

G.H. Zevenboom RA

Wijziging Pensioen- en spaarfondsenwet

Gevolgen voor de jaarrekening

Op 16 juli 1987 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een beschikking gepubliceerd¹ in het kader van de Pensioen- en spaarfondsenwet, welke met ingang van 1 augustus 1987 van kracht is geworden. Door middel van deze beschikking zijn onder meer een aantal voorzieningen getroffen die de gevolgen van de pensioenbreuk bij tussentijdse beëindiging van de dienstbetrekking moeten verminderen. Deze voorzieningen zijn:

- 1 meegeven bij ontslag van een aanspraak op een tijdsevenredig ouderdomspensioen;
- 2 als de ingegane pensioenen van de gepensioneerde werknemers worden verhoogd, moeten de ingegane pensioenen van de voor hun pensioeneringsdatum vertrokken deelnemers (slapers) met hetzelfde percentage worden verhoogd;
- 3 vereenvoudigen van de procedures voor het overdragen van pensioenreserves.

Deze wijzigingen zijn eveneens opgenomen in de door het ministerie van Sociale Zaken opgestelde Algemene Eisen aan verzekeringsovereenkomsten die van toepassing zijn indien de pensioenregeling bij een verzekeringsmaatschappij wordt ondergebracht.

De in punt 3 genoemde vereenvoudiging van de procedures voor het overdragen van pensioenreserves tussen pensioeninstellingen onderling heeft geen directe gevolgen voor de jaarrekening van de ondernemingen en pensioeninstellingen en blijft dientengevolge in dit artikel buiten beschouwing. De beide andere punten zouden wel gevolgen kunnen hebben voor de jaarrekening.

1 Tijdsevenredig ouderdomspensioen bij ontslag

Zoals hiervoor uiteengezet heeft een werknemer bij tussentijds ontslag in principe recht op een pensioen dat op basis van de bij zijn gewezen werkgever doorgebrachte dienstjaren naar tijdsevenredigheid berekend wordt.

Dit tijdsevenredig pensioen is het verschil tussen:

- het totale ouderdomspensioen dat de werknemer zou hebben verkregen indien hij in dienst zou zijn gebleven tot de pensioendatum en
- het ouderdomspensioen dat de werknemer zou hebben verkregen indien hij op de ontslagdatum in dienst zou zijn getreden.

Bij een aantal systemen van pensioenfinanciering houdt de betaling van premies of koopsommen geen gelijke tred met de ontwikkeling van pensioenafspraken volgens vorenbeschreven tijdsevenredigheid, maar bestaat een financieringsachterstand, die pas op de pensioendatum is ingehaald. Met name bij de zogenaamde eindloonregelingen, waarbij de pensioenafspraken afhankelijk zijn van de hoogte van het loon op de pensioendatum, bestaat deze situatie. Voor zover de pensioenafspraken over reeds verstreken dienstjaren niet geheel zijn gefinancierd heeft de onderneming een verplichting ter zake van deze dienstjaren (de backservice) ter grootte van de contante waarde van de nog in de toekomst ter zake van de backservice te betalen koopsommen of premies (de 'inhaalpremie').

Vóór 1 augustus 1987 kon het voorkomen dat in het pensioenreglement van de onderneming was bepaald dat bij tussentijdse beëindiging van de dienstbetrekking de premievrije pensioenafspraken werden beperkt tot het bedrag waarvoor door en voor de werknemer premies of koopsommen waren betaald. Bij tussentijds vertrek verviel voor de onderneming op grond van die bepaling de verplichting tot het betalen van inhaalpremie. De wetswijziging brengt mee dat een dergelijke bepaling niet meer in een reglement mag voorkomen. De werkgever moet de rechten toe te rekenen aan de verstreken dienstjaren volledig affinancieren. Dit kan onmiddellijk bij het vertrek van de werknemer via een koopsom, maar mag ook worden uitgesmeerd over de jaren die tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van de vertrokken werknemer nog zullen verstrijken.

