

# Onderzoek tevredenheid over hoorrecht onder gewezen deelnemers en gepensioneerden

Ministerie van SZW | 4 november 2024



Shape the future  
with confidence

## Inhoud

1	Aanleiding	1
2	Deelnemer uitvraag	1
2.1	Onderzoeksvraag a: bekendheid	2
2.2	Onderzoeksvraag b: aansluiting bij een vereniging	3
2.3	Onderzoeksvraag c: actiebereidheid respondenten	4
2.4	Onderzoeksvraag d: beleving achteraf	6
3	Bevindingen uit de case studies	6
3.1	Gehanteerde aanpak	6
3.2	Onderzoeksvraag a: beleving	7
3.2.1	Rolverdeling tussen vakbonden hoorrechtverenigingen	7
3.2.2	Elkaar serieus nemen	8
3.2.3	Tijdigheid	9
3.2.4	Het bereik van het hoorrecht	9
3.2.5	Conclusie	10
3.3	Onderzoeksvraag b: aanpassingen	10
3.4	Onderzoeksvraag c: evenwichtigheid	11
3.5	Onderzoeksvraag d: betrokkenheid pensioenfonds	12
	Bijlage : Onderzoeksvragen	13

De minister van  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Parnassusplein 5  
2511 VX DEN HAAG

Amsterdam, 4 november 2024

BSS0011646/JF/nh

## Onderzoek tevredenheid over hoorrecht onder gewezen deelnemers en gepensioneerden

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij onze rapportage in het kader van het onderzoek naar de tevredenheid over het hoorrecht onder gewezen deelnemers en gepensioneerden.

Onze werkzaamheden vinden hun oorsprong in de offerteaanvraag voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, welke is uitgezet op 16 september 2024 (kenmerk 2024-0000575876) en heeft geleid tot een overeenkomst tussen EY en het ministerie (met hetzelfde kenmerk).

Wij benadrukken dat deze rapportage gemaakt is in opdracht van en derhalve gericht is aan SZW en bedoeld is om als basis te dienen voor de door de minister te schrijven brief aan de Kamer.

Hoogachtend,  
Ernst & Young Actuarissen B.V.



Associate Partner

## 1 Aanleiding

Op 4 juni 2024 is de motie Joseph/Vermeer aangenomen waarin wordt verzocht om (1) nader te onderzoeken of het huidige hoorrecht voldoet aan de wensen van de deelnemers en (2) of het hoorrecht juridisch voldoet. De Programmadirectie Pensioenen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: SZW) heeft aan EY Actuarissen B.V. (verder EY) gevraagd om het onderzoek voor het eerste verzoek uit de motie (nader onderzoek of hoorrecht voldoet aan de wensen van deelnemers) ter hand te nemen. Deze rapportage is het resultaat van dat onderzoek.

Initieel was de doelstelling om (1) een representatieve groep pensioenfondsen te vragen om de onderzoeksvragen onder hen gewezen en gepensioneerde deelnemers uit te zetten en (2) een aantal case studies te vervaardigen die aanvullende onderzoeksvragen beantwoorden. De onderzoeksvragen voor beide deelonderzoeken zoals opgesteld door SZW zijn opgenomen in de Bijlage.

Voor de case studies is het relevant dat er een goed beeld ontstaat over hoe de uitoefening van hoorrecht er écht uitziet in de praktijk. Zo hebben sociale partners het hoorrecht op verschillende manieren vormgegeven en hebben verschillende pensioenfondsen ook verschillende rollen gehad in het proces (formeel/informeel). De case studies hebben tot doel om inzicht te verschaffen in de verschillende manieren waarop het hoorrecht is vormgegeven.

Voor de scope van het hoorrecht is het van belang dat artikel 150g PW bepaalt dat indien de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een pensioenfonds, de werkgever een vereniging van gewezen deelnemers die aantoont een substantieel gedeelte van alle gewezen deelnemers van het pensioenfonds te vertegenwoordigen of een vereniging van pensioengerechtigden die aantoont een substantieel gedeelte van alle pensioengerechtigden van het pensioenfonds te vertegenwoordigen in de gelegenheid stelt om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Het oordeel wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes. Indien een oordeel gegeven wordt, geeft de werkgever aan wat er met het oordeel gedaan is. Artikel 150b, lid 2 PW bepaalt voorts dat onder werkgever mede wordt verstaan de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen. In de toelichting op de Wtp wordt toegelicht dat dit gaat over de sociale partners en niet over pensioenfondsen.

In onderdeel 2 van deze rapportage wordt eerst ingegaan op de uitvraag onder de gewezen deelnemers en gepensioneerden. Onderdeel 3 bevat de bevindingen die afkomstig zijn uit de analyse van zes case studies die gemaakt zijn om te beoordelen hoe het proces rondom het hoorrecht is verlopen.

