeschakelde pensioenadviseur mogelijk eigen opvattingen heeft over de belangen van werkgever en werknemer bij een wijziging van een pensioenregeling. En dat hij tijdens het instemmingstraject eigen opvattingen kan krijgen of wijzigen die mede afhankelijk zijn van de gang van zaken binnen de or en de opstelling van de or richting de werkgever.

5.5.2 Vraag een door de or ingeschakelde pensioenadviseur op belangrijke momenten om zijn persoonlijke mening. In ieder geval tijdens een vergadering waarin de or intern tot een standpunt moet komen over een door de werkgever voorgestelde wijziging van de pensioenregeling. De or kan met die persoonlijke mening zijn voordeel doen.

5.5.3 Grensoverschrijdend gedrag door de pensioenadviseur van de or kan voordelen met zich mee brengen, zoals het informeel op de hoogte zijn van de positie van de werkgever tijdens een onderhandelingsproces. Of dat de werkgever weet in welke richting een deal een goede kans maakt.

5.6 De pensioenadviseur als instrument

Persoonlijk heeft de or-voorzitter van bedrijf A veel geleerd van het onderhandelingsproces:

- we hebben te maken gehad met een formidabele onderhandelaar aan de andere kant van de tafel;
- doorgaan tot je alles begrijpt;
- met een goede adviseur kun je goed tegenspel bieden en dus invloed uitoefenen.

Het voor twee zusterbedrijven, A en B, komen tot één pensioenregeling is in dit geval op het eerste gezicht niet zo moeilijk. Beide hebben een eindloonregeling met 1,75% opbouw per jaar. Bij bedrijf B moet de deelnemersbijdrage omhoog van 5% naar 6% van de pensioengrondslag. Daar is op zich nog wel uit te komen. Maar wat te doen met de franchise van B die in het verleden met circa € 4.000 is verhoogd zonder dat daarvoor toestemming van de or is gevraagd. En wat te doen met het lijk uit de kast bij B. Vijf jaar eerder is de deelnemersbijdrage verhoogd met in ruil daarvoor de belofte dat ingegane pensioenen jaarlijks zouden worden verhoogd met tenminste 50% van de CBS-prijnsindex. Van deze belofte, teruggevonden in de notulen van een or-vergadering, is in het nieuwe pensioenreglement niets terug te vinden.

Uiteindelijk is een en ander tot tevredenheid van de or van B opgelost. Als pensioenadviseur van beide ondernemingsraden heb ik tijdens verschillende voorlichtingsbijeenkomsten de plussen en minnen van de harmonisatie uitgelegd. Maar vooral bij bedrijf A heb ik het gevoel door die “formidabele onderhandelaar” als instrument te worden ingezet. Niet om de plussen en minnen alleen maar uit te leggen maar om ze te verkopen. Het vergt dan bewust enig weerstandvermogen om kritische vragen van werknemers over de inhoud van de regeling toch open en volledig te beantwoorden. Om toch genuanceerd de positie van individuele werknemers te bespreken die het niet eens zijn met onderdelen van de harmonisatie terwijl de or heeft ingestemd.

Ondernemingsraden vragen vaak aan hun pensioenadviseur de wijzigingen van de pensioenregeling uit te leggen tijdens bijeenkomsten met hun achterban of tijdens algemene voorlichtingsbijeenkomsten met de werkgever erbij. En tegelijk achtergrondinformatie te geven, over de franchise bijvoorbeeld. Soms vragen ze alleen maar aanwezig te zijn voor beantwoording van eventuele pensioeninhoudelijk moeilijke vragen. Of om weerwoord te bieden aan de voorlichting die door de werkgever wordt verzorgd. Maar er kan een omslag gaan plaatsvinden naar een pensioenadviseur die ervaren wordt als instrument van de werkgever. Dit kan subtiel gaan. Een pensioenadviseur van de or die niets aanvult op voorlichting van de kant van de werkgever, is die het met die voorlichting eens? Durft hij er niet tegen in te gaan? Let hij gewoon niet op? Soms vraagt de werkgever de pensioenadviseur om het voorlichtende praatje te houden, en daarbij namens or en werkgever te spreken. De positie van de pensioenadviseur kan dan verschuiven. Hij kan minder geneigd zijn om kritische geluiden te laten horen, om de uitzonderingspositie van bepaalde (groepen) werknemers die van de wijziging meer nadeel ondervinden dan andere deelnemers, naar voren te halen. Er zijn werkgevers die de pensioenadviseur van de or er, al dan

niet met humor, op aanspreken dat hij flink verdiend heeft aan de deal en deze daarom ook moet verkopen.

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.6.1 Spreek met de pensioenadviseur van de or af welke rol hij speelt tijdens voorlichtingsbijeenkomsten. Is hij er alleen om moeilijke vragen te beantwoorden die de or(-vertegenwoordiger) niet kan beantwoorden? Moet hij iedereen mee zien te krijgen met een verslechtering van de pensioenregeling waar de or toch mee heeft ingestemd?

