

# Het echech van IAS 19 in Nederland verklaard

## Een conceptuele en empirische duiding aan de hand van de ‘shared risk’-pensioenregelingen

Ralph ter Hoeven en Anne Laning

**SAMENVATTING** In dit artikel worden de onderliggende concepten van de internationale pensioenverslaggevingsstandaard (IAS 19) besproken en afgezet tegen de kenmerken van Nederlandse pensioenregelingen die uitgaan van risicodeling. Door het binaire classificatiesysteem van IAS 19 uitgaande van een werkgever die niet dan wel volledig het risico van een pensioentoezegging draagt, kunnen de (risicodelende) Nederlandse pensioenregelingen niet goed worden ingedeeld. IAS 19 gaat verder uit van de premisse dat de pensioenuitvoerder een verlengstuk is van de pensioentoezeggende werkgever, waardoor in de waardering van de pensioenverplichting geen rekening kan worden gehouden met de risico's die door het pensioenfonds zelf zullen worden geabsorbeerd. Dit gebrek aan aansluiting tussen de onderliggende beginselen van IAS 19 en de Nederlandse pensioenregelingen en -kaders heeft ertoe geleid dat de Raad voor de Jaarverslaggeving volledig afstand heeft gedaan van de IAS 19-benadering in hoofdstuk 271.3 van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. De achtergronden van dit besluit worden in deze bijdrage beschreven. Dit artikel beschrijft verder de risicodelende mechanismen die op grond van diverse rechtsbronnen en overeenkomsten in Nederland gelden en toont door middel van empirisch onderzoek aan dat risicodeling tussen de bij de pensioenregeling betrokken partijen ook daadwerkelijk plaatsvindt in de Nederlandse praktijk. Werkgevers blijken maar voor een beperkt deel bij te dragen aan het herstel van het dekkingstekort van de door ons onderzochte pensioenfondsen. Ten slotte wordt in het laatste gedeelte van het artikel nog een conceptuele aanzet gegeven hoe een toekomstige internationale standaard beter rekening kan houden met risicodeling. Centraal in deze analyse staat de vraag ten opzichte van wie de werkgever de verplichting voortvloeiende uit de pensioentoezegging heeft.

**RELEVANTIE VOOR DE PRAKTIJK** Dit artikel geeft de lezer inzicht in de concepten van de internationale pensioenverslaggevingsstandaard en de redenen waarom deze concepten niet goed toepasbaar zijn in een Nederlandse context. Verduidelijkt wordt aan de hand van welke mechanismen actuariële risico's worden gedeeld en hoe deze risicodeling uitwerkt in de praktijk van de Nederlandse pensioenfondsen die te kampen hebben met een dekkingstekort.

### 1 Inleiding

Er zijn weinig door de internationale regelgever (IASB) ontwikkelde standaarden geweest die met zo veel moeite door de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ) zijn geïmplementeerd als de standaard over pensioenverslaggeving (IAS 19).<sup>1</sup> Uiteindelijk bereikte de RJ de nodige consensus over hoofdstuk 271.3<sup>2</sup> pas in 2003 en werd een verlate ingangsdatum vastgesteld voor de toepassing (voor niet-beursgenoteerde ondernemingen) van deze op IAS 19 gebaseerde regels en wel geldend voor boekjaren beginnend op of na 1 januari 2005 (samenvallend met de IFRS-toepassing door beursgenoteerde ondernemingen op grond van de EU-Verordening). Inmiddels heeft de RJ het desbetreffende hoofdstuk 271.3 volledig herschreven, waarbij afscheid is genomen van de IAS 19-systematiek. De nieuwe RJ 271.3 werd in februari 2009 als ontwerp-Richtlijn (RJ, 2009a) gepubliceerd, maar retrospectieve verwerking werd expliciet toegestaan, hetgeen gezien de ontwerpstatus zeer uitzonderlijk te noemen is. Het bood in ieder geval Nederlandse niet-beursgenoteerde ondernemingen<sup>3</sup> de gelegenheid om reeds in de jaarrekening over 2008 de nieuwe (ontwerp)standaard toe te passen. De gewijzigde standaard is na een korte commentaarperiode welhaast ongewijzigd bekrachtigd in RJ-Uiting 2009-6 (RJ, 2009b) en dient vanaf 1 januari 2010 (althans voor boekjaren beginnend op of na deze datum) te worden toegepast.

Deze korte schets maakt duidelijk dat de IAS 19-benadering in de Nederlandse regelgeving geen lang leven beschoren is geweest. In dit artikel willen we achterhalen wat de achterliggende redenen respectievelijk zijn of kunnen zijn geweest van het echech van deze internationale standaard (paragraaf 2). In paragraaf 3 gaan we nader in op een specifiek Nederlands fenomeen dat in paragraaf 2 ook een belangrijke rol speelt en wel de ‘gedeelde risico’-pensioenreglementen; in het Engels ook wel ‘shared risk plans’ genoemd. We zullen met name ingaan op de mechanismen

die in Nederland verantwoordelijk zijn voor deze risicodeling. In paragraaf 4 laten we de uitkomsten zien van een empirisch onderzoek onder 71 pensioenfondsen die vanwege een dekkingstekort een herstelplan bij DNB moesten indienen. Uit de analyse van deze herstelplannen blijkt feitelijk dat deling van risico's ook daadwerkelijk plaatsvindt. Tot slot zal aandacht worden besteed aan het ontwerp van een conceptueel kader waarin 'shared risk'-regelingen eveneens een plaats krijgen (paragraaf 5). Er wordt afgesloten met enkele concluderende opmerkingen en aanbevelingen (paragraaf 6).

## 2 De botsing tussen IAS 19 en RJ 271 nader beschouwd

In deze paragraaf willen we op basis van de beperkt beschikbare openbare bronnen nagaan waarom de IAS 19-benadering in Nederlandse regels zo kort heeft geduurd. Daartoe zal eerst worden ingegaan op de aan IAS 19 onderliggende concepten.

