

# Boekhoudregels niet adequaat voor bedrijfstakpensioenfondsen

Pensioenfondsen maken zich zorgen over de toepassing van nieuwe boekhoudregels van het IFRS. De nieuwe boekhoudregels zijn een goede zaak voor ondernemingspensioenfondsen, maar voor bedrijfstakpensioenfondsen ligt dat anders: zij lijken meer op de sociale fondsen.

Onder de nieuwe *International Accounting Standard 19* (IAS 19) zullen ondernemingen mogelijk verplicht worden om tekorten en overschotten in de dekking van pensioenverplichtingen op de balans op te nemen. Pensioenfondsen vrezen dat daardoor het traditioneel Nederlandse pensioencontract onder druk zal komen te staan. In het buitenland heeft toepassing van de nieuwe boekhoudregels geleid tot terugtrekking van ondernemingen uit het pensioencontract. Traditionele *Defined Benefit*-contracten (DB), waar het risico vooral door de onderneming wordt gedragen, zijn en masse vervangen door *Defined Contribution*-regelingen (DC) waarbij het risico volledig bij de deelnemer werd gelegd. Het pensioen veranderde zo van een vorm van uitgesteld loon in een min of meer gewone financiële titel. Het pensioen komt daarmee op afstand te staan van de onderneming. De logische consequentie is dat werkgevers zich ook terugtrekken uit de uitvoering van het pensioencontract en het beheer van de pensioengelden.

Op zichzelf is de toepassing van de nieuwe boekhoudregels een gezonde zaak. De kredietcrisis heeft nog eens overduidelijk gemaakt hoe belangrijk adequate waardering van verplichtingen is en van de risico's die daaraan verbonden zijn. Dat geldt ook voor pensioenverplichtingen van ondernemingen. Hier wordt beargumenteerd dat er echter een onderscheid moet worden gemaakt tussen ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Bij een ondernemingspensioenfonds ligt het voor de hand om de risico's van de pensioenregeling op de balans op te nemen. Voor bedrijfstakpensioenfondsen is dat anders. Hier is de vraag wat pensioenpremies onderscheidt van andere sociale premies.

Bedrijven treffen ook geen voorzieningen voor toekomstige fluctuaties in de premie voor de WW of de Ziekteverzekeringswet (ZVW); waarom dan wel voor sectoraal geheven pensioenpremies? Dit artikel plaatst daarom vraagtekens bij het voornemen om de regels ook van toepassing te verklaren op bedrijfstakpensioenfondsen. Hierbij staat de economische invalshoek voorop. Voor een overzicht van de formele aspecten van IAS 19 kan worden verwezen naar

Ter Hoeven (2008) en het rapport van de *European Reporting Advisory Group* (2008). Vanzelfsprekend is ook het pensioencontract van belang voor de rapportageverplichting. Naarmate de onderneming meer deelt in de pensioenrisico's is er meer urgentie om deze pensioenverplichting op de balans op te nemen. Wanneer het pensioen daarentegen vooral een regeling is van en voor werknemers, individueel of collectief, kan de onderneming op afstand worden geplaatst. Dat betekent ook dat het gewicht van werkgevers in het bestuur van pensioenfondsen dient te verminderen.

## Ondernemingspensioenfondsen

Bij ondernemingspensioenfondsen ligt het voor de hand dat de risico's van het fonds worden weergegeven in de balans van de onderneming. Immers, de onderneming draagt de uiteindelijke, residuele, risico's van het pensioenfonds. Bij een DC-regeling zijn deze risico's nihil, maar bij DB-regelingen worden tekorten en overschotten uiteindelijk in rekening gebracht bij de onderneming. Of dit gebeurt via aanpassingen van werknemerspremies of van de werkgeversbijdragen, is economisch gezien niet van belang. Beide behoren immers tot de loonkosten. Het gaat erom dat de risico's materieel terecht komen bij de ondernemingen zelf. Door de werking van de markt is het voor een individuele onderneming slechts beperkt mogelijk om pensioenschokken door te geven aan de werknemers, via lagere nettolonen, of af te wentelen op consumenten, via hogere prijzen. Bij volledige doorberekening zou de onderneming zich uit de markt prijzen. De pensioenrisico's worden dus minstens gedeeltelijk gedragen door de aandeelhouders. Dat is anders bij tekorten en overschotten in bijvoorbeeld sociale fondsen. Voor deze tekorten geldt geen rapportageverplichting in de ondernemingsbalans. Hier is niet de individuele onderneming aansprakelijk, maar worden schokken verdeeld via premieverhogingen of -verlagingen op de lonen voor de hele sector, of de hele economie. Omdat alle ondernemingen met dezelfde premieverhoging of -verlaging worden geconfronteerd, komen de risico's vooral tot uitdrukking in de nettolonen van werknemers en niet in het bedrijfsresultaat. Er is weinig reden om deze risico's op de balans van de onderneming op te nemen.

