

Van uitkeringsovereenkomst
naar premieovereenkomst

Inhoudsopgave

1. Waarom zou ik de pensioenregeling veranderen?	4
Samenvatting	4
2. Welke stappen kan ik het beste doorlopen?	5
Samenvatting	5
Stap 1: Leg uw pensioenbeleid vast	6
Stap 2: Maak een plan van aanpak	6
Stap 3: Laat alle relevante onderdelen doorrekenen	7
Stap 4: Onderhandel en compenseer waar mogelijk	8
Stap 5: Zorg voor goede communicatie met uw werknemers	9
Stap 6: Pas de arbeidsovereenkomst aan	9
Stap 7: Onderteken het contract met de verzekeraar	10
3. Waar moet ik rekening mee houden?	11
Samenvatting	11
a.s.r. helpt u graag verder	13

Voor werkgevers die hun pensioenregeling willen wijzigen van een gegarandeerde middelloonregeling naar een beschikbare premie-regeling in beleggingen.

Wat belangrijk is bij het wijzigen van een collectieve pensioenregeling.
Alle aandachtspunten op een rij.



Van uitkeringsovereenkomst naar premieovereenkomst

U hebt uw werknemers in het verleden een gegarandeerde middelloonregeling toegezegd.

Vanwege het nieuwe pensioenstelsel zijn na 1-1-2027 actieve middelloonregelingen niet meer toegestaan. U kunt de regeling in overleg met uw werknemers omzetten naar een beschikbare premieregeling in beleggingen. Dit is een complex traject.

De risico's voor pensioenopbouw verschuiven: van werkgever en verzekeraar naar werknemers. Ook kan het niveau van de toezegging per werknemer wijzigen.

De pensioenregeling is een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Het doorvoeren van een wijziging van de pensioenregeling van middelloon naar beschikbare premie is een forse ingreep. Deze ingreep is gebonden aan wet- en regelgeving. Ook loopt u als werkgever risico's als u dit traject niet zorgvuldig uitvoert, vastlegt en communiceert.

Om u een beeld te geven van wat u te doen staat, zijn deze vragen van belang:

- Waarom zou ik de pensioenregeling veranderen?
- Welke stappen kan ik het beste doorlopen?
- Waar moet ik rekening mee houden?

Wij hebben de antwoorden op deze vragen voor u op een rij gezet. Zo krijgt u inzicht in de impact, valkuilen en kansen bij een wijziging van uw pensioenregeling. Hierbij vinden wij dat de hulp van een professioneel pensioenadviseur noodzakelijk is. Hebt u nog geen pensioenadviseur? Dan kunnen wij u helpen een adviseur te vinden.



Ons advies

“Overleg bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden met uw werknemers.”

1. Waarom zou ik de pensioenregeling veranderen?

Een belangrijke aanleiding voor wijziging van de pensioenregeling is dat het huidige contract bij uw verzekeraar afloopt. U krijgt door het nieuwe pensioenstel bij deze meeste verzekeraars geen mogelijkheid om de huidige pensioenregeling te verlengen.

Daar komt bij dat veel werkgevers de fors gestegen premies voor middelloonregelingen nog maar moeilijk op kunnen brengen. Of dat ze de kosten beter willen beheersen.

Samenvatting

Nieuwe pensioenregeling wordt 'modern pensioen'

Uw huidige contract bij de verzekeraar loopt af en voortzetting leidt tot een forse premieverhoging. Dit komt door de gestegen levensverwachtingen en lage marktrente. Ook is een middelloonregeling in het nieuwe pensioenstelsel straks niet mogelijk.

Een beschikbare premieregeling is een voor de hand liggende volgende stap richting een 'modern pensioen'. Pensioenopbouw in beleggingspotjes met bijbehorende individuele keuzemogelijkheden. Hierbij komen de risico's van de pensioenopbouw veel meer dan voorheen voor rekening van de werknemer zelf.

U bent dus niet de enige werkgever die over gaat naar een beschikbare premieregeling met beleggingen. Een premieregeling waarbij geen kosten in rekening worden gebracht voor levensverwachtingen en rentewijzigingen in de periode van pensioenopbouw.

