

Or Manpower vroeg advies van pensioenadviseur

Aan zet met pensioenregeling

De or van de ManpowerGroep nam het initiatief om met de werkgever in gesprek te gaan over de pensioenregeling. In de nieuwe regeling kunnen werknemers doorbeleggen voor betere rendementen.

Het kostte de or van uitzendorganisatie en hr-dienstverlener ManpowerGroup in Diemen al met al een jaar aan voorbereiding, onderzoek, overleg met de eigen adviseur en onderhandeling met de werkgever, voordat instemming werd gegeven aan een nieuw pensioenregeling. 'Maar toen lag er ook een puik resultaat dat we zonder de steun van onze pensioenadviseur Montae zeer waarschijnlijk niet hadden binnengehaald. Daarvoor is pensioenmaterie voor een or ook vaak te complex.' Dit zegt Theo Stor, or-voorzitter bij Right Management (onderdeel van de ManpowerGroup) en tevens pensioendeskundige namens de voltallige medezeggenschap bij de organisatie.

Met de nieuwe regeling is er meer ruimte voor doorbeleggen gekomen. Dit betekent dat het rendement van de pensioenopbouw verbetert, ook in de jaren die voorafgaan aan de dag dat de werknemer met pensioen gaat. De ManpowerGroup was in 2013 al overgestapt van een klassieke middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling bij pensioenuitvoerder Be Frank.

Een beschikbare premieregeling is een pensioenregeling waarbij de werkgever vooraf een premiebedrag toezegt. Hij stort deze premie jaarlijks op een beleggingsrekening bij een pensioenuitvoerder. De uiteindelijke pensioenuitkering hangt af van het beleggingsrendement dat de pensioenuitvoerder met de premie behaalt en het aantal jaren dat de werkgever premie betaalt.

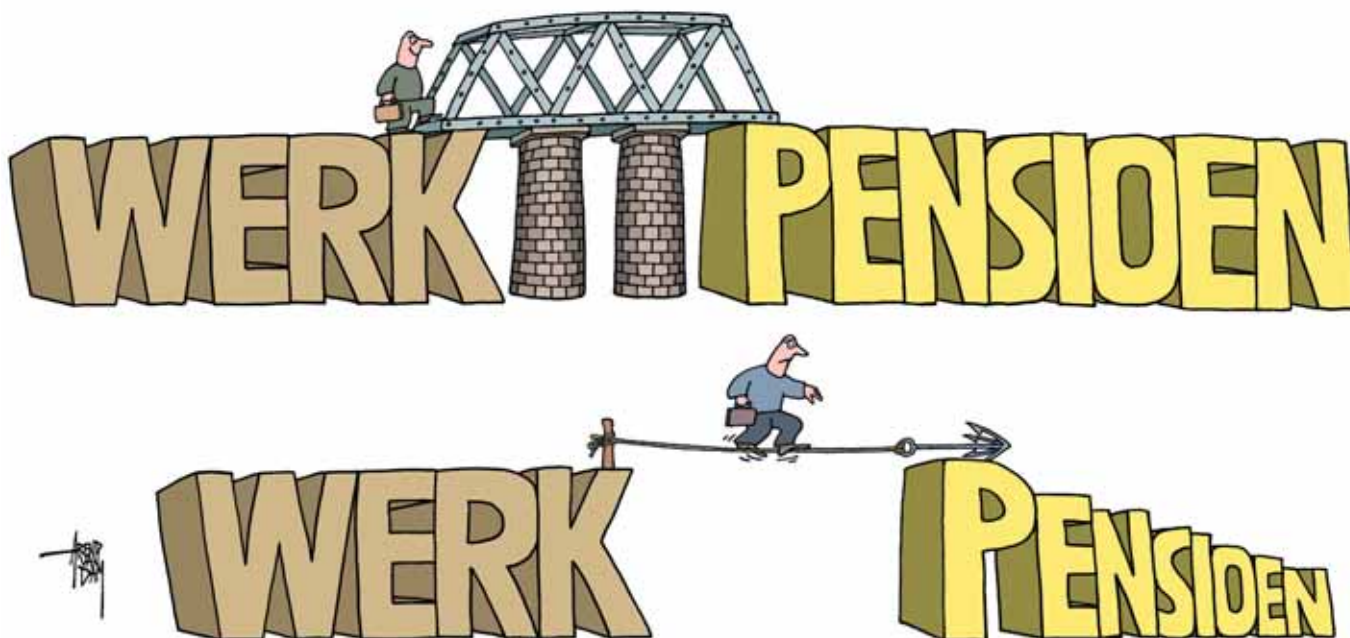
Lage rentestand

Toen de regeling moest worden aangepast aan de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar, greep de or van de ManpowerGroup dit moment aan om gebruik te maken van zijn instemmingsrecht en het hele pensioenpakket onder de loep te nemen. Want wat is het geval? De hoogte van de pensioenuitkering was, in de bestaande regeling bij de ManpowerGroup, sterk afhankelijk van de rentestand op één moment. Dit leidde ertoe dat de beleggingsrisico's al ruim voor de pensioendatum, al vanaf dat de werknemer 45 of 50 jaar is, geleidelijk werden afgebouwd. Dit om risico's ten aanzien te beperken van beleggings-

schokken vlak voor het moment van omzetting naar een pensioenuitkering; een uitkering die vervolgens ook op hetzelfde niveau zou blijven.