2 De voorwaardelijkheid

Met betrekking tot de vraag hoe backserviceverplichtingen in de jaarrekening van de werkgever moeten worden verwerkt maakt de Raad voor de Jaarverslaggeving² onderscheid tussen voorwaardelijke en onvoorwaardelijke backserviceverplichtingen. Voorwaardelijke verplichtingen bestonden als de affinanciering afhankelijk was van het in dienst blijven van de werknemer; daarvoor deed de Raad de aanbeveling om in de balans van de onderneming een voorziening op te nemen al werd het niet onaanvaardbaar geacht de voorziening achterwege te laten, mits het bedrag van de voorwaardelijke pensioenverplichtingen in de toelichting werd vermeld. De Raad achtte daarentegen het opnemen van een voorziening voor onvoorwaardelijke backserviceverplichtingen noodzakelijk. Gezien het verschil in behandeling tussen voorwaardelijke en onvoorwaardelijke verplichtingen is het van belang te onderzoeken of de wijziging van de wet tot gevolg heeft dat verplichtingen die onder de oude regeling als voorwaardelijk waren te bestemmen thans onvoorwaardelijk zijn.

Nu ondernemingen niet langer in pensioenreglementen mogen opnemen dat de verplichting tot affinanciering van backserviceverplichtingen vervalt bij tussentijds vertrek van werknemers ligt de conclusie voor de hand dat de voorheen voorwaardelijke backserviceverplichting thans onvoorwaardelijk moet worden nagekomen.

Tegen deze conclusie wordt wel eens ingebracht dat de reserves van het pensioenfonds groot genoeg zijn voor de financiering van de backservice en dat

de daadwerkelijke financiering van deze rechten niet ten laste van de onderneming zal komen. Deze gedachte gaat echter voorbij aan het feit dat pensioenfondsen zelfstandige juridische eenheden zijn en dat de aanwending van het vermogen van het fonds niet door de onderneming maar door het bestuur van het fonds wordt bepaald. Formeel heeft de onderneming derhalve niet het recht om de betaling van de inhaalpremies achterwege te laten met een beroep op de reserves van het fonds.

Geldt deze redenering ook als in de overeenkomst tussen het fonds en de werkgever is bepaald dat de laatste aan het fonds die premies zal betalen die nodig zijn om de opbouw van de rechten te kunnen financieren? Men zou in die situatie immers kunnen stellen dat deze bepaling in het pensioenreglement ertoe leidt dat de voorziening van het fonds moet toenemen ten koste van de vrije reserves van het fonds zelf; indien het fonds de opbouw van de rechten aan de reserves kan onttrekken is de werkgever toch niet verplicht bij te dragen? Er is bij een dergelijke stellingname wel plaats voor enige voorzichtigheid. Hoe zeker kan een onderneming zijn dat de reserves in het fonds ook in de toekomst groot genoeg zullen zijn voor de opvang van de inhaalpremies. Niet alleen kunnen deze, zoals wij in het recente verleden ('Black Monday') zagen, zeer snel wegsmelten bij een belangrijke waardedaling van de beleggingen, maar ze kunnen met één klap verdwenen zijn als het bestuur er een andere aanwending aan geeft, bijvoorbeeld besluit de reeds ingegane pensioenen te verhogen. Naar mijn mening kan een overschot in de reserves alleen maar worden benut ter voorkoming dat de onderneming een voorziening voor backservice moet vormen als in de overeenkomst tussen fonds en werkgever uitdrukkelijk bepaald is dat de inhaalpremies voor rekening van het fonds zullen komen. Wel zullen de reserves in het fonds dan voldoende hoog moeten zijn om een dergelijke toezegging van het fonds als reëel te bestempelen; een deficit zal naar alle waarschijnlijkheid immers toch door de werkgever moeten worden aangevuld.

