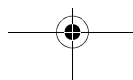
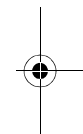
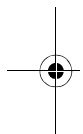


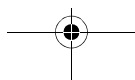
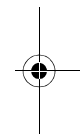
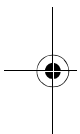


De CDC-regeling: stand van zaken anno 2008





VP17.book Page 2 Tuesday, October 14, 2008 3:09 PM

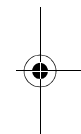
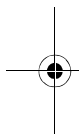




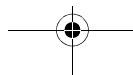
Publicaties van de Vereniging voor Pensioenrecht

17

De CDC-regeling: stand van zaken anno 2008



2008
Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers
Amersfoort





Grafische vormgeving Bert Arts BNO

Technische realisatie GrafiData Deventer

© 2008, Vereniging voor Pensioenrecht

Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers

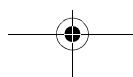
Postbus 2511, 3800 GB Amersfoort, tel. (033) 450 15 50, fax (033) 450 15 00.

Alle rechten voorbehouden. Alle auteursrechten en databankrechten ten aanzien van deze uitgave worden uitdrukkelijk voorbehouden.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorzover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de afwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever deswege geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van eventueel voorkomende fouten en onvolledigheden.





Inhoudsopgave

De collectieve beschikbarepremieregeling / 7

Mr. E. Schols-Van Oppen

Knelpunten bij omzetting van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling / 17

Mr. H. de Graaf

CDC en vrijgestelde respectievelijk vrij te stellen pensioenregelingen / 31

Mr. C.P.R.M. Dekker

De CDC-regeling in de praktijk / 39

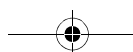
Mr. D.J. Kwanten CPL

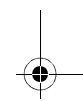
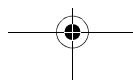
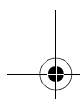
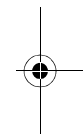
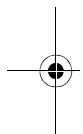
Solidariteit en CDC-regeling / 47

Mr. I.H. Vermeeren-Keijzers en mr. W.C.M. Broersma

Toekomstbestendigheid van CDC in het licht van komende wijziging in IFRS / 59

Mr.drs. R.M.J.M. de Greef





De collectieve beschikbarepremieregeling

Mr. E. Schols-Van Oppen¹

1 Inleiding

Internationaal worden regelingen waarbij een pensioenuitkering in het vooruitzicht wordt gesteld betiteld als een definedbenefitregeling (DB-regeling). In Nederland neemt het gros van de deelnemers in een pensioenregeling deel in een DB-regeling. Daarnaast is er de definedcontributionregelingen (DC-regeling) waarin slechts de bijdrage wordt toegezegd en geen enkele toezegging wordt gedaan met betrekking tot de hoogte van het te ontvangen pensioen. In Nederland betreft het beschikbarepremieregelingen (in termen van de Pensioenwet (PW): een premieovereenkomst). De premie wordt aan het individu ter beschikking gesteld voor een pensioenverzekering. Doorgaans wordt een kapitaal verzekerd of wordt de premie geïnvesteerd in beleggingseenheden. Bij een beschikbarepremieregeling – de zuivere premieovereenkomst – worden alle risico's richting werknemer geschoven: het beleggingsrisico, het langlevensrisico en het renterisico op de pensioendatum. Doordat de regeling strikt individueel is, is er geen sprake van solidariteit. Althans met uitzondering van de wettelijke afgedwongen solidariteit. De toegang tot de regeling is immers gewaarborgd door de Wet op de Medische Keuringen.² Voorts zijn, in het kader van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, in art. 12c Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen voorschriften opgenomen met betrekking tot de gelijkheid van uitkeringen. Er is echter geen solidariteit tussen generaties of geboortecohorten. Afhankelijk van de stand van de beurs en de rentestand kunnen er zo grote verschillen ontstaan in de uiteindelijke pensioenuitkering die op de pensioendatum kan worden aangekocht.

2 Regels met betrekking tot verslaglegging

Internationale verslagleggingsregels dwingen ondernemingen ertoe met hun cijfers inzicht te geven in de economische risico's die de onderneming loopt.³ Ook wanneer het de risico's betreft die samenhangen met de pensioenvoorziening. In een eindloonregeling loopt de onderneming het risico op een verhoging van de lasten in verband met de toekenning van

1 Consultant bij Schols & de Lange, Naarden.

2 Wet van 5 juli 1997, *Stb.* 1997, 365, nadien gewijzigd bij wet van 24 december 1997, *Stb.* 1997, 770.

3 R.A.H. Smittenberg, 'Definitieve richtlijn over de verwerking van pensioenregelingen in de jaarrekening', *Pensioen Actief* 2003, nr. 5, p. 19-16; E.M.F. Schols-van Oppen, 'Nieuwe boekhoudregels voor beursgenoteerde ondernemingen', *Pensioen Actief* 2004, nr. 2, p. 22-25.

backserviceverhogingen. In zowel een eindloon- als een middelloonregeling loopt de onderneming tevens risico indien een bijstortingsverplichting bestaat wanneer het pensioenfonds onvoldoende middelen heeft. Deze risico's loopt een onderneming niet indien de toezegging slechts bestaat uit een te betalen bijdrage.

Vanaf 2005 zijn alle Europese beursgenoteerde fondsen bij hun jaarrekening verplicht de International Financial Reporting Standards (IFRS) toe te passen.⁴ Deze verslagleggingsregels schrijven exact voor hoe de activa en passiva moeten worden gewaardeerd. De regels moeten ook worden gehanteerd bij de waardering van de pensioenverplichtingen en de bepaling van de marktwaarde van het onderliggende vermogen.

De regels met betrekking tot verslaglegging hebben er in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten toe geleid dat veel DB-regelingen zijn beëindigd, of in elk geval niet meer open stonden voor nieuwe werknemers.⁵ In Nederland heeft men, koste wat kost, willen voorkomen dat de boekhoudregels tot gevolg zouden hebben dat massaal overgestapt zou worden naar individuele beschikbarepremieregelingen.

Een oplossing is gevonden in de vorm van een voorwaardelijke defined-benefitregeling op basis van een collectieve definedcontributionregeling: de CDC-regeling. Door een aantal ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen is de overstap gemaakt naar deze CDC-premieregeling.

In de CDC-premieregeling betaalt de werkgever een vaste premie aan het pensioenfonds. Niet meer, maar ook niet minder. Het risico dat de premie niet voldoende is om het beoogde pensioen te kunnen inkopen c.q. te kunnen uitkeren ligt bij het collectief van de deelnemers⁶ of bij het collectief van de deelnemers, de gewezen deelnemers en de aanspraakgerechtigden.

3 Verschillende typen CDC

Wat de financieringskant betreft – de werkgever betaalt een vaste premie – lijken de verschillende CDC-premieregelingen erg op elkaar. Wordt echter gekeken naar de pensioenovereenkomst – de verhouding tussen werkgever en werknemer – dan zijn er verschillende typen CDC-regelingen te onderscheiden.

4 E. Lutjens, 'Collectief DC', *Pensioen & Praktijk* 2006-3, p. 5.

5 J.M.G. Frijns, 'Collectief DC in huidige vorm niet duurzaam', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2006, nr. 2, p. 38-44.

6 I.R.W. Witte, 'Pensioenbegrip en pensioenkarakter', in E; Lutjens (red.), *Pensioenwet, Analyse en Commentaar*, Deventer: Kluwer 2007, p. 24-51.



Het Centraal Planbureau beschrijft een CDC-premieregeling als een regeling waarbij per leeftijdscohort een middelloonregeling in stand wordt gehouden.⁷ Bij iedere nieuwe toetredster wordt in een dergelijke regeling een nieuwe premievoet vastgesteld. Juist doordat de premievoet niet vastligt maar fluctueert, is deze regeling vanuit de verslagleggingsoptiek in elk geval niet aan te merken als een toegezegde bijdrage regeling. Op dit type regeling wordt derhalve niet verder ingegaan.

In de praktijk zijn er twee verschillende typen CDC-regelingen. Bij het ene type CDC-regeling wordt ieder jaar bezien welk pensioenrecht kan worden aangekocht van de collectief beschikbaar gestelde premie. De hoogte van het recht op een uitkering staat niet op voorhand vast, maar hangt af van de premie en de tarieven op het moment van inkoop. Ballast Nedam omschrijft de regeling voor haar deelnemers als volgt:

De hoogte van uw ouderdomspensioen is afhankelijk van de ingelegde premies en de behaalde beleggingsresultaten. Met andere woorden: uw pensioenaanspraken zijn voorwaardelijk. Hierdoor is het lastig vast te stellen hoe hoog uw pensioenuitkering exact zal zijn wanneer u de 65-jarige leeftijd bereikt. Het enige wat zeker is, is dat Ballast Nedam ieder jaar een premie ter beschikking stelt die bedoeld is voor het opbouwen van een pensioenkapitaal.⁸

Hoewel het pensioenfonds verderop in de PensioenGids aangeeft dat de regeling een soort middelloonregeling is, is niettemin volstrekt helder dat geen enkele garantie wordt gegeven over de hoogte van de uitkering. Bij het andere type CDC-regeling is de regeling zodanig vormgegeven dat uitgegaan wordt van een vast opbouwpercentage. Zo benadrukt Arcadis⁹ richting werknemers veel meer het feit dat er overgestapt wordt van eindloon naar middelloon:

Het eindloonsysteem gold lange tijd als het ideale pensioensysteem in Nederland. Inmiddels is gebleken dat dit systeem ook grote nadelen heeft. (...) Overal in Nederland stappen bedrijven en bedrijfstakken daarom over op andere soorten regelingen. Zo wij ook. U gaat ieder jaar pensioen opbouwen over uw salaris van dat jaar, dus in 2004 over uw salaris in 2004, in 2005 over uw salaris in 2005, enzovoort. (...) Daarmee zijn we er echter nog niet. (...) Daarom komt er nog een belangrijk element bij: in de regeling zal – overigens voor zover de middelen dat toelaten – het stuk pensioen dat u in een bepaald jaar opbouwt meegroeien met de algemene prijsontwikkeling in Nederland.

⁷ Centraal Planbureau, *Naar een schokbestendig pensioenstelsel*, Den Haag: CPB 2004, p. 102.

⁸ *PensioenGids Stichting Ballast Nedam Pensioenfonds*, Tijdelijke versie november 2004.

⁹ Arcadis, CAO Nieuws 2, Augustus 2004.



Beiden CDC-regelingen, maar elk op een andere manier gecommuniceerd en ingericht.

In het gros van de CDC-regelingen wordt expliciet een middelloonregeling toegezegd met een vast opbouwpercentage en is ook in het pensioenreglement sprake van een middelloonregeling. De toezegging wordt echter gedaan onder de voorwaarde dat de middelen toereikend zijn. De solidariteit bestaat eruit dat renterisico's en beleggingsrisico's gemiddeld worden en de individuele deelnemer daardoor niet geconfronteerd wordt met een laag pensioen door bijvoorbeeld een plotselinge beurskrach of een rentedip op de pensioendatum.¹⁰

Er is dus wel een zekere mate van risicospreiding – zeker als dit afgezet wordt tegen de 'gewone' beschikbarepremieregeling – maar de intergenerationele solidariteit die eigen is aan de DB-regeling is in veel mindere mate aanwezig in een CDC-regeling.

Met de introductie van de CDC-regeling wordt niettemin het risico (onder meer het beleggingsrisico en het langlevensrisico), zij het op collectieve basis, wel doorgeschoven naar de deelnemer en de gewezen deelnemer aan de pensioenregeling.¹¹ Gegeven het zeer geringe pensioenbewustzijn van de gemiddelde Nederlander, moet ernstig worden betwijfeld of de deelnemer zich van deze risicoverschuiving bewust is.¹² Indien de pensioenregeling – het pensioenreglement – uitgaat van een middelloonregeling zal dat dan ook het pensioen zijn waar de deelnemer op rekt. Bij een collectieve DC-regeling is de uitkomst echter niet zeker. Het fopgehalte – om met Boender te spreken – van een collectieve DC-regeling is dan ook groot.¹³

Dit is zeker het geval in collectief DC-regelingen waarbij op voorhand aangegeven is wat het reglementaire opbouwpercentage is in de middelloonregeling. In iets mindere mate geldt dit voor collectief DC-regelingen waarbij jaarlijks aan de hand van de beschikbare premie wordt bezien welk pensioenpercentage dat jaar zal worden opgebouwd.

- 10 J.H.J. Meijer, 'De beschikbare middelloonregeling', *Pensioen Actief* 2005, nr. 2, p. 23-30; I. Witte, 'Collectief DC en de P(S)W', *Pensioen & Praktijk* 2006-7/8, p. 5-7; W. van Heest, 'Overgang naar een collectieve beschikbarepremieregeling', *Pensioen & Praktijk* 2006-7/8, p. 16-23; E.M.F. Schols-van Oppen, 'Het pensioenfonds op afstand', *Pensioen Actief* 2006, nr. 2, p. 23-25.
- 11 W. Noordman, 'Collectief DC alleen onder strikte voorwaarden', *VB Contact* 2006-190, p. 10-11.
- 12 CentERdata, *Onderzoek naar pensioenbewustzijn in opdracht van de Stichting Pensioenkijsker.nl 2004, 2005 2006 en 2007*, www.pensioenkijsker.nl.
- 13 G. Boender, 'Het fopgehalte van collectief DC is groot', *VB Contact* 2006-190, p. 16-17.



4 Analyse DNB

De Nederlandsche Bank heeft – ondanks het feit dat dit type regelingen al sinds 2002 voorkomt – nog geen officieel beleidsstandpunt gepubliceerd met betrekking tot de CDC-regeling. Wel is door de Bank een analyse gegeven van CDC-regelingen met een vast opbouwpercentage.¹⁴ DNB neemt als uitgangspunt de onderliggende toezegging. Deze is, aldus DNB, vaak gebaseerd op middelloon. De Bank stelt in een dergelijke situatie dan ook dezelfde financieringseisen als aan een gewone middelloonregeling. De premiehoogte moet zodanig zijn dat het fonds de pensioenbelofte kan waarmaken. Indien de premie voor enige jaren is vastgesteld moet de premiehoogte zodanig zijn dat de premie niet alleen in het jaar van vaststelling van de premie toereikend is, maar ook in de erop volgende jaren. Omdat er een risico van de werkgever wordt verschoven naar de deelnemer, gaat DNB er in haar analyse vanuit dat de vastgestelde premie verhoogd wordt met een extra risico-opslag.

Het korten van opgebouwde pensioenrechten – zo blijkt uit de analyse – mag naar het oordeel van de Bank niet als sturingsmiddel worden opgenomen. Bovendien eist de Bank in haar analyse dat de gesplitste kortingsregeling wordt toegepast.¹⁵ Deze regeling houdt in dat een regeling getroffen dient te zijn indien in enig jaar de premie ontoereikend is voor de inkoop van pensioen. De regeling moet als strekking hebben dat de in te kopen aanspraken worden vastgesteld op een naar rato van het premietekort verminderd bedrag tenzij op een andere manier in het premietekort kan worden voorzien.

