

# ‘Pensioenlasten zijn nu voorspelbaar en beheersbaar’

Overstap naar beschikbare premieregeling bij Hapag-Lloyd

**Erika Priebee**  
manager  
Human  
Resources  
Benelux bij  
Hapag-Lloyd



**In tijden van lage rentes en een stijgende levensverwachting zijn middelloonpensioenen bij verzekeraars nagenoeg onbetaalbaar. De overstap naar een beschikbare premieregeling ligt echter vaak gevoelig bij bonden, ondernemingsraad en medewerkers. Containervervoerder Hapag-Lloyd in Rotterdam slaagde erin de transitie binnen een jaar af te ronden.**

TEKST  
**Dorine van Kesteren**

FOTO'S  
**Hapag-Lloyd**

Het tienjarige pensioencontract van het Rotterdamse bedrijf, onderdeel van de Duitse containerrederij Hapag-Lloyd, liep eind 2016 af. Het ging om een middelloonregeling bij verzekeringsmaatschappij Aegon, die de medewerkers recht gaf op een vast pensioen en onvoorwaardelijke indexatie. Eigenlijk precies het soort pensioenregeling dat vandaag de dag onbetaalbaar dreigt te worden. Bij de huidige lage rentestand vragen verzekeraars namelijk een hoge prijs voor gegarandeerde pensioenen. Door de lagere rente moeten ze hoge reserves aanhouden om alle toekomstige uitkeringen te doen. Zij hebben niet, zoals pensioenfondsen, de mogelijkheid om de pensioenen te verlagen. Daarnaast drijft de toegenomen levensverwachting de prijs van de pensioenen omhoog. Niet voor niets neemt het aantal middelloonregelingen bij verzekeraars momenteel sterk af.



## Enorme kostenstijging

‘Al gauw werd duidelijk dat we dezelfde regeling niet tegen dezelfde kosten konden voortzetten. De premielasten zouden significant stijgen. Ook bij andere aanbieders ging een vergelijkbare middelloonregeling gepaard met een enorme premiestijging. Dit was voor ons geen optie, omdat kostenneutraliteit het uitgangspunt was’, vertelt Erika Priebee, manager Human Resources Benelux bij Hapag-Lloyd.

De tweede reden om na te denken over een andere pensioenregeling was dat er twee verschillende regelingen circuleerden in het bedrijf. De mensen die van oudsher bij Hapag-Lloyd werkten, vielen onder een onvoorwaardelijke middelloonregeling bij Aegon, terwijl de medewerkers die van het overgenomen Chileense bedrijf CSAV kwamen, een middelloonregeling hadden bij Achmea. Aan deze situatie wilde Hapag-Lloyd een

einde maken. ‘Wij wilden de arbeidsvoorwaarden harmoniseren. Ons doel was een eenvoudige pensioenregeling voor alle werknemers.’

## Instemming

Voor wijziging van de pensioenregeling en het pensioencontract was instemming vereist van de bonden. Begin 2016 richtte het bedrijf een speciaal overlegplatform op voor vertegenwoordigers van werkgever, vakbonden en ondernemingsraad. De bonden en de ondernemingsraad lieten zich tijdens de besprekingen van deze pensioenwerkgroep bijstaan door een externe pensioendeskundige; Hapag-Lloyd werd ondersteund door AWWN, in het bijzonder door pensioenexperts Susanne Haack en Eva Bakker (zie kader).

Nu de optie om meer te gaan betalen voor een vergelijkbare middelloonregeling van tafel was, resteerde de volgende

keuze. Mogelijkheid één: het budget gelijk houden en de pensioenregeling versoberen. Dit zou neerkomen op een weliswaar zeker, maar lager pensioen. Mogelijkheid twee: overstappen naar een heel ander type pensioencontract, zoals een beschikbare premieregeling. In dat geval zouden de medewerkers geen recht meer hebben op een vast pensioen, omdat de hoogte van het pensioen onder meer afhangt van het rendement op de belegde premies, de rente op de pensioenrichtleeftijd en de levensverwachting.

## Realiteitszin

In de pensioenwerkgroep lichtte de werkgever haar wensen toe, werden de verschillende pensioenalternatieven, belangen, knelpunten en mogelijke oplossingen geïnventariseerd en pensioenberekeningen gemaakt. Uiteindelijk koos de werkgroep voor een beschikbare

### Ondersteuning AAVN

AAVN heeft Hapag-Lloyd van begin tot het einde ondersteund bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling, onder andere door:

- te adviseren over het proces om te komen tot een nieuwe regeling;
- verschillende alternatieven voor pensioenregelingen uit te werken en door te rekenen;
- de gesprekken en onderhandelingen met vakbonden, ondernemingsraad en andere stakeholders voor te bereiden en te begeleiden;

- te helpen bij de selectie van een geschikte pensioenuitvoerder;
- de nieuwe pensioenafspraken vast te leggen en het oude pensioencontract af te wikkelen.

Meer weten? Neem contact op met Susanne Haack (s.haack@awvn.nl), Eva Bakker (e.bakker@awvn.nl) of met de AAVN-werkgeverslijn: [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl) of 070 850 86 05.