## 2 Deelnemer uitvraag

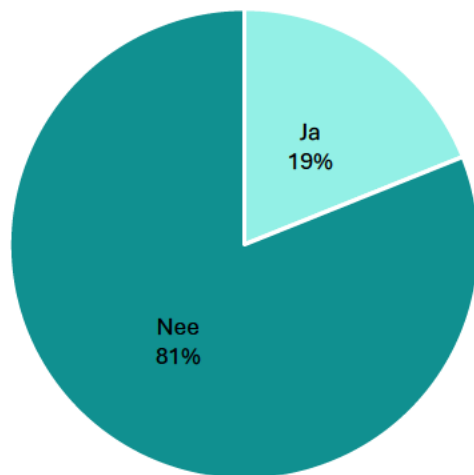
EY heeft een diverse groep van 20 pensioenfondsen gevraagd om een survey uit te zetten onder hun gewezen deelnemers en gepensioneerden met een aantal vragen over het hoorrecht. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over deelnemers wordt dus bedoeld gewezen en gepensioneerde deelnemers.

Het overgrote merendeel van de fondsen heeft aangegeven af te zien van deelname en daarvoor zijn de volgende motivaties genoemd:

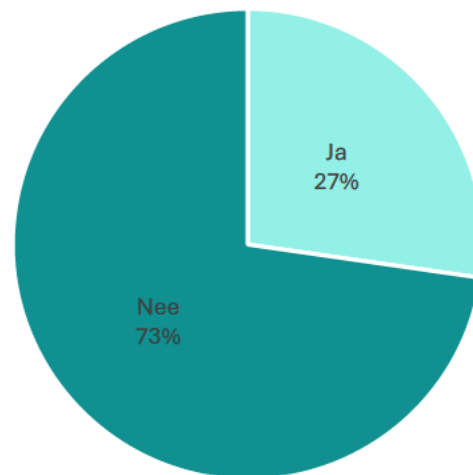
- Geen tijd, te druk met de transitie.
- Er lopen al andere uitvragen onder de deelnemers of die gaan binnenkort lopen.
- De gevraagde doorlooptijd is te kort.
- Het proces van het hoorrecht loopt nog, de timing is dus niet goed.
- Er is nog geen transitieplan waardoor het hoorrecht nog niet is opgestart.
- Er is geen vereniging en een uitvraag zou mogelijk vragen oproepen.

Alhoewel slechts een beperkte hoeveelheid waarnemingen beschikbaar is, hebben wij toch de uitkomsten van de survey opgenomen in deze rapportage.

## 2.1 Onderzoeksvraag a: bekendheid



Figuur 1: Heeft u van het hoorrecht gehoord?



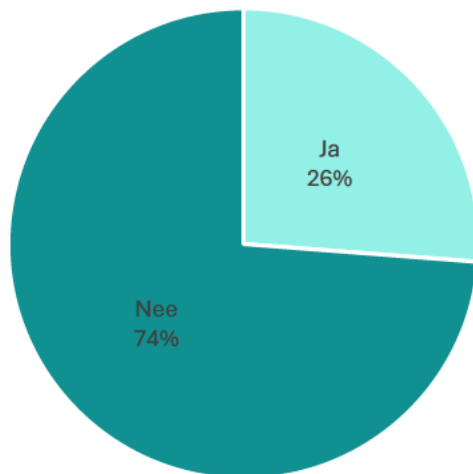
Figuur 2: Heeft u van een hoorrechtvereniging gehoord?

Uit de onder gewezen deelnemers en gepensioneerden uitgevoerde survey blijkt dat slechts één op de vijf respondenten heeft gehoord van het hoorrecht. Van de respondenten die gehoord hebben van het hoorrecht, heeft 27% gehoord van een hoorrechtvereniging. Dat is circa 5% van de totale populatie.

Als de respondent aangaf niet van het hoorrecht gehoord te hebben, eindigde de survey. Dat was ook het geval als de respondent aangaf niet gehoord te hebben van een hoorrechtvereniging. Aan alle andere respondenten werden onderzoeksvragen b tot en met d gesteld.

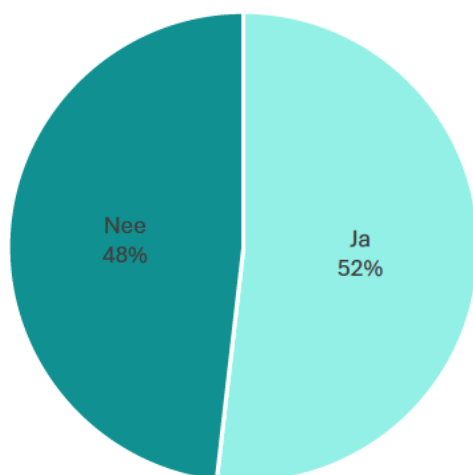
## 2.2 Onderzoeksvraag b: aansluiting bij een vereniging

Vervolgens is aan de respondenten gevraagd of zij overwogen hebben om zich bij een hoorrechtvereniging aan te sluiten.



Figuur 3: Heeft u overwogen bij een hoorrechtvereniging te gaan?