5 CDC in de (parlementaire behandeling van de) PW

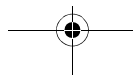
Hoewel een aantal pensioenfondsen – in hoofdzaak ondernemingspensioenfondsen – overgestapt is op een collectieve DC-regeling en een fors aantal pensioenfondsen de overstap overweegt, is in de PW geen plaats ingeruimd voor de CDC-regeling. Niettemin is de regeling wel ter sprake gekomen tijdens de parlementaire behandeling.

Tijdens de parlementaire behandeling heeft de regering in de nota naar aanleiding van het verslag aangegeven dat sociale partners zich tot één van de in de PW genoemde typen pensioenovereenkomst moeten bekennen: de uitkeringsovereenkomst, de premieovereenkomst of de kapitaalovereenkomst.¹⁶ Indien de regeling een uitkeringsovereenkomst is, moet

14 M. Schuit, 'Werkgevers zijn niet goedkoper uit', *VB Contact* 2006-190, p. 23.

15 DNB, *Checklist reglementen, versie 2*, april 2006, Amsterdam: DNB 2006.

16 Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 17, p. 29.



de financiering daarmee in overeenstemming zijn *'anders worden knollen voor citroenen verkocht'*. Niettemin wijzigt de regering het wetsvoorstel PW – met het oog op de CDC-regeling – in die zin dat de korting van pensioen-aanspraken kan plaatsvinden bij een dekkingsgraad van minder dan 105 procent in plaats van bij een dekkingsgraad van minder dan 100 procent. In de nota naar aanleiding van het nader verslag wordt – eveneens om de toepassing van CDC-regelingen makkelijker te maken – aangegeven, dat bij een eventuele korting vooraf geen toestemming vereist is van de toezichthouder.

Na de plenaire behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer geeft de minister aan dat de gesplitste kortingsregeling – die op dat moment geëist werd door De Nederlandsche Bank¹⁷ – niet meer door de toezichthouder mag worden geëist. Een vermindering van de opbouw van de nominale aanspraak is – aldus de minister – slechts mogelijk als de dekkingsgraad lager is dan 105 procent.¹⁸ Door dit standpunt van de minister kunnen – ondanks de eis van de kostendeekkende premie zoals gesteld in de PW – pensioenen beneden de kostprijs worden ingekocht ten laste van het vermogen van het fonds. Voor het premietekort kan geen beroep gedaan worden op de werkgever en de wetgever verplicht het fonds niet de in te kopen aanspraken te korten naar rato van het premietekort. Indien niettemin de jaarlijkse opbouw ongestoord plaatsvindt, heeft dit een verlagend effect op de dekkingsgraad.

Dit kan verstrekkende gevolgen hebben voor de reeds opgebouwde pensioenen en de ingegane pensioenen van gepensioneerden. De minister herhaalt zijn opvatting niettemin in de nota naar aanleiding van het verslag van de Invoerings- en aanpassingswet van de PW.¹⁹ In de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer geeft het kabinet aan dat er in de PW nadrukkelijk ruimte is voor de CDC-regeling. Het kabinet is van oordeel dat die ruimte geboden is door toe te staan dat tot korting van pensioenen over kan worden gegaan vóórdat het vermogen zich langer dan één jaar bevindt onder het niveau van het minimaal vereiste vermogen. Dit kan plaatsvinden zonder voorafgaande toestemming van de toezichthouder.²⁰ Hiertoe is het oorspronkelijke art. 122 – thans art. 134 PW – uit het wetsontwerp tot tweemaal toe gewijzigd.²¹

17 'Van mening....', *VB Contact* 2006-190, p. 3.

18 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Brief van Minister De Geus d.d. 22 september 2006 aan de Tweede Kamer inzake nadere informatie en vijfde nota van wijziging Pensioenwet*, Den Haag: SZW 2006.

19 Kamerstukken II, 2006-2007, 30 413, nr. 7, p. 8.

20 E. Lutjens (red.), *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, Deventer: Kluwer 2007, p. 327.

21 Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 18 en nr. 25.

Het feit dat de toezichthouder de gesplitste kortingsregeling niet meer mag toepassen faciliteert de CDC-regeling echter in sterkere mate. Dat is het geval omdat – nu een tekort aan premie niet hoeft te leiden tot een korting van de op te bouwen aanspraken – het risico niet slechts afgewenteld wordt op de actieve deelnemers maar ook op de gepensioneerden. Frijns pleit – indien geopteerd wordt voor het in standhouden van de CDC-regeling – er dan ook voor in elk geval een gesepareerd model te hanteren waarbij tijdens de opbouw uitgegaan wordt van een beschikbare-premieregeling en in de uitkeringsfase van een uitkeringsovereenkomst.²² In een dergelijke constructie wordt door de gepensioneerden minder risico's gelopen, terwijl jongeren de risico's lopen die zij – gezien hun lange beleggingshorizon – ook kunnen dragen.²³

De kwalificatie van de CDC-regeling als uitkeringsovereenkomst is naar het oordeel van het kabinet mogelijk, mits de premie toereikend is. Naar het oordeel van het kabinet bepaalt de inhoud van de pensioenregeling van welk type pensioenovereenkomst in geval van een CDC-regeling sprake is.

Onduidelijk is echter hoe een CDC-regeling aangemerkt kan worden als kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst. De pensioenovereenkomst, zoals omschreven in de PW, gaat steeds uit van 'de'²⁴ werknemer. 'De' werknemer krijgt op basis van de pensioenovereenkomst hetzij een uitkering, hetzij een kapitaal, hetzij een premie. De inhoud van de pensioenovereenkomst kan wel collectief zijn overeengekomen doch hetgeen de werknemer krijgt is individueel: een uitkering, een kapitaal of een premie.

Bij de kwalificatie van een CDC-regeling als kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst krijgt de werknemer echter geen uitzicht op een kapitaal en evenmin op een omschreven premie. De werknemer heeft geen recht op de premie of op een bepaald kapitaal. De collectiviteit van werknemers krijgt een vast omschreven premie die vervolgens op individueel niveau zodanig wordt omgezet dat niet iedereen een gelijke premie krijgt, maar een gelijke uitkering. Daartoe biedt de PW naar het zich laat aanzien echter geen ruimte.²⁵ De juridische duiding van de CDC-regeling is dus nogal lastig.

22 J.M.G. Frijns, 'Collectief DC in huidige vorm niet duurzaam', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2006, nr. 2, p. 42.

23 C.G.E. Boender e.a., *Intergenerationele solidariteit en individualiteit in de tweede pensioenpijler: een scenario-analyse*, W 114, Den Haag: WRR 2000, p. 12.

24 Kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 32.

25 P.M.C. de Lange & E.M.F. Schols-van Oppen, *De Pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p. 36.

6 Ten slotte

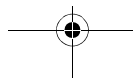
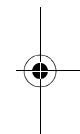
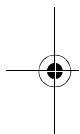
De CDC-regeling moet het mogelijk maken een DB-achtige regeling uit te voeren zonder last te hebben van de regels met betrekking tot verslaglegging. Tevens worden de kosten bij introductie van een CDC-regeling beter beheerst. Dat zijn belangrijke pluspunten van de regeling.

Bij de overstap naar CDC vindt echter ook een belangrijke risicoverschuiving plaats. Anders dan bij de traditionele definedbenefitregeling komen het rendements-, het rente- en het langlevenrisico voor rekening van de (gewezen) deelnemer. Met de introductie van CDC-regelingen worden de risico's bij het collectief van huidige en toekomstige gepensioneerden gelegd. Veelal is echter niet geheel – of in het geheel niet – duidelijk wie in deze situatie het meeste risico loopt: de deelnemer of de gewezen deelnemer. Dit is met name het geval als een gesplitste kortingsregeling ontbreekt. Evenmin is duidelijk van welk type pensioenovereenkomst sprake is. De vele onduidelijkheden die inherent zijn aan de CDC-regelingen maken dat de regeling niet transparant is.²⁶ Daarmee voldoet de regeling niet aan het uitgangspunt van transparantie dat bij de PW werd gehanteerd.

Het zou daarom aanbeveling verdienen:

- In de PW een type pensioenovereenkomst toe te voegen, waarbij de premie ter beschikking wordt gesteld aan het collectief en vervolgens op individueel niveau wordt omgezet in een voor iedereen gelijke pensioenuitkering (uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag).
- In de PW de bepaling op te nemen dat de gesplitste kortingsregeling dient te worden gehanteerd.

26 J.H. Tamerus, 'Pensioenleeftijd sleutel tot houdbaar pensioencontract', *Pensioen Magazine* 2007-8/9, p. 14-18.



Knelpunten bij omzetting van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling

Mr. H. de Graaf¹

1 Inleiding

De omzetting van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling betekent niet – slechts – een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst. Door de wijziging in de financiering van de pensioenovereenkomst wordt ook de pensioenovereenkomst zelf gewijzigd. De essentie van een CDC-regeling is immers dat de premie die wordt betaald geen correctie voor het verleden kan inhouden. Behalve tot de periodieke bijstelling van de premie voor de toekomst kan de werkgever niet worden gedwongen de overeengekomen vaste bijdrage te wijzigen. Concreet betekent dit dat wanneer een correctie ten opzichte van het verleden moet plaatsvinden, dit ten koste gaat van de opgebouwde pensioenaanspraken. De omzetting van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling betekent dan ook dat eerst de pensioenovereenkomst moet worden gewijzigd. In deze bijdrage ga ik in op de knelpunten die daarbij aan de orde kunnen komen. Ik beperk mij daarbij tot de situatie dat de pensioenuitvoerder een ondernemingspensioenfonds is. De opbouw is als volgt.

Eerst zal ik ingaan op de knelpunten die een rol kunnen spelen bij de wijziging van de pensioenovereenkomst voor de aan een cao gebonden werknemers. Daarbij ga ik in op de vraag of er wat dat betreft onderscheid bestaat tussen de gebonden en de ongebonden werknemers. Daarna bespreek ik de problemen die zich voor kunnen doen bij wijziging van de pensioenovereenkomst voor de werknemers die niet aan een cao gebonden zijn maar met wie de werkgever wel is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst of de pensioenovereenkomst eenzijdig kan worden gewijzigd. Ik vervolg met een bespreking van de obstakels bij een wijziging van de pensioenovereenkomst wanneer noch een cao van toepassing is noch een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Daarbij ga ik ook in op de wijze waarop alsnog instemming met een dergelijke wijziging kan worden verkregen. Dan volgt een bespreking van de knelpunten wanneer alleen het pensioenreglement een eenzijdig wijzigingsbeding bevat. Tot slot besteed ik aandacht aan de positie van gepensioneerden bij wijziging van het pensioenreglement. Ik sluit af met een conclusie.

1 Advocaat bij Houthoff Buruma NV, Amsterdam.

2 Wijziging van de pensioenovereenkomst bij cao

2.1 *De gebonden werknemer*

De gebonden werknemer is lid van de werknemersorganisatie die met de werkgever of de organisatie waarbij de werkgever is aangesloten (de gebonden werkgever) een cao is overeengekomen. Met het lidmaatschap heeft de gebonden werknemer de totstandkoming van zijn arbeidsvoorwaardenpakket in handen gelegd van de werknemersorganisatie. De inhoud van zijn arbeidsovereenkomst is gelijk aan de cao. Elke wijziging van de cao werkt rechtstreeks door in de arbeidsovereenkomst. Wanneer in een cao een pensioenovereenkomst is opgenomen (eventueel door incorporatie) en de cao-partijen besluiten tot de invoering van een CDC-regeling, dan is voor de gebonden werknemer de bestaande pensioenovereenkomst gewijzigd in een CDC-regeling. Een probleem (een knelpunt) bij een dergelijke wijziging is het meestal lange onderhandelingsproces dat eraan vooraf gaat. Uitgaande van de veronderstelling dat de bestaande pensioenregeling een defined-benefitregeling is, zullen de werknemersorganisaties naar alle waarschijnlijkheid eisen – om de CDC-regeling naar hun achterban te kunnen ‘verkopen’ – dat de werknemers voor de wijziging (lees: verslechtering) van de pensioenregeling gecompenseerd zullen worden in hun overige arbeidsvoorwaarden.

2.2 *De ongebonden werknemer*

De werknemer die geen lid is van de werknemersorganisatie die de cao is overeengekomen, kan toch aan de cao (en de daarin opgenomen pensioenovereenkomst) gebonden worden. In de eerste plaats door toepassing van art. 14 Wet cao. Dit artikel bepaalt dat – tenzij bij cao anders is overeengekomen – de gebonden werkgever de bepalingen van de cao gedurende de looptijd ervan ook moet toepassen op de niet-gebonden werknemers. De cao kan ook onderdeel worden van de arbeidsovereenkomst tussen de gebonden werkgever en de ongebonden werknemer wanneer de toepasselijkheid van de cao is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan de cao van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst tussen de gebonden werkgever en de ongebonden werknemer op grond van de vereisten van redelijkheid en billijkheid (art. 6:248, lid 2, BW) en wanneer sprake is van een bestendig gebruikelijk beding. Concreet betekent dit dat bij de wijziging van de pensioenovereenkomst bij cao dezelfde problemen spelen als bij de wijziging van de gebonden werknemer. De werkgever zal overeenstemming moeten bereiken met de werknemersvertegenwoordigers.

Bij de gebondenheid van de werknemers aan een wijziging van de op hen toepasselijke cao is het van belang dat de cao met (een) representatieve werknemersorganisatie(s) is overeengekomen. Deze bijdrage leent zich niet voor een bespreking van de problemen die zich voor kunnen doen wanneer die representativiteit ontbreekt. Ik signaleer dit mogelijke knelpunt slechts.²

3 Een eenzijdig wijzigingsbeding

3.1 Artikel 7:613

Art. 7:613 BW biedt de werkgever de mogelijkheid zich het recht voor te behouden de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen. Wanneer de pensioenovereenkomst onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst waarin een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen, kan de pensioenovereenkomst eenzijdig gewijzigd worden. Het eenzijdig wijzigingsbeding moet schriftelijk zijn overeengekomen tussen werkgever en werknemer. Daarnaast geldt dat de werkgever er alleen (succesvol) een beroep op kan doen wanneer hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Wanneer de pensioenovereenkomst onderdeel uitmaakt van een collectieve regeling, zoals bijvoorbeeld een personeelsgids, bestaat ook de mogelijkheid van eenzijdige wijziging. Dat is het geval wanneer de collectieve regeling in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd en de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding bevat.

Uit de parlementaire geschiedenis blijkt³ dat de wetgever uitgaat van een zwaarwichtig belang van de werkgever wanneer er een akkoord bestaat tussen de werkgever en de ondernemingsraad. De werknemer kan zich daar (slechts) tegen verzetten wanneer de wijziging voor hem persoonlijk naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Een mogelijk knelpunt bij de omzetting van een bestaande pensioenregeling naar een CDC-regeling bij toepassing van het eenzijdige wijzigingsbeding is dus of de werkgever bij deze wijziging wel een zwaarwichtig belang heeft. Dat is namelijk niet per definitie gegeven.

² Zie o.a. mr. S.F. Sagel in *Arbeidsrecht* 2006/44.

