

Premie: kostendekkend, feitelijk of budgettair?

Mark Heemskerk en Maarten Minnaard, actueel tot 06-04-2012

Actueel tot	06-04-2012
Auteur	Mark Heemskerk en Maarten Minnaard ^[1]
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)



Een pensioenfonds dient op grond van art. 128 PW een kostendekkende premie vast te stellen.^[2] In de praktijk van stijgende kostendekkende premies kan er echter een mismatch ontstaan tussen de kostendekkende premie en wat sociale partners binnen de loonruimte aan budget voor pensioendoeleinden hebben afgesproken. Dit levert spanning op tussen enerzijds de verplichting van het bestuur om een kostendekkende premie vast te stellen en anderzijds het feit dat de invulling van de pensioenovereenkomst tot het domein van de sociale partners behoort. In deze bijdrage analyseren we de premiesmaken die de wet kent en de verhouding tussen kostendekkende premie en het budget. Daarbij komt de principiële vraag aan bod van de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbestuur.

Het voorschrift van de kostendekkende premie past naadloos in de beschermende werking van de Pensioenwet. Want waar een bakker een brood mag verkopen onder de kostprijs, zou het hanteren van een vraagprijs voor pensioen onder de kostprijs in strijd komen met het doel van genoemde wet: het waarborgen dat de pensioenen uiteindelijk worden uitbetaald. Maar met de kostendekkende premie is het palet aan premietinten niet compleet. Zo kan de *feitelijke* premie afwijken van de kostendekkende

premie. Dat kan het geval zijn wanneer gebruik wordt gemaakt van een gedempte premie of door aanvullende premies in het kader van een herstelplan. Een ander soort premie is de premie die soms onderdeel vormt van de pensioenovereenkomst (meestal in de cao). Deze premie is vaak het resultaat van onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en wordt niet aan de bestuurstafel vastgesteld, maar aan de onderhandelingstafel van sociale partners. Het is in feite dat deel van de loonruimte dat beschikbaar is voor pensioendoelinden. Deze soort premie kan naar onze mening beter worden omschreven als 'het budget'.

De bevoegdheidsverdeling en de driehoek van rechtsverhoudingen

Geen artikel over pensioen lijkt compleet zonder de driehoek van rechtsverhoudingen. In de praktijk lijken de op papier zo duidelijk gescheiden rechtsverhoudingen niet goed te onderscheiden. De pensioenovereenkomst – naar de definitie in de Pensioenwet: hetgeen tussen werkgever en werknemer betreffende pensioen is overeengekomen – is vaak niet meer dan een verwijzing naar het pensioenreglement. En zo kan het voorkomen dat sociale partners het raamwerk overeenkomen, waaronder soms het budget, en het pensioenfondsbestuur de details opneemt in het pensioenreglement. Juridisch is daar overigens niets mis mee, maar het leidt er wel toe dat dezelfde tafel soms wordt gedekt als onderhandelingstafel van sociale partners en soms als bestuurstafel van het pensioenfondsbestuur. Om het nog ondoorzichtiger te maken, zijn dat soms dezelfde mensen, bijvoorbeeld vakbondsvertegenwoordigers. In het systeem van de wet is de pensioenovereenkomst het startpunt. Daarna worden de uitvoeringsovereenkomst/ het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement vastgesteld. Het primaat voor de inhoud van de pensioenregeling – opbouwpercentage, grondslag etc. – ligt dus bij sociale partners. Dat geldt ook voor het budget; alleen sociale partners kunnen immers besluiten welk deel van de loonruimte beschikbaar is voor pensioendoelinden. Maar uitsluitend het pensioenfondsbestuur kan en mag aan de uitvoering van de pensioenregeling een prijskaartje hangen: de kostendekkende premie.

Voor de pensioenuitvoerder is het budget een contractuele afspraak in de uitvoeringsovereenkomst/het uitvoeringsreglement of een resultaat uit de cao. Het is dan zaak – bijvoorbeeld wanneer de bestuurders in de pensioenfondsen dezelfde zijn of dezelfde vakbonden vertegenwoordigen – af te stemmen dat er voldoende premie is om in ieder geval kostendekkend te opereren. Als het goed is, zal ook de actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn) premiebeleid bevatten, maar dat is een intern stuk van het pensioenfonds, met minder rechtskracht jegens derden. Er kan daardoor een mismatch ontstaan tussen de benodigde kostendekkende premie en het budget.