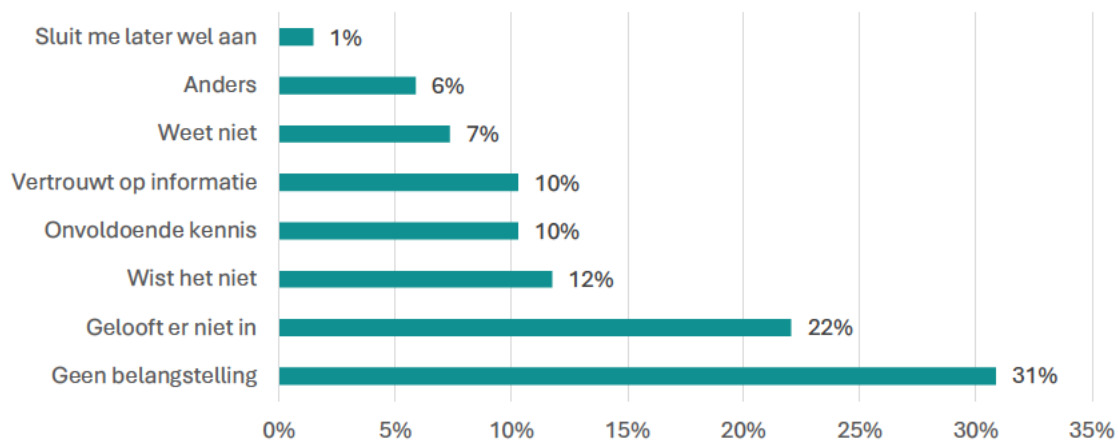
Van alle respondenten die gehoord hebben van een hoorrechtvereniging (circa 5% van de totale populatie) heeft ongeveer een kwart (26%) overwogen om zich bij een hoorrechtvereniging aan te sluiten. Dit is 1,3% van de totale populatie.



Figuur 4: Bent u bij een hoorrechtvereniging gegaan?

Uiteindelijk gaat ongeveer de helft van de respondenten verder dan louter overwegen en sluit zich ook daadwerkelijk aan bij een hoorrechtvereniging (dat betreft dus 0,7% van de totale populatie).

De andere helft sluit zich uiteindelijk niet aan bij een hoorrechtvereniging. Daarvoor is een gebrek aan belangstelling de voornaamste reden (31%) en gelooft een ander deel van de respondenten niet dat het zin heeft (22%) voor het niet aansluiten bij een hoorrechtvereniging of het overwegen hiervan:

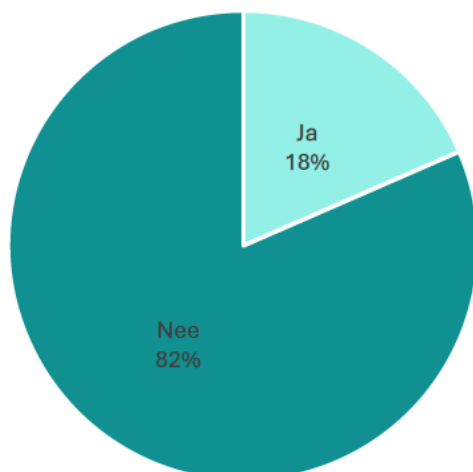


Figuur 5: Waarom heeft u het niet gedaan?

Deze vraag was een open vraag. De antwoorden zijn gecategoriseerd. Onder Geen belangstelling is meegenomen dat mensen geen belangstelling hebben, geen tijd hebben of willen maken, er geen energie voor hebben, dat er iets tussen gekomen is, et cetera.

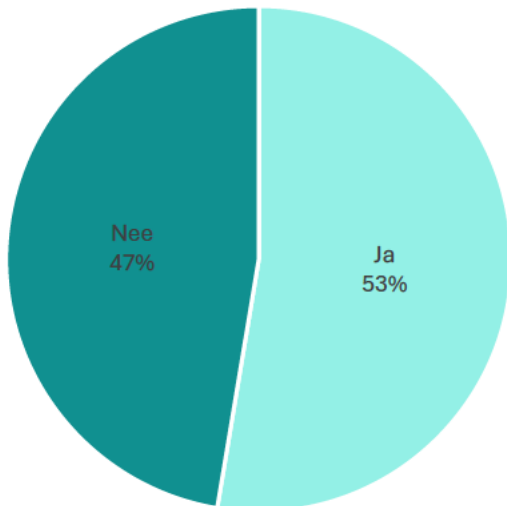
### 2.3 Onderzoeksvraag c: actiebereidheid respondenten

Van de respondenten die van een hoorrechtvereniging hebben gehoord, is 18% benaderd met de vraag om bij zich een hoorrechtvereniging aan te sluiten (dat betreft 0,9% van de totale populatie).



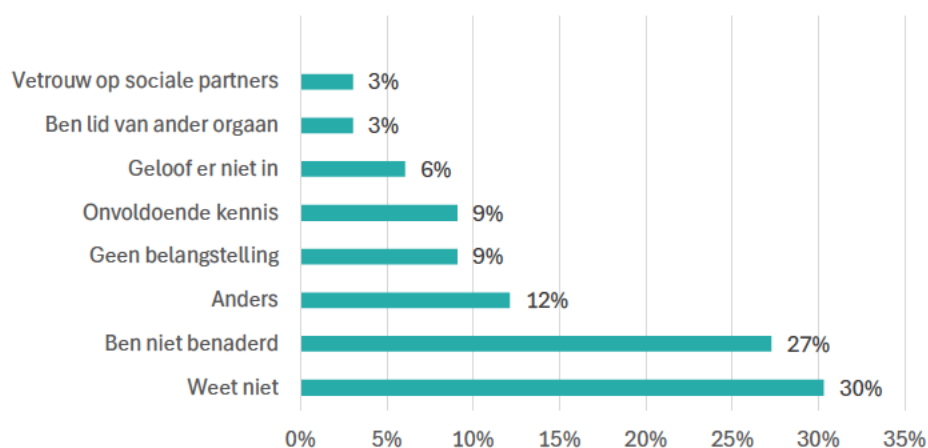
Figuur 6: Bent u benaderd om bij een hoorrechtvereniging te komen?