³ Kamerstukken II, 1995-1996, 24 615, nr. 3, p. 24.

Bij een defined-benefitregeling moet de werkgever het saldo van de pensioenverplichtingen en het pensioenvermogen in de jaarrekening onder de activa of de passiva opnemen. Daarbij moet rekening worden gehouden met alle toekomstige stijgingen van de pensioenaanspraak en kan sprake zijn van een pensioenschuld. Die pensioenschuld kan in de tijd nogal verschillen. Deze onzekerheden in de jaarrekening kent een CDC-regeling niet omdat dan volstaan kan worden met het opnemen van de betaalde premie. Wanneer nu de grondslag voor de overstap naar een CDC-regeling zuiver en alleen is gelegen in de wens een vereenvoudigde jaarrekening te kunnen opmaken, is het zeer de vraag of dit belang vol doet voor een wijziging van de pensioenovereenkomst op grond van art. 7:613 BW.

Wanneer de omzetting naar een CDC-regeling wordt ingegeven door bijvoorbeeld de noodzaak van een grote investering waarbij kapitaal moet worden aangetrokken, kan wel sprake zijn van een zwaarwichtig belang. De werkgever moet zich dus goed rekenschap geven van de redenen voor het invoeren van het eenzijdig wijzigingsbeding

3.2 *Artikel 19 Pensioenwet*

Wanneer de pensioenovereenkomst niet tot stand komt door gebondenheid aan een cao, als bepaling in de arbeidsovereenkomst of door incorporatie van een collectieve regeling waarvan de pensioenovereenkomst een onderdeel vormt, kan nog steeds – separaat – een pensioenovereenkomst worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer. In deze overeenkomst kan op grond van art. 19 Pensioenwet (PW) ook een eenzijdig wijzigingsbeding worden opgenomen.

Art. 19 PW is geënt op art. 7:613 BW, zo staat in de memorie van toelichting bij de PW.⁴ Voor de rechtsgeldige toepassing van een eenzijdig wijzigingsbeding op grond van art. 19 PW en de problemen die zich voor kunnen doen bij een beroep op de toepassing daarvan dient dan ook aansluiting te worden gezocht bij art. 7:613 BW en hetgeen daarover hiervoor is gesteld.

4 **Individuele wijziging van de pensioenovereenkomst**

Wanneer eenzijdige wijziging noch op grond van de cao, noch op grond van een daartoe strekkend beding is overeengekomen, kan wijziging van

⁴ Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 38.



de pensioenovereenkomst worden gerealiseerd door instemming van de individuele werknemer met de wijziging. Daarbij speelt de jurisprudentie die met betrekking tot art. 7:611 BW is geweest een grote rol. Op grond van genoemd artikel dienen werkgever en werknemer zich ten opzichte van elkaar als goed werkgever en goed werknemer te gedragen.

In het Taxi-Hofman-arrest⁵ heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de verplichting van een werknemer om zich als een goed werknemer te gedragen met zich brengt dat de werknemer, op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding daarvan redelijkerwijze niet van hem kan worden gevergd. Dit is niet anders indien de gewijzigde omstandigheden in de risicosfeer liggen van de werkgever.

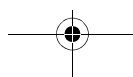
Zeer recent⁶ heeft de Hoge Raad dit oordeel nog verder gespecificeerd. De Raad stelde dat er geen grond is aan te nemen dat de werknemer slechts dan in strijd handelt met de verplichting zich als goed werknemer op te stellen tegenover een met gewijzigde omstandigheden op het werk verband houdend redelijk voorstel van de werkgever, indien afwijzing van het redelijke voorstel van de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Met andere woorden, de werkgever hoeft niet aan te tonen dat de afwijzing door de werknemer van het redelijke voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst onaanvaardbaar is. De werkgever hoeft – slechts – aan te tonen dat de afwijzing van het voorstel door de werknemer niet redelijk is. De Hoge Raad stelt wel dat in de eerste plaats dient te worden onderzocht of het voorstel van de werkgever redelijk is. Daarbij wordt niet alleen gelet op de inhoud van het voorstel maar ook op de wijze waarop het voorstel aan de werknemer is gedaan, zo lijkt uit dit arrest te volgen.⁷

Bij een wijziging van de pensioenovereenkomst met de individuele werknemer behoeft dus geen zwaarwichtig belang te worden aangetoond maar volstaat een redelijk voorstel van de werkgever. De instemming van de individuele werknemer met een wijziging van de pensioenovereen-

⁵ HR 26 juni 1998, NJ 1998,767.

⁶ HR 11 juli 2008, JAR 2008/204.

⁷ De stelling dat een beroep op art. 7:611 BW een lichtere toets kent dan een beroep op art. 7:613 BW werpt de Hoge Raad van zich. Toepassing van art. 7:613 BW zou zien op een wijziging van de arbeidsovereenkomst van een collectiviteit van werknemers. Art. 7:611 BW ziet op de overeenkomst met een individuele werknemer.



komst hoeft daarnaast niet per definitie schriftelijk te worden verkregen. Op grond van art. 3:37 BW geldt dat verklaringen in iedere vorm kunnen geschieden en in een of meer gedragingen besloten kunnen liggen. Op grond van art. 3:35 BW geldt dat tegen hem die eens anders verklaring of gedraging, overeenkomstig de zin die hij daaraan onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mocht toekennen, heeft opgevat als een door die ander tot hem gerichte verklaring van een bepaalde strekking, geen beroep kan worden gedaan op het ontbreken van een met deze verklaring overeenstemmende wil. Wie zwijgt stemt toe, dus. Dat is de basis van de zogenoemde negatieve optie.

Gezien de eisen die aan de (formele) redelijkheid van het voorstel van de werkgever worden gesteld, kan de werkgever zich naar mijn mening niet succesvol op deze negatieve optie beroepen wanneer de invoering van een CDC-regeling in een bedrijfsblad of pensioenkrant is gemeld en toegelicht en er door de werknemer geen bezwaren kenbaar zijn gemaakt. Evenmin is het informeren van de werknemer in gezamenlijke sessies met andere werknemers voldoende. Het toesturen van een populaire versie van de pensioenregeling zoals deze na de invoering van de CDC-regeling zal luiden, biedt meer zekerheid, uitgaande van de veronderstelling dat de risico's van de invoering voor de werknemers juist zijn verwoord. De werknemer moet er dan op gewezen worden dat wanneer hij niet met de nieuwe regeling instemt hij dit aan de werkgever kenbaar moet maken. Bij het uitblijven van een reactie mag de werkgever/het pensioenfonds erop vertrouwen dat overeenstemming over de wijziging van de pensioenovereenkomst is bereikt. Wanneer het overgrote deel van de werknemers (stilzwijgend) instemt met de wijziging, zal de werkgever daaraan een extra argument kunnen ontleen voor de redelijkheid van zijn voorstel ten opzichte van de werknemers die (nog) niet met de wijziging hebben ingestemd.

Hoewel de wijziging van de pensioenovereenkomst met een beroep op art. 7:611 BW niet de eis kent dat de werkgever bij de wijziging een zwaarwichtig belang heeft noch dat hij hoeft te bewijzen dat de weigering van de werknemer om met de wijziging in te stemmen onaanvaardbaar is (maar wél redelijk), kent toepassing van art. 7:611 BW wel de meeste onzekerheid. Of een voorstel redelijk is en of de werknemer zich redelijk opstelt, zal per individuele werknemer verschillen.

Een laatste mogelijkheid voor de werkgever om de pensioenovereenkomst eenzijdig te kunnen wijzigen – wanneer al het voorgaande geen

soelaas heeft geboden – is een rechterlijke uitspraak op grond van art. 6:258 BW. Dit wetsartikel ziet op de situatie dat de rechter een overeenkomst wijzigt of geheel of gedeeltelijk ontbindt wegens onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat de wederpartij (in casu de werknemer) naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet mag verwachten.

5 Wijzigingsbeding in reglement pensioenfonds

Wanneer het pensioenreglement is geïncorporeerd in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement een – algemeen geformuleerd – eenzijdig wijzigingsbeding bevat, is op grond van de letterlijke tekst noch art. 7:613 BW noch art. 19 PW van toepassing. Beide artikelen regarderden immers de verhouding werkgever-werknemer en niet de verhouding pensioenfonds-(gewezen)deelnemer. De wijziging van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling kan dan worden gerealiseerd door een wijziging van het pensioenreglement. Dit is echter niet zo eenvoudig als het lijkt.

De PW gaat uit van een bepaalde volgorde. Eerst wordt de pensioenovereenkomst gesloten, daarna de uitvoeringsovereenkomst en dan pas wordt het pensioenreglement vastgesteld. Binnen dat kader kan een CDC-regeling alleen worden doorgevoerd wanneer de onderliggende pensioenovereenkomst is gewijzigd. Dit zou betekenen dat incorporatie van een pensioenreglement in de pensioenovereenkomst geen optie zou kunnen zijn. De wetgever heeft echter uitdrukkelijk deze mogelijkheid open gehouden. In de memorie van toelichting bij de PW stelt de wetgever dat het mogelijk is dat de verwijzing in de arbeidsovereenkomst en de inhoud van het reglement samen de pensioenovereenkomst vormen.⁸ Om binnen het kader van de PW te blijven lijkt het daarom zaak eerst het pensioenreglement (als onderdeel van de pensioenovereenkomst) te wijzigen voordat de uitvoeringsovereenkomst wordt aangepast. Het bestuur van het pensioenfonds zal echter wél inzicht moeten hebben in de wijze waarop de CDC-regeling zal worden uitgevoerd. Er dient dus een principebeslissing van het bestuur te zijn inhoudend dat de uitvoeringsovereenkomst zal worden gewijzigd, volgend op de wijziging van het pensioenreglement.

⁸ Kamerstukken 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 14. Zie ook Hof Leeuwarden 12 maart 2008, PJ 2008/66.

Het bestuur is op grond van art. 105, lid 2, PW verplicht tot evenwichtige belangenbehartiging. Er bestaat dus de (wellicht theoretische) kans dat het bestuur de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst niet zal accepteren. De werkgever zal dan op zoek moeten gaan naar een nieuwe pensioenuitvoerder. In dat geval is echter de op dat moment geldende pensioenovereenkomst (dus de verwijzing in de arbeidsovereenkomst samen met het pensioenreglement) bepalend voor de wijze waarop de uitvoeringsovereenkomst wordt vormgegeven en het pensioenreglement wordt vastgesteld. De werkgever dient dan alsnog – eerst – deze pensioenovereenkomst te wijzigen.

Wanneer het bestuur van het pensioenfonds zich heeft uitgesproken voor de beoogde wijziging van de uitvoeringsovereenkomst en de wijziging van het pensioenreglement, dient – wanneer deze is ingesteld – de deelnemersraad advies te worden gevraagd over de wijziging van het pensioenreglement op basis van een concept uitvoeringsreglement. De deelnemersraad heeft op grond van art. 111, lid 2, onder b, PW een adviesrecht. Wanneer de deelnemersraad negatief adviseert en het bestuur van het pensioenfonds desondanks het pensioenreglement wijzigt, kan de deelnemersraad bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam beroep instellen tegen het besluit omdat het pensioenfonds bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit had kunnen komen. De Ondernemingskamer kan – indien daarom verzocht door de deelnemersraad – (1) het pensioenfonds verplichten het besluit geheel of ten dele in te trekken alsmede om aan te wijzen gevolgen van het besluit ongedaan te maken en/of (2) het pensioenfonds een verbod opleggen om handelingen te verrichten of te doen verrichten ter uitvoering van het besluit of onderdelen daarvan.

Wanneer het gewijzigde pensioenreglement (al dan niet na een procedure bij de Ondernemingskamer) is vastgesteld, zou de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst feitelijk een hamerstuk moeten zijn. De deelnemersraad heeft echter bij de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst een adviesrecht op grond van art. 111, lid 2, onder h, PW. Een procedure bij de Ondernemingskamer bestaat dus ook dan tot de (theoretische) mogelijkheden.⁹

9 Het kader van dit artikel leent zich niet voor een (uitgebreide) behandeling van de mogelijkheden van (gewezen)deelnemers en gepensioneerden om de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst tegen te houden. Zie in dat kader o.a. mr. A van Marwijk Kooij in P&P, jaargang 18 juli/augustus 2008.



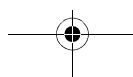
Wanneer alle in de voorgaande punten benoemde obstakels zijn genomen, is het naar mijn mening te verdedigen dat de werknemers/deelnemers pas aan deze wijziging zijn gebonden wanneer deze de toets van art. 7:613 BW en art. 19 PW kan doorstaan. Het pensioenreglement vormt de inhoud van de pensioenovereenkomst.¹⁰ Het wijzigingsbeding in het pensioenreglement kan daarom geacht worden opgenomen te zijn in de pensioenovereenkomst. Art. 7:613 BW of art. 19 PW zijn dan op de eenzijdige wijziging van het pensioenreglement van toepassing. Ook kan de stelling worden verdedigd dat de werkgever zijn eenzijdige wijzigingsbevoegdheid heeft overgedragen aan het pensioenfonds. De wijziging van het pensioenreglement geldt dan alleen wanneer sprake is van een zwaarwichtig belang waarvoor het belang van de deelnemers dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Het feit dat de deelnemersraad positief heeft geadviseerd kan een aanwijzing zijn dat sprake is van een zwaarwichtig belang. Immers, een akkoord van de ondernemingsraad met een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de ondernemer is aanleiding te veronderstellen dat een zwaarwichtig belang bestaat. Ik merk daarbij op dat de instemming van de ondernemingsraad naar mijn mening niet per definitie gelijk kan worden gesteld aan een positief advies van deelnemersraad. De toetsingscriteria voor een besluit van de ondernemer die instemming vraagt aan de ondernemingsraad voor een wijziging van de arbeidsvoorwaarden zijn anders dan die voor een pensioenfonds dat een voorgenomen besluit tot wijziging van het pensioenreglement voorlegt aan de deelnemersraad. Ik verwijs kortheidshalve naar art. 27, lid 4, Wet op de Ondernemingsraden en art. 217, lid 5, PW.

6 Positie van gepensioneerden

Bij de wijziging van een bestaande pensioenregeling naar een CDC-regeling speelt ook de positie van de gepensioneerden een rol. De problematiek ten opzichte van de gepensioneerden is echter een andere dan die ten opzichte van de werknemers. Ten opzichte van de gepensioneerden is immers sprake van een uitgewerkte rechtsverhouding. Dat zou kunnen betekenen dat een wijziging van het pensioenreglement de gepensioneerden niet zou riguarderen. Dat dit niet per definitie het geval is, bewijst een recente uitspraak van Hof Arnhem.¹¹

¹⁰ Verwijzing naar de memorie van toelichting bij PW.



