

Pensioen: van uitkerings- naar premieovereenkomst

Meer risico naar werknemers

Het in 2020 gesloten pensioenakkoord bevat een flink pakket aan maatregelen om het pensioenstelsel betaalbaarder, transparanter en persoonlijker te maken. Ook voor de or brengen deze veranderingen werk met zich mee.

Deze grootste wijziging in het pensioenstelsel ooit heeft gevolgen voor iedereen; voor werkgevers, werknemers en zelfstandigen, uitvoeringsorganisaties en toezichthouders. En ook dus voor de or. Want wijzigingen in de pensioenregeling zijn op grond van de WOR instemmingsplichtig. Dit artikel gaat in op de verplichte overgang van een middelloonregeling naar een premieregeling, en op de rol en bevoegdheden van de ondernemingsraad daarbij.

Middelloonregeling verdwijnt ...

De pensioentoezegging wordt voor veel werknemers behoorlijk anders. Op dit moment heeft circa 84% van de werknemers in Nederland nog een uitkeringsovereenkomst, meestal in de vorm van een middelloonregeling*. Kenmerkend daarvoor is dat de uitkering in beginsel "zeker" is. De keerzijde is dat de te betalen premie niet vaststaat. De premie kan stijgen indien de dekkinggraad van het pensioenfonds te laag wordt, bijvoorbeeld door een lage rentestand of andere tegenvallende beleggingsopbrengsten.

... premie wordt uitgangspunt

In het nieuwe stelsel is niet langer het pensioenresultaat, maar de pensioenpremie het uitgangspunt. Alle pensioenregelingen worden "premieregelingen". De middelloonregeling moet uiterlijk op 1 januari 2026 verdwenen zijn, alleen premieregelingen blijven over. In deze regelingen

belegt het pensioenfonds of de verzekeraar de ingelegde premies, om een zo hoog mogelijk pensioenvermogen te vormen. Dit vermogen wordt op pensioendatum omgezet in een pensioenuitkering voor de deelnemer.

Risico verlegd

Dit betekent een verschuiving van het risico. Konden werknemers er eerder min of meer van uitgaan dat het pensioenfonds of de verzekeraar zou zorgen voor een pensioenuitkering van circa 70% van het gemiddelde loon, het nieuwe stelsel biedt geen zekerheid meer over de hoogte van de pensioenuitkering. Door het ontbreken van een harde toezegging en het meebewegen met de financiële markten, gaan pensioenen sneller omhoog maar ook sneller omlaag.

Van middelloon- naar beschikbare premieregeling

Door de afgesproken verandering van uitkerings- naar premieovereenkomst, komt ook een individuele beschikbare premieregeling voor veel werknemers sneller in zicht. In een beschikbare premieregeling hangt (kort gezegd) het pensioenresultaat sterk af van de volgende elementen: het beleggingsresultaat dat verzekeraar of pensioenfonds denkt te behalen, de premie-inleg, de levensverwachting en de leeftijd en het salaris van de werknemer. Als er een flink rendement wordt verwacht, is er minder premie-

inleg nodig om tot een goede pensioenuitkering te komen. Wenst de werkgever voorspelbare en meestal lagere pensioenkosten, dan is een beschikbare premieregeling met een premietoezegging voor de werkgever een logische keuze.

WOR: instemmingsrecht

Artikel 27 lid 1 WOR geeft de or een instemmingsrecht op elk voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst. Het informatierecht van artikel 31f versterkt de positie van de ondernemingsraad daarbij. Dit moet namelijk voorkomen dat arbeidsvoorwaardelijke aspecten aan het zicht van de or worden onttrokken, bijvoorbeeld door ze onder te brengen in de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Ook wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement vallen onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad, althans zodra de or beoordeelt dat wijzigingen hierin gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het instemmingsrecht van de or geldt dus niet alleen voor de wijziging van de pensioenregeling en de keuze van de uitvoerder, maar geldt ook de vaststelling van de uitvoeringsovereenkomst, het uitvoeringsreglement en de pensioenovereenkomst.