Stor: 'Vooral de laatste jaren zorgt de omzetting op één moment voor zeer lage uitkeringen door de lage rentestand. Zeker voor de oudere werknemers zou dan zo'n pensioenleeftijdverhoging, langer doorwerken dus, extra negatief uitpakken: doordat ze een eenmalige lijfrente moeten kopen. En door de lage rentestand van de laatste jaren zou dat absoluut geen marktconform pensioen opleveren. Terwijl dat destijds bij de overgang naar de beschikbare premieregeling wel beloofd was. Zonder mogelijkheid tot doorbeleggen blijf je op een laag rendement van 1 of 2 procent zitten. Die lage rente moet je dus ook meenemen in het vooruitzicht dat iemand vanaf zijn pensioendatum nog 14 tot 16 jaar heeft te leven.'

'Er dreigde een desastreus pensioengat als we de beschikbare premieregeling niet zouden aanpassen. Ging het in eerste aanleg om een kleine groep ouderen werknemers die nadelen zou ondervinden van een ongewijzigde regeling, op termijn zou het iedereen treffen. Dus ook de 27-jarige, die zich nu nog niet bekommert om zijn pensioen. Jongeren vinden dit onderwerp zelden of nooit interessant, maar voor oudere medewerkers geldt het omgekeerde.



Pensioen is dan een onderwerp waarmee de or zich positief kan profileren.'

Acceptabel risico

De or besloot twee mogelijkheden te bekijken: aansluiting bij een algemeen pensioenfonds of doorbeleggen met de beschikbare premiereregeling. Doorbeleggen is sinds 2016 mogelijk dankzij de Wet verbeterde premiereregeling. Die wet is bedoeld om het pensioenresultaat voor premie- en kapitaalovereenkomsten te verbeteren tegen een acceptabel risico.

'Voordat de or de pensioenadviseur van Montae inschakelde,' vertelt Stor, 'heeft de or in een informele werkgroep met de afdeling Hrm het pensioenvraagstuk grondig verkend. Ook is onder de achterban draagvlak gezocht voor een nieuwe regeling. In het daaropvolgende formele overleg met de werkgever heeft de or pensioenadviseur Vandena van der Meer meegenomen. Zij heeft ons adviezen meegegeven die ons hebben geholpen bij het evalueren van voorstellen, maar ook door zelf met voorstellen te komen.'

'De or kon de werkgever er uiteindelijk van overtuigen dat het model van doorbeleggen voor iedereen het meest interessant was. De werkgever was co-

operatief in dit traject. Ook hij wilde een pensioengat vermijden voor werknemers. Door samen op te trekken konden we de verzekeraar onder druk zetten het pensioencontract aan te passen. Met als resultaat dat voor alle werknemers van de ManpowerGroup vanaf 1 januari 2018 de optie doorbeleggen met aanpassing van de life-cycles in aandelen of obligaties mogelijk is geworden. Voor de werkgever zijn aan de nieuwe regeling ook geen extra kosten verbonden.'

Beter rendement

Uiterlijk vlak voor pensioendatum moet de pensioenuitvoerder de werknemer informeren over de keuzemogelijkheden en de bijbehorende risico's. Hoewel de verwachting is dat doorbeleggen na pensioendatum een hogere uitkering oplevert, kan de uitkering bij economische tegenvallers ook lager uitvallen. Stor: 'Maar historisch gezien maak je een beter rendement dan wanneer je afhankelijk bent van de pure spaarrente. De werknemer moet ook de gevolgen van zijn keuzes begrijpen: kies ik voor een vaste of een variabele uitkering? De werkgever en de or hebben een actieve rol te spelen bij de communicatie naar de achterban van de nieuwe regeling.'

Pensioenmaterie is zo ingewikkeld dat elke or een eigen pensioenadviseur verdient, stelt Stor. 'En begin er ook op tijd aan. Het kost je een jaar om alles op een rij te krijgen en instemming te geven.'

'Klopt', beaamt Montae-adviseur Vandena van der Meer. 'Als een pensioencontract op 31 december afloopt en een nieuwe regeling nodig is, moet een or niet wachten tot oktober om in actie te komen na een verzoek van de werkgever om instemming. Vaak zijn dan al in de maanden ervoor stappen gezet waar de or niet of moeilijk op terug kan komen. Je moet voldoende tijd nemen om offertes van pensioenuitvoerders te vergelijken vanuit het uitgangspunt: de beste regeling van de werknemer, tegen de laagste kosten en met een goede, solide beleggingscyclus.'

Nieuwe trends in pensioenland? 'Veel or's onderzoeken de uitruil tussen pensioenen en arbeidsvoorwaarden, zoals een cafetariamodel of flexbudget, waarbij de werknemer geld krijgt om zijn hypotheek af te lossen of een wis-seling van loopbaan te financieren. Vaak ook als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.' **7**