De kostendekkende premie

Een pensioenfonds moet op grond van art. 128 PW een kostendekkende premie vaststellen. Die moet worden vermeld in het jaarverslag en de jaarrekening.^[3] De kostendekkende premie is populair gezegd de minimale prijs die het pensioenfonds in rekening moet brengen voor uitvoering van de pensioenregeling. Voor verzekeraars geldt de eis van een kostendekkende premie overigens niet; zij zijn op basis van de Wft gehouden de premies voor te sluiten levensverzekeringen op adequate wijze vast te stellen.^[4] In de kostendekkende premie moeten de volgende vier elementen zijn begrepen:

- 1 premie ter dekking van de aangroei van de pensioenverplichtingen;
- 2 solvabiliteitsopslag;
- 3 opslag voor uitvoeringskosten;
- 4 premie voor indexatie (afhankelijk van indexatiemethode).

De kostendekkende premie wordt berekend aan de hand van de marktwaarde. Uitgangspunt is eenzelfde berekening als die waarmee de technische voorzieningen – de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) – worden vastgesteld.^[5] De pensioenverplichtingen worden bepaald door de contante waarde te berekenen van de verwachte uitgaande kasstromen (pensioenuitkeringen). De te verwachten pensioenuitkeringen worden contant gemaakt tegen de door DNB maandelijks gepubliceerde rentetermijnstructuur (RTS). Zoals bekend heeft DNB toegestaan dat vanwege 'uitzonderlijke marktomstandigheden en gebrekkige liquiditeit in het lange eind van de interbancaire swapmarkt' de RTS voor het bepalen van de pensioenverplichtingen eind 2011 wordt vastgesteld als een gemiddelde van de RTS van alle handelsdagen in de periode 1 oktober tot en met 31 december 2011.^[6] Eenzelfde middeling geldt voor de curve van januari 2012.^[7]

De gedempte premie

Ter voorkoming van premieschommelingen – een jaarlijks wisselende (kostendekkende) premie – mag een pensioenfonds onder voorwaarden gebruikmaken van een gedempte premie.^[8] Het idee is dat de premie dan stabiel is doordat tijdelijke uitschieters in de rente/rendementen worden uitgesmeerd over maximaal tien jaar. Eveneens mogelijk is het om, zij het binnen bepaalde parameters, de verwachte waarde van toekomstige rendementen te hanteren.^[9] Die parameters zijn in 2011 herzien en aangescherpt.^[10] Voor fondsen die vóór 2011 een herstelplan hadden ingediend, gelden nog de 'oude' parameters.^[11]

Bij onderdekking is verhoging van de premie normaliter een sturingsinstrument om de dekkingsgraad te verhogen. Pensioenfondsen mogen onder voorwaarden de premie baseren op een hogere disconteringsvoet dan de risicovrije rente. Dat kan ertoe leiden dat de premie niet bijdraagt aan herstel. De gedempte premie kan immers lager zijn dan de wettelijk vereiste kostendekkende premie, die gebaseerd is op de rentetermijnstructuur. DNB heeft in overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten om het mogelijk te maken dat pensioenfondsen tijdelijk de gedempte premie mochten blijven hanteren, ook wanneer de kostendekkende premie hoger was. Die tijdelijke mogelijkheid is wel omschreven als adempauze.

De adempauze waarin de premie niet bijdraagt aan herstel

Een stijging van de levensverwachting, de lage rente en magere beleggingsresultaten zorgen ervoor dat de kostendekkende premie bij veel fondsen stijgt. DNB heeft pensioenfondsen voor zowel premiejaar 2011 als 2012 de mogelijkheid geboden om af te wijken van de eis dat de premie bijdraagt aan het herstel.^[12] Dit neemt niet weg dat genoemde eis onverminderd van kracht blijft.^[13] De gedachte achter de adempauze is dat een verhoging van de premie de Nederlandse concurrentiepositie zou verslechteren. Beoogd werd forse premiestijgingen te voorkomen door pensioenfondsen deze 'adempauze' te gunnen. Is daar in 2011 gebruik van gemaakt –

pensioenfondsen moesten dat aanvragen – dan moest de premiestelling voor 2012 al rekening houden met herstel. Pensioenfondsen die moesten korten in 2012, konden evenmin gebruikmaken van de adempauze. Kortten tijdens een periode waarin de premie geen rekening houdt met herstel, voldoet namelijk niet aan het vereiste van korting als laatste sturingsmiddel.^[14]

De adempauze mag zoals gezegd maar voor één jaar worden benut. Het is ons uit de praktijk bekend dat DNB zich daarbij op het standpunt stelt dat de aankondiging van de adempauze bepalend is. Een pensioenfonds dat heeft *aangekondigd* in 2011 gebruik te willen maken van de adempauze, maar dat uiteindelijk niet heeft gedaan, zou dat niet alsnog in 2012 mogen doen. Dat lijkt overigens in strijd met wat DNB in haar nieuwsbrief van november 2011 daarover meldt. Daarin wekt ze de indruk dat fondsen die ten onrechte hadden aangekondigd in 2011 gebruik te maken van de adempauze, dat in 2012 alsnog kunnen doen.