Risico's verschuiven naar werknemers

Bij het aanpassen van een pensioenregeling van een middelloon naar een beschikbare premieregeling verschuiven de risico's van pensioenopbouw. Van werkgever en verzekeraar naar werknemers. Dat is soms lastig, want werknemers willen helemaal geen risico's lopen. En vinden pensioen niet zo interessant. Als mensen ouder dan 45 jaar zijn, verdiepen ze zich in het algemeen pas in de eigen pensioenopbouw.

Toch verschuift de verantwoordelijkheid van pensioenopbouw steeds meer van werkgever naar werknemer. Een collectieve gegarandeerde pensioenregeling waarbij werkgever en verzekeraar volledig verantwoordelijk zijn verdwijnt. In plaats daarvan komt een pensioen-regeling die nog wel wordt geregeld door de werkgever. Maar waarbij de pensioenopbouw in beleggingspotjes veel meer voor rekening komt van de werknemer zelf. Met bijbehorende individuele keuzemogelijkheden.



Ons advies

"Communiceer ook de negatieve aspecten van de wijziging in de pensioenregeling."

2. Welke stappen kan ik het beste doorlopen?

Het wijzigen van een pensioenregeling is het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Het kan dezelfde impact hebben als u tegen uw werknemers zegt: “Wij gaan de salarissen voor iedereen verlagen met 10 procent” of “Wij gaan het aantal vakantiedagen terugbrengen van 30 naar 25 dagen”. Dat is geen fijne boodschap en dit roept vragen op. Het is daarom belangrijk dat u zorgvuldig bent en de juiste stappen zet in het proces voor het wijzigen van de pensioenregeling. De nieuwe pensioenregeling kan natuurlijk voor werknemers ook beter uitpakken.

Samenvatting

Wij adviseren u een aantal stappen te doorlopen als u de pensioenregeling wilt wijzigen.

Wijzigt de pensioenregeling? Dan wijzigen de arbeidsvoorwaarden. De impact is vergelijkbaar met het wijzigen van het salaris of het aantal vakantiedagen van uw werknemer. Daarom is het belangrijk dat u zorgvuldig bent in uw communicatie en de volgende stappen doorloopt:

Leg het pensioenbeleid vast

Wat zijn de wensen van uw werknemers en wat vinden zij van de huidige regeling? En wat verwachten uw werknemers van u als werkgever? Leg ook vast wat uw wensen en doelstellingen zijn voor de nieuwe pensioenregeling.

Maak een plan van aanpak

Hoe komt u tot een overeenstemming? Breng de wensen in kaart van uw werknemers. Zij willen vaak de huidige, gegarandeerde, middelloonregeling behouden. En breng uw wensen als werkgever in kaart. Neem hiervoor ruim de tijd en communiceer goed en duidelijk met uw werknemers of via de ondernemingsraad.

Pas de arbeidsovereenkomst per werknemer aan

Bent u met uw werknemers tot een overeenkomst gekomen? Dan kan de arbeidsovereenkomst per persoon worden aangepast.

U tekent een contract of offerte van een verzekeraar pas aan het einde van het traject. De verzekeraar is de uitvoerder van de afspraken die u hebt gemaakt met uw werknemers. Wij raden u aan om uw verzekeraar vroegtijdig te betrekken bij de opzet van de pensioenregeling.

- Stap 1:** Leg uw pensioenbeleid vast
- Stap 2:** Maak een plan van aanpak
- Stap 3:** Laat alle relevante onderdelen doorrekenen
- Stap 4:** Onderhandel en compenseer waar mogelijk
- Stap 5:** Zorg voor goede communicatie met uw werknemers
- Stap 6:** Pas de arbeidsovereenkomst en/of pensioenovereenkomst aan
- Stap 7:** Onderteken het contract met de verzekeraar

Stap 1: Leg uw pensioenbeleid vast

Vraag uzelf allereerst af of de voorgenomen wijziging past in uw ondernemingsstrategie. En binnen uw HR-beleid. In hoeverre is pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor uw werknemers? In hoeverre helpt het u bij de werving van nieuwe werknemers? Wat vinden uw werknemers van de huidige pensioenregeling? Hoeveel risico willen zij lopen in de opbouw van hun pensioen en wat verwachten ze hierbij van hun werkgever?