## De rol van de onderneming in het pensioencontract

De rapportageverplichtingen van het IFRS vormen reden om te bezinnen op de rol van de onderneming

CASPER VAN EWIJK EN  
COEN TEULINGS

Onderdirecteur Centraal  
Planbureau en hoogleraar  
aan de Universiteit van Am-  
sterdam, directeur Centraal  
Planbureau en hoogleraar  
aan de Universiteit van  
Amsterdam

in het pensioencontract. Waarom zou een onderneming kiezen voor een DB-pensioenregeling waarbij een deel van de risico's bij de aandeelhouders wordt gelegd? Omgekeerd is het de vraag of werknemers gebaat zijn bij een pensioenregeling die, voor de verrekening van risico's, afhankelijk is van het voortbestaan van de onderneming.

Waarom neemt een onderneming de risico's van een DB-pensioen op zich? Waarom laat hij deze risico's niet aan de financiële markten over? Veel DB-pensioenen in Nederland zijn loongerelateerd. Omdat het ontbreekt aan loongeïndexeerde obligaties en ook de markt voor prijsindexeringen beperkt is, is het niet mogelijk de DB-pensioenen volledig via de kapitaalmarkt af te dekken. Het feit dat in veel landen pensioenen, in de eerste dan wel de tweede pijler, zijn gekoppeld aan de loonontwikkeling geeft aan dat er kennelijk een behoefte bestaat aan dergelijke contracten. Als de markt niet in dergelijke pensioenen voorziet, is er in theorie een rol voor de onderneming in het pensioencontract. De onderneming vult zo een gat in de bestaande financiële markten. Voor zover lonen en winsten van een bedrijf in de tijd gecorreleerd zijn, biedt het voor het bedrijf ook een zekere dekking tegen risico's: pensioenverplichtingen zijn immers in de regel hoog als het bedrijf die goed kan dragen, en laag wanneer met minder gaat met de onderneming.

Door DB-pensioenen te creëren fungeert de onderneming in deze zin als een emittent van loongeïndexeerde titels. De risico's van deze titels worden gedragen door de aandeelhouders van de onderneming. Wanneer werknemers hierdoor tevreden zijn met een lager netto loon, ontstaat een situatie die voor beide partijen voordelig kan zijn. Een consequentie is wel dat onderneming zich aldus begeeft op het terrein van de financiële markten. In de praktijk ligt daar echter meestal niet het comparatieve voordeel van een onderneming. Bovendien worden hogere eisen gesteld aan de aandeelhouders. De balans van de onderneming wordt minder transparant en biedt minder aansluiting bij het eigenlijke bedrijf van de onderneming. Zeker bij voldragen pensioenfondsen kunnen wisselingen in de resultaten van het fonds de resultatenrekening van de onderneming flink beïnvloeden.

De buitenlandse ervaring dat ondernemingen zich *en masse* terugtrekken uit DB-contracten zodra de risico's volgens het IFRS op de balans moeten worden opgenomen, kan worden opgevat als een indicatie dat de baten van het DB-contract kennelijk niet opwegen tegen de kosten in termen van verlies aan transparantie. Zelfs verzekeraars, voor wie risicospreiding tot de kerncompetentie behoort, zijn in de praktijk weinig genegen het macro-risico van een loongerelateerde verplichting op zich te nemen.