Het hof moest oordelen in een zaak die door de Vereniging van gepensioneerd van Akzo Nobel was aangespannen tegen zowel Akzo Nobel zelf als tegen het pensioenfonds van Akzo Nobel. Akzo Nobel en het pensioenfonds hadden de financieringsovereenkomst (naar de terminologie van de PSW) gewijzigd. Een defined-benefitregeling werd een CDC-regeling. Tevens werd de indexeringsregeling aangepast die met terugwerkende kracht van toepassing werd op de reglementen van 1995 en 2003. Naar het oordeel van de gepensioneerd betekende dat een wijziging van de pensioenreglementen die van toepassing waren op het moment van pensionering. Het hof stelt in het arrest voorop dat de rechtsverhouding – voor zover het de pensioenaanspraken van de gepensioneerd betreft – tussen partijen wordt beheerst door het op het moment van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geldende pensioenreglement. Het hof verwierpt echter de stelling dat het pensioenreglement nimmer kan worden gewijzigd zonder de instemming van de gepensioneerd (of voormalig werknemer). Het hof stelt dat de vraag of dit mogelijk is, afhankelijk is van hetgeen is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, de pensioentoezegging, het pensioenreglement en de dwingendrechtelijke bepalingen van de PSW. Ook de redelijkheid en de billijkheid die de rechtsverhouding tussen partijen beheersen, kunnen daarbij van belang zijn.

Het hof oordeelt dat de wijziging in kwestie (de indexeringsregeling) geen onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en de door Akzo Nobel gedane pensioentoezegging. Het hof focust daarom alleen op het pensioenreglement en onderzoekt of het pensioenreglement de mogelijkheid biedt om de daarin opgenomen indexeringsbepaling te wijzigen. Die mogelijkheid vindt het hof. Vervolgens oordeelt het hof dat de procedure voor de wijziging van het reglement correct is gevolgd. Ten slotte is het hof van mening dat niet kan worden geoordeeld dat het pensioenfonds van Akzo Nobel niet in redelijkheid tot de wijziging is gekomen. De gepensioneerd hebben de wijziging van het pensioenreglement derhalve te accepteren.

Al eerder was gebleken dat het algemeen gehuldigde standpunt dat sprake is van een als gevolg van de pensionering uitgewerkte rechtsverhouding niet garandeert dat gepensioneerd een wijziging van het voor hen geldende pensioenreglement niet hoeven te accepteren. Ik doel op de Campina-zaak.¹² Hof Arnhem oordeelde dat de wijziging van het pensi-

11 Gerechtshof Arnhem., 27 mei 2008, PJ 2008/67.

12 Voorzieningenrechter Rechtbank Arnhem 16 april 2004, PJ 2004/74, Gerechtshof Arnhem 25 januari 2005, PJ 2005/31 en Kantonrechter Tiel 25 januari 2006, PJ 2006/38.

oerreglement conform de daarvoor geldende procedure was doorgevoerd. De in eerste aanleg in Kort Geding als eiser optredende Vereniging van Gepensioneerden Campina stond met lege handen. In de bodemprocedure die door dezelfde vereniging werd aangespannen oordeelde de kantonrechter dat de wijziging van het pensioenreglement rechtsgeldig tot stand was gekomen en dat niet viel in te zien dat deze wijziging niet aan de gepensioneerden kon worden tegengeworpen. Er waren geen omstandigheden gesteld en gebleken die meebrachten dat de redelijkheid en billijkheid een ander oordeel vergden.

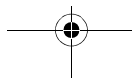
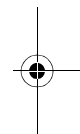
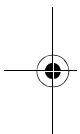
Uit zowel de zaak van de gepensioneerden van Campina als die van Akzo Nobel zou kunnen worden afgeleid dat – mits de procedure om tot wijziging van het pensioenreglement te komen is gevolgd en de wijziging niet in strijd is met de redelijkheid en de billijkheid – gepensioneerden aan wijzigingen van het pensioenreglement dat gold ten tijde van hun pensionering gebonden zijn. Echter, ons hoogste rechtscollege heeft zich nog niet over deze materie uitgesproken. Bij de wijziging van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling mag een (succesvolle) actie van de gepensioneerden zeker nog niet worden uitgesloten. Wil het pensioenfonds ervan verzekerd zijn dat de wijziging voor alle gepensioneerden geldt, dan kan ook dan van de hiervoor besproken negatieve optie gebruik worden gemaakt.

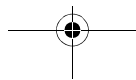
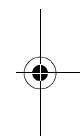
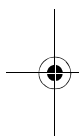
7 Conclusie

De weg naar een rechtsgeldige wijziging van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling, kent vele voetangels en klemmen. Een wijziging bij cao vereist overeenstemming met (representatief te achten) werknemersorganisaties. Een collectieve wijziging met toepassing van een eenzijdig wijzigingsbeding vereist een zwaarwichtig belang. De werkgever zal zich er daarbij rekenschap van moeten geven dat hij er met een simpele verwijzing naar boekhoudkundige regels niet is. De wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst – bij gebreke van een eenzijdig wijzigingsbeding – vereist dat het voorstel om tot wijziging over te gaan materieel en formeel redelijk is. De beoordeling daarvan is uiteindelijk aan de rechter. De rechtsonzekerheid bij de individuele wijziging van de arbeidsovereenkomst is dan ook groot. Ook gepensioneerden kunnen roet in het eten gooien. Het principe van een uitgewerkte rechtssituatie is nog steeds uitgangspunt. Gesteld kan worden dat het voor hen geldende pensioenreglement wel kan worden gewijzigd wanneer de procedure om tot wijziging te komen, correct is gevolgd en de wijziging aan de



maatstaven van redelijkheid en billijkheid voldoet. De Hoge Raad heeft echter deze jurisprudentie nog niet bekrachtigd. Het is daarom van belang ook de (stilzwijgende) instemming van de gepensioneerden te vragen bij een wijziging van een bestaande pensioenregeling in een CDC-regeling.





CDC en vrijgestelde respectievelijk vrij te stellen pensioenregelingen

Mr. C.P.R.M. Dekker¹

1 Inleiding

Geldende boekhoudprincipes schrijven voor dat een werkgever de met zijn werknemers aangegane pensioenovereenkomsten dient te waarderen als toegezegde uitkeringenregeling ('defined benefit') of als toegezegde bijdrage regeling ('defined contribution'). De boekhoudkundige waardering staat los van de feitelijke kwalificatie van de pensioenovereenkomst zoals deze wordt voorgeschreven in de Pensioenwet ('PW'). Collectief Defined Contribution ('CDC'), lijkt de oplossing te zijn in het tegengaan van de boekhoudkundige verplichtingen. Kort gezegd: zolang de werkgever geen enkele andere verplichting² heeft dan het betalen van het overeengekomen percentage aan premie mag de werkgever zijn pensioenovereenkomst waarderen als definedcontributionregeling. De vraag die zich vervolgens voordoet is of het hebben van een CDC-regeling of het willen invoeren van een CDC-regeling een beletsel kan vormen voor het krijgen van een vrijstelling van een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling.

In deze bijdrage zal nader worden ingegaan op deze vraag. Begonnen wordt met een beschrijving van het fenomeen CDC. Vervolgens wordt een nadere analyse gegeven van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 ('Wet Bpf') en het daarop gebaseerde Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 ('Vrijstellingsbesluit'). Als laatste zal worden nagegaan of op grond van de Wet Bpf en/of het Vrijstellingsbesluit het hebben of invoeren van een CDC-regeling een beletsel vormt voor het verkrijgen van vrijstelling.

2 CDC in vogelvlucht

2.1 Achtergronden

Volgens geldende boekhoudregels dient een werkgever de tussen hem en zijn werknemers gesloten pensioenovereenkomst te waarderen als defined benefit of als definedcontributionregeling. Bij waardering als defined benefit wordt, op basis van enkele aannames, jaarlijks een projectie gemaakt van de mogelijke toekomstige verplichtingen op grond van de pensioenregeling welke projectie vervolgens wordt afgezet tegen de op marktwaarde gewaardeerde bezittingen. Het verschil bepaalt of de pensioenregeling als een verplichting of als een bezitting moet worden gezien.

1 Advocaat bij Clifford Chance LLP, Amsterdam.

2 Onder verplichtingen moet in dit verband ook worden begrepen eventuele gerechtigdheid van de werkgever op teruggave van kapitaal door het pensioenfonds (e.e.a. met inachtneming van de wettelijke regels daartoe).

Als de toekomstige verplichtingen de waarde van de bezittingen overtreffen, dan is er sprake van een te passiveren verplichting. Als daarentegen de waarde (volgens marktwaarde) van de bezittingen de toekomstige verplichtingen overtreffen, dan is de pensioenregeling geen verplichting maar een actief.

Als de pensioenregeling als defined contribution wordt gewaardeerd, hoeft alleen de jaarlijkse premielast als verplichting te worden verantwoord.

De boekhoudkundige kwalificatie als defined benefit of defined contribution is afhankelijk van de verplichtingen die de werkgever op grond van de pensioenregeling heeft. Samengevat betekent dit dat als uit de beschikbare documenten³ volgt dat de werkgever meer verplichtingen heeft dan alleen maar het betalen van de premie, dan moet de regeling als defined benefitregeling worden gewaardeerd.⁴

Als de pensioenovereenkomst van de werkgever kwalificeert als uitkeringenovereenkomst, dan zal deze pensioenovereenkomst boekhoudkundig in beginsel kwalificeren als defined benefitregeling. Een werkgever kan in deze omstandigheid de wens hebben om zijn uitkeringenovereenkomst boekhoudkundig als defined contribution te kwalificeren. CDC beoogt dit mogelijk te maken.

2.2 CDC-kenmerken⁵

Kort gezegd is een CDC-regeling een uitkeringenovereenkomst (eind- of middelloon) ten aanzien van de werknemers die deelnemen in de regeling maar een premieovereenkomst voor boekhoudkundige doeleinden. Kenmerken van een correct geïmplementeerde CDC-regeling zijn, zonder uitputtend te zijn, onder andere:

- 3 In dit verband geldt niet alleen dat gekeken moet worden naar documenten als het pensioenreglement, de uitvoeringsovereenkomst, de ABTN (voor zover de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds), maar ook naar communicatie met de werknemers teneinde te beoordelen of daar geen verwachtingen worden gewekt (denk aan bijvoorbeeld indexatie).
- 4 Enkele praktijkvoorbeelden: een pensioenfonds voert een beschikbare premiereregeling uit. Deze beschikbare premiereregeling kent een rendementsgarantie op pensioendatum. Door deze rendementsgarantie wordt de regeling gewaardeerd als defined benefit. Er wordt geen enkel voorbehoud gemaakt ten aanzien van de tijdelijkheid van uitruilfactoren (ergo: deze zijn onbeperkt geldig). Gevolg: waardering als defined benefit regeling. De voorwaarden van een verzekeringscontract laten in het midden of de werkgever gerechtigd is op een positief saldo bij beëindiging van het contract: ook hier waardering als defined benefit regeling.
- 5 Voor een uitgebreide beschrijving van het verschijnsel CDC wordt verwezen naar de bijdrage van Emilie Schols elders in deze publicatie.

- (i) de beperking van de (financiële) verplichting van de werkgever tot het betalen van de premie die niet meer bedraagt dan het overeengekomen premiepercentage;
- (ii) de korting van de toekomstige aanspraken van de deelnemers in de pensioenregeling tot het overeengekomen premiepercentage indien en voor zover meer premie nodig is dan het overeengekomen premiepercentage;
- (iii) de werkgever heeft geen enkele verplichtingen om bij te storten in geval van onderdekking respectievelijk reservetekort, noch enige gerechtigdheid tot terugbetaling van overtollige middelen;
- (iv) de communicatie aan de deelnemers moet duidelijk en zonder enig voorbehoud ten aanzien van de hiervoor genoemde onderdelen zijn. Bovendien mag de communicatie aan de deelnemers op geen enkele andere wijze verwachtingen wekken of tot verplichtingen voor de werkgever leiden.⁶

Het gevolg van een goed uitgevoerde CDC-regeling is dat de werkgever de pensioenregeling mag waarderen als definedcontributionregeling en dus alleen de premieverplichting hoeft te verantwoorden.

Indien de CDC-regeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, dan dient de premie te voldoen aan de door de PW gestelde eisen. Mocht op enig moment blijken dat, voor wat betreft de opgebouwde aanspraken, sprake is van reservetekort en/of onderdekking dan mag de in rekening gebrachte CDC-premie niet op een zodanige wijze worden herverdeeld dat een deel van de premie wordt aangewend om de situatie van reservetekort en/of onderdekking te herstellen.

In de hiervoor genoemde situatie krijgt de werkgever indirect een extra financiële verplichting buiten het voldoen van de overeengekomen premie, waardoor de boekhoudkundige kwalificatie defined benefit komt te vervallen.

3 De Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 ('Wet Bpf')

3.1 *Algemeen*

Uitgangspunt van de Wet Bpf is dat indien een werknemer werkzaamheden verricht die onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld

⁶ Communicatie moet in dit verband ruim worden opgevat. Het omvat niet alleen de schriftelijke communicatie-uitingen van de werkgever jegens de werknemers, maar ook bijvoorbeeld presentaties die gegeven worden, notulen van vergaderingen met vakbonden, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

bedrijfstakpensioenfondsen vallen, de betreffende werknemer verplicht is om in de pensioenregeling van het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds deel te nemen. Deze verplichting geldt niet als de werkgever van de betrokken werknemers ex art. 13 Wet Bpf vrijstelling van de verplichte deelneming heeft gevraagd en gekregen. De gronden waarop vrijstelling kan worden gevraagd respectievelijk verkregen, en de voorwaarden die aan de vrijstelling (kunnen) worden verbonden zijn nader uitgewerkt in het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf ('Vrijstellingsbesluit').

Het Vrijstellingsbesluit noemt als vrijstellingsgronden de vrijstelling in verband met/wegens⁷:

- (i) een bestaande pensioenvoorziening;
- (ii) concernvorming;
- (iii) een eigen cao;
- (iv) onvoldoende beleggingsrendement;
- (v) andere redenen.

Volgens het Vrijstellingsbesluit mag (respectievelijk moet) een Bpf voorschriften verbinden aan de vrijstelling. Art. 7, lid 1, Vrijstellingsbesluit geeft aan dat het Bpf voorschriften aan de vrijstelling mag verbinden ter verzekering van een goede uitvoering van de wet. Wat hieronder moet worden begrepen blijkt niet uit het Vrijstellingsbesluit. Evenmin is duidelijk of dit artikel een zelfstandige voorwaarde is of dat het moet worden gelezen als inleiding tot de algemene en specifieke voorschriften die in art. 7 Vrijstellingsbesluit zijn opgenomen.

Als algemene voorschriften noemt het Vrijstellingsbesluit:

- (i) de verplichting dat de werkgever, respectievelijk het ondernemingspensioenfonds, de verzekeraar of een ander bedrijfstakpensioenfonds alle noodzakelijke informatie zal verstrekken aan De Nederlandsche Bank en het bestuur van het vrijstellende Bpf;
- (ii) de verplichting om een andere pensioenvoorziening te treffen en deze overeenkomstig de PW te laten uitvoeren.

De specifieke voorwaarden zijn gekoppeld aan de vrijstellingsgronden en gelden in aanvulling op de algemene voorschriften.