Wensen en doelstellingen

Meer algemeen stelt u als werkgever uw pensioenbeleid vast: wat zijn uw wensen en doelstellingen met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling? Wat verwachten uw werknemers hiervan en hoeveel budget hebt u voor de pensioenregeling? Daarbij houdt u rekening met de ontwikkeling van uw werknemersbestand. Ideaal zou zijn om een enquête te houden onder uw werknemers.



Ons advies

“Plan goed, neem de tijd, schrijf stappen uit. En stem goed af met uw werknemers. Of met de vertegenwoordiging van uw werknemers.”

Zo inventariseert u hun oordeel over de huidige pensioenregeling. En de wensen voor de toekomst.

Het pensioenbeleid geeft u houvast om een en ander in te bedden in uw bedrijfsstrategie. En is ook een belangrijk uitgangspunt bij het bereiken van overeenstemming met uw werknemers bij het wijzigen van de pensioenregeling.

Stap 2: Maak een plan van aanpak

Het wijzigen van een pensioenregeling vraagt om een zorgvuldige aanpak. Als werkgever wilt u misschien wel het huidige pensioen- budget handhaven. Werknemers willen in het algemeen de huidige gegarandeerde middelloonregeling behouden. Daarnaast hebt u altijd een deadline. De einddatum van de lopende pensioenregeling nadert en het is raadzaam dat u voor die datum het een en ander geregeld hebt. En geef vanuit uw zorgplicht als werkgever uw werknemers voldoende tijd. Tijd om de voorgestelde wijzigingen te beoordelen en daarover met u in gesprek te gaan.

Werk samen met werknemers

Wij adviseren u dit plan van aanpak te maken samen met uw werknemers of met een vertegenwoordiging van uw werknemers. Of met een ondernemingsraad als deze verplicht is voor uw onderneming. Dat geeft een commitment naar beide partijen: werkgever en werknemer. En het is de eerste stap in het proces om samen tot overeenstemming te komen. De vereiste instemming van de ondernemingsraad kan ook voor draagvlak zorgen bij de werknemers voor de wijzigingen. En met de instemming van de ondernemingsraad staat u ook sterker bij een eventueel geschil met een onwelwillende werknemer.

Een goede en ruime planning is dus cruciaal. De doorlooptijd is afhankelijk van de impact van de verandering en de grootte van uw onderneming. Houd rekening met een doorlooptraject van ruim een half jaar.

Stap 3: Laat alle relevante onderdelen doorrekenen

Bijvoorbeeld de verschillen tussen jongere en oudere werknemers. Veel werkgevers denken dat een wijziging van de pensioenregeling voor alle werknemers op dezelfde manier uitpakt. Maar dat is meestal niet het geval. Een wijziging in de pensioenregeling leidt bijna altijd tot verschillende uitkomsten tussen jongere en oudere werknemers. Of tussen werknemers met hogere en lagere salarissen. Laat daarom altijd een berekening maken per werknemer. Overigens kunnen professionele pensioenadviseurs en actuarissen deze berekeningen maken zonder dat u een offerte bij een verzekeraar hoeft op te vragen. Houd ook rekening met een stijgende pensioenlast naar de toekomst voor uw onderneming. De gemiddelde leeftijd van uw werknemers stijgt waarschijnlijk.



Dan is het essentieel eerst met uw werknemers overeenstemming te bereiken over de uitgangspunten van de berekeningen. Op basis van welke grondslagen wordt gerekend? Wat is een reëel rendement op beleggingen voor de komende 20 jaar? Hoe wordt een eventuele indexatie meegenomen? De antwoorden op dit soort vragen bepalen de uitslag van de verschillen.

Verschillen tussen jongere en oudere werknemers

Veel werkgevers denken dat een wijziging van de pensioenregeling voor alle werknemers op dezelfde manier uitpakt. Maar dat is meestal niet het geval. Een wijziging in de pensioenregeling leidt bijna altijd tot verschillende uitkomsten tussen jongere en oudere werknemers. Of tussen werknemers met hogere en lagere salarissen. Laat daarom altijd een berekening maken per werknemer. Overigens kunnen professionele pensioenadviseurs en actuarissen deze berekeningen maken zonder dat u een offerte bij een verzekeraar hoeft op te vragen.