Als respondenten benaderd zijn met de vraag om zich aan te sluiten bij een vereniging, sluit net iets meer dan de helft zich daadwerkelijk aan:



Figuur 7: Bent u bij een hoorrechtvereniging gegaan?

Van belang is om te benadrukken dat uit het voorgaande niet kan worden geconcludeerd dat het niet uitmaakt of een respondent benaderd wordt (vergelijking van figuren 4 en 7). Immers, het kan zijn dat de respondenten die benaderd zijn het toch al overwogen (of vice versa). Die specifieke situatie is niet uitgevraagd. De andere helft van de respondenten die benaderd zijn, sluit zich niet aan. De volgende redenen worden gegeven waarom respondenten niet benaderd zijn, of als ze benaderd zijn waarom ze zich niet aansluiten:

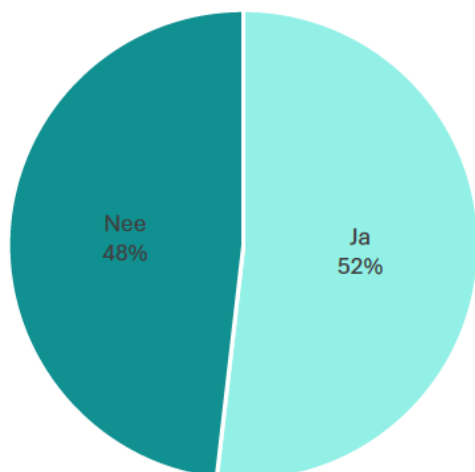


Figuur 8: Waarom bent u niet bij een hoorrechtvereniging gegaan?

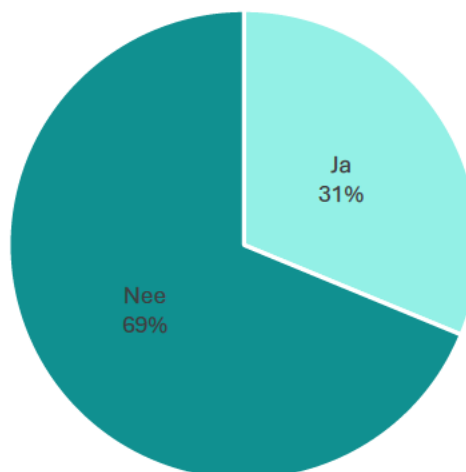
Aan de respondenten is tevens gevraagd of zij overwogen hebben om zelf een hoorrechtvereniging op te richten. Het aantal responses op deze vragen was te klein en de conclusies in dit kader zijn derhalve buiten deze rapportage gehouden.



## 2.4 Onderzoeksvraag d: beleving achteraf



Figuur 9: Bent u tevreden over de wijze waarop het hoorrecht is uitgevoerd?



Figuur 10: Bent u geïnformeerd over hoe het hoorrecht is toegepast?

De populatie is sterk verdeeld als het gaat om hoe tevreden de respondenten zijn. De ene helft is dat wel, de andere helft is dat niet. Respondenten die niet tevreden zijn hebben er vooral weinig vertrouwen in dat het hoorrecht ook daadwerkelijk tot veranderingen gaat leiden en doen daarom ook niet mee aan een hoorrechtvereniging.

Ook is gevraagd of respondenten geïnformeerd zijn over hoe het hoorrecht bij hun specifieke fonds is toegepast. Ruim twee derde van de respondenten geeft aan niet geïnformeerd te zijn over hoe het hoorrecht is toegepast. Het is overigens niet wettelijk verplicht om de deelnemers hierover te informeren, maar de wet stelt wel dat – indien een oordeel gegeven wordt – de sociale partners moeten aangeven wat er met het oordeel gedaan is. De wetgever heeft niet vastgelegd op welke wijze en waar de sociale partners dit moeten aangeven.

Tot slot is gevraagd naar de specifieke ervaringen van de respondenten met het hoorrecht. Voor deze vraag is er sprake van te weinig responses en de uitkomsten zijn niet meegenomen in deze rapportage.

## 3 Bevindingen uit de case studies

### 3.1 Gehanteerde aanpak

In dit onderdeel staan de bevindingen die afkomstig zijn uit de analyse van zes case studies die gemaakt zijn om te beoordelen hoe het proces rondom het hoorrecht is verlopen. Aangezien de bevindingen uit de case studies van belang zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen en niet de case studies op zichzelf, bevat dit hoofdstuk uitsluitend de bevindingen uit deze case studies. Wij zijn van mening dat hiermee een afgewogen beeld wordt geven van de markt tot nu toe. De analyse beperkt zich tot het door partijen gevolgde proces (en gaat niet in op een eventueel verschil van mening over de uitkomsten van het proces). In totaal vertegenwoordigen de onderliggende case studies circa 2.500.000 gewezen deelnemers respectievelijk circa 2.000.000 gepensioneerden.

Voor de constructie van de case studies is in eerste instantie informatie via desktopresearch verzameld (zoals persberichten, websites, transitieplannen, et cetera). Op grond daarvan zijn interviews gehouden met stakeholders. Interviews zijn apart gehouden per stakeholder. De scope van de case studies is daarbij – zoveel mogelijk – beperkt tot de scope van de onderzoeksvragen die vermeld zijn in de Bijlage.