Als vrijstelling wordt gevraagd in verband met een bestaande pensioenvoorziening of op basis van andere redenen, dan wordt als aanvullende voorwaarde gesteld dat de pensioenregeling van de werkgever actuair en financieel gelijkwaardig moet zijn aan de pensioenregeling van het

⁷ In deze bijdrage zal niet worden ingegaan op de voorwaarden waar aan moet worden voldaan wil vrijstelling op een van de genoemde gronden worden verleend. Volstaan wordt met een verwijzing naar het Vrijstellingsbesluit.

vrijstellende bedrijfstakpensioenfonds. De actuariële en financiële gelijkwaardigheid moet worden vastgesteld aan de hand van bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit ('Actuariële en financiële gelijkwaardigheid').

Wordt vrijstelling gevraagd in verband met concernvorming, een eigen cao, wegens onvoldoende beleggingsrendementen of op andere gronden, dan kan als aanvullende voorwaarde worden gesteld dat de werkgever die vrijstelling vraagt het, door het Bpf te lijden, verzekeringstechnische nadeel vergoedt.

3.2 *Actuariële en financiële gelijkwaardigheid*

Een werkgever die verzoekt om vrijstelling van zijn pensioenregeling zal moeten aantonen dat zijn pensioenregeling actuarieel gelijkwaardig is aan de verplicht gestelde bedrijfstakregeling. Bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit geeft daartoe een kader dat de werkgever dient te gebruiken om de actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen.

Bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit geeft aan welke onderdelen van de vrij te stellen (respectievelijk vrijgestelde) pensioenregeling bij de bepaling van de actuariële gelijkwaardigheid in aanmerking (moeten) worden genomen. Daarbij geldt dat de werkgever, die een verzoek om vrijstelling heeft ingediend, bepaalt welke onderdelen voor toetsing in aanmerking worden genomen, maar het Bpf dient akkoord te gaan met de door de werkgever gekozen onderdelen.

Aan de hand van de door de werkgever gekozen en door het Bpf goedgekeurde onderdelen wordt een vergelijking gemaakt tussen de vrij te stellen regeling en de Bpf-regeling. Deze vergelijking behelst een berekening over een toekomstige periode van 35 jaren van de contante waarde van de uitkeringsstromen waarbij ontslag van een individuele deelnemer resulteert in de uitkering van de wettelijke overdrachtswaarde (m.a.w. er wordt vanuit gegaan dat de deelnemer gebruik maakt van zijn recht op waardeoverdracht). Bij het maken van de vergelijking mag respectievelijk moet zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ALM-modellen.

Als uit de vergelijking volgt dat de contante waarde van de toekomstige uitkeringenstroom van de vrij te stellen (respectievelijk vrijgestelde) pensioenregeling tenminste 95% is van de contante waarde van de toekomstige uitkeringenstroom van de verplicht gestelde pensioenregeling, dan wordt de actuariële gelijkwaardigheid aanwezig geacht.

Als een regeling actuarieel gelijkwaardig is, dan geldt deze gelijkwaardigheid voor een periode van vijf jaar. Bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit bepaalt dat het Bpf een keer per vijf jaar moet beoordelen of de vrijgestelde pensioenregeling nog steeds actuarieel gelijkwaardig is. Van de periode van vijf jaar kan worden afgeweken als of de Bpf-regeling of de

vrijgestelde regeling een zodanig ingrijpende wijziging ondergaat dat deze wijziging van reële invloed is op de vergelijkingsberekening.

3.3 *CDC en actuariële gelijkwaardigheid*

De toets van actuariële gelijkwaardigheid zoals deze staat beschreven in bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit biedt voldoende ruimte om een CDC-regeling in te voeren. Van belang daarbij is wel dat bij de vaststelling van de CDC-premie op afdoende wijze rekening wordt gehouden met de kern van de actuariële gelijkwaardigheid; de voorwaarde dat als de contante waarde van de toekomstige uitkeringenstroom van de vrij te stellen (respectievelijk vrijgestelde) regeling ten minste 95% van de contante waarde van de toekomstige uitkeringenstroom van de Bpf bedraagt.

Bij de vaststelling van de CDC-premie zal een inschatting gemaakt moeten worden van de kans dat op enig moment niet zal worden voldaan aan de eis van ten minste 95%. Afhankelijk van de uitkomsten van deze inschatting zal de CDC-premie een risico-opslag moeten bevatten die erop gericht is om te voorkomen dat niet wordt voldaan aan deze minimum eis.

Een ALM model kan goede diensten bewijzen bij het verrichten van de toets van actuariële gelijkwaardigheid. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat de verplichtingen op realistische maar ook prudente actuariële grondslagen worden vastgesteld. Ook de keuze voor het beleggingsbeleid dient te worden gebaseerd op prudente beginselen.

De combinatie van prudente actuariële grondslagen en een prudent gekozen beleggingsbeleid zullen ervoor moeten zorgen dat de CDC-regeling voldoet (en blijft voldoen) aan de toets van actuariële gelijkwaardigheid. Het resultaat van de vaststelling van de CDC-premie zoals hiervoor beschreven, kan zijn dat de CDC-premie hoger uitvalt dan de premie die door het Bpf in rekening wordt gebracht, waardoor de CDC-regeling duurder wordt dan de Bpf-regeling en het dus minder interessant is om een CDC-regeling in te voeren. De werkgever zal dan moeten beslissen om de vrijstelling of het verzoek om vrijstelling in te leveren respectievelijk te trekken of te handhaven.

3.4 *Ten minste dezelfde aanspraken als aan de Bpf-regeling*

Als een werkgever vrijstelling verzoekt wegens een onvoldoende beleggingsrendement van het Bpf, dan dient de werkgever een pensioenregeling te hebben waar de werknemers *tenminste* dezelfde aanspraken aan ontnemen als aan de Bpf-regeling. Deze eis kan op een aantal manieren worden ingevuld.

De eerste mogelijkheid is om de Bpf-regeling op alle onderdelen te kopiëren. Dit kan een knelpunt opleveren voor de invoering van een CDC-rege-

ling. In dit verband kan worden gedacht aan de toeslagverlening. Het kopiëren van de Bpf-regeling betekent ook dat de toeslagverlening van het Bpf moet worden gekopieerd. De deelnemers in de vrij te stellen (respectievelijk vrijgestelde) regeling hebben recht op dezelfde toeslag als de toeslag die door het Bpf is toegekend. Als de middelen die aanwezig zijn in de vrij te stellen (respectievelijk vrijgestelde) regeling onvoldoende zijn om de 'Bpf'-toeslag te financieren, dan zal de (restant)toeslag voor rekening van de werkgever komen. Deze verplichting staat een kwalificatie als CDC in de weg.

De tweede mogelijkheid waarop bereikt kan worden dat de deelnemers in een vrij te stellen (respectievelijk vrijgestelde) pensioenregeling ten minste dezelfde aanspraken kunnen ontleen als aan de Bpf-regeling is door in de pensioenregeling, die niet op alle onderdelen gelijk is aan de Bpf-regeling, de bepaling op te nemen dat de deelnemer op pensioendatum dan wel bij eerdere beëindiging van het deelnemerschap recht heeft op de hoogste van de aanspraken overeenkomstig de vrijgestelde regeling respectievelijk de Bpf-regeling indien de werknemer in deze regeling zou deelnemen.

De tweede situatie staat eveneens in de weg aan een boekhoudkundige kwalificatie als defined benefit en dus aan de invoering van een CDC-regeling. In de tweede mogelijkheid draagt de werkgever altijd het risico dat hij aanvullende betalingen moet verrichten om de aanspraken uit hoofde van de eigen vrijgestelde regeling te verhogen naar de aanspraken uit hoofde van de Bpf-regeling.

3.5 *De algemene voorwaarde van art. 7, lid 1, Vrijstellingsbesluit*

Art. 7, lid 1, Vrijstellingsbesluit geeft als algemene regel dat het Bpf voorwaarden kan verbinden aan de vrijstelling, zulks ter verzekering van een goede uitvoering van de wet.⁸

De kans dat, op basis van dit artikel, als voorwaarde aan de vrijstelling wordt verbonden dat de vrij te stellen regeling *geen* CDC-regeling mag zijn is klein. In de afwijzende beslissing op het vrijstellingsverzoek, welke beslissing vatbaar is voor bezwaar en beroep, zal het Bpf duidelijk moeten aangeven waarom een CDC-regeling een goede uitvoering van de wet in de weg staat, temeer daar noch de Wet Bpf noch het Vrijstellingsbesluit aan de invoering van een CDC-regeling in de weg staat.

⁸ In dit onderdeel zal geen antwoord worden gegeven op de vraag of art. 7, lid 1, Vrijstellingsbesluit dienst als zelfstandige grond voor het verbinden van voorwaarden aan de vrijstelling of als introductie met als uitwerking de voorwaarden zoals genoemd in de overige leden van art. 7 Vrijstellingsbesluit.

De CDC-regeling in de praktijk

Mr. D.J. Kwanten CPL¹



1 Inleiding

In deze bijdrage komen de praktijkervaringen aan bod rond de invoering van de CDC-regeling bij het Spoorwegpensioenfonds. De diverse haken en ogen die naar voren worden gebracht als gesproken wordt over de CDC-regeling blijken, in ieder geval bij het Spoorwegpensioenfonds, in de praktijk mee te vallen. Wat dat betreft, borduurt deze bijdrage voort op de positieve insteek die de heren Akkerman en Nooij, algemeen directeur respectievelijk directeur Advies & Relatiebeheer bij SPF Beheer, twee jaar geleden al ten toon spreidden.² Dat komt natuurlijk vooral doordat de risicoverschuiving van werkgevers naar het collectief van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden bij het Spoorwegpensioenfonds meer als een theoretische wijziging wordt ervaren, dan dat zich daadwerkelijk een verlaging van pensioenen zal voordoen. De dekkingsgraad van het Spoorwegpensioenfonds is al jarenlang één van de hoogste binnen pensioenfondsland. Mocht de situatie zich zo ontwikkelen dat er voor het Spoorwegpensioenfonds niets anders op zit dan de pensioenen te verlagen, dan zijn andere fondsen daarin al lang voor gegaan.

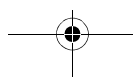
2 De CDC-regeling van het Spoorwegpensioenfonds

Met ingang van 31 december 2005 kent het Spoorwegpensioenfonds een zogeheten CDC-regeling. Daaronder verstaat het fonds een pensioenregeling waarin de werkgever een bij aanvang van de regeling vastgestelde premie betaalt, waarop latere beleggingsopbrengsten of wijzigingen in actuariële grondslagen geen invloed hebben. Met deze premie streeft het fonds ernaar om het pensioen te verzekeren op middelloonbasis. Daarnaast hanteert het Spoorwegpensioenfonds een voorwaardelijk indexatiebeleid.

Het Spoorwegpensioenfonds gaat overigens uit van een maximale premie. Uit historische overwegingen betaalden werkgevers onder de oude pensioenregeling een premie die lager was dan de kostendekkende premie. Bij aanvang van de huidige regeling is voor de ondernemingen een zogeheten premiepad vastgesteld, waarbij de verschuldigde premie in een aantal jaar toegroeit naar de maximale premie van 20% van de pensioengrondslag.

1 Pensioenjurist bij SPF Beheer bv, Utrecht. Deze bijdrage is geschreven op persoonlijke titel.

2 A.J. Akkerman en E.E.W. Nooij, 'cdb = cdc', *Pensioen & Praktijk* 2006 7/8, p. 8.



Waarom nu de overstap van de vertrouwde DB-regeling naar een nieuwerwetse CDC-regeling?

De aanleiding

De directe aanleiding voor de invoering van de CDC-regeling was de toepassing van de IFRS-regelgeving door enkele grote ondernemingen binnen het Spoorwegpensioenfonds. Zoals bekend gaat het hier om internationale boekhoudkundige regels die, afhankelijk van de soort pensioenregeling, eisen stellen aan de wijze waarop de onderneming rekening moet houden met pensioenlasten. Daarbij is de kwalificatie van een DC-regeling aanzienlijk eenvoudiger en stabielere dan de kwalificatie van DB-regeling. Schommelingen in de financiële positie van het pensioenfonds hebben in een DC-regeling geen gevolgen voor de lasten van de onderneming. En daarmee ook geen invloed op de financiële stabiliteit van de onderneming.

3 Het voortraject

Sociale partners

De onderhandelingen tussen sociale partners over een nieuwe pensioenregeling vanaf 2006, niet alleen ingegeven door IFRS-problematiek, maar vooral ook door de wijzigingen in het fiscale pensioenkader, leidden uiteindelijk in april 2005 tot de afspraak dat er een maximale premie van toepassing werd binnen de pensioenregeling en dat met deze premie een pensioenaanspraak volgens de middelloonregeling zou worden verzekerd.

Dat de werkgevers sterk voorstander waren van een vaste premie binnen de pensioenregeling ligt voor de hand. Maar hoe reageerden de betrokken vakorganisaties?

Aanvankelijk namen zij een sceptische houding aan. Zo wordt met de risicoverschuiving de kans op geen of een onvolledige indexatie groter dan zonder verschuiving. Bij een overgang naar een middelloonregeling speelt ook voor werknemers de indexatie een belangrijke rol. Met de premie op een redelijk niveau en een vermogenspositie als die van het Spoorwegpensioenfonds concludeerden ook de vakorganisaties dat de risicoverschuiving nagenoeg geen inbreuk maakte op de pensioenbelangen van de werknemers. En hoewel de werknemers aan de ene kant de nadelen ervaren (of kunnen ervaren), komt aan de andere kant een financieel stabiele onderneming ook ten goede aan de werknemers.

Accountants

Om de gewenste stabiliteit in de ondernemingslasten te kunnen bereiken, eisten accountants een maximum aan de premie als onderdeel van de pensioenregeling. Het feit dat het Spoorwegpensioenfonds een bedrijfstakpensioenfonds was en een DB-regeling kende, deden niet ter zake. De specifieke bepaling voor bedrijfstakpensioenfonds die de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 271 'Personeelsbeloningen' (van toepassing op ondernemingen die niet onder de werkingssfeer van IAS vielen) kende, was geen onderdeel van de IFRS-bepalingen. De discussie met de betrokken accountants had nogal wat voeten in de aarde. Er was grote twijfel of een maximale premie voor de duur van bijvoorbeeld de cao wel als DC-regeling kwalificeerde. De mogelijkheid dat bij de onderhandelingen over een nieuwe cao een hogere premie zou kunnen worden afgesproken, zagen de accountants als een mogelijkheid van risico-overdracht naar de werkgever.

Bijkomstig probleem was ook dat het Spoorwegpensioenfonds als bedrijfstakpensioenfonds met diverse accountants te maken had, die niet altijd op dezelfde lijn zaten. Van groot belang hierbij bleek dat de accountants in een vroegtijdig stadium betrokken werden bij de ideeën over de invoering van een CDC-regeling. Daarom was er voldoende tijd om gedegen discussie te voeren en tot het gewenste resultaat te komen.

Statuten, reglementen, ABTN, overeenkomsten tussen pensioenfonds en individuele werkgevers en cao's, alle documenten werden door de accountants gescreend. Er mocht op geen enkele wijze ruimte ontstaan voor de mogelijkheid dat de werkgever aangesproken zou kunnen worden op een bijdrage vanwege een verslechtering van de financiële positie van het fonds al dan niet via verhoging van de premie. Ook moest een eventuele premiekorting of geldstroom vanuit het fonds naar de werkgever wegens goede financiële resultaten worden uitgesloten.

