

Is er op de pensioengerechtigde leeftijd wel voldoende geld?

Paniek in pensioenland

Moeten werknemers langer doorwerken? Moeten ze wellicht meer premie gaan betalen? Wat is de waarde van het opgebouwde pensioen? Door de (krediet)crisis zijn financiële thema's onderwerp van gesprek tijdens overlegvergaderingen. Daarom is het van belang dat or's op de hoogte zijn van de wijzigingen in het pensioenrecht en goed kunnen adviseren over zaken die betrekking hebben op de pensioenregeling.

Door Marian Beeren en Henry van Eck

- **Ons pensioengebouw**
- **Verschillende systemen**
- **Rol van de or**

Het Nederlandse pensioengebouw kent drie pijlers: sociale zekerheidsregelingen, aanvullende pensioenregelingen en individuele aanvullende

verzekeringen. Sociale zekerheidsregelingen zoals de algemene ouderdomswet (AOW), algemene nabestaandenwet (ANW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermo-

gen (WIA), vormen de basispensioenvoorziening voor iedereen in Nederland. WIA, ANW en AOW hebben een wettelijk en collectief karakter.

De tweede pensioenpijler bevat de aanvullende pensioenregelingen uit ondernemingen, bedrijfstakken of beroepsgroepen. Werkgevers hebben deze toekomstvoorzieningen toegezegd aan werknemers.

Ze vloeien dus voort uit de arbeidsverhouding en komen tot stand bij individuele arbeidsovereenkomst of worden collectief geregeld via onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze kunnen plaatsvinden op zowel ondernemings- als bedrijfstakniveau. In het laatste geval gebeurt dat dan meestal op basis van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds.

De derde pijler ten slotte omvat verzekeringen die individueel worden afgesloten en die op een of andere manier een inkomen vormen voor de verzekerde wanneer hij of zij stopt met werken, of voor de nabestaanden na het overlijden van de verzekerde.

Systemen

Er zijn verschillende pensioensystemen. Globaal worden ze ingedeeld in systemen waarbij de hoogte van de pensioenafspraken het uitgangspunt vormen (defined benefits) of systemen waarbij de premies het uitgangspunt zijn (defined contributions). Tot 2004 werd de eindloonregeling het meest gehanteerd in Nederland. Daarbij geeft elk dienstjaar recht op een vast percentage van het salaris dat men verdient op het moment van pensionering. Omdat een eindloonregeling relatief duur is, wordt deze nog maar nauwelijks toegepast. Een jaar geleden bouwde nog maar 1 procent van de deelnemers van pensioenfondsen pensioen op via een eindloonregeling. Steeds vaker is de middelloonregeling van toepassing. In 2008 bouwde 87 procent van de actieve deelnemers in een pensioenfonds een pensioen op, op basis van een middelloonregeling. Daarbij bestaat er een duidelijke relatie tussen het salaris en het pensioen dat wordt opgebouwd. Elk jaar dat hij of zij bij de werkgever in dienst is, bouwt de deelnemer dan een bepaald percentage van de pen-



sioengrondslag aan pensioen op. Meestal is het opbouwpercentage 2 procent. De maximale opbouwperiode is 40 jaar. Een nadeel van de middelloonregeling is dat salarisaanpassingen niet altijd automatisch worden meegenomen, zoals bij eindloonregelingen. Bij beschikbare premiereregelingen zegt een werkgever per werknemer jaarlijks een pensioenpremie toe, die bestaat uit een percentage van de pensioengrondslag. Het voordeel van deze regeling is dat de kosten beheersbaar zijn. Anderzijds is de hoogte van het uiteindelijke pensioen niet bekend, en afhankelijk van de ingebrachte premies, kosten en rendementen. Omdat vooral het rendement van het ingelegde geld bepaalt hoe hoog het pensioen is, is de onzekerheid over het uiteindelijke pensioen groot.

