

*Jaap de Jong van OR van Van Ameyde:*

**“Als de risico’s volledig bij de werknemers komen te liggen, moet daar iets tegenover staan”**

**“Een beschikbare premiereregeling was niet onze eerste gedachte toen we de mogelijkheden gingen onderzoeken voor een nieuwe pensioenregeling. Maar nadat we verschillende scenario's hadden bekeken en doorgerekend, bleek een beschikbare premiereregeling uiteindelijk voor onze medewerkers de beste oplossing te zijn.”**

Jaap de Jong is Casemanager Klachten en lid van de ondernemingsraad van Van Ameyde, een in Rijswijk gevestigd bedrijf dat claims

afhandelt voor en namens grote verzekeringsmaatschappijen. In totaal heeft Van Ameyde ongeveer 600 medewerkers in dienst. Het bedrijf had als pensioenregeling een middelloonregeling tot een bepaald salarisniveau en daarboven een excedentregeling. Het contract liep af per 1 januari 2015. Bovendien moesten per die datum de wettelijke fiscale wijzigingen zijn doorgevoerd. Voor de werkgever aanleiding om op zoek te gaan naar een nieuwe pensioenregeling. Daarbij liet de werkgever zich bijstaan door de eigen adviseur en riep de OR de hulp in van Montae.



## **Pensioenkennis op peil brengen**

Jaap vertelt dat het pensioendossier vrij nieuw was voor de OR. “Veel medewerkers zijn pas in 2009 bij het bedrijf gekomen en de meeste OR-leden hebben dus ook niet zo veel ervaring. Daarom zijn we begonnen met bijeenkomsten waarbij Montae ons hielp om onze pensioenkennis op peil te brengen zodat we goed voorbereid waren op het wijzigingstraject en de onderhandelingen daarover met de werkgever.”

Die had als uitgangspunt dat de nieuwe regeling niet meer mocht kosten dan de bestaande regeling. Ook diende de nieuwe regeling IFRS-proof te zijn en te passen binnen het wettelijke fiscale kader. “We zaten met onze bestaande regeling bij Aegon en die bleek via de Aegon PPI voor ons de beste aanbieding te hebben. Een voordeel daarvan was dat die een bepaalde basisgarantie bood. Dat we overgingen naar een beschikbare premiereregeling betekende wel dat het risico volledig bij de deelnemers kwam te liggen. Dat hebben we in de onderhandelingen met de werkgever duidelijk onderstreept. Als wij dat volledige risico op ons zouden nemen, dan zou daar wel wat tegenover moeten staan. Daar bleek de werkgever toe bereid door ruim 10% extra aan premie te betalen.”

## Rol van OR uitleggen

Jaap vertelt hoe in de loop van het traject, toen eenmaal de richting was bepaald, de OR de medewerkers bij het veranderingsproces heeft betrokken door op alle vestigingen informatiebijeenkomsten te organiseren. "Henry van Eck van Montae heeft daar de voorgestelde nieuwe regeling uitgelegd. Tijdens die bijeenkomsten zijn er kritische vragen gesteld. We hebben daar ook geregeld de rol van de OR moeten uitleggen. Sommige medewerkers dachten dat ze voor of tegen een voorstel konden stemmen. Dat was niet zo. Als tijdens die bijeenkomsten was gebleken dat onze mensen massaal niet achter het voorstel stonden, hadden we natuurlijk als OR niet een positief advies gegeven. Uiteindelijk steunden de collega's het voorstel. De meesten begrepen goed dat met een beschikbare premiereregeling weliswaar het risico bij hen komt te liggen, maar dat de voorgestelde oplossing hen wel de kans bood op het beste pensioenresultaat. Een middelloonregeling met de garanties zoals we die hadden, is gewoon veel te duur geworden."

**"Duidelijk is dat de OR een goede adviseur nodig heeft bij behandeling van complexe dossiers. Montae heeft bewezen dat zij een constructieve gesprekspartner is en belangen goed kan afwegen en overbrengen."**

**Jeroen Bruinooge, Managing Director Van Ameyde**

## Tevreden over begeleiding



Jaap is heel tevreden over hoe Montae de OR gedurende het hele proces heeft begeleid. "Het was waardevol om een beroep te kunnen doen op de deskundigheid van Montae en Henry heeft ons goed geholpen bij de onderhandelingen met de werkgever en met het uitleggen van de regeling aan de medewerkers."

Jaap vertelt dat Aegon nog een voorlichtingsbijeenkomst voor de medewerkers gaat organiseren over de nieuwe regeling. Tevens krijgen medewerkers die daaraan behoefte hebben, de mogelijkheid om een individueel gesprek te hebben over hun persoonlijke pensioensituatie."

Jaap de Jong: "We hebben tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten geregeld de rol van OR moeten uitleggen."