Uiteindelijk verkreeg de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds het predicaat DC-regeling in de zin van IFRS.

4 De invoering

Een sturingsmiddel minder

Met de invoering van de maximale premie had het Spoorwegpensioenfonds een sturingsmiddel minder. Nu is de premie in de praktijk al geen echt sturingsmiddel te noemen. Elk procent extra rendement levert circa € 110 miljoen op. Elk procent extra premie levert slechts € 11 miljoen op. Voor de vermogenspositie van het fonds is het rendement, en dus het



vaststellen van de beleggingsmix, veel belangrijker dan de premie. En dat geldt voor veel pensioenfondsen in Nederland.

De communicatie naar (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden

De invoering van de nieuwe pensioenregeling ging gepaard met een uitgebreide communicatieslag. Zo werden deelnemers via drukbezochte roadshows geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Daarbij werd aandacht besteed aan de maximale premie en de verschuiving van risico's naar de deelnemers (en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden), met de kans op verlaging van het pensioen. Maar dat deze kans ook en in dezelfde mate bestond onder de vertrouwde DB-regeling werd eveneens naar voren gebracht. Daarnaast kwamen in schriftelijke communicatieuitingen (zowel aan deelnemers als aan de andere groepen belanghebbenden) beide onderwerpen breed aan de orde. Ophef bleef echter achterwege. Juist vanwege de goede positie van het fonds. Als het misgaat met het Spoorwegpensioenfonds, dan is het bij andere fondsen al veel eerder slecht gegaan, zo was de algemene indruk.

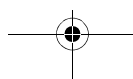
In brochures en brieven wordt standaard gewezen op het risico van verlaging van het pensioen bij verslechtering van de financiële positie van het fonds.

De pensioenregeling

Het beginsel van de maximale premie leidde uiteraard tot wijziging in de diverse documenten, waaronder het pensioenreglement. Maar ook legde het Spoorwegpensioenfonds expliciet in pensioenreglement en uitvoeringsreglement vast dat de financiële positie van het fonds niet leidt tot een verplichting voor de werkgever om extra premie of een koopsom te betalen om dat tekort te dekken.

De Pensioenwet

De Pensioenwet (PW) verplicht het karakter van de pensioenovereenkomst vast te leggen. Voor pensioenfondsen geldt deze verplichting met ingang van 1 januari 2008. Per genoemde datum kent het Spoorwegpensioenfonds de volgende bepaling.



Art. 1.8 Wat is het karakter van deze regeling?

Onze regeling is een collectief beschikbare premieovereenkomst. Dat wil zeggen dat wij een maximale collectieve premie hebben vastgesteld en dat we met deze premie ernaar streven de pensioenaanspraken te verzekeren zoals we in hoofdstuk 3 en verder beschrijven.

Het risico dat de collectieve premie onvoldoende is om de pensioenaanspraken te verzekeren ligt bij u.³

In deze bepaling komt de nadruk tot uiting die sociale partners leggen op eerst de maximale premie en daarna op de pensioenaanspraak. Sociale partners hebben gekozen voor de karakterisering van premieovereenkomst. Ook nu nog is onduidelijk in hoeverre accountants waarde hechten aan het begrippenkader van de PW. De discussie tussen accountants, actuarissen en pensioenjuristen over de kwalificatie van CDC-regeling heeft nog steeds geen uitsluitsel gegeven. Daarom hebben sociale partners het zekere voor het onzekere genomen en besloten tot de vastlegging van premieovereenkomst.

Uit de karakterbepaling komen twee elementen naar voren. Ten eerste de premie die op collectieve basis wordt vastgesteld. En ten tweede het risico van onvoldoende premie dat bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden ligt. Uit het begrip collectieve premie komen de basisbeginzelen van de bedrijfstakpensioenregeling tot uitdrukking, de solidariteit en de collectiviteit. Er geldt een doorsneepremie die voor iedereen, jong en oud, man of vrouw, gelijk is. Weliswaar liggen de risico's bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, alleen niet bij het individu, maar bij het collectief. De regeling van het Spoorwegpensioenfonds onderscheidt zich daarmee van de individuele beschikbare premieregeling.

Van verlaging van pensioenaanspraken of pensioenrechten is pas sprake als de financiële toestand van het fonds daartoe aanleiding geeft en als er echt geen andere maatregel kan worden genomen. Dit heeft het Spoorwegpensioenfonds uitdrukkelijk vastgelegd in een afzonderlijke bepaling. Daarnaast is, op suggestie van De Nederlandsche Bank, de zogeheten 'gesplitste kortingsregel' in de pensioenregeling opgenomen. Deze regel houdt in dat de vermindering van de aanspraken gesplitst kan worden. De opbouw in een jaar kan verminderd. En de al opgebouwde aanspraken kunnen verlaagd worden. Het bestuur kan tot verlaging van de opbouw besluiten als de maximale premie in een jaar onvoldoende is om de pensioenopbouw in dat jaar te financieren. De vermindering vindt dan plaats

3 De 'u' in de regeling van het Spoorwegpensioenfonds is de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde.



naar rato van het premietekort. Maar ook voor de toepassing van deze maatregel geldt, als er andere maatregelen kunnen worden genomen om het premietekort te dekken, dan vindt geen vermindering plaats. De rangorde van de mogelijke maatregelen is eveneens toegevoegd aan de pensioenregeling. Daarbij neemt het bestuur uiteraard de verplichting in acht tot evenwichtige belangenbehartiging.

De Nederlandsche Bank is akkoord gegaan met de pensioenregeling.

De Wet op de Loonbelasting

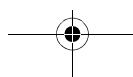
Ook van de kant van de belastingdienst zijn bezwaren uitgebleven. Naar het oordeel van het Spoorwegpensioenfonds is daar ook geen aanleiding toe. Het probleem van de leeftijdsafhankelijke staffel is bij de CDC-regeling niet aan de orde. Uitgangspunt is immers een doorsneepremie, dat wil zeggen een collectief vastgestelde premie, die collectief wordt belegd. Het feit dat de risico's gedragen worden door het collectief van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden doet daaraan niets af.⁴

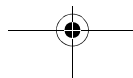
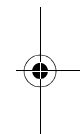
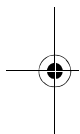
5 Samenvattend

Grote problemen zijn tot nu toe uitgebleven. De overgang van de vertrouwde DB-regeling naar de CDC-regeling heeft geen onrust teweeggebracht bij (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Ondanks het feit dat er, ook voor deelnemers vanwege de middelloonregeling, een groter risico is dat de indexatie niet of niet volledig kan plaatsvinden. Dit heeft alles te maken met de goede vermogenspositie van het Spoorwegpensioenfonds.

De Nederlandsche Bank is akkoord gegaan met de pensioenregeling. Ook van de andere toezichthouder, de Autoriteit Financiële Markten, is van eventuele bezwaren niets gebleken. Al met al is de conclusie dat voor pensioenfondsen met een goede financiële positie de overstap naar een CDC-regeling een goede oplossing biedt en in de praktijk weinig problemen met zich meebrengt.

4 Zo ook W. Bolderman, 'Fiscale aspecten Collectief DC-regeling', *Pensioen & Praktijk* 2006 7/8, p. 11.





Solidariteit en CDC-regeling

Mr. I.H. Vermeeren-Keijzers en mr. W.C.M. Broersma¹

1 Inleiding

De Europese Commissie verkondigt al enige tijd dat de vergrijzing van de Europese beroepsbevolking de huidige sociale-zekerheidsstelsels en met name de pensioenstelsels onbetaalbaar dreigt te maken. Om te voorkomen dat de Europese kapitaalmarkt negatieve gevolgen van de vergrijzing ondervindt en werknemers ook in de toekomst de mogelijkheid te bieden om een redelijk pensioen op te kunnen bouwen, pleit zij dan ook voor het moderniseren (lees: betaalbaar houden) van de Europese pensioenstelsels. Hierbij speelt voor de Europese Commissie het behoud van solidariteit tussen generaties een belangrijke rol. Door het behoud van solidariteit meent de Europese Commissie namelijk dat de financiële en sociale duurzaamheid van pensioenstelsels wordt gewaarborgd.² Het behoud van solidariteit is dan ook expliciet door de Europese Commissie als doelstelling geformuleerd bij het moderniseren van pensioenregelingen.

Ook in Nederland zitten sociale partners niet stil om pensioenregelingen te moderniseren.³ Omdat pensioenregelingen in Nederland kapitaalgedekt zijn, is het opvangen van de vergrijzing voor pensioenfondsen vooral een kwestie van risicoverdeling en -beheer.⁴ Hierbij maakt het pensioenfonds vanouds gebruik van de traditionele risicoverdeling met de werkgever en de solidariteit tussen generaties. Er is echter een tendens dat de vanouds toepasselijke *defined benefit* (DB) regelingen worden omgezet in collectieve *defined contribution* (CDC) regelingen. Voor sociale partners kan de CDC-regeling de gulden middenweg zijn tussen een DB- en DC-regeling: de werkgever is slechts gehouden om een vaste (maar wel hogere) premie te betalen en hoeft de pensioenregeling niet op de ondernemings-

- 1 Mevrouw mr. I.H. Vermeeren-Keijzers en mevrouw mr. W.C.M. Broersma zijn werkzaam als partner respectievelijk medewerker binnen de pensioenrechtwerkgroep van Baker&McKenzie Amsterdam NV.
- 2 Groenboek 'Demografische veranderingen: naar een nieuwe solidariteit tussen de generaties', COM(2005), 94. Zie voorts het Madrid Internationaal Actieplan over vergrijzing (november 2002) van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Adequate and sustainable pensions, synthetis report 2006, SEC(2006)304 van de Europese Commissie (<http://ec.europa.eu>).
- 3 De Nederlandse regering probeert met verschillende initiatieven de kosten voor de vergrijzing op te vangen, bijvoorbeeld door de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. In dit verband verwijzen wij onder meer naar de Wet VPL waardoor met ingang van 1 januari 2005 de fiscale facilitatie voor prepensioen en VUT-regelingen is afgeschaft voor werknemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950.
- 4 Theo Kocken, Transparante solidariteit: Een pensioenontwerp voor de toekomst, *Nederlands Pensioen & Beleggingsnieuws* 21 december 2006.

balans te waarderen, de werknemers hebben een redelijk uitzicht op een bepaald pensioenresultaat en de bij de vakbonden hoog in het vaandel staande solidariteit binnen de pensioenregeling blijft behouden.⁵ De CDC-regeling lijkt dan ook dé regeling van de toekomst om de solidariteit tussen generaties te behouden. Het is echter de vraag of deze solidariteit nog wel is op te brengen in de toekomst en als gevolg hiervan het bestaansrecht van de CDC-regeling mogelijk aangetast zal worden.

2 Wat verstaat men onder solidariteit?

Het woord 'solidariteit' wordt veelvuldig en in verschillende contexten gebruikt. In dit artikel doelen wij op financiële solidariteit (inkomensverdeling). Zoals aangegeven is één van de kenmerken van het Nederlandse pensioenstelsel de solidariteit.⁶ In het kader van tweedepijlerpensioenregelingen wordt in de literatuur onderscheid gemaakt tussen twee vormen van solidariteit: *kans-* en *subsidiërende* solidariteit.⁷ Bij kanssolidariteit worden bepaalde risico's gedeeld door een collectief en vindt afstemming plaats van de individuele inleg op het individuele risico. Een vorm van kanssolidariteit bij pensioenregelingen is het collectief dragen van het beleggingsrisico: doordat deze risico's over alle generaties worden gespreid, kan het collectief meer risico's aanvaarden en zijn de kosten voor het individu lager.

Bij subsidiërende solidariteit staat al op voorhand vast dat er geld wordt overgeheveld van de ene naar de andere groep. Subsidiërende solidariteit is dan ook een vorm van inkomensoverdracht: goede risico's (gezonde deelnemers) worden verevend met slechte risico's (zieke deelnemers). Voorbeelden van subsidiërende solidariteit zijn de geldstroom tussen arbeidsgeschikten en arbeidsongeschikten die premievrij pensioen opbouwen, de geldstroom tussen lang- en kortlevenden of tussen vlakke en stijl stijgende carrières bij een DB-regeling.

- 5 E. Bosman en T. Schets, FNV Bondgenoten stelt strenge eisen aan collectieve beschikbare premieregelingen, *Pensioen Magazine* 2006/6/7 en FNV discussienota, Naar een generatie-proof pensioen, www.stichtingpensioenwetenschap.nl.
- 6 Zie bijvoorbeeld P.M. Tulfer, Pensioenen, fondsen en verzekeraars, Monografieën Sociaal Recht nummer 10, Kluwer 1997, hoofdstuk 1 en speech van A.H.E.M. Wellink (President van De Nederlandsche Bank), Een pensioenstelsel waarin ieder volwaardig kan functioneren', 6 maart 2006.
- 7 Zie bijvoorbeeld F. van der Lecq en O. Steenbeek, Solidariteit in euro's, *Pensioen Magazine* 2006/12; J.B. Kuné, Solidariteiten in de aanvullende pensioenregelingen, nu en straks, *Pensioen Magazine* 2004/12; en M.L. Vos en M. Pikaart, Jongeren met pensioen. Intergenerationele solidariteit anno 21^e eeuw, *Netspar paper* 26 april 2007.

Een bijzondere vorm van subsidiërende solidariteit is *intergenerationele* solidariteit. Hieronder wordt onder meer verstaan dat de jongeren/actieven de kosten van pensioenen dragen en dat zijzelf op latere leeftijd hetzelfde kunnen verwachten van de jongere generatie. In dit artikel zullen wij alleen deze bijzondere vorm van (financiële) subsidiërende solidariteit belichten en zullen wij ons beperken tot pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen

3 Intergenerationele solidariteit en CDC-regeling

Waar een 'gewone' DC-regeling wordt gekenmerkt door individualisme, kent een CDC-regeling twee elementen waarin een vorm van intergenerationele solidariteit schuilt: het doorsneepremiesysteem en de sturingsmiddelen bij tekorten.

A. *Doorsneepremiesysteem*

In tegenstelling tot een DC-regeling wordt bij een CDC-regeling de beschikbare premie niet per individu maar collectief vastgesteld en belegd. De werkgever (en eventueel werknemer) betaalt dan ook een doorsneepremie, welke veelal wordt vastgesteld als een percentage van de totale loonsom. De doorsneepremie wordt gecombineerd met de wettelijk verplichte tijdsevenredige opbouw.⁸ Zowel de doorsneepremie als de doorsneepbouw gaan uit van de gemiddelde deelnemer. Voor de pensioenopbouw wordt aan oudere deelnemers verhoudingsgewijs meer premie toegerekend dan aan jongere deelnemers. Met andere woorden: oudere werknemers krijgen relatief meer pensioen voor hun premie, terwijl jongeren juist meer pensioenpremie betalen, gelet op het pensioen dat zij op dat moment opbouwen. Het omslagmoment in het doorsneepremiesysteem, dat wil zeggen het moment dat de jongere deelnemer ouder wordt en zijn pensioenopbouw meer gaat bedragen dan zijn inleg in enig jaar, markeert de solidariteit tussen de generaties.