Stap 4: Onderhandel en compenseer waar mogelijk

U gaat het gesprek aan met uw werknemers over de door u voorgenomen wijziging van de pensioenregeling. Een spannende stap. Tijdens dit gesprek wilt u hen overtuigen akkoord te gaan. Hoe trekt u uw werknemers over de streep? Het helpt als u bij deze stap een aantal vertegenwoordigers van uw werknemers betreft. Heeft uw onderneming een ondernemingsraad? Dan is het verplicht dat zij instemming geeft. Vaak schakelt de OR zelf een pensioenadviseur in. Dit is een andere adviseur dan u als werkgever hebt.

Werknemers gaan vragen stellen

Heldere communicatie in dit traject is zeer belangrijk. Werknemers zullen vragen stellen. Wat krijgen zij ervoor terug als zij minder pensioen gaan opbouwen? Of meer risico lopen in de nieuwe pensioenregeling? Met andere woorden: op welke manier gaat u als werkgever compenseren? U kunt binnen de pensioenregeling bijvoorbeeld de eigen bijdrage verlagen. Of risicodekkingen verbeteren. Maar dit kunt u ook doen buiten de pensioenregeling in de vorm van een salarisverhoging. Of door het verbeteren van andere arbeidsvoorwaarden. U kunt bijvoorbeeld het aantal vrije dagen verhogen of aanpassen of een winstdelingsregeling introduceren.

Goede communicatie en kennisdeling neemt veel weerstand weg bij werknemers. De uitleg van het verschil tussen garantie en beleggingen is een belangrijk onderdeel bij dit traject. Benoem daarbij zowel de voordelen als de nadelen. Ook uw pensioenbeleid helpt om te komen tot een overeenstemming met uw werknemers.

Houd er rekening mee dat u tijdens dit proces geconfronteerd wordt met gevoelige kwesties die binnen uw onderneming spelen. Kwesties die vaak niets met de wijziging van de pensioenregeling te maken hebben. Zo kan het zijn dat uw werknemers in de afgelopen jaren geen salarisverhogingen hebben gekregen. En werknemers in hun beleving nu ook nog moeten inleveren op hun pensioenregeling. Zorg ervoor dat u hierop bent voorbereid.



Ons advies

“Besteed aandacht aan communicatie. Dat neemt veel weerstand weg.”

Stap 5: Zorg voor goede communicatie met uw werknemers

De meeste werkgevers kiezen voor een algemene presentatie voor alle werknemers. Dit is een prima start, maar meestal niet voldoende om werknemers volledig te overtuigen. Stem deze presentatie van tevoren af met de pensioencommissie of ondernemingsraad.

Maak na de collectieve presentatie tijd vrij voor persoonlijke vragen. Werknemers willen hun vragen graag stellen tijdens individuele spreekuren. Bij grotere ondernemingen is het handig om de informatie over de wijziging van de pensioenregeling te structureren. Door bijvoorbeeld een ‘meest-gestelde vragenlijst’ op het extranet te plaatsen. Spreekuren te organiseren of een apart e-mailadres aan te maken waar werknemers met individuele vragen terecht kunnen.

Zorgplicht als werkgever

Uw zorgplicht als werkgever - vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek- is dat u zorgvuldig, uitgebreid en begrijpelijk communiceert over de individuele situatie. Een verhaal op basis van algemene wijzigingen die voor iedereen gelden is niet voldoende. Per werknemer moet overzichtelijk worden gemaakt wat de belangrijkste wijzigingen zijn. En waarin wordt uitgerekend wat dit voor hem of haar betekent. Hoeveel meer of minder pensioen gaat uw werknemer opbouwen op basis van salaris en leeftijd?

Ook moet duidelijk worden hoeveel meer of minder kosten uw werknemer betaalt via zijn loonstrook in de vorm van een eigen bijdrage.