### Uitzonderingspositie voor bedrijfstakpensioenfondsen

Er zijn twee belangrijke redenen om bedrijfstakpensioenfondsen bij het IFRS anders te beschouwen dan ondernemingspensioenfondsen. In de eerste plaats worden premies altijd sectorbreed en op de loonsom geheven; anders dan bij ondernemingspensioenfondsen worden ondernemingen niet direct aangeslagen. De pensioenpremie is dus een heffing op de factor arbeid, en daarom vergelijkbaar met iedere andere heffing voor werknemersverzekeringen. Waarom zou een bedrijf wel een voorziening moeten nemen voor fluctuaties in de pensioenpremie en niet voor fluctuaties in de premie voor de WW of de WAO? Het cruciale onderscheid is hier dus of een premie moet worden opgevat als een verplichting van de onderneming, zoals bij een ondernemingspensioenfonds geldt, of dat het een heffing is op de loonsom, net als vele andere heffingen, zoals bij een bedrijfstakpensioenfonds het geval is. Anders gezegd, bij een ondernemingspensioenfonds worden pensioentekorten afgerekend op basis van in het verleden aangegane verplichtingen, terwijl bij een bedrijfstakpensioenfonds een pensioentekort wordt omgeslagen over de huidige en

---

**Voor zover hogere premies de arbeidsmarkt verstoren en tot werkloosheid leiden, worden ook risico's afgewenteld op de overheid**

de lasten via hogere prijzen worden afgewenteld op consumenten. Voor zover hogere premies de arbeidsmarkt verstoren en tot werkloosheid leiden, worden ook risico's afgewenteld op de overheid, en daarmee op de belastingbetaler. Door collectief te opereren kunnen ondernemingen die zich bij een bedrijfstakpensioenfonds aansluiten zich effectiever onttrekken aan de pensioenrisico's dan een onderneming met een individueel pensioenfonds kan. Hierbij past wel een kanttekening: de mate waarin premies van bedrijfstakpensioenfondsen op anderen, zoals werknemers, consumenten en overheid, kunnen worden afgewenteld hangt af van de reikwijdte van het fonds en van de marktverhoudingen op de afzetmarkten en de arbeidsmarkt. Deze tweede reden om bedrijfstakpensioenfondsen anders te behandelen is daarom minder fundamenteel dan de eerste.

Op grond van deze twee redenen is er veel voor te zeggen om bedrijfstakpensioenfondsen bij de nieuwe boekhoudregels anders te behandelen dan ondernemingspensioenfondsen. Dus, hoewel op het eerste gezicht risico's van de bedrijfstakpensioenfondsen formeel lijken op die van ondernemingspensioenfondsen, is er economisch gezien toch een belangrijk onderscheid. In de economische benadering ligt de nadruk op wie effectief de lasten draagt (*incidence*) in plaats van aan wie formeel de lasten worden opgelegd. Omdat de ondernemingen grotendeels buiten schot blijven, is er veel voor te zeggen om premies van bedrijfstakpensioenfondsen op dezelfde wijze te behandelen als andere sociale premies. Dat wil zeggen dat tekorten en overschotten van

bedrijfstakpensioenfondsen niet worden gerapporteerd op de ondernemingsbalans. Dit kan ook nog op een andere manier worden verduidelijkt. Niemand verwacht dat een onderneming een voorziening treft voor verwachte variaties in de loonsom per werknemer. Als de pensioenpremie gewoon als deel van de arbeidskosten zou worden beschouwd, valt niet goed in te zien wat de legitimering is om voor pensioenpremies wel een voorziening te eisen.

---

**Door collectief te opereren kunnen ondernemingen die zich bij een bedrijfstakpensioenfonds aansluiten zich effectiever onttrekken aan de pensioenrisico's**

## Incompleet contract en governance

Het Nederlandse

DB-pensioencontract is typisch een incompleet contract. Met name de toekomstige indexatie ligt niet vooraf vast. Maar ook het verloop van de premies in de toekomst is onzeker. Dit levert een bijzondere complicatie op voor de waardering van pensioenverplichtingen op de balans. Waar de formele benadering (EFRAG, 2008; Ter Hoeven, 2008) de nadruk legt op de onvoorwaardelijke toezeggingen, staat in de economische benadering de verwachte waarde voor de deelnemer centraal. In dat verband is van groot belang dat ook de waarde van de indexatie volgens het beginsel van *fair value* wordt geprijsd. Er bestaan daarom geen goede gronden voor een corridorbenadering waarbij tekorten en overschotten maar ten dele worden meegenomen in de balanswaardering. Ook dient risico te worden geprijsd door hantering van een juiste discontovoet, die in de regel afwijkt van de risicovrije rente.