B. *Sturingsmiddelen bij tekorten*

Indien in de pensioendocumenten correct is vastgelegd dat de pensioenregeling een CDC-regeling is, dan is de werkgever slechts gehouden om een vaststaande premie te betalen aan het pensioenfonds. Binnen die vaste premie wordt de pensioenregeling uitgevoerd voor zover de finan-

⁸ Op grond van art. 17 PW vindt de pensioenopbouw ten minste evenredig in de tijd plaats. Dit betekent dat het opbouwpercentage per dienstjaar gedurende de opbouwperiode in principe ten minste gelijke moet blijven. Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 186.

ciële middelen dit mogelijk maken. Dit betekent dat de hoogte van de pensioenopbouw (inclusief indexatie) in een bepaald jaar voorwaardelijk is. In geval van tekorten beschikt het pensioenfonds dan ook niet over de (werkgevers)premie als sturingsmiddel. De andere kant van de medaille is dat een vermogenoverschot volledig ten goede komt aan het collectief: er bestaat geen mogelijkheid tot premiereducties dan wel terugstortingen ten gunste van de werkgever.

Zijn de middelen in enig jaar niet toereikend, dan zal voor dat jaar allereerst de opbouw van de aanspraken voor actieve deelnemers respectievelijk het ambitieniveau van de indexatiebepaling moeten worden verlaagd, bijvoorbeeld naar rato van het tekort. Pas daarna kan het pensioenfonds overeenkomstig art. 134 PW bij een tekort een korting toepassen op de verworven pensioenaanspraken en/of opgebouwde pensioenrechten. Van deze mogelijkheid mag alleen gebruik worden gemaakt als laatste redmiddel en indien voldaan is aan de vereisten zoals neergelegd in art. 134 PW. Dit betekent dat de pensioenrechten van gepensioneerden en pensioenaanspraken van (gewezen) deelnemers bij een tekort in eerste instantie buiten schot blijven. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat actieve deelnemers een solidariteitsoffer brengen aan de gewezen deelnemers en gepensioneerden. Een rechtvaardigingsgrond hiervoor is gelegen in het feit dat gepensioneerden en gewezen deelnemers een korting op hun pensioenrechten respectievelijk opgebouwde pensioenaanspraken niet meer kunnen compenseren door (extra) pensioenopbouw in dezelfde pensioenregeling.

4 Prioriteitsstelling

Bij het uiteindelijke besluit van het pensioenfonds welke sturingsmiddelen het tekort zullen moeten opvangen, dient het pensioenfondsbestuur de belangen van alle betrokken partijen op evenwichtige wijze te vertegenwoordigen (art. 105, lid 2, PW). Hierbij zal het bestuur evenwel – mede op grond van art. 134 PW – rekening dienen te houden met de solidariteit tussen generaties, hetgeen kan knellen met een evenwichtige belangenbehartiging. Overigens kan uit art. 25, lid 1, onderdeel g, PW worden afgeleid dat de prioriteitsstelling voor het aanwenden van de premie in de uitvoeringsovereenkomst dient te worden vastgelegd. Een voorbeeld van z'n prioriteitsstelling kan volgens Jager de volgende zijn:⁹

1. pensioenuitvoerings- en administratiekosten;

9 A. Jager, Nieuwe loot aan de pensioenstam: de collectieve beschikbarepremieregeling, *Pensioen Magazine* 2005/10.



2. risicopremies voor overlijden en arbeidsongeschiktheid;
3. jaarlijkse opbouw van aanspraken op ouderdoms/nabestaandenpensioenen;
4. indexaties/reserves.

Mocht het bestuur van het pensioenfonds besluiten haar indexatieambitie in enig jaar bij te stellen, dan merken wij volledigheidshalve op dat géén onderscheid mag worden gemaakt tussen de gepensioneerde en de gewezen deelnemer ten nadele van deze laatste (art. 58 PW). Ditzelfde geldt voor een gepensioneerde die geen gewezen deelnemer is geweest en een gepensioneerde die wel gewezen deelnemer is geweest.

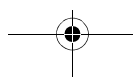
5 Social Protection Expert Group

In een samenleving die demografisch aan het veranderen is (de groep langer levende ouderen groeit terwijl de groep jongeren slinkt) en die steeds individualistischer wordt, komt de verhouding en daarmee de geldstroom tussen generaties sterk onder druk te staan. In Europees verband is in dit kader een werkgroep opgericht, de *Social Protection Expert Group*, die aanbevelingen over pensioenen doet aan de Europese Commissie.¹⁰ De werkgroep is een onderdeel van AGE, het Europese platform voor ouderen. Zij stellen zich op het standpunt dat gezien de toenemende druk op de Europese sociale stelsels een nieuw evenwicht tussen generaties tot stand zal moeten komen. Zij pleiten dan ook voor beleidswijzigingen gericht op (meer) solidariteit en samenwerking tussen de generaties. Door de huidige demografische en culturele veranderingen is het echter de vraag of solidariteit tussen generaties nog wel houdbaar is en, zo nee, wat dit dan betekent voor het bestaansrecht van de CDC-regeling.

6 Houdbaarheid intergenerationele solidariteit

Zoals aangegeven wordt bij een CDC-regeling een doorsneepremie gehanteerd die berust op het intergenerationele solidariteitsbeginsel. De solidariteit die gepaard gaat met het doorsneesysteem, zal alleen toekomstbestendig zijn indien de huidige jongere generatie later ook van de solidariteit, die door de toekomstige jongere generatie wordt opgebracht, zal profiteren. Het is echter nog maar de vraag of deze wederkerigheid tussen generaties in de toekomst nog bestaat. Niet in de laatste plaats omdat de

¹⁰ Website van *Social Protection Expert Group*: http://ec.europa.eu/employment_social.



huidige arbeidsmarkt veel flexibeler is dan vroeger.¹¹ Werknemers blijven niet meer hun gehele carrière bij dezelfde werkgever in dienst en blijven dus niet hun gehele carrière in dezelfde collectieve pensioenregeling deelnemen. Ook treedt een gedeelte van de werknemers uit om als zelfstandige aan de slag te gaan. Indien opvolgende pensioenregelingen voorzien in een lagere pensioenopbouw of indien het individuele regelingen betreffen, dan 'profiteert' de ouder wordende werknemer niet of minder van de solidariteit die hij destijds in zijn jongere jaren jegens de oudere generatie heeft opgebracht.¹² Bovendien kunnen oudere werknemers die pas laat tot de pensioenregeling toetreden, profiteren van de door de jongere generatie opgebrachte solidariteit, zonder dat zij zelf solidair hebben hoeven te zijn met de destijds oudere generatie. Deze argumenten klemmen temeer indien als gevolg van de vergrijzing de doorsneepremies zullen stijgen. Burggraaf meent zelfs dat door het stijgen van de uitvoeringskosten de pensioenopbouw op grond van een CDC-regeling op lange termijn zal versoberen als gevolg van de vergrijzing.¹³ Dit, omdat de premie van de werkgever zoals overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst gefixeerd is. CDC-regelingen kunnen voor jongeren dan ook steeds onaantrekkelijker worden.

7 Generatieconflicten

Ook ten aanzien van de sturingsmiddelen binnen een CDC-regeling geldt dat de toepassing ervan kan leiden tot generatieconflicten, waarmee eveneens de solidariteit op de tocht komt te staan. Het pensioenfondsbestuur zal immers een afweging moeten maken tussen de verschillende sturingsmiddelen, waarbij zij op evenwichtige wijze rekening moet houden met de belangen van alle betrokkenen. Hierbij kan worden gedacht aan het verhogen van de werknemerspremie, het niet of niet volledig toekennen van indexatie of het verlagen van het opbouwpercentage. Het besluit tot het niet of niet volledig toekennen van indexatie in enig jaar heeft voor gepensioneerden, in tegenstelling tot (gewezen) deelnemers,

11 E. Lutjens, Doorsneepremie: solidariteit of discriminatie?, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2007/3.

12 Steenvoorden merkt op dat de opgebrachte intergenerationale solidariteit sterk samenhangt met de hoogte van de gehanteerde rekenrente. Wordt bijvoorbeeld een zeer conservatieve reële rekenrente gehanteerd, dan wordt vooraf premie betaald voor de indexatie en wordt de intergenerationale solidariteit tot beheersbare proporties gereduceerd. J.A.G. Steenvoorden, Collectief DC bestaat al 33 jaar!, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2006/5.

13 T.H. Burggraaf, Communicatie en goede vermogensbeheerder cruciaal voor collectief DC, *Pensioen Magazine* 2006/12.

directe gevolgen voor hun koopkracht. Ook kunnen gepensioneerden en oudere gewezen deelnemers een dergelijk besluit veelal niet meer door aanvullende verzekeringen compenseren, terwijl jonge (gewezen) deelnemers dit wel kunnen. Het besluit het pensioen niet (volledig) te verhogen klemmt temeer indien de actieve deelnemers wél een loonsverhoging door de werkgever toegekend krijgen, het jonge deelnemers betreft met een goed carrièreperspectief en indien de pensioenpremie naast de kostendeekkende premie maar een kleine opslag bevat voor indexatie.¹⁴ En in de situatie waarbij als sturingsmiddel het opbouwpercentage in enig jaar zal worden verlaagd, zullen oudere deelnemers hier meer last van ondervinden dan jongere deelnemers. Het toepassen van sturingsmiddelen binnen een CDC-regeling kan op enig moment dus ook nadelige werking hebben voor oudere (inactieve) deelnemers.

8 Kritiek aan beide kanten

Alle voornoemde ontwikkelingen en observaties in acht nemend, kan voorzichtig geconcludeerd worden dat intergenerationele solidariteit binnen een CDC-regeling geen vaststaand feit zal zijn voor de toekomst. Bovendien zal de discussie tussen generaties naar verwachting toenemen gezien de evenwichtige belangenvertegenwoordiging door het pensioenfondsbestuur en het in lijn hiermee recent ingediende wetsvoorstel van de Tweede Kamerleden Koser Kaya en Blok tot wijziging van de PW met betrekking tot de medezeggenschap van pensioengerechtigden in pensioenfondsbesturen.¹⁵ De vraag of de solidariteit die nu door de jongeren wordt opgebracht straks wederkerig zal zijn en, zo nee, of deze negatieve ontwikkeling wenselijk is, is dan ook gerechtvaardigd. Het antwoord op de eerste vraag zal eerder negatief luiden indien de generaties gelijkwaardig zijn, dat wil zeggen evenveel kansen hebben gehad om een redelijk pensioen op te bouwen. Solidariteit zal in onze visie alleen acceptabel blijven indien de risico's, kosten en baten helder inzichtelijk zijn en hun verdeling gerechtvaardigd is. Zodra deze transparantie bestaat, is het aan de generaties zélf om over de vraag te beslissen in hoeverre zij de verdeling van risico's, kosten en baten ook gerechtvaardigd vinden ten opzichte van elkaar. In dit verband kan ook gewezen worden op het argument van Akkerman en Nooij dat jongeren nu óók profiteren van de solidariteit, doordat zij profijt hebben van de bestaande infrastructuur en van de aanwezige buffers bij de pensioenfondsen. Daardoor kunnen zij nog steeds

¹⁴ E. Lutjens, Solidariteit tussen generaties, *Pensioen & Praktijk* 2003/4.

¹⁵ Kamerstukken II, 2008-2009, 31 537, nr. 2.



deelnemen aan op solidariteit en collectiviteit gebaseerde pensioenfondsen voor een aantrekkelijke prijs.¹⁶ Maar of dit argument voor toekomstige jongeren ook nog opgaat, zal afhangen van de toekomstige financiële en economische situatie.

9 Stabiele pensioenpremie of toerekening tekorten en overschotten

Om de solidariteit tussen generaties voor de toekomst te behouden, wordt wel gepleit dat er een evenwicht gecreëerd moet worden tussen actieven en gepensioneerden.¹⁷ Dit evenwicht kan worden bereikt door de lusten en lasten eerlijker tussen generaties te verdelen, bijvoorbeeld door rendementsverschillen over generaties te middelen.¹⁸ Daarnaast kan worden gedacht aan een stabiele pensioenpremie, zodat wordt voorkomen dat jonge generaties moeten betalen voor tekorten uit het verleden of juist onevenredig profiteren van meevallers over in het verleden opgebouwde pensioenvermogen. Om tot een meer evenwichtige vorm van solidariteit tussen generaties te komen, heeft voorts pensioenwetenschapper Kuné een aantal uitgangspunten opgesteld.¹⁹ Zo stelt hij dat solidariteit in een pensioenregeling geen open einde zou moeten hebben, maar – net als bij een subsidieregeling het geval is – een bodem en een plafond. Op deze manier financiert iedere generatie min of meer zijn eigen pensioenvoorziening. Daarnaast stelt hij dat eventuele overschotten of tekorten bij een pensioenfonds in principe slechts toebehoren/toerekenbaar zijn aan degenen die deze overschotten of tekorten hebben gevormd/doen ontstaan. Voor het wegwerken van deze tekorten zouden dan ook geen substantiële offers van anderen gevraagd mogen worden. Weliswaar is het in de visie van Kuné mogelijk om tekorten en/of overschotten met instemming van de betrokken partijen te verevenen, maar hierbij zou volgens hem wel rekening moeten worden gehouden met de belangen van toekomstige deelnemers. Dit zou duidelijk moeten worden vastgelegd in de pensioendocumenten. Vanuit financieel-economisch perspectief lijkt Kuné redelijke uitgangspunten te formuleren, maar bij een eventuele uit-

16 A.J. Akkerman en E.E.W. Nooij, CDB = CDC, *Pensioen en Praktijk* 2006/7/8.

17 Mededeling van de Europese Commissie aan de Raad, het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité, Ondersteuning van de nationale strategieën ten behoeve van veilige en betaalbare pensioenen door middel van een geïntegreerde behandeling, COM(2001)362.

18 Hierbij dient men rekening te houden met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

19 J.B. Kuné, Solidariteiten in de aanvullende pensioenregelingen, nu en straks, *Pensioen Magazine* 2004/12.



werking van de wettelijke grondslag hiervan, zullen de nodige juridische hobbels genomen moeten worden.

10 Uitschrijven van opties

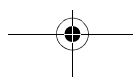
Kocken stelt – eveneens vanuit economisch perspectief – dat jongere deelnemers in een pensioenregeling sterk worden benadeeld doordat zij een niet-marktconforme beloning ontvangen voor het risico dat zij lopen.²⁰ In dit verband pleit Kocken ervoor dat deelnemers opties aan elkaar uitschrijven. De gepensioneerden sluiten als het ware bij de actieve deelnemer een verzekering af voor het geval hun pensioen onder een bepaalde grens dreigt te komen. De actieve deelnemer neemt dit risico van de gepensioneerden over en wordt daarvoor beloond met een billijke risicopremie, bijvoorbeeld een extra hoge indexatie in geval van positieve beleggingsresultaten. Deze benadering is zeer creatief, maar een dergelijke wijze van toedeling van rendement lijkt ons vooralsnog in strijd met de huidige PW. Ook is het de vraag of jongeren dergelijke (grote) risico's wel willen lopen. Temeer indien, gelet op de tegenvallende rendementen als gevolg van de huidige kredietcrisis, het onzeker is of deze hoge beloningen wel aan jongeren kunnen worden toegekend.