### 2.1 Onderliggende concepten IAS 19

De internationale verslaggevingsregels (International Financial Reporting Standards, IFRS) van de International Accounting Standards Board (IASB) kennen een stringent systeem van de boekhoudkundige classificatie voor pensioenregelingen; regelingen zijn of te typeren als *defined benefit* (DB; toegezegd-pensioenregeling) of als *defined contribution* (DC; toegezegde-bijdrageregeling). Een toegezegde-bijdrageregeling wordt in IAS 19 gedefinieerd als een regeling waarbij een werkgever vaste bijdragen afdraagt aan een aparte entiteit en geen in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting heeft om verdere bijdragen te betalen indien deze entiteit niet over voldoende activa beschikt om alle personeelsbeloningen te betalen die verband houden met werknemersprestaties tot aan de balansdatum (IAS 19.7). Vervolgens worden toegezegd-pensioenregelingen gedefinieerd als alle andere regelingen dan toegezegde-bijdrageregelingen. De wijze van definiëring zorgt ervoor dat de regelingen waarin de werkgever een beperkt actuariel of beleggingsrisico loopt, op dezelfde wijze behandeld moeten worden als regelingen waarin hij het volledige risico op zich heeft genomen. Op zijn zachtst gezegd betekent dit dat IAS 19 een grof model van risicoclassificatie hanteert, met als duidelijke tendentie dat risico's voortvloeiende uit toegezegde-bijdrageregelingen met betrekking tot de toekomstige diensttijd worden onderbelicht in de jaarrekening van de werkgever, terwijl die van toegezegd-pensioenregelingen met betrekking tot de verleden diensttijd worden overbelicht<sup>4</sup> (Ter Hoeven en Bout, 2009, p. 6/7). Laning (2006) gaat nader in op een beoordeling van de onderliggende concepten in relatie tot verschillende invalshoeken uit de verslaggevingstheorie.

Het is inmiddels genoegzaam bekend dat de verslaggevingsconsequenties groot zijn. Bij toegezegde-bijdrageregelingen wordt de premie als last genomen terwijl bij toegezegd-pensioenregelingen de pensioenverplichting actuariel moet worden berekend onder aftrek van het op marktwaarde gewaardeerde en afgezonderde pensioenvermogen (uiteraard indien aanwezig).

In IAS 19 wordt nadrukkelijk onderkend dat aan een toegezegd-pensioenregeling actuariële en beleggingsrisico's kleven, maar er wordt geen rekening gehouden met pensioenuitvoerders die voor een deel deze risico's van de werkgever overnemen. Waar in een Nederlandse context de pensioenuitvoerder een zelfstandige positie inneemt ten opzichte van de werkgever, wordt de uitvoerder in de IAS 19-(DB)-benadering in de economische eenheid van de werkgever getrokken. De uitvoerder wordt dus beschouwd als een beleggings- en uitkeringsvehikel met als enig doel het pensioenvermogen buiten het bereik van de crediteuren van de werkgever te houden en geldt daarmee als een verlengstuk van de onderneming. Deze benadering blijkt bijvoorbeeld uit IAS 19 BC 13, waarin de IASB de logica van *defined benefit accounting* nog eens uiteenzet in drie stappen:

- een werkgever heeft een verplichting uit een toegezegd-pensioenregeling op het moment dat een werknemer arbeidsprestaties levert die recht geven op een pensioen;
- een werkgever moet actuariële veronderstellingen gebruiken om het bedrag te bepalen die hij in de toekomst dient uit te keren aan de (voormalige) werknemers;
- actuariële waarderingstechnieken waarborgen dat de verplichting met voldoende betrouwbaarheid kan worden bepaald.

Deze uitgangspunten worden vervolgens uitgewerkt in de verschillende secties van IAS 19. Zowel bij a) als b) wrekt zich het feit dat het pensioenfonds niet als zelfstandige entiteit wordt erkend. Bij a) omdat de vraag gesteld zou kunnen worden ten opzichte van wie de werkgever nu een verplichting heeft: het fonds of de werknemer. Bij b) omdat het in veel jurisdicties gebruikelijk is dat de uitkering geschiedt door een apart fonds. Onduidelijk is in IAS 19 hoe moet worden omgesprongen met de waardering van de verplichting als het fonds vervolgens ook een deel van het actuariële risico absorbeert. De gangbare uitleg in Nederland is altijd geweest dat de verplichting wordt berekend op basis van de in de respectievelijk pensioenovereenkomst en het pensioenreglement gedane pensioentoezegging. De voor de werkgever risicomitigerende elementen in de verschillende pensioencontracten worden daarmee niet meegenomen in de berekening van de verplichting. Enigszins chargerend gesteld: indien de werkgever maar

5% van de actuariële risico's voor zijn rekening neemt, zal hij op grond van uitgangspunt b) een verplichting moeten berekenen als ware hij volledig risicodragend.

Samenvattend kan worden gesteld dat door de binaire classificatiesystematiek (niet DC dan DB) tezamen met het ontbreken van bepalingen hoe de berekening van de pensioenverplichting uitwerkt voor pensioenregelingen waarin de werkgever slechts een deel van de actuariële risico's draagt, IAS 19 niet goed is toegesneden op de gangbare Nederlandse pensioenregelingen.