Hoe ligt de zaak als in de overeenkomst tussen werkgever en pensioenfonds is bepaald dat de werkgever slechts de verplichting heeft jaarlijks $x\%$ van de geaccumuleerde pensioengrondslagen te betalen? Kun je dan niet stellen dat het ontstaan van backserviceverplichtingen niet leidt tot verhoging van de lasten van de werkgever omdat de bijdrage gefixeerd is? Naar mijn mening ontkracht zo'n overeenkomst niet de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het opbrengen van de inhaalpremies, die noodzakelijk zijn geworden door de beslissingen (het geven van salarisverhogingen), die door de werkgever zelf genomen worden.

Bij bedrijfspensioenfondsen, waarbij ondernemingen van een bedrijfstak collectief zijn aangesloten, worden de premies niet per individuele werknemer berekend maar als een totaalbedrag, berekend op basis van het aandeel dat de geaccumuleerde pensioengrondslagen van de werkgever uitmaakt van het totaal van de geaccumuleerde pensioengrondslagen van alle aangesloten ondernemingen. In feite is hier sprake van een soort omslagstelsel. Of en tot welk bedrag de inhaalpremie in de toekomst werkelijk zal moeten worden betaald zal afhangen van de toekomstige personeelsverhoudingen in de bedrijfstak. Als de groei van het personeelsaantal van de werkgever achterblijft bij de groei van het personeel in de bedrijfstak zal een deel van de toekom-

stige inhaalpremies worden overgenomen door de andere ondernemingen. In deze situatie kan dan wel gesproken worden van een voorwaardelijke verplichting van de onderneming jegens het fonds; de te vervullen voorwaarde is dan dat het personeelsbestand van de onderneming dezelfde ontwikkeling doormaakt als die van de bedrijfstak. Naar mijn mening is het achterwege laten van het treffen van een voorziening voor backserviceverplichtingen in deze situatie verdedigbaar, al beveelt de Raad voor de Jaarverslaggeving ook daar aan de voorziening in de balans op te nemen.³ Aangetekend wordt dat de RJ voorschrijft dat in alle gevallen waarin voorwaardelijke verplichtingen niet leiden tot een voorziening in de balans het bedrag van de voorwaardelijke verplichting in de toelichting moet worden vermeld.

Het zou denkbaar zijn dat men het handhaven van het voorwaardelijk karakter van de backserviceverplichting zou willen verdedigen met het argument dat affinanciering niet behoeft plaats te vinden als de werknemer voor zijn pensioendatum overlijdt. De te vervullen voorwaarde is het in leven blijven van de vertrokken werknemer. Hiertegenover moet gesteld worden dat deze voorwaarde voor elke pensioenverzekering en voor de meeste lijfrenteverzekeringen geldt, maar dat deze overwegingen nooit hebben geleid tot de stelling dat de premiereserves van pensioenfondsen of van verzekeringsmaatschappijen voorwaardelijke verplichtingen zijn die deswege niet op de balans van die instelling zouden behoeven te worden opgevoerd. Uiteraard wordt bij de bepaling van de grootte van de noodzakelijk te achten voorziening wel met een reële schatting van de kans op vooroverlijden rekening gehouden.

De slotconclusie is dat, behoudens in de vorenbeschreven situatie van de bedrijfspensioenfondsen met een zekere mate van omslagstelsel, de voorwaardelijkheid van de backserviceverplichtingen niet meer bestaat en dat op grond van de desbetreffende uitspraak van de Raad voor de Jaarverslaggeving voor deze verplichtingen een voorziening in de balans dient te worden opgenomen.

3 Het matching-principe

De in de vorige paragraaf opgenomen beschouwingen hebben betrekking op de balans en handelen derhalve over de weergave van de vermogenspositie van de onderneming. Het lijkt zinnig de problematiek ook te benaderen vanuit de weergave van de resultaten. Daarbij moet de vraag aan de orde worden gesteld bij welke wijze van verwerking van de backservicelasten de jaarlijkse resultaten het beste worden weergegeven.