De insteek is geweest om een gebalanceerd overzicht te geven van de drie mogelijke situaties die kunnen ontstaan:

1. Er is geen hoorrecht toegepast.
2. Er is hoorrecht toegepast, maar het heeft niet geleid tot tevredenheid bij partijen.
3. Er is hoorrecht toegepast en het heeft geleid tot tevredenheid bij partijen.

Waar in dit rapport gesproken wordt over tevredenheid, wordt bedoeld tevredenheid over het doorlopen proces. Tevredenheid over het proces betekent dat voor beide partijen de juiste stappen genomen zijn. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld:

- Zijn de tijdens het proces gestelde vragen beantwoord?
- Is er voldoende tijd genomen voor de behandeling?
- Is er gemotiveerd of en waarom voorgelegde suggesties niet overgenomen zijn?

Wanneer er sprake is van tevredenheid over het proces, dan wil dat niet zeggen dat er ook sprake is van tevredenheid over de uitkomst (en vice versa). In het kader van het hoorrecht is van belang zich te realiseren dat het hoorrecht toeziet op behartiging van de belangen van gewezen deelnemers en gepensioneerden. De sociale partners behartigen ook die belangen, maar daarnaast ook van de actieve deelnemers en de werkgevers. Het kan dus zijn dat de afwegingen door sociale partners anders uitpakken dan de afwegingen door verenigingen van(?) gewezen deelnemers of gepensioneerden.

## 3.2 Onderzoeksvraag a: beleving

In dit onderdeel wordt ingegaan op de vraag hoe de betrokken partijen de uitoefening van het hoorrecht hebben ervaren. Hier gaan wij op in aan de hand van een viertal perspectieven.

### 3.2.1 Rolverdeling tussen vakbonden hoorrechtverenigingen

Het eerste perspectief betreft de rol van de vakbonden in relatie tot het hoorrecht. In Nederland worden de arbeidsvoorwaarden bepaald door de sociale partners. Dat betekent dat vakbonden tijdens de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden alle deelnemers (actief, premie vrijgesteld, gewezen en gepensioneerd) vertegenwoordigen, dus ook gewezen deelnemers en gepensioneerden. Het hoorrecht staat uitsluitend open voor gewezen deelnemers en gepensioneerden (in de praktijk nagenoeg altijd zelfs uitsluitend gepensioneerden).

Uit de analyse van de case studies is gebleken dat er in het merendeel van de gevallen – in ieder geval aan het begin van het traject – verschil van inzicht bestond tussen wat dit onderscheid concreet betekent als het gaat om het hoorrecht. Verenigingen vonden vooral dat zij gehoord zouden moeten worden tijdens het proces en dus van het begin af aan meegenomen zouden moeten worden in de besluitvorming (iteratief proces).

Sociale partners hadden veelal de voorkeur om het hoorrecht uit te voeren op het moment dat een concept-transitieplan beschikbaar was. Tijdens het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer op 20 juni 2024 kwam het spanningsveld tussen de rol van de vakbonden als sociale partner en het hoorrecht van gepensioneerden aan de orde. Daar gaf de heer Veldt (CNV) expliciet aan dat de vakbond de onderhandelingen doet aan de tafel van de sociale partners en dat er geen behoefte is aan een extra onderhandelingspartner, aangezien de vakbonden ook de gewezen en gepensioneerde deelnemers vertegenwoordigen. Daar komt bij dat het onderhandelingsproces een delicaat proces is. Ook geven de sociale partners aan dat de wensen van de hoorrechtverenigingen soms te ver gingen en niet haalbaar waren vanuit het onderhandelingsperspectief; de eisen waren simpelweg te hoog.

Uit bijna alle case studies blijkt dat dit spanningsveld niet alleen in theorie, maar ook in de praktijk aanwezig is (bij de ene meer dan bij de andere). Afhankelijk van of en de mate waarin partijen elkaar weten te vinden, kan dit gevolgen hebben voor de beleving van het hoorrecht. Uit gesprekken met sociale partners werd overigens ook duidelijk dat er voor- en nadelen zitten aan het toepassen van een iteratief proces in plaats van het voorleggen van een concept-transitieplan. Het in de aanleiding aangehaalde artikel 150g PW stelt dat hoorrechtverenigingen een oordeel moeten kunnen uitspreken over het transitieplan. De wetgever is niet duidelijk geweest of dit betekent dat er eerst een definitief concept-transitieplan moet zijn, of dat het oordeel ook al op basis van een eerste ruwe versie van een transitieplan kan plaatsvinden (iteratief proces). Daarom zoeken partijen per geval naar de best passende oplossing in het concrete geval en dat heeft in veel gevallen tot spanningen geleid. Dergelijke discussies kunnen veelal in het begin hoog oplopen; in een van de case studies hebben de hoorrechtverenigingen schriftelijk verklaard dat hen gedurende het proces de toegang tot de gesprekken over de arbeidsvoorwaarden ontzegd is.

De sociale partners zijn achteraf terugkijkend tevreden met het proces, maar constateren dat het lastig blijft om een partij met een specifiek belang van de eigen achterban goed mee te nemen in het bredere proces. Sociale partners geven ook aan dat er soms bewust voor gekozen is om geen iteratief proces te gebruiken, maar om een concept-transitieplan voor te leggen. Zij erkennen dat de consequentie is dat de compromissen dan al gesloten zijn en het transitieplan kan worden aangepast als er nieuwe zaken tijdens het hoorrecht op tafel komen.