## 2.2 Van RJ 271.3-oud naar RJ 271.3-nieuw

Zoals gesteld was de oude versie van RJ 271.3 gebaseerd op de uitgangspunten van IAS 19. De nieuwe richtlijn zoals opgenomen in RJ (2009b) (vanaf nu aangeduid als RJ 271.3N) rekent af met de genoemde onvolkomenheden van IAS 19. In de eerste plaats komt het onderscheid tussen toegezegd-pensioenregelingen en beschikbarepremie-regelingen te vervallen. In de tweede plaats dient de berekening niet zozeer te worden gebaseerd op de pensioentoezegging aan de werknemer, maar dient de werkgever aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst<sup>5</sup> te beoordelen of en zo ja, welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Met andere woorden: het contract waarop de verplichting wordt gebaseerd, is niet meer geënt op de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer maar op de uitvoeringsovereenkomst die tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder (pensioenfonds of verzekeraar) wordt gesloten. In tegenstelling tot IAS 19 kent de RJ dus nadrukkelijk een bestaansrecht toe aan de pensioenuitvoerder die in plaats van de werknemer als contractspartij geldt voor de werkgever. De RJ noemt deze benadering dan ook de 'verplichting-aan-de-pensioenuitvoerder-benadering'. Deze benadering betekent concreet dat de werkgever geen pensioenverplichting op de balans hoeft op te nemen als hij aan al zijn (op verleden diensttijd ziende) verplichtingen tegenover het fonds of de verzekeraar heeft voldaan.

Daarnaast onderkent de RJ ook nog een 'verplichting-aan-de-werknemer-benadering' die aansluit op de IAS 19-benaderingen. Pensioenregelingen in eigen beheer en buitenlandse regelingen zijn voorbeelden die onder deze benadering respectievelijk zullen en kunnen vallen.<sup>6</sup>

## 2.3 Overwegingen RJ tot herziening van RJ 271.3

In tegenstelling tot de IASB publiceert de RJ geen overwegingen die aan zijn beslissing tot het radicaal herzien van RJ 271.3 ten grondslag hebben gelegen. Met andere woorden: er worden geen 'basis for conclusions' ter beschikking gesteld. Toch zijn er wel degelijk bronnen te vinden waaruit de onderliggende motieven van de RJ kunnen

worden afgeleid. In de meest directe zin geldt dat voor RJ-Uiting 2009-2, die als publicatievehikel werd gebruikt voor de ontwerp-Richtlijn 271.3 (RJ, 2009a, februari 2009). In de inleiding op deze uiting valt op te maken dat de RJ zich veel gelegen heeft laten liggen aan de wijze waarop het Nederlandse pensioenstelsel is ingericht en daadwerkelijk functioneert. De raad wijst hierbij met name op de strikte scheiding tussen de verantwoordelijkheden en verplichtingen van respectievelijk de werkgever(s), de pensioenuitvoerder en de deelnemers. Verder heeft de RJ zich naar eigen zeggen gebaseerd op de begin 2007 gehouden enquête naar de ervaringen in de praktijk met de toepassing van RJ 271.3, de ontvangen commentaren op eerdere voorstellen en de reacties op de RJ-pensioenbijeenkomst van juli 2008. Dit alles bracht de raad tot de conclusie dat een 'verplichtingenbenadering' beter past in de Nederlandse context dan de 'risicobenadering' zoals die in IAS 19 geldt. De RJ voegt hieraan toe dat in Nederland vrijwel overal sprake is van een risicodeling tussen de betrokken belanghebbenden en dat het risico derhalve niet meer is toe te wijzen aan één van de betrokken partijen.

Het is duidelijk dat de raad tot de conclusie is gekomen dat het draagvlak voor de toepassing van RJ 271.3-oud onvoldoende aanwezig was in Nederland. Illustratief voor dit geringe draagvlak zijn de uitkomsten van de op 4 juli 2008 gehouden RJ-pensioenbijeenkomst, die door meer dan 100 pensioenexperts afkomstig uit verschillende maatschappelijke geledingen (bedrijfsleven, toezichthouders, accountants, actuarissen) werd bezocht.<sup>7</sup> Tijdens deze bijeenkomst konden de aanwezige deelnemers hun stem uitbrengen op een aantal stellingen. Van de aanwezige pensioendeskundigen was 85% het eens met de stelling dat IAS 19 te rigide is en niet aansluit bij de in Nederland gebruikelijke regelingen. Tijdens de bijeenkomst werd geconstateerd dat IAS 19 geen goede uitkomsten gaf voor de 'shared risk'-regelingen waarin de werkgever slechts een beperkt actuariële risico loopt. De raad bracht de gebrekkige aansluiting tussen 'shared risk'-regelingen en IAS 19 ook ter sprake in zijn commentaarbrief (d.d. 23 september 2008)<sup>8</sup> op de door de IASB uitgebrachte *discussion paper* (DP) 'Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits'. Door middel van een uitgebreide analyse in de appendix van deze brief beschrijft de raad de in Nederland voorkomende 'shared risk'-regelingen en bepleit de raad dat deze regelingen als een toegezegde-bijdrageregeling (DC) in de jaarrekening behandeld moeten worden.

RJ 271.3 geldt als eerste richtlijn die in eerste instantie is aangepast aan IFRS, maar vervolgens zodanig is herzien dat (wederom) wordt afgeweken van de IFRS-benadering. De verklaring voor deze eigen koers ligt naast de hiervoor genoemde inhoudelijke bezwaren in het feit dat de RJ

sinds 2005 (het jaar waarin IFRS voor de beursgenoteerde ondernemingen verplicht werd op grond van de IAS-Verordening 1606/2002) een meer zelfstandige koers is gaan varen ten opzichte van de IASB.<sup>9</sup>

De kortlopende levenscyclus na de adoptie van IAS 19 in de Nederlandse regelgeving lijkt hiermee wel voldoende verklaard. In het volgende gedeelte gaan we nader in op de kenmerken van 'shared risk'-regelingen in een Nederlandse context.

### 3 Pensioentoezeggingen onder gedeeld risico ('shared risk'-regelingen)

De vraag komt op op welke wijze risico's nu feitelijk worden gedeeld in de gangbare Nederlandse pensioenregelingen en hoe deze risicodeling in de praktijk uitwerkt bij pensioenfondsen die met een dekkingstekort worden geconfronteerd. Als 'the proof of the pudding is in the eating', dan zal risicodeling moeten blijken uit de door de pensioenfondsen ingediende herstelplannen. Op deze eerste vraag gaan we in deze paragraaf in, terwijl de tweede vraag in paragraaf 4 wordt behandeld.