Er zijn hierbij in principe twee benaderingen mogelijk, te weten:

- a bij een verhoging van de pensioengrondslag dienen de kosten welke betrekking hebben op verstreken dienstjaren aan het verleden te worden toegerekend;
- b de kosten verband houdend met verstreken dienstjaren behoren te worden toegerekend aan de resterende dienstjaren.

Voor beide redeneringen zijn goede argumenten aan te voeren. Voorstanders van het eerste standpunt kunnen erop wijzen dat het toch niet logisch is dat de arbeidskosten van een werknemer met veel dienstjaren en derhalve hoge

backservicekosten hoger zouden zijn dan die van een qua functie en taak vergelijkbare werknemer met geen of weinig backservicejaren.

Aangezien er geen oorzakelijk verband bestaat tussen de toekomstige arbeidsprestaties en de mate van backservicekosten is het niet aanvaardbaar de kosten van deze toekomstige arbeidsprestaties te belasten met de inhaalpremies.

De voorstanders van het tweede standpunt kunnen erop wijzen dat bij de beslissing van een ondernemingsleiding om de pensioengrondslagen te verhogen uiteraard mede in aanmerking is genomen dat dit tot gevolg heeft dat de arbeidskosten hierdoor zullen toenemen onder meer door de storting van inhaalpremies. Er is derhalve een oorzakelijk verband tussen de genomen beslissing en de toekomstige arbeidskosten. Het is daarom zeer goed verdedigbaar om de backservicekosten te beschouwen als arbeidskosten van toekomstige dienstjaren. Bovendien lijkt er weinig verband te bestaan tussen de backservicekosten en de arbeidskosten van het jaar waarin tot de verhoging van de pensioengrondslag besloten is. Er kan ten slotte op worden gewezen dat bijvoorbeeld in de Verenigde Staten van Amerika⁴ de backservicekosten eveneens aan de toekomstige diensttijd worden toegerekend.

Naar mijn mening is het kenmerkende verschil tussen beide opvattingen dat de eerste visie uitgaat van een individuele kostenbepaling (per werknemer) en de tweede meer een collectieve benadering (voor het hele personeelsbestand) voorstaat. Voorstanders van de tweede opvatting kunnen immers hun standpunt niet volhouden wanneer het gaat om een individuele werknemer die vlak voor zijn pensioen staat; de backservicelast is dan redelijkerwijs niet toe te rekenen aan de nog zeer korte toekomstige diensttijd. De opvatting leidt alleen maar tot redelijke resultaten omdat tegenover de genoemde werknemer andere werknemers staan met slechts heel weinig verstreken dienstjaren. In de Verenigde Staten is duidelijk sprake van een collectieve benadering; er wordt voor de toerekening aan toekomstige jaren gesproken van 'gemiddelde toekomstige diensttijd'.⁵ Overigens moet worden opgemerkt dat een vergelijking met dit land eigenlijk niet op gaat, omdat daar bij de bepaling van de jaarlijkse pensioenlasten op grond van FASB 87 rekening moet worden gehouden met geschatte toekomstige loonontwikkelingen, zodat het probleem van backservice over verstreken dienstjaren zich niet of in veel mindere mate zal voordoen.

In ons land kent men ten aanzien van de resultatenrekeningen eveneens collectieve methoden; het reeds genoemde stelsel van de doorsneepremie bepaalt de jaarkosten op basis van het gemiddelde personeelsbestand. Kenmerkend is echter dat het effect hiervan is dat kosten en voorziening voor de onderneming hoger zijn dan op individuele basis berekend nodig zou zijn. Per individuele werknemer wordt de in de jonge jaren opgebouwde voorsprong pas in het laatste dienstjaar opgesoupeerd. Er is dus altijd een niet noodzakelijke voorziening. Het is derhalve een voorzichtige benadering. Bij ongefincierde backservice gaat het echter om de vraag of lasten naar de toekomst mogen worden geschoven; de collectieve benadering, leidt in dat geval tot lagere kosten dan bij de individuele benadering, hetgeen ons in strijd zou kunnen brengen met het in de wet verankerde voorzichtigheids-