11 Compensatie

Om toch vast te kunnen blijven houden aan het intergenerationele solidaire doorsneepremiesysteem binnen de CDC-regeling, zouden 'gedupeerde' deelnemers volgens Vos en Pikaart kunnen worden gecompenseerd.²¹ Onder 'gedupeerde' deelnemers worden verstaan deelnemers die gedurende hun jonge jaren solidariteit hebben betracht jegens de ouderen, maar deze solidariteit niet terugontvangen als zij zelf ouder zijn. Dit komt bijvoorbeeld doordat deze deelnemers tussentijds uittreden en als zelfstandige aan de slag gaan of doordat zij deel gaan nemen in een niet op solidariteit gebaseerde pensioenregeling. Volgens Vos en Pikaart zouden de 'te veel' betaalde premies gerestitueerd moeten worden. Wij stellen ons voor dat deze restitutie dan kan bestaan uit een cash-vergoeding, extra pensioenopbouw (inkoop) of een uitkering van een deel van het surplus bij een eventuele waardeoverdracht. Deze 'oplossing' zal zowel juridisch als ook in de praktijk grote administratieve en rekenkundige pro-

20 M. van der Westen, Transparante solidariteit: een pensioenontwerp voor de toekomst, *Nederlands Pensioen & Beleggingsnieuws* 21 december 2006.

21 M.L. Vos en M. Pikaart, Jongeren met pensioen. Intergenerationele solidariteit anno 21^e eeuw, *Netspar paper* 26 april 2007.



blemen met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan het verbod van afkoop en de fiscale begrenzingsen. Ook dringt zich de vraag op of een dergelijke compensatieregeling wel redelijk is indien de uittredende deelnemer na verloop van tijd weer toetreedt tot een pensioenregeling die wél berust op solidariteit.

12 Invoeren nieuwe CDC-regeling solidair?

Tot slot merken wij op dat solidariteit niet alleen als element in de CDC-regeling een rol speelt, maar ook bij de introductie van deze regeling. Aan het wijzigen van een DB- naar een CDC-regeling hangt namelijk een prijskaartje voor de werkgever. Werknemers zullen veelal alleen geneigd zijn om met een dergelijke wijziging in te stemmen indien het pensioenfonds financieel gezond is en zij gecompenseerd worden voor het verschuiven van de risico's. Ter compensatie kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het zodanig vaststellen van de vaste premie dat niet alleen rekening wordt gehouden met een hoge indexatiekans, maar ook met het vormen van een extra buffer om bijvoorbeeld inhaalindexaties te realiseren. Daarnaast kan overwogen worden om de pensioenregeling te optimaliseren, bijvoorbeeld door het verlagen van de franchise. Van een hoge vaste premie en dus een grotere kans op indexatie zullen voornamelijk oudere deelnemers profiteren, omdat zij gemiddeld hogere opgebouwde aanspraken hebben. Dit geldt temeer indien de deelnemerspopulatie verouderd is. De jongeren zullen met name profiteren van een verlaagde franchise, doordat zij veel meer opbouw mogelijkheden hebben.²²

Overigens zal de wijziging van een DB- naar een CDC-regeling veelal alleen van toepassing zijn voor de actieve deelnemers. Voor een dergelijke wijziging zal immers de instemming van alle betrokkenen gevraagd moeten worden en het ligt niet in de lijn der verwachting dat gewezen deelnemers en gepensioneerden met een dergelijke wijziging zullen instemmen.²³ Nu art. 123 PW voorschrijft dat alle door het pensioenfonds uitgevoerde pensioenregelingen één geheel dienen te vormen is het de vraag hoe dit moet worden uitgelegd in geval van een tekort in de CDC-regeling dan wel tegenvallende beleggingsresultaten in de DB-regeling.

22 J. Borm, CDC-regelingen vanuit werknemersperspectief, *Actuarialcongres Magazine*, december 2007.

23 Op grond van art. 20 PW kunnen in geval van een wijziging van een pensioenovereenkomst de door de aanspraakgerechtigden tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet worden gewijzigd, tenzij er sprake is van een interne waardeoverdracht of een situatie als bedoeld in art. 134 PW (korting pensioenaanspraken).

Met andere woorden, zullen tekorten in de CDC-regeling de opgebouwde pensioenaanspraken in de DB-regeling kunnen uithollen of een extra storting van de werkgever in de DB-regeling met zich mee kunnen brengen? En kunnen tegenvallende beleggingsresultaten in de DB-regeling van invloed zijn op de indexatieambitie in deze regeling nu het verbod van ringfencing alleen lijkt te gelden indien er sprake is van een tekort en niet van tegenvallend rendement?²⁴ Afhankelijk van de antwoorden op deze vragen zal de solidariteit tussen de achterblijvers in de DB-regeling en de deelnemers in de CDC-regeling vervallen bij het invoeren van een CDC-regeling.

13 Conclusie

Zoals in de inleiding aangegeven, heeft de Europese Commissie het behoud van solidariteit expliciet als doelstelling geformuleerd bij het moderniseren van pensioenregelingen. Gezien het intergenerationele kenmerk van de CDC-regeling, het premiedoorsneesysteem en de sturingsmiddelen, is het naleven van dit streven van belang voor het bestaansrecht van de CDC-regeling in haar huidige vorm. De demografische en culturele ontwikkelingen lijken echter in de richting te wijzen van een afnemende solidariteit. Maatschappelijk gezien is de CDC-regeling echter nog steeds meer aanvaardbaar dan een zuivere DC regeling. Immers, de deelnemers wordt een, zij het voorwaardelijke, uitkering toegezegd in plaats van ‘slechts’ een premie. Bovendien biedt een CDC-regeling gezien de solidaire elementen de mogelijkheid om risico’s op te vangen bij die generaties die het kunnen dragen en is er de mogelijkheid tot indexatie bij positieve beleggingsresultaten. Wij menen desalniettemin dat als door de huidige demografische en culturele veranderingen de solidariteit tussen generaties zal afnemen, een CDC-regeling in de toekomst alleen houdbaar zal zijn indien de risico’s, kosten en baten helder inzichtelijk zijn en hun verdeling gerechtvaardigd is. Zodra deze transparantie bestaat, is het aan de generaties zélf om over de vraag te beslissen in hoeverre zij de verdeling van risico’s, kosten en baten ook gerechtvaardigd vinden ten opzichte van elkaar. Hierbij moeten de deelnemers niet uit het oog verliezen dat solidariteit een kwestie van geven en nemen is. De hierboven genoemde ‘oplossingen’ en ‘alternatieven’ ter behoud en ondersteuning van intergenerationele solidariteit en daarmee CDC-regelingen, kunnen hier zeker toe bijdragen en zijn dan ook het nader uitwerken waard. Een samenwerking tussen juristen en economen lijkt hierbij de aangewezen weg.

24 Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 71 en 252.

Toekomstbestendigheid van CDC in het licht van komende wijziging in IFRS

Mr.drs. R.M.J.M. de Greef¹

1 Inleiding

Het ontstaan van pensioenregelingen conform het type collectief defined contribution ('CDC') is veroorzaakt door een wijziging in regels voor jaarverslaglegging, afkomstig van ondermeer de International Accounting Standards Board (IASB). Het betreft hier de International Accounting Standard nr. 19 over 'employee benefits' (IAS19), inmiddels onderdeel van de International Financial Reporting Standards (IFRS). De gedachte is dat indien de sponsorende onderneming er voor zorgt dat er bovenop de aan de pensioenuitvoerder te betalen pensioenpremies geen nadere verplichtingen bestaan of zullen ontstaan, de pensioenverplichtingen niet tot uitdrukking hoeven te komen op de balans van de onderneming. Dit voorkomt dat de balans al te zeer volatiel wordt als gevolg van de hantering van de marktwaarde voor pensioenverplichtingen. Een en ander kan bereikt worden door invoering van een DC-regeling, in Nederlandse verhoudingen bekend als premieovereenkomst (art. 10 PW). De CDC-regeling heeft vanuit het perspectief van de jaarverslagregels kenmerken van de DC-regeling. Op dit moment wordt er algemeen vanuit gegaan dat de CDC-regeling inderdaad valt onder de definitie van 'DC-plans' in IAS19:²

'Defined contribution plans are post-employment benefit plans under which an entity pays fixed contributions into a separate entity (a fund) and will have no legal or constructive obligation to pay further contributions if the fund does not hold sufficient assets to pay all employee benefits relating to employee service in the current and prior periods.'

In dit verband ga ik niet verder in op deze bestaande definitie. Daarover is elders in deze uitgave al het nodige geschreven. Ik ga ervan uit dat een op de juiste wijze geïmplementeerde CDC-regeling voldoet aan de definitie en derhalve kwalificeert als 'defined contribution plan' in de zin van IAS19.

Inmiddels is er in maart 2008 een zogenaamde discussion paper van de IASB³ verschenen waarin voorstellen worden gedaan voor aanpassing van IAS19. Onderdeel van die aanpassingen betreft een gewijzigde definitie van DC-regelingen.

- 1 Hoofd Pension Legal Services en hoofd Research bij Hewitt Associates, Amsterdam.
- 2 De PW kent het begrip CDC niet. DNB kwalificeert de CDC-regeling als een uitkeringsovereenkomst in de zin van art. 10 PW.
- 3 Discussion paper 'Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits'. Commentaren moeten voor 26 september 2008 worden ingeleverd. De discussion paper is te vinden op internet: www.iasb.org.

Op de lange termijn is de IASB van plan om samen met de US Financial Accounting Standards Board (FASB, een ander regelgevend orgaan op het accountancy vlak) te komen tot een gezamenlijke standaard ten aanzien van 'post-employment benefit promises'. Dit kan echter nog vele jaren duren. In de tussentijd is er echter behoefte aan herziening van de IAS19 regels door marktpartijen, niet alleen omdat er behoefte is om de kwaliteit en de transparantie van de financiële verslaglegging te verbeteren, maar ook omdat de zogenaamde Sarbanes-Oxley Act uit 2003 hier een rol in zou spelen.⁴

Het voorstel tot wijziging van de definitie van DC-plans in de discussion paper IAS19 luidt als volgt:

'A definition of contribution-based promises should be introduced as follows:

A contribution-based promise is a post-employment benefit promise in which, during the accumulation phase, the benefit can be expressed as: (a) the accumulation of actual or notional contributions that, for any reporting period, would be known at the end of that period, except for the effect of any vesting or demographic risk; and (b) any promised return on the actual or notional contributions is linked to the return from an asset, group of assets or an index. A contribution-based promise need not include a promised return.'

Voor wat betreft deze nieuwe definitie is de intentie van de IASB om tot een ruimere opzet te komen zodat er een grotere diversiteit aan pensioenregelingen onder gebracht kan worden en de definitie op die wijze meer bruikbaar kan worden gemaakt.⁵

2 Vraagstelling

De vraag is nu 1. of de CDC-regeling op basis van deze nieuwe definitie nog steeds kwalificeert als een defined contribution regeling ('a contribution based promise') en zo ja, 2. in hoeverre dat dan het geval is.

⁴ Par. IN3, pag. 7 en par. 1.3, p. 19.

⁵ Par. ITC8, p. 15.

3 Discussie

Uitgangspunt van de discussion paper is dat de DC-regelingen onder de 'oude' definitie, blijven vallen onder de nieuwe definitie van 'contribution based promise'.⁶ Deze laatste definitie is echter ruimer bedoeld dan alleen DC-regelingen. In paragraaf 5.10 op pagina 50 van de discussion paper wordt een aantal voorbeelden genoemd van regelingen die onder de nieuwe definitie van contribution-based promises zouden vallen. Behalve beloften die overeenkomen met de in de bestaande 'oude' definitie IAS19 als 'defined contribution plan' aangemerkte regelingen vallen hier ook middelloonregelingen ('career average promises' en 'average salary promises') onder! Je zou dus zeggen dat indien de middelloonregeling ook voldoet aan de definitie van contribution based promise, de CDC-regeling (overigens vanuit de PW gezien doorgaans ook een middelloonregeling, maar dan 'voorwaardelijk') de facto overbodig is geworden. Dit is echter niet geheel waar omdat in de discussion paper ook voor de middelloonregeling balanswaardering op basis van marktwaarde ('fair value', dus tegen de markttrente) wordt voorgeschreven. In het geval van DC en CDC-regelingen komt de waardering tegen fair value neer op een waarde van 'nul'. In het geval van middelloonregelingen zal de waardering nooit gelijk aan nul kunnen zijn, aangezien de werkgever bij dit type pensioenregeling zowel een beleggings- als een demografisch risico loopt. Deze risico's dienen op de balans gewaardeerd te worden, maar zijn relatief laag. De vraag is overigens of de middelloonregeling onder de definitie zal blijven vallen in de definitieve versie van het vernieuwde IAS19 nu door insiders wordt ingeschat dat dit punt mogelijk zal worden teruggedraaid.⁷ Indien de DC-regeling een garantie kent op de inleg of een andere minimumgarantie, dan kan de werkgever een beleggingsrisico lopen. Volgens de definitie is dat echter ook toegestaan, naast een eventueel demografisch risico, maar dat laatste lijkt mij in dit geval niet relevant. Indien de werkgever een beleggingsrisico loopt, zal dat risico wel gekwantificeerd moeten worden en tegen fair value gewaardeerd op de balans zichtbaar gemaakt moeten worden. Dit zal echter een relatief klein bedrag zijn ten opzichte van de situatie waarbij een salarisrisico met betrekking tot toekomstig salaris wordt gelopen zoals bij een DB-regeling, te weten een eindloonregeling.

⁶ Par. ITC9, p. 15.

⁷ Dit kwam ter sprake tijdens een seminar van de Raad voor de Jaarverslaggeving op 2 juli 2008 waarin de IAS19 discussion paper werd besproken.



Het onderscheidende criterium zit in de vraag of de werkgever al dan niet een salaris-risico loopt. Indien dat het geval is, is er sprake van een DB-regeling, indien er geen salaris-risico wordt gelopen is er sprake van een contribution based promise.

Vanuit het perspectief van salarisrisico kan mijns inziens geconcludeerd worden dat CDC-regelingen zondermeer onder de nieuwe definitie blijven vallen van contribution based promise. Immers, kijkend naar de definitie, is het zo dat de contributies te allen tijde bekend zijn aan het eind van de verslagleggingsperiode zodat er geen onduidelijkheid kan bestaan omtrent de verplichtingen.

4 Conclusie

Concluderend kan worden vastgesteld dat de CDC-regeling op basis van de voorgestelde definitie haar nut voor de jaarverslaggeving niet zal verliezen: ook onder de nieuwe definitie zal de CDC-regeling er voor kunnen zorgen dat er geen pensioenverplichtingen op de ondernemingsbalans hoeven te verschijnen.