Belangrijk is dat u alles vastlegt. Wie was aanwezig tijdens de collectieve presentatie? Wie heeft gebruikgemaakt van de individuele spreekuren en wie niet? Dit voorkomt problemen in de toekomst.

Stap 6: Pas de arbeidsovereenkomst aan

U wijzigt de arbeidsovereenkomst, dus iedere individuele werknemer moet hiermee akkoord gaan. Dit is wettelijk bepaald. Meestal wordt een addendum op de arbeidsovereenkomst opgesteld of wordt het personeelshandboek (pensioenparagraaf) of de pensioenovereenkomst hierop aangepast. Het heeft de voorkeur om werknemers te laten tekenen voor de wijziging. Dit maakt de kans op discussie achteraf kleiner.

Controleer of iedereen heeft getekend. Heeft een aantal werknemers niet getekend? Dan gaan zij impliciet niet akkoord met de wijziging. U zult alsnog met deze werknemers overeenstemming moeten bereiken.

Rol ondernemingsraad

Heeft uw onderneming een ondernemingsraad? Zorgt u er dan voor dat de ondernemingsraad ook formeel een instemmings- aanvraag krijgt en hiermee schriftelijk instemt. Dat is wettelijk verplicht. Maar ook als de ondernemingsraad akkoord gaat met de wijziging moeten werknemers nog steeds individueel voor akkoord gaan. U laat de werknemer voor akkoord tekenen of de werknemer geeft impliciet aan geen bezwaar te maken tegen de wijzigingen.

Uiteraard is niet alles afhankelijk van uw werknemers. Het is belangrijk dat zowel werkgevers als werknemers zich 'redelijk en billijk' opstellen bij de wijziging van arbeidsvoorwaarden



Ons advies

"Laat individuele berekeningen per werknemer maken en laat uw werknemers tekenen voor akkoord."

Stap 7: Onderteken het contract met de verzekeraar

Is er overeenstemming tussen werkgever en werknemers? Dan kunt u een contract of offerte van een verzekeraar tekenen. De verzekeraar is namelijk de uitvoerder van de afspraken die u zelf met uw werknemers hebt gemaakt over de inhoud van de pensioenregeling. Vaak is het handig om de gekozen verzekeraar in een vroeg stadium te betrekken bij de opzet van de pensioenregeling. Verzekeraars werken vaak met standaard contracten en geautomatiseerde systemen. Maakt u een afspraak die een verzekeraar niet kwijt kan in zijn producten of systemen? Dan zult u de onderhandeling met uw werknemers opnieuw moeten beginnen.



3. Waar moet ik rekening mee houden?

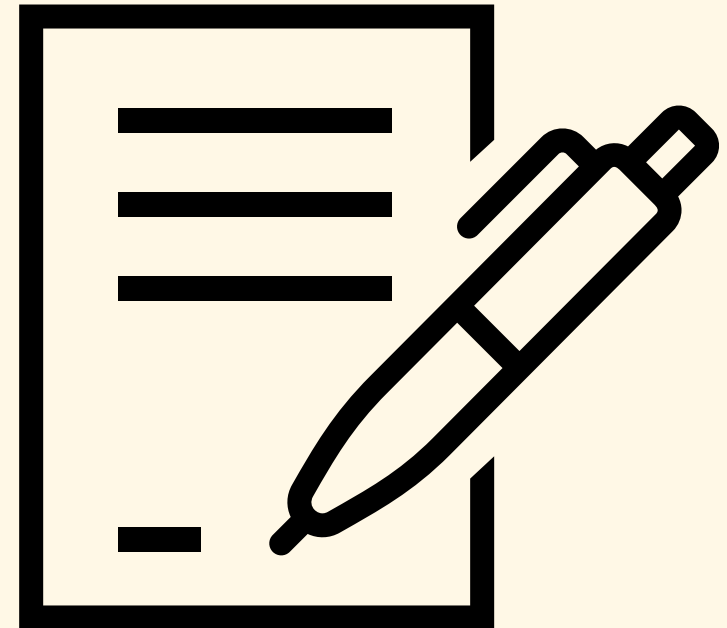
Het wijzigen van een pensioenregeling in overleg met uw werknemers kan veel tijd kosten. U hebt ongeveer een half jaar nodig om het gehele traject te doorlopen. Reken dus zes maanden terug vanaf de contractvervaldatum. Dit is meestal 1 januari.