principe. Een correcte vermogensopstelling vereist, zoals wij zagen, dan het opnemen in de balans van een voorziening berekend op individuele basis per werknemer. Een toerekening van de pensioenkosten aan het jaarresultaat, gebaseerd op een collectieve benadering, verbreekt de consistentie tussen balans en resultatenrekening. Zou men desondanks bij de resultatenbepaling toch de collectieve benadering willen toepassen dan kan dat mijns inziens alleen via het instrument van de overlopende activa; het backservice-element van de pensioenvoorziening dient dan als overlopende post in de balans te worden geactiveerd. Voor zover mij bekend wordt deze techniek in ons land in de praktijk niet gehanteerd.

Een tweede bezwaar tegen de collectieve aanpak is dat deze gebaseerd is op de vooronderstelling dat er geen majeure wijziging komt in de samenstelling van het personeelsbestand; bij toepassing van deze methode dient men derhalve periodiek na te gaan of deze vooronderstelling nog steeds geldigheid bezit. Zou men constateren dat bijvoorbeeld het personeelsbestand veroudert dan zou dat gevolgen moeten hebben voor de toerekening van de backservice. Het is niet zo eenvoudig om te bepalen welke die gevolgen zouden moeten zijn; er is reden om een extra dotatie aan de pensioenvoorziening te doen, maar er zijn geen duidelijke regels voorhanden voor de bepaling hoe groot die dotatie moet zijn.

Uit het vorenstaande trek ik de conclusie dat het de voorkeur heeft de backservicelasten niet aan toekomstige jaren toe te rekenen. Mocht in enig jaar de backservicelast tot een al te hoge vertekening van het jaarresultaat leiden, dan kan nog worden overwogen deze last rechtstreeks ten laste van het eigen vermogen te brengen, gebruik makende van de mogelijkheid die de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving in alinea 2.41-108 voor 'omvangrijke eenmalige lasten voortvloeiend uit een verbetering van de pensioenregeling voor het personeel' daarvoor opent.

Brengt de wetswijziging in deze discussie nog enig nieuw licht? Naar mijn mening niet veel. Wel zou gesteld kunnen worden dat de toerekening van de backservice naar toekomstige jaren voor werknemers die vertrokken zijn niet erg gemakkelijk te verdedigen is; er zijn immers geen toekomstige arbeidsprestaties meer. Men zou een dergelijke toerekening aan de toekomst slechts kunnen motiveren met de stelling dat de vertrokken werknemer vervangen is en dat de kosten van de nieuwe werknemer, die zelf uiteraard geen backservicekosten veroorzaakt, kunnen worden verhoogd met de backservicekosten van zijn voorganger. Het verband wordt hier echter wel erg los, zeker wanneer er geen sprake is van het rechtstreeks voorzien in de vacature. De redenering gaat uiteraard in het geheel niet op als de vertrokken niet wordt vervangen; er is dan sprake van een inkrimpend personeelsbestand, waarbij de vooronderstelling voor deze methode niet meer opgaat.

4 De grootte van de voorziening

Het vraagstuk van de grootte van de benodigde voorziening ligt uiteraard op het vakgebied van de actuaris, een terrein waarop ik niet deskundig ben. Toch lijkt het mij zinnig in het kader van dit artikel enige korte kanttekeningen te maken.

De eerste is misschien in het licht van de voorgaande paragrafen wat overbodig, maar voor alle duidelijkheid maak ik hem toch maar. Alhoewel de wetswijziging alleen betrekking heeft op vertrokken werknemers heeft zij gevolgen voor de voorziening voor backserviceverplichtingen van *alle* werknemers, ook van de blijvende. Door het wegvallen van de mogelijkheid om het affinancieren van de backservice voor vertrokken werknemers te ontgaan is de affinancieringsverplichting voor alle werknemers onvoorwaardelijk geworden.