Het incomplete contract levert ook belangrijke verschillen op tussen ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Bij een bedrijfstakpensioenfonds zijn de premies voor een individuele onderneming een gegeven waar zij weinig controle over heeft. Dat is anders voor een ondernemingspensioenfonds waar de sponsor direct invloed heeft op de besluitvorming. De onderneming met een eigen pensioenfonds zal zich ook directer betrokken voelen bij de deelnemers in het fonds. Naar verwachting leidt dit tot een verschil in reactie op mee- en tegenvallers van het pensioenfonds. Aan de ene kant kan een ondernemingspensioenfonds beter rekening houden met de specifieke positie van de onderneming, en daardoor tot op zekere hoogte als verzekering (*hedge*) voor het bedrijf dienen. Aan de andere kant is het voor bedrijfstakpensioenfondsen wellicht moeilijker om premies te verhogen, en zullen zij daardoor eerder gedwongen zijn zich aan te passen door beperking van de indexatie.

De verdeling van pensioenrisico's heeft ook consequenties voor het bestuur of governance van pensioenfondsen. Voor zover de verdeling van de risico's niet expliciet is gespecificeerd, ligt het voor de hand om de belanghebbenden bij het bestuur te betrekken. Bij ondernemingspensioenfondsen betreft dat zowel de werkgevers, werknemers en gepensioneerden. Bij bedrijfstakpensioenfondsen is de rol van de onderneming beperkter en ligt het gewicht meer bij de deelnemers, zowel werkenden als gepensioneerden. Ook de toekomstige deelnemers zijn belanghebbend, omdat zij door het DB-systeem delen in de risico's van huidige generaties. Omdat toekomstige deelnemers per definitie niet in het

## Bij bedrijfstakpensioenfondsen is de rol van de onderneming beperkter en ligt het gewicht meer bij de deelnemers, zowel werkenden als gepensioneerden

bestuur vertegenwoordigd zijn, ligt hier een duidelijke rol voor het toezicht en de toezichthouder.

De gewichten in het bestuur en het toezicht zouden op de verdeling van de resterende risico's moeten worden aangepast. Deze verdeling is mede afhankelijk van het pensioencontract. Naarmate de deelnemers meer als eigenaar van het pensioenvermogen worden beschouwd, is er een kleinere rol voor de sponsor weggelegd. Op dezelfde wijze is de rol voor de toezichthouder sterker wanneer er meer risicodeling met toekomstige generaties plaatsvindt.

## Conclusie

Deze analyse leidt tot een belangrijk onderscheid tussen ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Voor de eerste ligt het voor de hand om tekorten en overschotten

in pensioenen op de balans te vermelden. Wanneer ondernemingspensioenfondsen DB-pensioenen willen aanbieden, is de logische consequentie dat de risico's daarvan op de balans van de onderneming worden vermeld. Hoewel het verzet tegen de extra rapportageverplichting begrijpelijk is, zijn de boekhoudregels IAS 19 hier een heilzame zaak.

Voor bedrijfstakpensioenfondsen ligt dat anders. Omdat de premies sectorbreed worden geheven op de loonsom zijn de pensioenpremie's vergelijkbaar met andere sociale premies. Het zou daarom tot inconsistentie leiden wanneer verwachte premieveranderingen voor pensioenen wel zouden moeten worden geactiveerd, en die voor andere sociale regelingen niet.

Naarmate het bedrijfstakpensioenfonds duidelijker wordt opgevat als een onderneming van werknemers, ligt het voor de hand dat werkgevers zich meer uit het bestuur van pensioenfondsen terugtrekken. Pensioenfondsen zorgen vooral voor de verdeling van risico's tussen verschillende generaties van deelnemers. Omdat toekomstige generaties niet vertegenwoordigd zijn, is er wel een belangrijke rol weggelegd voor het toezicht.

## LITERATUUR

European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) (2008) *The financial reporting of pensions*. EFRAG discussion paper januari 2008.

Hoeven, R. ter (2008) Pensioenverslaggeving in beweging: nieuwe ronde(s), nieuwe kansen. *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken*, juni, 78-81.

SINDS 1916