

# Beheersbaarheid van pensioenverplichtingen

## 1 Huidige situatie

Veel ondernemingen hebben een pensioenregeling voor hun werknemers die valt in de categorie defined benefit (DB) regeling. Deze pensioenregeling is meestal vormgegeven door een middelloonregeling. Dit betekent dat voor ieder gewerkt jaar een aanspraak wordt opgebouwd die is afgeleid van het salaris in dat jaar. Om de koopkracht van de aanspraken die over de al gewerkte jaren zijn opgebouwd, op peil te houden, worden deze geïndexeerd. Deze indexatie kan voorwaardelijk of onvoorwaardelijk zijn.

## 2 Waardering onder IFRS

Als uw onderneming haar jaarrekening opmaakt conform de richtlijnen van de International Financial Reporting Standards (IFRS), dan geldt voor de waardering van de personeelsbeloningen de richtlijn IAS 19 “personeelsbeloningen” (hierna: IAS 19). Deze richtlijn is onlangs veranderd. De gewijzigde IAS richtlijn (IAS 19R) geldt voor boekjaren **vanaf 1 januari 2013**. De belangrijkste wijzigingen zijn, dat:

- alle ondernemingen de volledige netto-verplichting in hun balans zullen moeten opnemen. Methodes met gespreide verwerking in de balans van sommige (grote) winsten en verliezen (de “corridor” benadering) zijn niet langer toegestaan;
- voor het verwachte rendement op de beleggingen de rekenrente die voor de pensioenverplichtingen wordt gehanteerd, dient te worden toegepast;
- bij het vaststellen van de pensioenverplichtingen rekening moet worden gehouden met de situatie waarbij de onderneming pensioenlasten en pensioenrisico's deelt met de (gewezen) deelnemers.

## 3 Gevolgen voor uw onderneming

De hoogte van de pensioenverplichting voor uw onderneming wordt onder andere bepaald door de situatie op de financiële markten en de regels voor de verantwoording in de jaarrekening (IAS19R). Volatiliteit in de financiële markten kan leiden tot volatiliteit in de balans (IFRS), de resultatenrekening (IFRS) en de kasstromen van uw onderneming. Niemand houdt van onverwachte dalingen of stijgingen van de lasten en/of verplichtingen. Om de pensioenverplichtingen voor de



werkgever beheersbaar te maken, is het concept van een Stable Defined Benefit (SDB) regeling ontstaan.

#### **4 Aanleiding herziening pensioenregeling**

De afgelopen jaren zijn er veel ontwikkelingen op pensioengebied geweest. Met het recente regeerakkoord tussen VVD en PvdA is inmiddels duidelijk geworden welke kant het op zal gaan. Denk hierbij aan het verhogen van de pensioenleeftijd naar 67 jaar, het verlagen van de maximale jaarlijkse (fiscaal toegestane) opbouwpercentages naar 1,5% (bij eindloon) en 1,75% (bij middelloon) en de aftopping (fiscaal maximaal) pensioengevend salaris (tot € 100.000).

Door deze ontwikkelingen en IAS 19R, komt de vraag naar boven: Wat moeten wij doen met de pensioenregeling? Om hierop antwoord te kunnen geven, zal de doelstelling van het pensioenbeleid bepaald of herijkt moeten worden. Belangrijke afwegingen hierbij zijn of de verzorgingsgedachte of de beloningsgedachte de basis vormt van het nieuwe pensioenbeleid en de mate van solidariteit. De nieuwe pensioenregeling moet voldoende zekerheid geven aan de deelnemers en passen binnen de wettelijke en fiscale kaders. Daarnaast dient de regeling betaalbaar te zijn en de financiering beheersbaar.

Bij het vormgeven van een nieuwe pensioenregeling zijn er verschillende mogelijkheden.

Aan de ene kant bestaat de zuivere reguliere DB regeling: De deelnemers bouwen aanspraken op en de onderneming betaalt hiervoor. Zo nodig stort de onderneming bij, zo mogelijk krijgt de onderneming korting of geld terug. De actuariële en beleggingsrisico's liggen geheel bij de onderneming.

Het andere uiterste is de Collective Defined Contribution (CDC) regeling. Bij een CDC betaalt de onderneming een vaste, vooraf afgesproken premie. De onderneming draagt geen risico's voor de financiële positie van het pensioenfonds. Positieve en negatieve resultaten komen volledig ten bate of ten laste van het pensioenfonds. Het gevolg is dat de actuariële en beleggingsrisico's verschuiven van de onderneming naar de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

Het is echter ook mogelijk te kiezen voor een tussenvorm, zodat op een genuanceerde manier lasten en risico's worden gedeeld tussen de onderneming en de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden; dit kan via een SDB regeling. Bij een SDB regeling maakt de onderneming afspraken over minimale- en maximale bijdragen. Binnen deze bandbreedte worden de gevolgen van positieve en negatieve resultaten gedeeld. Dit maakt de pensioenverplichting beheersbaar voor de onderneming en geeft meer stabiliteit in de kosten van de pensioenregeling.

#### **5 Gevolgen van SDB voor werkgever**

Door een deel van het risico zelf te houden behoudt de onderneming meer ruimte in het onderhandelingsproces met de partijen die ook een deel van de risico's op zich nemen (voornamelijk de deelnemers aan de pensioenregeling). Een SDB regeling is daarmee minder risicovol dan een



zuivere reguliere DB en vermoedelijk minder kostbaar dan overstappen op CDC. Ook stelt het de onderneming beter in staat betrokken te blijven bij het pensioenfondsbestuur.

## **6 Gevolgen van SDB voor werknemer**

Bij een SDB regeling blijft de middelloonregeling in principe van toepassing. De bijdrage van de werkgever wordt gebruikt voor de inkoop van de in dit jaar opgebouwde aanspraak (jaarinkoop) en voor indexatie van de opgebouwde aanspraken. Dit gebeurt in lijn met de afspraken die de onderneming met de uitvoerder heeft gemaakt. Doordat er een maximum bijdrage wordt ingesteld, is het mogelijk dat deze onvoldoende is voor de kosten van de jaarinkoop en indexatie-ambitie. Als dit het geval is, worden de jaarinkoop en/of de indexatie naar beneden bijgesteld. Voor de toekomstige indexaties betekent dit, dat deze met een SDB-regeling een voorwaardelijk karakter krijgen. Aan de andere kant moet de werkgever toch de minimumbijdrage blijven betalen als de kosten voor de pensioenopbouw relatief laag zijn. In dat geval ontstaat ruimte voor verhoogde indexatie.

## **7 Tot slot**

Een SDB regeling komt tegemoet aan de wensen en verwachtingen die partijen stellen aan een nieuwe pensioenregeling en die past bij deze tijd. Bij een SDB-regeling worden de lasten en risico's op een aanzienlijk genuanceerdere manier dan bij een zuivere DB- of CDC-regeling gedeeld door alle partijen: de onderneming, de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

Drs. Peter van Meel AAG  
Manager  
Milliman Pensioenen

Drs. Ernst van Bruggen  
Senior Consultant  
Milliman Pensioenen