**Susanne Haack**  
is senior adviseur  
pensioen / actuaaris  
bij AAVN

**Eva Bakker**  
is pensioenjurist  
en beleidsadviseur  
pensioen bij AAVN

premieregeling. Gingen vakbonden en ondernemingsraad gemakkelijk akkoord met de omzetting van een middelloonregeling in een beschikbare premieregeling – iets wat van oudsher gevoelig ligt, aangezien het risico verschuift van werkgever naar werknemer?

Priebee: ‘Medewerkers streven natuurlijk altijd naar een minstens vergelijkbare pensioenregeling. Een onzeker pensioen heeft principieel niet hun voorkeur, maar gelukkig ontbrak het de bonden en ondernemingsraad niet aan realiteitszin. Ze wisten dat deze overstap redelijk en voor ons als bedrijf essentieel was. Zij realiseerden zich dat de bestaande pensioenregeling in de toekomst niet langer houdbaar en betaalbaar was.’

Als compromis kwam er wel een overgangsregeling tot stand voor de medewerkers met de Aegon-regeling: voor de wijziging van een middelloonregeling in een beschikbare premieregeling krijgen zij salariscompensatie. ‘Dit is pensioengeld. Maar omdat er geen fiscale ruimte meer was om bij te sparen voor het pensioen en het ook juridisch niet mogelijk was om het extra salaris te oormerken als pensioengeld, mogen de medewerkers er vrijelijk over beschikken. Het bedrag heeft wel een *status aparte* op de loonstrook. Deze overgangsregeling geldt twee jaar.’

## Het ontbrak bonden en ondernemingsraad gelukkig niet aan realiteitszin

### Beautyparade

Daarna was het tijd om een nieuwe uitvoerder te kiezen. Nadat Hapag-Lloyd, bonden en ondernemingsraad de eisen aan de nieuwe pensioenaanbieder op een rij hadden gezet, vond er een zogenoemde beautyparade plaats voor verschillende, vooraf geselecteerde uitvoerders. Na afloop van alle presentaties kwam ABN AMRO als nieuwe pensioenaanbieder uit de bus. Eind november kwamen de sociale partners tot een definitief akkoord: een tweejarige beschikbare premieregeling bij ABN AMRO, die zou ingaan op 1 januari 2017. Kort daarna volgde het formele akkoord van de board van Hapag-Lloyd in Hamburg, de laatste stap. Al met al heeft de transitie bijna een jaar geduurd. Priebee: ‘Zo’n wijzigings- en instemmingstraject is complex en tijdrovend, dus we zijn vroegtijdig begonnen met de voorbereidingen. Daarna

heeft een hele reeks meetings plaatsgevonden: een algemene pensioendag in het bedrijf, ontmoetingen tussen ons als werkgever en verschillende pensioenaanbieder, gesprekken met het hoofdkantoor in Hamburg, bijeenkomsten voor alle pensioendeelnemers en natuurlijk de vergaderingen in de pensioenwerkgroep.’

Het geheim van het succes? ‘Een goede relatie met de vakbonden en ondernemingsraad’, zegt Priebee beslist. ‘Hapag-Lloyd investeert hier al geruime tijd structureel in. Dat betekent concreet dat wij de bonden en ondernemingsraad vroegtijdig betrekken bij beslissingen, hen serieus nemen, hen niet voor het blok zetten en zorgen voor duidelijke, volledige en correcte informatie. Ik ga er altijd met open vizier in, heb geen verborgen agenda. Daarnaast is het belangrijk dat je als werkgever het krachtenveld goed kent. Ik ken de stakeholders – van medewerkers tot hoofdkantoor – en kan me verplaatsen in hun positie en belangen. Ook in dit dossier zijn we in een vroeg stadium een open dialoog aangegaan met de bonden en ondernemingsraad. Op die manier konden zij een wezenlijke bijdrage leveren aan de besluitvorming. Dit heeft het draagvlak vergroot.’



## Het is zeker complex en tijdrovend, zo’n wijzigingstraject

### Blij

Hapag-Lloyd is blij met het eindresultaat. Een voordeel is dat de nieuwe pensioenregeling IFRS-proof is. Deze internationale boekhoudregels – de *International Financial Reporting Standards* – zijn in de EU verplicht voor beursgenoteerde bedrijven en hun buitenlandse dochters. ‘De oude regeling moest worden gewaardeerd op de balans. Vanwege de schommelende markttrente was deze balanspost volatiel en dat had een ongewenst effect op de verlies- en winstrekening. Bij de nieuwe beschikbare premieregeling brengen we de jaarlijks daadwerkelijk verschuldigde premie ten laste van de winst. Daarmee kunnen we volgens de IFRS volstaan.’

Dit is relatief eenvoudig en leidt niet tot aanvullende balansrisico’s.’

Het belangrijkste is echter dat de pensioenkosten voorspelbaar, beheersbaar en beter budgetteerbaar zijn geworden, aldus Priebee.

‘De pensioenkosten worden niet hoger of lager als de rente daalt respectievelijk stijgt. De kosten wijzigen in principe ook niet als mensen korter of langer blijven leven. Wij bepalen zelf de hoogte van de premie en die premie ligt vooraf vast. Als werkgever weten we dus waar we aan toe zijn en komen we niet voor verrassingen te staan. Kortom: we zijn erin geslaagd om onze pensioenregeling toekomstbestendig te maken.’ ●