

# OR op de bres voor duidelijkheid over pensioen

**“We willen gewoon dat de rust in het bedrijf terugkeert en dat de medewerkers weten waar ze met hun pensioen aan toe zijn. Ook al is de uitkomst teleurstellend: we moeten weten waar we staan. Van daar kunnen we dan weer verder bouwen.”**

Niko Geerlings en Guus Assmann, respectievelijk voorzitter en pensioenskundige van de OR van Toyota Material Handling Nederland, zijn geïrriteerd over de onzekerheid rond de pensioensituatie van een deel van de medewerkers van dit bedrijf, dat marktleider is op het gebied van vorkheftrucks en magazijntrucks. Het bedrijf heeft in totaal 350 medewerkers met vestigingen in Ede en Waddinxveen. De oorsprong van het pensioenprobleem gaat terug tot 2002, lang voordat Toyota Industrial Equipment Nederland en BT Nederland in 2007

samengingen, nadat het Zweedse bedrijf BT eerder door Toyota was overgenomen. “Toyota Industrial Equipment Nederland heeft een middelloonregeling bij Nationale-Nederlanden en die loopt op zich goed”, legt Geerlings uit. “Met een vrij hoge franchise en een jaarlijks opbouwpercentage van 1,75% is het geen toppensioen, maar we weten wel waar we aan toe zijn. De medewerkers die daaraan deelnemen, krijgen elk jaar een keurige brochure waarin staat hoeveel pensioen ze kunnen verwachten.” Voor de ex-BT medewerkers ligt dat helaas anders. Zij hadden eerst een zogenaamd bouwstenenpensioen, dat in 2002 moest worden beëindigd vanwege een wetswijziging op het gebied van discriminatie. Het heeft toen twee jaar geduurd voor er een nieuwe regeling kwam. De communicatie was gebrekkig en er werd een paar keer gewisseld van

intermediair. Uiteindelijk kwam er een beschikbare premieregeling. “Er zaten hoge kostenopslagen in, maar de meeste onvrede ontstond doordat medewerkers verstoken bleven van informatie”, zegt Assmann. “Als je drie jaar lang premie betaalt maar in die tijd geen enkel overzicht krijgt, dan word je behoorlijk gefrustreerd. Er was wel een website, maar de bedragen die je daarop zag varieerden enorm met verschillen van soms duizenden euro’s. Op een gegeven moment hebben wij als ►

**Guus Assmann (links) en Niko Geerlings willen mogelijkheden onderzoeken voor een internationaal bedrijfs-pensioenfonds voor Toyota**





## De ondernemingsraad van Toyota Material Handling

OR gezegd: dit kan echt niet meer. Gelukkig was de directie het daarmee eens en werd er besloten de regeling over te hevelen naar een andere uitvoerder.”

### **OR schakelt Montae in voor controle**

AEGON verzorgt nu de uitvoering van de regeling. Vanwege de grote onduidelijkheden rond de pensioenopbouw van de ex-BT werknemers besloot de werkgever het bureau Floreijn een objectief onderzoek te laten verrichten naar hoe het pensioen ervoor staat en of er in het verleden fouten zijn gemaakt. Geerlings: “Dat is prima zelden wij, maar dan willen wij als OR dat een onafhankelijke partij dat controleert. Daarvoor hebben wij Montae in de arm genomen. Een voordeel daarvan is dat Montae een volkomen onafhankelijke partij is, zodat we weten dat die niet via de achterdeur door een verzekeraar wordt betaald. Floreijn en Montae zijn vervolgens aan de slag gegaan en hebben ook samen contact. Er

worden vorderingen gemaakt, maar er zitten nog steeds verschillen in de uitkomsten van de berekeningen. Een probleem is dat de gegevens die van de oude uitvoerder vandaan kwamen steeds werden gecorrigeerd. Als je niet met de goede cijfers kunt gaan rekenen, mag je ook niet verwachten dat het eindresultaat goed is. Het is vervelend dat het zo lang duurt voordat er duidelijkheid is. De mensen snappen dat ook niet. Die denken: zo moeilijk kan het toch niet zijn. Als ik morgen met pensioen ga, dan krijg ik toch ook een pensioen uitgekeerd.”

### **Werkgever en OR delen zorg**

De werkgever en de OR delen de zorg over de onduidelijkheid. Daarom heeft het bedrijf onlangs de communicatie in eigen hand genomen en de medewerkers een brief gestuurd met berekeningen van Floreijn erin. Vervolgens zijn alle medewerkers thuis door een adviseur van ING bezocht. “ING deed dat gratis omdat het bedrijf wil werken aan herstel van vertrouwen in de financiële sector”, legt Assmann

uit. “Natuurlijk hoopt men dat daar uiteindelijk aanvullende business uitkomt. Er was overigens duidelijk afgesproken dat het eerste gesprek puur bedoeld was om uitleg te geven en dat er geen producten mochten worden aangeboden. In een aantal gevallen is dat toch gebeurd en dat is jammer. Maar over het algemeen heeft deze actie positief uitgewerkt omdat mensen informatie kregen over hun pensioen en ook te horen kregen wat ze op basis van hun persoonlijke situatie nog zouden kunnen doen om eventueel hun pensioen aan te vullen.”