### 3.2.2 Elkaar serieus nemen

Het tweede perspectief betreft de mate waarin partijen elkaar serieus nemen. Uit de case studies is gebleken dat tevredenheid vooral ontstaat als partijen het gevoel hebben dat ze serieus genomen worden, ook als de einduitkomst niet (helemaal) is waarop was gehoopt. In de case studies zien we duidelijke voorbeelden waar dit gelukt is, maar ook situaties waarin dat niet zo was. Dat laatste was bijvoorbeeld aan de orde wanneer gestelde vragen niet beantwoord zijn, als gevraagde berekeningen niet gemaakt worden, wanneer verstrekte templates niet worden ingevuld of wanneer informatie die reeds voorhanden was toch niet is gedeeld. Sociale partners bevestigen dat soms aanvullende berekeningen worden gevraagd, maar dat die niet altijd kunnen worden gemaakt omdat de uitvoeringsorganisatie hier geen tijd voor had of omdat de sociale partners de gevraagde berekeningen niet relevant vonden. Aan de andere kant zijn er ook voorbeelden waarbij aanbevelingen die gedaan zijn door een hoorrechtvereniging serieus overwogen zijn nadat daarvoor aanvullende berekeningen en analyses waren gemaakt.

In een aantal case studies lag de oorzaak van het niet delen van informatie in het feit dat er geen overeenstemming was over de rolverdeling (het was dan vooral een kwestie van niet willen). Het vinden van een nieuwe balans door het toegevoegde hoorrecht was in het begin moeilijk en zowel de sociale partners als de hoorrechtverenigingen geven aan dat partijen aan elkaar moesten wennen. Voor dat wennen was evenwel niet in alle gevallen voldoende tijd. Ook niet in alle gevallen was er aan alle kanten de wil om het te laten slagen. In meerdere case studies komt terug dat de eerste gesprekken niet productief waren en met name gegaan zijn over welke partij waarover gaat of bijvoorbeeld over de vraag of er nu wel of niet 1.000 leden vertegenwoordigd worden.

### 3.2.3 Tijdigheid

Een derde perspectief beschouwt de tijdigheid van het hoorrecht als (?) een belangrijke rol. Dat begint al met de oproep om te zich melden. Uit de case studies is gebleken dat er na de oproep één tot twee maanden de tijd is geweest om zich te melden. Dergelijke oproepen kwamen soms vanuit vakbonden, soms vanuit pensioenfondsen en soms vanuit beiden. Bij één van de zes gevallen (een groot fonds) is in het geheel geen aankondiging onder de deelnemers gedaan dat er sprake was van een hoorrecht; niet door de vakbonden en niet door het pensioenfonds. Bij dat pensioenfonds bestond geen vereniging en dus was er geen sprake van het hoorrecht. Met name fondsen die weinig tijd hadden ingeruimd voor het hoorrecht, kwamen soms in tijdnood.

Gebleken is ook dat het voor een bevredigende beleving van het hoorrecht essentieel is dat de timing van de verschillende stappen goed is. Concreet betekent het dat er voldoende tijd is om te bespreken wat nodig is, maar ook om bijeenkomsten voor te bereiden en om aanvullende analyses te maken om te bepalen of daar nieuwe inzichten uit komen. Een voorbeeld: als er al achterbanraadplegingen bij de sociale partners gepland staan, zorgt dat soms voor extra tijdsdruk op het hoorrecht. Die kunnen volgens de sociale partners niet verzet worden, omdat er anders onrust ontstaat bij de achterbannen en de controle over het proces niet gewaarborgd is. Uiteraard zijn er ook wettelijke deadlines waarop bepaalde stappen afgerond moeten zijn. De case studies laten een wisselend beeld zien over hoe er met de tijdigheid is omgegaan. In een aantal gevallen delen de sociale partners achteraf de mening dat het wellicht beter was geweest als er voor het hoorrecht meer tijd was ingeruimd in de planning.

### 3.2.4 Het bereik van het hoorrecht

Het laatste perspectief gaat over het bereik van het hoorrecht. Het effectieve bereik speelt een belangrijke rol bij de beleving van partijen. Met het effectieve bereik wordt bedoeld de breedte van de besluitvorming waar het hoorrecht in casu op ziet. Wat uit de case studies duidelijk werd, is dat er bijvoorbeeld situaties zijn geweest waarin er al een transitieplan lag wat niet meer kon worden aangepast, voordat het hoorrecht werd uitgeoefend. Dit kan zijn omdat inmiddels al een achterbanraadpleging bij de sociale partners heeft plaatsgevonden of omdat sommige afspraken al in een cao-akkoord zijn vastgelegd en daarom (dat deel van) het transitieplan reeds definitief vast ligt. Het hoorrecht is in dat soort situaties mogelijk niet meer volledig uitvoerbaar, omdat een deel van afspraken definitief is. De vraag is daarbij of het hoorrecht in dit soort situaties gefrustreerd wordt, maar in ieder geval beïnvloedt dit de beleving van partijen.