#### 3.1 Deling van risico's voortkomend uit toegezegd-pensioenregelingen

Doorgaans worden de risico's voortkomend uit het toezeggen van een pensioen verdeeld in beleggingsrisico's en actuariële risico's. De eerste categorie houdt verband met fluctuaties van het rendement op het belegde pensioenvermogen en de tweede categorie op de reeks aan actuariële veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de berekening van de pensioenverplichting. Deze laatste veronderstellingen worden door IAS 19 andermaal onderverdeeld in demografische veronderstellingen (levensverwachtingen, verwacht dienstverband werknemers,

verwachting arbeidsongeschiktheid) en financiële veronderstellingen (disconteringsvoet, verwachte salarisstijgingen en indexaties pensioenaanspraken). Risicodeling wil feitelijk zeggen dat de genoemde risico's (die kunnen leiden tot afwijkingen van de ex ante geformuleerde verwachtingen) gezamenlijk gedragen worden door de direct betrokkenen bij de pensioenregeling (werkgever, actieve werknemers, oud-werknemers die hun pensioenaanspraken hebben achtergelaten in het fonds (slapers) en gepensioneerden).

In tabel 1 wordt aangegeven wat de oorzaken en de (contractuele of wettelijke) bronnen van deze risicodeling zijn of kunnen zijn vanuit de Nederlandse context beschouwd.

Met name de eerste oorzaak heeft een grote invloed gehad op de risicoverdeling voortkomend uit pensioentoezeggingen. Uit de door de Pensioen- & Verzekeringskamer (2000) opgemaakte pensioenmonitor blijkt dat op 1 januari 2000 meer dan de helft (58,9%) van de actieve werknemers deelnam in een pensioenregeling op basis van eindloon en ongeveer een derde (31%) op basis van middelloon. Per 1 januari 2009 blijkt uit het statistische bulletin van DNB (2010) dat deze verhoudingen radicaal veranderd zijn. Nagenoeg alle actieve deelnemers (90,5%) bouwen hun pensioen op op basis van middelloon, terwijl nog maar 1,1% in een eindloonregeling participeert (DNB, 2010, p. 118). Nagenoeg alle middelloonregelingen zijn vervolgens voorwaardelijk geïndexeerd, hetgeen inhoudt dat de toekomstige indexatie (op basis van prijs- of looninflatie) afhankelijk is gesteld van het aanwezig zijn van voldoende vermogen in het pensioenfonds (DNB, 2010, p. 126). Dit betekent feitelijk dat het pensioenresultaat voor de deelnemer voor een groot deel voorwaardelijk is geworden en in plaats van een vast een variabel karakter verkrijgt. Dit laat

**Tabel 1** Risicodelingsfactoren uitgesplitst naar oorzaak en bron

Oorzaak risicodeling	Relevant brondocument/ wettelijke regeling	Toelichting
Aard van de pensioenregeling	Pensioenovereenkomst	Pensioenregelingen op basis van middelloon. Indexatie wordt afhankelijk gesteld van het aanwezig vermogen en/of het beleggingsrendement
Pensioenfondsbestuur dient belangen evenwichtig te behartigen	Pensioenwet (art 105 lid 2)	De evenwichtige vertegenwoordiging in het pensioenfonds functioneert als waarborg voor de verdeling van 'pijn' over alle betrokkenen bij de regeling
Financieringswijze, inzet sturingsinstrumenten, korten van aanspraken	Pensioenwet/Financieel Toetsingskader (PW art. 126-150)	Financieel toetsingskader eist kostendekkende financiering, beperkt terugstorting of premiekorting en vereist afstempeling van aanspraken indien sturingsmiddelen ontoereikend zijn
Beperking aansprakelijkheid of premieniveau werkgever	Uitvoeringsovereenkomst	In deze overeenkomst tussen uitvoerder en werkgever kan bepaald zijn dat werkgever niet verplicht is tot het doen van bijstortingen en/of is het premieniveau aan een maximum gebonden
Werknemersaandeel in de pensioenpremie	Cao	In de cao kan opgenomen worden dat de werknemer een aandeel in de verschuldigde pensioenpremie dient te betalen

zich het beste illustreren door het maken van *bestcase/worst-casescenario's*, waarbinnen de pensioenresultaten worden berekend bij respectievelijk een volledige indexatie en een nulindexatie tijdens de opbouw- en uitkeringsperiode.

Voorts bepaalt de Pensioenwet dat het pensioenfonds zich naar de belangen moet richten van alle bij de pensioenregeling betrokken partijen. Dit leidt ertoe dat in het geval van tekorten het bestuur de aanwezige sturingsinstrumenten op evenwichtige wijze zal inzetten. De rekening kan niet zomaar eenzijdig bij de werkgever worden neergelegd. Het Financieel Toetsingskader (FTK) van de Pensioenwet bepaalt vervolgens dat de te betalen premie voor de op te bouwen aanspraken kostendekkend moet worden bepaald. Het verlenen van kortingen op de te betalen premie (bijvoorbeeld *premieholidays*) of doen van terugstortingen richting de werkgever wordt door het FTK aan strenge voorwaarden verbonden.

Tot slot zijn in de uitvoeringsovereenkomsten vaak vanuit de werkgever gezien risicomitigerende bepalingen opgenomen zoals het beperken van de werkgeverspremie op een maximumpercentage van het pensioengevend salaris of het uitsluiten of beperken van de bijstortingsverplichting. Het sturingsinstrument premieverhoging wordt door deze bepalingen feitelijk begrensd.