Positie ondernemingsraad

De positie van de ondernemingsraad is sterk. Dit geeft de or een uitgangspunt om zich over de inhoudelijk belangrijke aandachtspunten te buigen. Wat is een reële rekenrente om een goed pensioenresultaat te mogen verwachten? Wat zijn de gevolgen voor de werknemersbijdrage, als de pensioenregeling wijzigt? Hoe worden werknemers op de hoogte gesteld van de wijzigingen? En, welke verzekeraar of welk pensioenfonds kan de regeling het beste uitvoeren, nu bijvoorbeeld elke verzekeraar weer zijn eigen premiestaffels hanteert? Een goede overgang van een middelloon- naar een beschikbare premieregeling vraagt tijd, van de werkgever maar zeker ook van de or.

“Vlakke staffels”

Op dit moment heeft circa 13% van de werknemers in Nederland een beschikbare premieregeling met een stijgende staffel; hoe ouder de werknemer is des te hoger de maandelijkse premie-inleg* wordt. Dit kan oplopen tot wel 30% van het brutoloon. In het pensioenakkoord is afgesproken dat deze premiestaffels op termijn verdwijnen en dat er “vlakke staffels” voor terugkeren. In de praktijk betekent dit, dat voor alle deelnemers in dezelfde beschikbare premieregeling hetzelfde premiepercentage geldt van (bijvoorbeeld) 14%, onafhankelijk van de leeftijd van de deelnemer.

Overgangsrecht beschikbare premieregeling

Voor in 2021 al bestaande beschikbare premieregelingen geldt een overgangsregeling. Deze overgangsregeling bepaalt dat uiterlijk op 31 december 2025 wordt overgaan naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie (een vlakke premie). De deelnemers die op het moment van overgang deelnemen aan de genoemde regelingen, kunnen gebruik blijven maken van de met de leeftijd oplopende premiestaffel. Voor alle deelnemers die pas ná de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel (uiterlijk 2026) gaan deelnemen, geldt de vlakke premiestaffel. Wil je voorkomen dat er verschillende premies en werknemersbijdragen worden gehanteerd in jullie organisatie, onderzoek dan of het verstandig is om nog vóór 2022 over te gaan naar een beschikbare premieregeling. Let op: Wil de werkgever over naar de vlakke staffel dan heeft de ondernemingsraad ook instemmingsrecht. Iedere wijziging van de regeling, waaronder de wijziging van de premiestaffel, is instemmingsplichtig!

Transitieplan

De werkgever stelt het transitieplan op. Dit vormt de basis van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan moet de ondernemingsraad een compleet beeld geven van de overstap. Bijvoorbeeld over de contractvorm die de werkgever van plan is voor te leggen, de gevolgen ervan voor de werknemers, de omgang met bestaande pensioenaanspraken, en het tijdsplan. In het pensioenakkoord is afgesproken dat het transitieplan deel uitmaakt van het instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad. In 2024 moeten de ondernemingsraad en de werkgever het eens zijn over de wijziging van de pensioenregeling en de verantwoording in het transitieplan. Het is efficiënt om het plan samen met werkgever op te stellen; dit voorkomt ook discussies achteraf.

Conclusie

Het pensioenakkoord brengt flinke veranderingen met zich mee. Het risico verschuift hierdoor meer naar de werknemer. Middelloonregelingen en andere uitkeringsregelingen moeten worden gewijzigd in premieregelingen. De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht bij wijziging van de pensioenregeling, en bij verandering van de uitvoerder. Een deel van de veranderingen speelt mogelijk al vanaf 2022. Het is dus belangrijk dat de ondernemingsraad zich tijdig verdiept in de veranderingen en zijn rol hierin.

Inge Bakker

adviseur collectieve pensioenen bij Montae & Partners

Lars van Westerlaak

advocaat medezeggenschapsrecht bij Sprengers Advocaten