### 3.2.5 Conclusie

De conclusie van het voorgaande luidt dat de beleving is dat het hoorrecht goed kan werken, mits alle betrokken stakeholders het willen laten slagen. Daar zijn enkele goede voorbeelden van, maar in het merendeel van de case studies was dat niet het geval. Het gaat over het hebben van gedeelde en duidelijke verwachtingen bij de start, het uitgangspunt dat partijen elkaar serieus nemen, dat het hoorrecht niet wordt beperkt door a priori gemaakte afspraken of vervolgstappen en dat er voldoende tijd voor wordt ingeruimd voor het uitoefenen van het hoorrecht. Dat was zeker niet in alle case studies ook daadwerkelijk het geval. In ongeveer de helft van de gevallen eindigde het proces met gezamenlijke consensus. In bijna alle case studies was het in het begin even wennen aan de nieuwe rolverdelingen.

## 3.3 Onderzoeksvraag b: aanpassingen

In dit onderdeel wordt ingegaan op de vraag of het hoorrecht tot aanpassingen in het transitieplan heeft geleid en wat de achterliggende oorzaak was voor het al dan niet aanpassen ervan.

Zoals ook al aangegeven in de Wtp Transitie-monitor (juni 2024) worden in veruit de meeste gevallen geen inhoudelijke aanpassingen doorgevoerd in het transitieplan nadat het hoorrecht is uitgeoefend. Het is belangrijk om te benoemen dat uit het feit dat er na toepassing van het hoorrecht geen aanpassingen in het transitieplan worden doorgevoerd, niet geconcludeerd kan worden dat er geen tevredenheid met het eindresultaat is. Ook kan het zijn dat het transitieplan zodanig is opgesteld dat het bereik van het hoorrecht beperkt is (zie 3.2.4). In één van de case studies gaven de hoorrechtverenigingen bijvoorbeeld aan dat alhoewel geen van de door hun aangedragen suggesties is overgenomen, zij toch geen slecht gevoel hebben overgehouden aan het proces. Dat kwam vooral omdat het pensioenfonds een goed verhaal bij het beperkte transitieplan had (zie ook onderzoeksvraag d).

Iets verder gaat de situatie waar na het hoorrecht het transitieplan niet wordt aangepast, maar waar wel aan het pensioenfonds gevraagd wordt om tijdens het hoorrecht geformuleerde aandachtspunten mee te nemen in het uiteindelijke implementatieplan. In dit geval is niet zeker wat het eindresultaat van het hoorrecht gaat zijn. Zo is bijvoorbeeld in een van de case studies in een appendix bij het transitieplan opgenomen dat het pensioenfonds gevraagd wordt om het beleggingsbeleid zo aan te passen dat er meer focus komt op de koopkracht van de ingegane pensioenuitkeringen en is door de sociale partners toegezegd dat de hoorrechtverenigingen opnieuw aan tafel komen als blijkt dat er op het moment van invaren sprake is van een slechtere financiële situatie dan in de berekeningen is aangenomen.

Tot slot komt het voor dat aandachtspunten uit het hoorrecht direct verwerkt worden in het concept-transitieplan. In dat geval heeft het hoorrecht een volledig bereik. Dit kwam bij twee van de zes case studies voor. Het ging om fundamentele wijzigingen, zoals aanpassing van de financiering van de compensatieregeling en om blootstelling van gepensioneerden aan het overrendement.

Het transitieplan wordt opgesteld tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. Analyse van de transitieplannen leert dat in die transitieplannen doorgaans niet alles wordt vastgelegd wat voor de daadwerkelijke uitvoering nodig is. In veel gevallen krijgt het pensioenfonds ruimte voor nadere invulling, maar worden er wel kaders of aandachtspunten bepaald in het transitieplan. Dat deel van de beslissingen wordt pas op een later moment genomen, namelijk tijdens de implementatiefase. Die beslissingen worden genomen door het pensioenfonds dat de nieuwe regeling gaat uitwerken en niet door de sociale partners. Dit gaat voornamelijk om technische details, maar die hebben wel invloed op de uitkomsten.

Echter, het hoorrecht ziet uitsluitend toe op de arbeidsvoorwaardelijke fase en is niet van toepassing op de besluitvorming van het pensioenfonds. Het te voeren beleggingsbeleid is daar een belangrijk voorbeeld van.

Uit de case studies blijkt dat sociale partners soms strak vasthouden aan het uitgangspunt dat veel aan de discretie van het fonds wordt overgelaten. In dat geval heeft het hoorrecht maar een beperkt bereik en neemt het pensioenfonds dat deel van het proces over (zie 3.5). Van belang is op te merken dat het feit dat het hoorrecht geen volledig bereik heeft, niet per se wil zeggen dat gepensioneerden en gewezen deelnemers buitenspel staan. Afhankelijk van de situatie kan inspraak nog steeds via de algemene governance bij pensioenfondsonderdelen plaatsvinden (bijvoorbeeld via bestuursvertegenwoordiging, het verantwoordingsorgaan, et cetera).

Bij sommige case studies waren aanpassingen wel gewenst, maar niet meer feitelijk mogelijk (zie 3.2.4). Zo was in één van de case studies het soort contract - één dag voordat het hoorrecht werd gestart – in de cao bepaald en was een inhoudelijk gesprek over deze keuze niet meer realistisch mogelijk.