Indien de door de werkgever gelopen pensioenrisico's worden uitgezet op een rechte lijn met aan de ene uiterste zijde 'zuiver DB' (werkgever draagt alle risico's) en aan de andere zijde 'zuiver DC' (werkgever loopt geen risico over verleden diensttijd), dan is het duidelijk dat de schuif de afgelopen jaren richting het DC-uiterste is opgeschoven. De versoering van de pensioenregeling zelf, de financieringsbegrenzings in de uitvoeringsovereenkomst en de gestelde kaders in de pensioenwet zorgen ervoor dat werkgevers slechts in beperkte mate de risicodragende partij zijn.

#### 4 Empirisch onderzoek

Naar aanleiding van de financiële crisis hebben in het eerste kwartaal van 2009 circa 350 van de circa 600 pensioenfonds een herstelplan moeten opstellen. In deze herstelplannen dient een pensioenfonds aan te geven hoe het fonds vanuit de dekkingsgraad van eind 2008 binnen vijf jaar weer kan voldoen aan het minimaal vereist eigen vermogen en binnen 15 jaar aan het vereist eigen vermogen. Hierbij was door DNB voorgeschreven welke onderdelen van herstel benoemd moesten worden, alsmede de daarbij te gebruiken formules en de restricties aan de te gebruiken parameters (maximumbeleggingsrendement, minimuminflatie, et cetera). Daarmee boden de herstelplannen een unieke gelegenheid om de risicodraging kwantitatief te onderzoeken.

In totaal zijn 71 herstelplannen van pensioenfonds geanalyseerd. Hiervan waren 37 openbaar beschikbaar op de website van het betreffende pensioenfonds ten tijde van de uitvoering van het onderzoek (april tot en met september 2009). Aanvullend zijn 60 met name grote pensioenfonds per e-mail benaderd, hetgeen heeft geleid tot een respons van 34 herstelplannen. Deze 71 pensioenfonds hebben gezamenlijk 204 miljard euro vermogen en 5,7 miljoen deelnemers, waarvan 2,2 miljoen actief. Hiermee bestrijken deze fonds een derde van het totale vermogen en aantal deelnemers van Nederlandse pensioenfonds. Het gemiddeld<sup>10</sup> aantal deelnemers bedroeg 80.500 (mediaan: 9000), het gemiddeld belegd vermogen 2,9 miljard euro (mediaan: 620 miljoen euro).

De 71 onderzochte pensioenfonds behaalden over 2008 een beleggingsrendement van gemiddeld -12,9% (mediaan: -13,6%). De dekkingsgraad is door met name dit rendement in combinatie met de sterke daling van de lange rente gedaald van gemiddeld 140,2% (mediaan: 137,8%) per eind 2007, naar gemiddeld 96,3% (mediaan: 96,1%) per eind 2008. Na 15 jaar wordt gemiddeld een dekkingsgraad van 126,2% (mediaan: 125,9%) bereikt, waarbij gemiddeld uitgegaan wordt van een beleggingsrendement van 5,7% per jaar (mediaan: 5,7%). Gemiddeld wordt ernaar gestreefd om de rechten van de actieve deelnemers met 2,8% (mediaan: 3,0%) per jaar te verhogen, de rechten van de inactieven met 2,2% (mediaan: 2,0%). Naar verwachting wordt hiervan voor de actieve deelnemers gemiddeld zo'n 60% gerealiseerd, voor de inactieven 50%.

In de herstelplannen is in het verplichte dekkingsgraadsjabloon<sup>11</sup> het berekende verloop van de dekkingsgraad over 15 jaar gespecificeerd weergegeven. Omdat beperking van de toeslagverlening<sup>12</sup> (het verschil tussen de toeslagambitie en de werkelijke toekenning) in reële termen ook een bron van herstel is, is dit ook in de analyse meegenomen.

Bronnen van herstel zijn dan de premie (inclusief eventuele bijstortingen en het aandeel van werknemers in de premie), de buffervrijval op de uitkeringen (bij een dekkingsgraad boven de 100% leidt elke uitkering tot een relatieve verbetering van de dekkingsgraad), het beleggingsrendement (inclusief wijzigingen in de rentetermijnstructuur) en de beperking van de toeslagverlening (inclusief eventuele afstempelingen). Per pensioenfonds is het relatieve aandeel van deze vier bronnen in het totale herstel berekend. Indien de herstelbron premie nihil is, kan gesteld worden dat de werkgever niet bijdraagt aan het herstel en daarmee derhalve geen risico heeft gelopen. Indien de herstelbron beperking toeslagverlening nihil is, kan gesteld worden dat de inactieve deelnemers niet bijdragen aan het herstel en daarmee derhalve geen risico hebben gelopen. Of de actieve deelnemers in die situatie

**Tabel 2 Bronnen van herstel**

Bronnen van herstel	Eerste vijf jaar	Volledige 15-jaars horizon
Bijdrage uit premie	15%	4%
Bijdrage uit buffervrijval bij uitkeringen	3%	14%
Rendement	45%	57%
Beperking toeslagverlening ten opzichte van ambitie	37%	25%
Totaal	100%	100%

ook niet bijdragen aan het herstel en daarmee derhalve geen risico hebben gelopen, is afhankelijk van de mate waarin zij een deel van de premie hebben betaald.

In tabel 2 is de gemiddelde relatieve bijdrage weergegeven van de genoemde vier bronnen aan het herstel van de dekkingsgraad (de mediaan wijkt hier maar beperkt van af).

Uit de tabel blijkt dat de bijdrage van de werkgever aan het herstel (via de premie, inclusief eventuele bijstortingen) maar een beperkt aandeel in het totale herstel van de dekkingsgraad vormt, waarbij het genoemde percentage nog overschat is, omdat dit inclusief het aandeel van de werknemers in de premie is. Bij slechts 9 van de 71 pensioenfondsen is over 15 jaar de bijdrage uit premie hoger dan de bijdrage uit beperking toeslagverlening, zodat bij minimaal 62 van de 71 fondsen de deelnemers een groter deel van het risico blijken te lopen dan de werkgever. De maximale waarde van de bijdrage uit premie is over 15 jaar 32%, over 5 jaar is dit 43%.