De tweede kanttekening heeft betrekking op de kans van vooroverlijden. Bij de berekening van de benodigde voorziening zal met deze sterftetekans rekening mogen worden gehouden. Indien de voorziening door de actuaris wordt berekend zal deze factor ongetwijfeld ook in de calculatie meegenomen zijn.

Een derde opmerking heeft betrekking op de in hoofdstuk 2 genoemde regeling met een gefixeerde premie. Men dient te bedenken dat bij een overeenkomst tussen onderneming en pensioenfonds om de bijdrage van de onderneming in de pensioenkosten te fixeren op een doorsneepremie van $x\%$ van de loonsom er niet zonder meer van een financieringsachterstand sprake behoeft te zijn. Dit stelsel wordt vaak gekozen om de pensioenkosten van een werknemer gedurende zijn loopbaan te egaliseren. De werkelijke kosten zijn voor jonge werknemers immers relatief veel lager dan voor oude werknemers. Men kiest een doorsneepremie die als het ware een vergrijzingsvoorziening opbouwt in de eerste loopbaanjaren, waaruit in de latere jaren geput kan worden. Bij een relatief jong personeelsbestand is het geenszins ondenkbaar dat de onderneming meer gefinancierd heeft dan op grond van de verdiende rechten nodig was. In die situatie is er derhalve geen sprake van ongefinancierde backservice; een voorziening is niet nodig.

Ten slotte zou de vraag boven kunnen komen of bij de calculatie van de voorziening rekening gehouden mag worden met de omstandigheid dat een deel van de pensioenkosten door de werknemer zelf gedragen zullen worden. Het valt op dat de beschikking van de staatssecretaris met geen woord rept over deze werknemersbijdrage. Krijgt hier de vertrekkende werknemer een cadeautje in die zin dat hij de backservice nu geheel in de schoenen van de ex-werkgever kan schuiven? Bij nader inzien is het zwijgen van de beschikking over het werknemersdeel echter niet zo vreemd. De bijdrage van de werknemer is gefixeerd in het pensioenreglement, meestal in de vorm van een bepaald percentage van de pensioengrondslag. Deze premie is onafhankelijk van de vraag of en, zo ja, hoeveel backservice er moet worden opgebracht. Dat betekent in feite dat de backservicekosten altijd door de werkgever in zijn geheel moeten worden gedragen. Slechts in die gevallen, waarbij de bijdrage van de werknemer is gerelateerd aan de totale pensioenkosten (bijvoorbeeld één derde deel ten laste van de werknemer, twee derde deel voor de werkgever) zou er aanleiding kunnen zijn om bij optredende backservice in de voorziening met het werknemersdeel rekening te houden. Bij het vertrek van de werknemer zou dan een vordering op de werknemer ontstaan ter grootte van één derde deel van de voorziening. Voor zover bekend komt een dergelijke regeling slechts sporadisch voor.

5 Gelijke indexatie van ingegane pensioenen

Als gevolg van de wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet is bij het geven van toeslagen op ingegane pensioenen discriminatie tussen gepensioneerden die tot aan de pensioendatum in dienst zijn geweest en diegenen die vóór de pensioendatum het bedrijf hadden verlaten niet langer toegestaan. Deze wijziging brengt voor de jaarrekening van de onderneming geen bijzondere problemen mee; de verbetering van de pensioenen veroorzaakt als gevolg van de wetswijziging uiteraard wel hogere kosten. Maar zowel vóór als na de wijziging dient voor de nieuwe rechten een voorziening te worden getroffen. Deze voorziening kan niet naar latere jaren worden verschoven.

6 Verwerking van de last

In een aantal gevallen zal de wijziging van de wet tot gevolg hebben gehad dat eenmalig een aanzienlijk bedrag aan voorzieningen in de balans moest worden opgenomen. De vraag rijst hoe deze last in de jaarrekening moet worden verwerkt. In een artikel in *de Accountant* onderkent Mr. Drs. F van der Wel RA⁶ hier drie mogelijkheden, te weten:

- 1 ten laste van het resultaat van het jaar waarin de voorziening getroffen wordt;
- 2 als eenmalige pensioenverbetering ten laste van het eigen vermogen;
- 3 als effect van een stelselwijziging.