Samenvatting

Het wijzigen van een pensioenregeling kost geld en kan veel tijd kosten. Het wijzigen van een pensioenregeling duurt ongeveer een half jaar. Houd er rekening mee dat niet iedere werknemer gemakkelijk omgaat met het proces. Sommige werknemers bieden weerstand of betrekken pensioenadviseurs uit hun eigen kennissenkring. Als niet iedereen akkoord gaat, kan de wijziging niet worden doorgevoerd.

Het wijzigen van een pensioenregeling kost geld. Schakel een pensioenadviseur in en laat deze vooraf een kostencalculatie maken. Zorg er bovendien voor dat u alle afspraken vastlegt en helder communiceert. Voorkom dat uw werknemers jaren later alsnog geconfronteerd worden met onverwachte gevolgen door een wijziging in de pensioenregeling.

Houd rekening met weerstand van werknemers. Niet iedereen gaat klakkeloos akkoord met de aanpassing van de regeling. De uitkomst van de wijziging van de pensioenregeling is niet voor iedere werknemer hetzelfde.



12 Van uitkeringsovereenkomst naar premieovereenkomst

Houd u er ook rekening mee dat uw werknemers professionele pensioenadviseurs kennen in hun relatiekring. Deze pensioenadviseurs kunnen op de achtergrond meekijken en hier kunnen soms verrassende zaken uitkomen. Ook schakelen veel werknemers hun rechtsbijstands-verzekeraar in om met de wijziging mee te kijken. Hier komen regelmatig rechtszaken uit voort. Gaan uw werknemers niet akkoord? Dan kan de wijziging niet worden doorgevoerd. Of een verzekeraar werkt niet mee aan de wijziging van de pensioenregeling.

Wijzigen pensioenregeling kost geld

Het wijzigen van een pensioenregeling kost geld. Het is verstandig een pensioenadviseur in te schakelen. Verzekeraars mogen geen advies geven. En accepteren vaak geen offerte van een werkgever als er geen pensioenadviseur bij betrokken is met een Wft-pensioenvergunning van de AFM. Wft staat voor Wet op het financieel toezicht.

Laat uw pensioenadviseur vooraf een kostencalculatie maken. En neem dit mee in uw budgettering. Voor bedrijven met een ondernemingsraad draagt u als werkgever vaak de kosten van twee pensioenadviseurs.

Tenslotte is het belangrijk dat u uw dossier goed op orde heeft

Veel werknemers kijken pas naar hun pensioen op de pensioendatum. En worden dan geconfronteerd met onverwachte gevolgen door een wijziging in de pensioenregeling, die vaak langer dan tien jaar geleden heeft plaatsgevonden. Er zijn veel rechtszaken tegen werkgevers, waarbij de werknemer de werkgever verwijt onvoldoende te zijn voorgelicht over de consequenties. Wij adviseren u om alles vast te leggen. Zo voorkomt u onenigheid en houdt u uw werknemers tevreden.



Ons advies

“Houd rekening met verrassingen, vaak uit onverwachte hoek.

Een wijziging van een pensioenregeling is een emotioneel proces.”



a.s.r. helpt u graag verder

Iedere onderneming is uniek. Dat vraagt om een persoonlijke benadering. a.s.r. helpt u graag verder zodat u komt tot een pensioenoplossing voor uw werknemers. a.s.r. geeft zelf geen advies op maat. Voor de overgang van een middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling werken wij samen met een uitgebreid netwerk van professionele en onafhankelijke adviseurs. Wij kunnen u helpen in contact te komen met een van deze adviseurs.

U kunt bij ons kiezen uit moderne, up-to-date pensioenregelingen. U heeft de keuze uit het Werknemers Pensioen of Doenpensioen. Hierover vertellen wij u graag meer. U vindt meer informatie op asr.nl/werknemerspensioen.



A.S.I.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

www.asr.nl

ASR Levensverzekering N.V. KvK 30000847 Utrecht

55909_1122