### **Eerlijke vergelijking**

In de brief met berekeningen door Floreijn stonden twee scenario's. Eén met een verwacht rendement van 6% en één met 3%. “Ik twijfel er zelfs aan of die 3% reëel is”, zegt Assmann. Het wachten is nu op de definitieve cijfers van de nieuwe uitvoerder AEGON, zodat de medewerkers eindelijk weten hoeveel geld er in hun beschikbare premiepot zit. Assmann is er niet

optimistisch over. “Ik heb op basis van eerder beschikbare informatie gezien dat iemand uit de productie met 20 dienstjaren uitkomt op een pensioen dat, inclusief een enkelvoudige AOW, uitkomt op 43% van het salaris over 2007. Dat is een slecht resultaat.” “Een probleem in dat verband is dat men overal in Nederland nog steeds praat over een pensioen van 70% van het laatstgenoten salaris”, vult Geerlings aan. “Je ziet dat ook in berichten in kranten. Mensen voelen zich bekocht als ze maar 50 of 60% krijgen. Maar die 70% is niet meer de realiteit.”

Wat Geerlings en Assmann graag zouden zien – en daar wordt nu door Montae ook naar gekeken – is hoe de pensioenuitkomst er zou hebben uitgezien als de medewerkers deelnemers van een pensioenfonds waren geweest. “Dan heb je een eerlijke vergelijking. Dan kan men niet meer zeggen: dit pensioen is net zo goed of slecht als het gemiddelde in Nederland, zodat niemand iets te verwijten valt. Wie zich spiegelt, spiegelt zich vaak zacht.”

### Geluk bij ongeluk

Een geluk bij een ongeluk was dat Toyota heeft weten te bedingen dat de beleggingen bij de overdracht van de oude naar de nieuwe uitvoerder zouden worden gewaardeerd op de koersen per 1 januari 2008. Pas onlangs is het geld overgeheveld, maar door die afspraak zijn de pensioenbeleggingen niet geraakt door de enorme koersdaling in het afgelopen jaar. Ook is bedongen dat de overgang zonder doorberekening van extra kosten zou plaatsvinden. Voor de ex-BT medewerkers is het spannend wat voor pensioenresultaat er voor hen uit de bus komt.

“Vroeger had BT Nederland een eindloonregeling”, legt Assmann uit. “Die is op een gegeven moment op de schop gegaan omdat men heel veel moeite had met de backservice. Die moest op de begroting worden gezet en de Zweedse eigenaars snaptten dat niet. Toen het minder ging met het bedrijf besloot men de regeling te wijzigen. Het bedrijf heeft zich toen door een tussenpersoon laten overtuigen dat een beschikbaar premiesysteem tot een minstens zo goed, zo niet beter pensioenresultaat kon leiden. Op dat moment heeft niemand zich gerealiseerd dat je bij een beschikbaar premiesysteem het risico volledig bij de werknemers neerlegt.”

### Toekomstmogelijkheden

Zo lang er geen volledige duidelijkheid is over het pensioen van de ex-BT-ers kan er van een harmonisatie van de pensioenregeling voor alle medewerkers van Toyota Material Handling geen sprake zijn. “Er speelt nog steeds de vraag of de werkzaamheden die wij doen

onder de CAO Grootmetaal vallen. Als het antwoord op die vraag ja is, komt verplichte deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds in beeld”, zegt Assmann. “Een andere mogelijkheid is een eigen ondernemingspensioenfonds voor Toyota en dan liefst in internationaal verband. Ik ben voorzitter van de Europese ondernemingsraad van Toyota en heb deze kwestie in Brussel al een paar keer aangekaart. Pensioen is in de hele wereld een probleem. Het zou nuttig zijn als het bedrijf op wereldschaal daar eens naar ging kijken. Toyota heeft daar de mogelijkheden voor.”

Geerlings vult aan: “Toyota is een bedrijf dat een goede werkgever wil zijn. Ik hoop dat Toyota haar verantwoordelijkheid zal nemen en zal zeggen: wij vinden dat iemand die bij ons bedrijf werkt goed verzorgd moet zijn vanaf het moment dat hij hier komt tot en met het pensioen. Daarom zorgen wij voor een goede pensioenregeling. Dat is goed werkgeverschap” ■

“Een pensioen-ambitie van 70% is niet meer de realiteit”