Verslaggeving volgens IAS 19, waarbij het volledige risico aan de werkgever wordt toegerekend, leidt op grond van deze analyse derhalve tot een forse overschatting van het werkelijke risico van de werkgever.

## 5 Naar een fundamentele herziening van IAS 19

In dit artikel ontbreekt het bestek tot volledige doordiening van de wijze waarop IAS 19 fundamenteel zou kunnen worden herzien. We beperken ons tot het schetsen van enkele kaders waarlangs deze herziening zou kunnen plaatsvinden, waarbij tevens 'shared risk'-regelingen in de beschouwing worden betrokken.

In deze fundamentele herziening zal in elk geval het pensioenfonds tot leven moeten worden gewekt. Omdat het pensioenfonds feitelijk te beschouwen is als een 'special purpose entity', zal de werkgever conform de gebruikelijke criteria moeten nagaan of deze overwegende zeggenschap (control) kan uitoefenen in het pensioenfonds. Binnen IFRS wordt momenteel de standaard over 'special purpose entities' (SIC 12) niet van toepassing verklaard op pensioenfondsen. Deze uitsluiting moet derhalve worden opgegeven.

Indien de werkgever overheersende zeggenschap heeft in de pensioenuitvoerder, dan dient deze te worden meegeconsolideerd en bestaat vanuit de geconsolideerde jaarrekening gezien een verplichting ten opzichte van de deelnemers. De 'control'-vraag wordt eveneens gesteld in het EFRAG-PAAinE discussiepaper (2008)<sup>13</sup>, dat concepten voor de pensioenverslaggeving tracht te formuleren. In dit paper wordt het bezitten van 'control' bepalend geacht voor het antwoord op de vraag of respectievelijk het pensioenvermogen en de pensioenverplichting 'netto' of 'bruto' moet worden gepresenteerd in de boeken van de werkgever (par. 3.76). Maar ook EFRAG-PAAinE gaat uit van de Angelsaksische situatie dat zelfs bij het niet hebben van zeggenschap de werkgever aansprakelijk is voor de ontstane tekorten in het fonds. Met andere woorden: ook EFRAG-PAAinE veronderstelt dat de werkgever volledig risicodragend is van de door hem gedane pensioentoezegging, ongeacht het al dan niet aanwezig zijn (en in welke vorm dan ook) van een uitvoeringsorganisatie tussen de werkgever en de (oud-)werknemer. Het waarderingsmodel binnen het EFRAG-PAAinE wordt conceptueel verzwakt door deze onterechte premisse.

In onze optiek betekent het hebben van control dat het pensioenvermogen en de pensioenverplichtingen op bruto-basis in de jaarrekening van de werkgever moeten worden gepresenteerd. Het pensioenvermogen dient dus aan de actiefzijde en de pensioenverplichting ten opzichte van de werknemer dient onder de schulden te worden gepresenteerd. Dit is de gebruikelijke methodiek bij het consolideren van entiteiten en wij zien geen reden waarom voor pensioenuitvoerders een uitzondering hierop zou moeten worden gemaakt.

Indien de werkgever geen control heeft, dient nog een additionele vraag te worden gesteld die bepalend is ten opzichte van wie de werkgever een verplichting heeft: het pensioenfonds of de werknemer. Deze vraag luidt als volgt: 'Is de werkgever na betaling van de premie aan een pensioenuitvoerder daadwerkelijk ontslagen van de verplichting om de pensioentoezegging waar te maken?'

Met andere woorden: indien het pensioenfonds middelen tekort komt om de pensioenen uit betalen, bestaat er dan vanuit pensioengerechtigden beschouwd een regresrecht op de (voormalige) werkgever? In de Nederlandse Pensioenwet bestaat dit recht niet, tenzij uiteraard de werkgever nalatig is geweest in zijn verplichtingen naar het pensioenfonds toe. In dat geval kan op grond van de Pensioenwet worden geëist dat de werkgever alsnog aan zijn betalingsverplichtingen voldoet. Ook als de werkgever de relatie met het pensioenfonds beëindigt en bijvoorbeeld de nieuwe pensioenaanspraken onderbrengt bij een verzekeraar, bestaat er geen recht voor de werknemer om compensatie bij de werkgever te eisen indien het oude pensioenfonds de aanspraken niet indexeert of zelfs afstempelt.

Het criterium of de rapporterende entiteit van zijn verplichting richting een derde (i.c. de werknemer) is ontheven, is niet vreemd binnen IFRS. In IFRIC 5 komt de vraag aan de orde of een door entiteiten opgericht fonds de verplichting kan overnemen tot het (verantwoord) slopen of verwijderen van afgedankte activa. Ook in deze IFRIC wordt de verwerkingswijze afhankelijk gesteld van het al dan niet overdragen van de verplichtingen aan het opgerichte fonds.<sup>14</sup>

Als de werkgever de verplichting tot het nakomen van de pensioentoezegging heeft overgedragen aan de pensioen-uitvoerder, zal de verplichting ten opzichte van deze uitvoerder dienen te worden bepaald, hetgeen leidt tot een verwerkingswijze zoals bepaald in RJ 271.3N.

Het grote voordeel van deze benadering is dat met risicodelingsmechanismen beter rekening kan worden gehouden, omdat in tekortsituaties vanuit de contractuele verplichting van de werkgever richting het fonds wordt geredeneerd. Behoeft deze maar voor 15% in het tekort bij te dragen, dan wordt voor dit bedrag een voorziening opgenomen. Dit is ook in lijn met de in IAS 37 en RJ 252/271.3N voorkomende 'best estimate'-gedachte: de beste schatting (*best estimate*) van de uitgaven die vereist zijn om de bestaande verplichting af te wikkelen.