5.6.2 Maak de rol van de pensioenadviseur van de or duidelijk aan de werkgever en zijn pensioenadviseur. Laat geen misverstanden ontstaan over wie wat namens welke partij doet of zegt.

5.6.3 Grijp in als de pensioenadviseur van de or tijdens presentaties dreigt over te steken naar de andere kant door bijvoorbeeld wel heel enthousiast te vertellen over de redelijkheid van de inzet van de werkgever.

5.7 Afspraak is niet altijd afspraak

Het heeft drie jaar geduurd voordat het wijzigingstraject is afgerond. De wijziging van eindloon naar geïndexeerd middelloon, met gelijkblijvend opbouwpercentage van 1,75%, iets hogere franchise, hogere deelnemersbijdrage, daar moet uit te komen zijn. Bijvoorbeeld door middel van een compensatie via een tijdelijk lagere deelnemersbijdrage, of via een niet pensioengevende, tijdelijke toeslag op het salaris. Maar het is anders gelopen.

- De dochter moet de middelloon regeling van de moedermaatschappij krijgen. Dat wordt dan: onvoorwaardelijke indexatie tijdens de opbouwfase, tot 65 jaar, alleen voor werknemers. Voorwaardelijke indexatie nadat het pensioen is ingegaan, en voor slapers. De eindloonregeling kent geen indexatie. Maar er ontstaat begripsverwarring over indexatie. Dat helder ik als pensioenadviseur van de or van de dochter op met: voor-indexatie is indexatie voordat het pensioen ingaat. Na-indexatie is indexatie van pensioen nadat het is ingegaan.

- De deelnemersbijdrage gaat omhoog naar 7% van de pensioengrondslag. De or vindt de verhoging alleen acceptabel als deze wordt gecompenseerd, met name voor de collega's met een jaarsalaris tot € 30.000.

- De or stemt in principe in met de voorgestelde wijziging van eindloon naar middelloon. Als later het gedoe rond indexatie en deelnemersbijdrage niet wordt opgelost, stelt de or zijn in principe instemming op losse schroeven. Maar de werkgever gaat er van uit dat de or nog steeds akkoord is met de systeemwijziging.

- Als nieuw element komt de overgang naar een andere verzekeraar op tafel. De dochter moet zich op last van de moedermaatschappij aansluiten bij de verzekeraar van de moeder. Maar dat kan pas als de uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar van de dochter aan het einde van de termijn komt. De omzetting van eindloon naar middelloon vindt 2,5 jaar eerder plaats dan de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst. De opgebouwde pensioenen blijven bij de oude verzekeraar achter. Maar hoe gaan we dan de pensioenen indexeren die bij de oude verzekeraar onder middelloon zijn opgebouwd? En gaan we de reeds opgebouwde eindlooppensioenen ook indexeren? En wat is nu voor- en na-indexatie? De werkgever wil onder onvoorwaardelijke indexatie tot 65 jaar van reeds opgebouwde pensioenen uitkomen omdat het flink in de papieren kan lopen. De or stemt in met de overgang van de ou-

de verzekeraar naar de nieuwe, mits dat probleem van de indexatie wordt opgelost. De or is er zich van bewust dat de overgang onomkeerbaar is.

- De moedermaatschappij heeft helemaal aan het begin van het traject laten uitrekenen wat de totale omzetting inclusief indexatie gaat kosten. De or krijgt pas na enige tijd en lang aandringen via de werkgever enig inzicht in de uitkomsten van de rekenarij. De uitkomst is dat de werkgever iets goedkoper (1%) uit is waarbij de totale pensioenkosten worden uitgedrukt in een percentage van de som van de salarissen. Omdat de or de geheimzinnigheid van de werkgever niet vertrouwt, wordt als oplossing bedacht dat ik met de adviseur van de moedermaatschappij zijn rekenmodel met zijn aannames en veronderstellingen ga doornemen. Bestudering van het complexe model laat zien dat een van de aannames anders uitpakt dan de adviseur had verondersteld. Hij is er van netto tarieven uitgegaan maar hij heeft niet mee genomen dat beide verzekeraars andere kostenopslagen hanteren. Als deze kostenopslagen worden meegerekend, slaat de uitkomst van een besparing van 1% voor de werkgever om in een verhoging van 2%. En eerlijk is eerlijk, een nieuw feit voor de or. Maar de or moet op mijn oordeel varen, omdat het rekenmodel eigenlijk te complex is om zo even uit te leggen. De or houdt wat twijfels, ook omdat het op basis van allerlei aannames en veronderstellingen toch wel heel ver vooruit rekenen is. Verder zijn de oorspronkelijke berekeningen al weer een jaar of drie oud. De werkgever of de moedermaatschappij wil vanwege de kosten geen nieuwe berekeningen laten maken.