Pensioen en or

Volgens art. 27, lid 1a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft een ondernemer instemming nodig van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, winstdelingsregeling of spaarregeling. Dit instemmingsrecht geldt als de pensioenregeling bij een verzekeraar is ondergebracht. De or heeft adviesrecht over de uitvoeringsovereenkomst (het verzekeringscontract) tussen de werkgever en de verzekeraar. De invloed van de or is mede afhankelijk van de wijze waarop de pensioenregeling wordt uitgevoerd en bij welke uitvoerder de regeling is ondergebracht. Is de werkgever aangesloten bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dan is de invloed van de or beperkt. De vakbonden voeren

Uitvoering en uitvoerder van het pensioen bepalen de invloed van de or

dan namelijk het arbeidsvoorwaardenoverleg op bedrijfstakniveau. De or moet opletten of bij een wijziging van de omstandigheden, zoals een fusie of overname of wijziging in de bedrijfsactiviteiten, de verplichtstelling nog van toepassing is. Daarnaast kan de or erop aandringen dat er naast de verplichte regeling nog een aanvullende regeling wordt aangeboden, bijvoorbeeld voor salarissen boven het maximum van het bedrijfstakpensioenfonds. Als de pensioenregeling bij cao is geregeld, heeft de or geen instemmingsrecht. De pensioenregeling is dan onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg dat de werkgever voert met de vakbonden. Voor onderdelen van de pensioenregeling die niet bij cao zijn geregeld en wel een besluit van de werkgever vragen, heeft de or wel instemmingsrecht. Bijvoorbeeld als de cao minimumeisen stelt. Is de pensioenregeling ondergebracht bij een eigen ondernemingspensioenfonds, dan kan de or invloed uitoefenen via de werknemersvertegenwoordigers, als dit expliciet met de or is afgesproken.

Pensioen en crisis

De kredietcrisis heeft de pensioenen opnieuw onder de aandacht gebracht. De verwachting is namelijk dat er nogal wat gaat veranderen als gevolg van de verslechterde economische tijden. Wat kan ons te wachten staan?

1. Langer doorwerken. Niet op 65-jarige leeftijd stoppen met werken, maar op je 67ste.
2. Stijging van de kosten, om te garanderen dat iemand ook daadwerkelijk het pensioen krijgt waar hij op rekent.
3. Tegenvallende pensioenen. Omdat rendementen over het ingelegde pensioen bepalen wat er uiteindelijk beschikbaar is, kan met name bij beschikbare premiereregelingen het uiteindelijke pensioen tegenvallen. Mede daarom zullen steeds meer mensen garanties willen hebben.
4. Lagere pensioenen. Door negatieve rendementen en een lage rente is de dekkinggraad bij veel pensioenfondsen onder de 100 procent gekomen. De wet eist een dekkinggraad van minimaal 105 procent. Blijft de dekkinggraad de komende vijf jaar te laag, dan zullen pensioenen verlaagd worden.
5. Geen indexatie. Omdat de rendementen laag zijn en werkgevers almaar stijgende kosten willen voorkomen, zullen ze niet meer willen indexeren.

Openheid

Pensioenfondsen moeten openheid geven over het beleid dat zij hebben gevoerd, zo zeggen de principes van Goed Pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance) die zijn vastgelegd in de Pensioenwet. Voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar geldt een mildere vorm. Daar is het vooral de werkgever die verantwoording moet afleggen. Het is zaak dat minstens een keer per jaar het onderwerp pensioen op de agenda van de overlegvergadering staat. De werkgever geeft de or dan inzicht in het toeslagenbeleid en de uitvoering daarvan. Ook moet hij de or melden welke ontwikkelingen zich hebben voorgedaan in relevante wet- en regelgeving.

Marian Beeren is senior trainer en adviseur Medezeggenschap bij Stavoor. **Henry van Eck** is senior consultant Montae Pensioen

Meer informatie

- Over or en pensioenen: www.orpensioen.nl
- Algemene pensioeninformatie: www.pensioenkiijker.nl

Specialisten in medezeggenschap

Deskundige adviseurs, trainers en coaches voor arbo, financiën, fusie en reorganisatie, organisatie van het OR-werk, overleg en onderhandelen. Kijk voor meer informatie op www.wvm.info.



Postbus 896 Zutphenseweg 29 T (0570) 63 63 11 E contact@wvm.info
7400 AW Deventer 7418 AH Deventer F (0570) 63 64 11 I www.wvm.info

wvm werkplaats voor medezeggenschap
een goed besluit