Indien de overdracht van de pensioenverplichting niet heeft plaatsgevonden, bestaat de verplichting nog steeds ten opzichte van de werknemer en volstaat de huidige netto-presentatiewijze van IAS 19 (pensioenverplichting minus pensioenvermogen als een saldo op de balans opnemen), omdat in deze situatie immers geen sprake is van control. Deze gesaldeerde presentatiewijze heeft verwantschap met de 'equitymethode' die moet worden toegepast op deelnemingen waarin de deelnemende onderneming geen overwegende zeggenschap maar wel 'invloed van betekenis' heeft.

Voor de fundamentele vragen over de waardering van de verplichting verwijzen we naar de papers van EFRAG-

PAAinE (2008, 2009). Een belangrijke vraag die in deze studies aan de orde wordt gesteld, is of de pensioenverplichting aan de werknemer op basis van de rechtens toegekende aanspraken moet worden berekend (*accumulated benefit obligation*; ABO) of op basis van de op pensioendatum verwachte aanspraken (*projected benefit obligation*; PBO). In deze laatste methodiek wordt rekening gehouden met respectievelijk salarisstijgingen en indexaties bij de waardering van de pensioenverplichting.

In de verplichting-aan-de-uitvoerder-benadering zullen overigens de gangbare bepalingen voor de waardering van verplichtingen relevant zijn (vgl. IFRIC 5.10). Indien bijvoorbeeld de werkgever een garantie geeft aan het pensioenfonds om aanvullende stortingen te doen in tekortsituaties<sup>15</sup>, zullen de criteria van IAS 37 (voorzieningen en voorwaardelijke verplichtingen) moeten worden toegepast.

## 6 Nabeschoouwing

Het voorgaande nabeschouwend kan worden geconcludeerd dat er een toenemende kloof is ontstaan tussen de waarde van de pensioenregeling vanuit de optiek van de werknemer en de bijdrage van de werkgever in deze waardeontwikkeling. Goede beleggingsrendementen zullen een positieve invloed hebben op de waarde van de regeling, maar de werkgever profiteert hier niet of nauwelijks van, terwijl bij tekortsituaties geldt dat de werkgever slechts een relatief kleine bijdrage levert aan het toekomstig herstel van de financiële positie van het pensioenfonds. De vele voorwaardelijkheden die uiteindelijk van invloed zijn op het pensioenresultaat voor de deelnemer, leiden ertoe dat, om in IAS-19-termen te spreken, er geen sprake is van een 'defined benefit plan' maar van een 'variable benefit plan'. De pensioenuitkomst is bij voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregelingen immers in grote mate afhankelijk van externe factoren zoals beleggingsrendement, rentestand en levensverwachting. De dreiging van afstempeling (korting van pensioenaanspraken) zoals dit bij veertien pensioenfondsen lijkt te moeten gaan gebeuren, maakt deze variabiliteit nadrukkelijk zichtbaar. De risicoverschuiving tussen werkgever en de deelnemers in het pensioenfonds die in het afgelopen decennium in Nederland is opgetreden, wordt feitelijk niet of nauwelijks geregistreerd door IAS 19. Het is duidelijk dat de binaire classificatiesystematiek tezamen met de strenge afbakening van toegezegde-bijdrage (DC)-regelingen hier debet aan is geweest. Of de werkgever nu volledig aansprakelijk is voor de pensioentekorten (respectievelijk profijt heeft van pensioenoverschotten) of slechts zeer ten dele: de regeling blijft onder de noemer van defined benefit geïnclassificeerd en dient vervolgens vanuit de pensioentoezegging zelf te worden gewaardeerd. Het gevolg is dat de door de werkgever op te nemen pensioenverplichting geen reflectie meer vormt

van het bedrag dat hij naar beste schatting zou moeten betalen om de pensioentoezegging af te wikkelen. Deze discrepantie verklaart het feit waarom de RJ afscheid heeft genomen van de IAS 19-systematiek.

De IASB had er beter aan kunnen doen om in een eerder stadium IAS 19 fundamenteel te herzien. Nederland is zeker niet het enige land waar verschuiving van risico's van werkgever naar pensioenuitvoerder heeft plaatsgevonden.<sup>16</sup> Het was de IASB verder al langer bekend dat de binaire classificatiesystematiek ook in andere landen heeft geleid tot de nodige toepassingsproblemen. Het kortetermijntraject ter herziening van IAS 19 zoals deze nu door de IASB wordt uitgevoerd, legt de fundamentele zwaktes van IAS 19 eerder bloot dan dat het deze oplost. Bovendien kost het veel (toch al schaarse) capaciteit van de IASB-staf. Maar het belangrijkste is nog dat door deze aanpak de fundamentele herzie-

ning te lang op zich laat wachten. Het zal waarschijnlijk niet eerder zijn dan 2020 voordat deze herziening zal zijn afgerond. En dit is te laat voor de wijziging van een belangrijke verslaggevingsstandaard die in kwalitatieve zin tekortschiet. ■

Prof. dr. R.L. (Ralph) ter Hoeven RA is partner op het vaktechnisch centrum van Deloitte Accountants en hoogleraar externe verslaggeving aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Drs. A. (Anne) Laning RA RC is hoofd Investment Accounting & Control bij TKP en op freelance basis verbonden aan de Nyenrode School of Accountancy & Controlling en de Stichting Pensioenopleidingen.