- Als de werkgever over hogere pensioenkosten begint, komt bij de or oud zeer naar boven. De werkgever volgt de cao van een verwante bedrijfstak. Indertijd is in die cao het salaris verhoogd met 2% om de werknemers in staat te stellen mee te betalen aan opbouw van prepensioen. Toen slechts een paar jaar later opbouw van prepensioen fiscaal onmogelijk werd gemaakt, is in de bedrijfstak-cao die 2% in het salaris gebleven. De werkgever heeft parallel aan de bedrijfstak indertijd 5% van het salaris per werknemer beschikbaar gesteld voor opbouw van pensioenkapitaal op basis van beschikbare premie. Maar daarbij heeft de werkgever die 2% zonder de werknemers iets te vragen niet in het salaris opgenomen omdat hij de volledige premie voor prepensioen voor zijn rekening nam. Toen opbouw van prepensioen fiscaal werd belemmerd, heeft de werkgever die 5% niet meer betaald. Maar hij had volgens de or die 2% toen alsnog in het salaris moeten opnemen.

De werkgever begint over hogere pensioenkosten. De or rakelt die 5% op: eigenlijk 2% van de werknemers plus 3% van de werkgever. Waar is die 5% gebleven? Kunnen de hogere kosten uit betaald worden. Welke hogere kosten?

- Het 'afpraak is afspraak' wordt aan beide kanten niet goed nageleefd mede omdat bronnen van soms flinke ruis aanwezig zijn. Zo duikt aan de kant van de werkgever soms, voor de or onverwacht, een manager van de moedermaatschappij op die eigenlijk over de pensioenen gaat. Hij wijst er meer dan eens op dat de directeur een bepaalde afspraak niet had mogen maken, een bepaalde toezegging niet had mogen doen, of eigenlijk niet veel van pensioenen weet. Met wie kan de or dan zaken doen?

- Or en werkgever hebben het wijzigingstraject uiteindelijk afgerond gekregen. Of de afspraken over jaarlijkse bespreking van de gang van zaken rond de eigen pensioenregeling, en over het monitoren van onder meer indexatie en pensioenkosten worden nagekomen?

Als de verhoudingen tussen or en werkgever goed en open zijn, en als de voorgestelde wijziging van de pensioenregeling voor or en werkgever tenminste op hoofdlijnen goed zijn te overzien, dan hoeven tussentijdse afspraken niet spijkerhard te zijn.

Het vertrouwen is er, ook als aan een van beide kanten een fout wordt gemaakt of 'oud zeer' wordt opgebracht. Berekeningen en pensioenkosten komen gewoon op tafel. Het wordt anders als het bij een van de genoemd elementen niet goed zit. De sfeer is niet goed, bijvoorbeeld omdat ook ander kwesties binnen het bedrijf spelen. Of: or en/of werkgever kunnen de pensioen kwestie niet overzien. Of: er zit aan een of aan beide kanten flink wat ruis op de lijn. Dan wordt het lastig om tussentijds in principe afspraken te maken. En in principe afspraken kunnen in complexe instemmings-trajecten eigenlijk niet gemist worden. Want hoe komen partijen anders uit de detail-kwesties die nog open staan?

Aandachtspunten en adviezen voor de or-pensioenpraktijk

5.7.1 Knip complexe wijzigingstrajecten zo nodig in enkele stukken. Inhoudelijk in, bijvoorbeeld: wijziging pensioensysteem; andere pensioeninhoudelijke elementen; keuze uitvoerder / verlenging uitvoeringsovereenkomst; pensioenkosten / verdeling totale pensioenpremie tussen werkgever en werknemer. En procesmatig in, bijvoorbeeld: formuleren van uitgangspunten van or en van werkgever, en het onderling bespreken en vastleggen ervan; het komen tot voorlopige conclusies op deelonderwerpen.

5.7.2 Inventariseer extra aandachtspunten van de or. Zoals bijvoorbeeld (het nakomen van) vóór het instemmingstraject gemaakte afspraken of gedane toezeggingen, zowel van de kant van de or als van de werkgever.

5.7.3 Kom op gemaakte afspraken alleen terug als daartoe bij het maken van de afspraken beleidsruimte is gereserveerd of als de omstandigheden sterk veranderd zijn.

5.7.4 Doe alleen aan 'in principe instemmingen' als daarbij voor beide partijen acceptabele voorwaarden zijn vastgelegd. Inhoudelijke voorwaarden, zoals een duidelijke regeling voor indexatie. Procesmatige voorwaarden, zoals voor de or: goedkeuring door een meerderheid van de achterban of: geen fundamentele bezwaren van een minderheid van de collega's. Geef pas instemming als er een totaalpakket ligt waarover de or weloverwogen tot een beoordeling kan komen.