### 3.4 Onderzoeksvraag c: evenwichtigheid

In dit onderdeel wordt ingegaan op de vraag of het hoorrecht heeft bijgedragen aan een (betere) evenwichtige belangenafweging.

Of de belangenbehartiging evenwichtig(er) is geworden, is ter beoordeling van de toezichthouder. Toch kunnen daar in algemene termen wel wat waarnemingen over worden gedaan.

Ten eerste is het belangrijk dat de rol van de sociale partners breder is dan die van de hoorrechtvereniging (zie 3.2.1). Vakbonden vertegenwoordigen tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase alle deelnemers, de hoorrechtverenigingen alleen gewezen deelnemers en gepensioneerden. Essentieel is dat de transitie als geheel evenwichtig is. Dus zelfs als een transitieplan volgens alle stakeholders evenwichtig is voor één groep, dan zal het totaal ook evenwichtig moeten zijn. Aangezien hoorrechtverenigingen slechts één soort deelnemers vertegenwoordigen is het van groot belang dat sociale partners de inzichten van de hoorrechtverenigingen afwegen in relatie tot de andere groepen. Als daarbij een goede balans wordt gevonden, komt het hoorrecht de evenwichtige belangenbehartiging ten goede.

Het leggen van meer focus op één specifieke doelgroep (in het geval van het hoorrecht zijn dat vooral de gepensioneerden) leidt niet per se tot een meer evenwichtige belangenafweging. Wel is het zo dat indien de belangen van de gewezen deelnemers en gepensioneerden in eerste instantie onevenredig zijn afgewogen, een goed uitgevoerd hoorrecht waarde toevoegt.

Voorts is het van belang aandacht te vestigen op de belangen van de gewezen deelnemers. In de meeste gevallen hebben wij geconstateerd dat de hoorrechtverenigingen vooral door gepensioneerden worden benut, alhoewel het hoorrecht ook voor gewezen deelnemers openstaat. Gewezen deelnemers zijn doorgaans niet of nauwelijks geactiveerd. Als zij al geactiveerd worden, dan is dat vermoedelijk bij de nieuwe werkgever. Verenigingen voor gewezen deelnemers zijn er nauwelijks en ook in de achterbannen is deze groep vaak niet of in beperkte mate vertegenwoordigd. Zij worden uiteraard ook vertegenwoordigd via de vakbonden, maar dat staat los van het hoorrecht.

### 3.5 Onderzoeksvraag d: betrokkenheid pensioenfonds

Het hoorrecht ziet toe op de inhoud van het transitieplan en richt zich tot de sociale partners die daarover gaan. Doorgaans is het pensioenfonds ook al betrokken tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. Dit constateerden wij reeds in de Wtp Transitie-monitor (Juni 2024).

Uit de verschillende case studies is gebleken dat de betrokkenheid van het pensioenfonds tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase niet in alle gevallen de oplossing is voor het probleem dat het bereik van het hoorrecht beperkt is. Uit sommige case studies werd bijvoorbeeld duidelijk dat pensioenfondsen een sterk sturende rol hadden tijdens het hoorrecht. In één van die gevallen werd in het transitieplan bovendien erg veel aan de discretie van het pensioenfonds overgelaten. Ook bleek dat in dit soort situaties onduidelijk is waarover de facto besloten wordt en is het de vraag hoe groot de kans eigenlijk is dat er nog fundamentele aanpassingen gemaakt kunnen worden. Dit heeft een negatief effect op de beleving van het hoorrecht. Volgens het pensioenfonds hoefden in deze situatie de gesprekken en verzoeken vanuit de verenigingen ook niet tot aanpassing van het transitieplan te leiden, aangezien de verzoeken met name gericht waren op verhoging van de kans op indexatie en dat dit de detailinvulling van de pensioenregeling is, en niet de verantwoordelijkheid van cao-partijen.

Behalve een inhoudelijke sturende rol tijdens het hoorrecht, blijkt uit de case studies ook dat pensioenfondsen een rol als mediator vervullen, met name in die situaties waarin er sprake is van een dispuut tussen sociale partners en hoorrechtverenigingen. Pensioenfondsen zijn dan soms (zeker niet altijd) in staat om partijen dichter bij elkaar te brengen.

## Onderzoeksvragen

Onderzoeksvragen met betrekking tot de survey onder deelnemers:

- a. Heeft u van het hoorrecht gehoord? En zo ja, heeft u van een hoorrechtvereniging gehoord?
- b. Heeft u overwogen bij een hoorrechtvereniging te gaan? (initiatief/oprichten). Bent u benaderd om erbij te komen?
- c. Zo ja, heeft u het ook gedaan, zo nee waarom niet?
- d. Bent u tevreden over de wijze waarop het hoorrecht is uitgevoerd?/Bent u daarover geïnformeerd? Wat waren uw ervaringen?

Onderzoeksvragen met betrekking tot de case studies:

- a. Hoe hebben de betrokken partijen (waaronder sociale partners, pensioenfondsen, ouderenverenigingen, hoorrechtverenigingen) de uitoefening van het hoorrecht ervaren?
- b. Heeft het hoorrecht tot aanpassingen geleid in het transitieplan, zo ja, welke, zo nee, waarom niet?
- c. Heeft het hoorrecht bijgedragen aan (betere) evenwichtige belangenafweging?
- d. Hoe was de betrokkenheid van het pensioenfonds in het kader van het hoorrecht?