## Literatuur

- De Nederlandsche Bank (2010), *Statistisch Bulletin*, juni.
- European Financial Reporting Advisory Group, Pro-Active Accounting in Europe (EFRAG-PAAinE) (2008), *The Financial Reporting of Pensions*, paper, januari.
- European Financial Reporting Advisory Group, Pro-Active Accounting in Europe (EFRAG-PAAinE) (2009), *The Financial Reporting of Pensions, Feedback and Redeliberations*, paper, november.
- Hoeven, R.L. ter en J. Bout (2009), Het fenomeen collectieve DC-regelingen in de context van de (inter)nationale verslaggevingsregels voor ondernemingen; Risicoverhulling of risicoreflectie in de jaarrekening van de werkgever?, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, februari, pp. 6-12.
- International Accounting Standards Board (IASB) (2008), *Discussion Paper Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits*, IASC Foundation, maart.
- Laning, A. (2006), Verslaggeving over pensioenen: IAS19/RJ271 beoordeeld, *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, vol. 80, no. 6 (juni), pp. 286-293.
- Pensioen- & Verzekeringskamer (2000), Pensioenmonitor, niet-financiële gegevens pensioenfondsen, stand van zaken 1 januari 2000, *PVK-studie 25*, september.
- Raad voor de Jaarverslaggeving (2003), *Richtlijn 271 Personeelsbeloningen*, juli.
- Raad voor de Jaarverslaggeving (2005), Strategienota, 8 april 2005; zie: [www.rjnet.nl](http://www.rjnet.nl).
- Raad voor de Jaarverslaggeving (2009a), *RJ-Uiting 2009-2: ontwerp-Richtlijn 271.3 Personeelsbeloningen - Pensioenen*, 2 februari; zie: [www.rjnet.nl](http://www.rjnet.nl).
- Raad voor de Jaarverslaggeving (2009b), *RJ-Uiting 2009-6: Richtlijn 271.3 Personeelsbeloningen - Pensioenen*, 27 april; zie: [www.rjnet.nl](http://www.rjnet.nl).
- TKP (2009), Rendement motor achter herstelplannen, *Punt van Aandacht*, juni, pag. 7-8.



## Noten

**1** Zie Raad voor de Jaarverslaggeving, 2003, pag. 5.

**2** In RJ 271 worden personeelsbeloningen behandeld. In paragraaf 3 van dit hoofdstuk staat de verwerking van pensioenregelingen centraal.

**3** Nederlandse ondernemingen genoteerd op een door de Europese Unie gereguleerde beurs dienen immers te voldoen aan IFRS (in hun geconsolideerde jaarrekening).

**4** Ook toegezegde-bijdrageregelingen kennen risico's voor de werkgever, maar deze strekken zich uit over de toekomstige diensttijd. Bij een verlenging van de levensverwachting of een dalend verwacht rendement zullen de premies immers moeten stijgen indien wordt vastgehouden aan het geambieerde pensioenresultaat.

**5** Dit is de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van één of meer pensioenreglementen.

**6** Een buitenlandse pensioenregeling die niet vergelijkbaar is met de wijze waarop het Nederlandse pensioenstelsel is ingericht en functioneert, dient op basis van deze 'verplichting-aan-de-werknemer-benadering' te worden verwerkt. De waardering van een dergelijke regeling dient te zijn gebaseerd op een in Nederland algemeen aanvaardbare actuariële waarderingsgrondslag. De RJ werkt dit verder niet uit, maar sluit daarmee ook niet uit dat de in US-GAAP en IFRS opgenomen methodieken hieraan voldoen.

**7** Zie voor het verslag van deze bijeenkomst: [www.rjnet.nl](http://www.rjnet.nl) onder nieuws/nieuwsarchief dd. 17 juli 2008.

**8** Zie [www.rjnet.nl](http://www.rjnet.nl) onder tab: commentaren uitgebracht door de RJ.

**9** Zie ook de Strategienota die de RJ op 8 april 2005 heeft gepubliceerd en waarin de RJ de adoptie van IFRS in de Nederlandse Richtlijnen als minder vanzelfsprekend doet gelden.

**10** Alle genoemde gemiddelden zijn ongewogen.

**11** Het dekkingsgraadsjabloon geeft de kwantitatieve uitwerking van het voorgenomen (herstel) beleid, door een ontwikkeling te presenteren van de dekkingsgraad gedurende een bepaalde periode. Het sjabloon dient op grond van de voorschriften van DNB uit te gaan van de actuele stand van zaken, met medeneming van het voorgenomen (herstel)beleid.

**12** Zie artikel 1 PW. Toeslagverlening is de term die de Pensioenwet hanteert voor het toekennen van indexaties; het verhogen van pensioenrechten (in de uitkeringsfase) en pensioenaanspraken (tijdens de opbouwfase).

**13** PAAinE staat voor 'Proactive Accounting Activities in Europe' en is een gezamenlijk initiatief van de European Reporting Advisory Group (EFRAG) en de Europese organisaties belast met het opstellen van verslaggevingregels. Doel van dit initiatief is om, voordat de IASB officiële stukken uitbrengt, de discussie over belangrijke

verslaggevingonderwerpen te stimuleren. Dit moet ertoe leiden dat er een grotere invloed uitgeoefend kan worden op het regelgevingproces en daarnaast dat een Europese visie vertegenwoordigd wordt. Het thans aangehaalde discussion paper maakt onderdeel uit van het PAAinE-initiatief.

**14** Overdracht van verplichtingen betekent dat de entiteit niet meer kan worden aangesproken op de plicht tot sloop van afgedankte activa, zelfs indien het fonds nalatig is.

**15** Deze garanties zullen overigens allereerst moeten worden meegenomen in de afweging of er sprake is van control. Zie bijvoorbeeld de criteria die SIC 12 stelt.

**16** We wijzen bijvoorbeeld op de Richtlijn 2003/41/EG, die ook wel de Europese pensioenfondsenrichtlijn of IORP-Richtlijn wordt genoemd en die inmiddels door alle lidstaten van de Europese Unie moet zijn geïmplementeerd. IORP staat voor Institutions for Occupational Retirement Provision. Nederlandse pensioenfondsen vallen over het algemeen onder de IORP-Richtlijn. Invoering van de richtlijn kan leiden tot een verdergaande scheiding van verantwoordelijkheden tussen werkgever en pensioenfonds en kan voorts aanleiding zijn tot risicodelingsmechanismen zoals in paragraaf 3 beschreven.