Van der Wel concludeert terecht dat de beide laatstgenoemde mogelijkheden het resultaat praktisch ongemoeid laten. Er is in Nederland in het algemeen een tendens in de jurisprudentie naar het all inclusive concept, zo zegt Van der Wel, en daarom is mogelijkheid twee, hoewel uitdrukkelijk in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving als mogelijkheid genoemd (in hoofdstuk 2.41), waarschijnlijk minder acceptabel.

Ten aanzien van de laatste mogelijkheid heb ik grote twijfels; Van der Wel schrijft hierover dat het hier gaat om zaken die liggen op het raakvlak tussen stelselwijziging en wijziging van externe omstandigheden. Naar mijn mening is er duidelijk sprake van het laatste; er zijn door een wetswijziging verplichtingen onvoorwaardelijk geworden die voorheen voorwaardelijk waren. Mogelijkheid 3 komt mijns inziens niet in aanmerking. Wel acht ik – zeker in het jaar van de eenmalige verwerking van de wetswijziging – gebruikmaking van de faciliteit van alinea 2.41.108 alleszins verdedigbaar. Het feit van de wetswijziging betekent immers een duidelijk verbetering van de pensioenrechten, waarmee aanzienlijke eenmalige lasten gemoeid zijn. Ten aanzien van in de toekomst opkomende backservice-verplichtingen is deze oplossing naar mijn mening veel minder vanzelfsprekend. Het is dan inderdaad de vraag of de Ondernemingskamer het all inclusive concept niet zal laten prevaleren.

7 Pensioenfondsen

Tot dusver is steeds gesproken over de gevolgen van de wetswijziging voor de jaarrekening van de werkgever. In deze paragraaf wil ik nog kort nagaan of de

wetswijziging nog gevolgen heeft voor de jaarrekeningen van pensioenfondsen.

Pensioenfondsen hebben tot taak de pensioenregelingen uit te voeren. Dat betekent dat gepensioneerden hun uitkering moeten krijgen van deze fondsen. Daarvoor is in de balans van het fonds de Premiereserve opgenomen, de contante waarde van de in de toekomst uit te betalen pensioenen.

De wetswijziging betekent een verhoging van de rechten van vertrekkende werknemers. Betekent dat ook dat de Premiereserve van het fonds dientengevolge moet toenemen?

De hoogte van de Premiereserve wordt bepaald door een actuariële berekening, waarbij de contante waarde van de rechten van de deelnemers wordt verminderd met de contante waarde van de tot in de toekomst nog in het fonds te storten premies en koopsommen. Dat betekent dat in de Premiereserve ten aanzien van de nog niet afgefinancierde backservice de rechten van de werknemer en – als aftrekpost – de inhaalpremie zijn verdisconteerd. Naar mijn mening verandert hierin door de wetswijziging niets. Indien de werkgever bij het vertrek van een werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid de affinanciering naar de toekomst te verschuiven verandert er bij het fonds in het geheel niets. Indien de werkgever de backservice affinanciert, verwerkt het fonds de ontvangen koopsom – precies als vóór de wetswijziging – ten gunste van de Premiereserve, waardoor de aftrekpost wegens nog te storten premies en koopsommen verdwijnt.

De conclusie luidt dat naar mijn mening de wetswijziging geen gevolgen heeft voor de jaarrekeningen van pensioenfondsen.

Noten

1 *Staatscourant 1987, nr. 143.*

2 *Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, alinea 2.53.311 t/m 314.*

3 *Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, alinea 2.53.320.*

4 *Statement of Financial Accounting Standards nr. 87, paragraaf 24.*

5 *Statement of Financial Accounting Standards nr. 87, paragraaf 26.*

6 *De Accountant, mei 1988, pag. 393/394.*