Evenwichtige vertegenwoordiging

Bij het besluit van pensioenfondsbesturen om te kiezen voor het benutten van de adempauze geldt het voorschrift van de evenwichtige vertegenwoordiging ex art. 105, lid 2 PW. Het benutten van de adempauze is in onze ogen hoe dan ook in het belang van de werkgever. Hij betaalt een lagere pensioenpremie. In zekere zin geldt dat ook voor werknemers, die eveneens tijdelijk een lagere pensioenpremie betalen (uitgaande van een werknemerspremie). De adempauze is daarentegen niet in het belang van pensioengerechtigden. Zij hoeven zelf geen premie te betalen en zijn gebaat bij een hogere premie. De lagere premie vertraagt het herstel en verkleint hun indexatiekansen.

Pensioenfondsen moeten de adempauze benutten om in 2012 te werken aan een structurele en deugdelijke financiële opzet. De beschrijving van de financiële opzet en financiële sturingsmiddelen van het pensioenfonds moet zijn vastgelegd in eerdergenoemde abtn.^[15] Een deugdelijke financiële opzet van het premiebeleid moet in ieder geval de volgende elementen bevatten:

- de wijze waarop de feitelijke premie wordt vastgesteld, de rekenregels die het pensioenfonds hanteert en de beleidsvrijheid van het fondsbestuur daarbij;
- de wijze waarop het fondsbestuur de kostendeckende premie vaststelt en eventueel gebruikmaking van de gedempte premie;
- het moment waarop het pensioenfonds premiekorting verleent of terugstorting mogelijk is;^[16]
- hoe het pensioenfonds bij demping van de kostendeckende premie uitgaat van een gemiddelde rente/ rendement en welke duur of verwachte waarde van het rendement wordt gehanteerd;^[17]
- de inzet van het premie-instrument vóór korting van pensioenaanspraken en -rechten, de wijze waarop het pensioenfonds ervoor zorgt dat de premie bijdraagt aan herstel.

DNB heeft aangekondigd erop toe te zien dat pensioenfondsen die in 2012 gebruikmaken van de adempauze, vanaf de premiestelling voor 2013 een sluitende financiële opzet hebben. Bij dekkingstekorten moet de premie bijdragen aan herstel. Het is dus zaak voor pensioenfondsen om de abtn dicht te timmeren en DNB-proof te maken door bovenstaande uitgangspunten mee te nemen. Stijgt de rente (RTS) niet, dan zullen de premies voor 2013 fors stijgen. De pensioenkosten nemen toe. Dat verhoudt zich slecht tot de stabiele pensioenpremie uit het Pensioenakkoord.

Is het budget een stabiele pensioenpremie?

Bovenstaande ontwikkelingen – een stijgende levensverwachting, een langdurig lage rente, een relatief laag rendement, gecombineerd met het wegvallen van de adempauze en een neerwaartse aanpassing van de rendementsparameters – leiden tot een verhoging van de kostendekkende premie. Dat hoeft niet noodzakelijkerwijs te leiden tot een hogere feitelijke pensioenpremie. De kostendekkende premie, de gedempte premie en de feitelijke premie kunnen immers verschillen. Zowel feitelijke als kostendekkende premie moet in het jaarverslag en in de jaarrekening staan.^[18] Soms spreken werkgevers en werknemers een budget af, meestal in de cao. Daar kan bijvoorbeeld in staan dat de werkgeversbijdrage 14% en de werknemersbijdrage 7% van de pensioengrondslag bedraagt. In de uitvoeringsovereenkomst moet staan op welke wijze de verschuldigde premie wordt vastgesteld.^[19] Bij CDC-regelingen zal doorgaans in de uitvoeringsovereenkomst de maximale premie staan die de werkgever zal betalen. Die maximale premie is contractueel een stabiele pensioenpremie. Duidelijk is dat het verschil tussen feitelijke en kostendekkende premie kleiner zal worden, zeker wanneer men vasthoudt aan de gedachte uit het Pensioenakkoord dat de premies stabiel blijven. Bij een stabiele pensioenpremie en een hogere kostendekkende premie blijft er minder ruimte over voor indexatie. De indexatie-ambitie moet dan wellicht worden aangepast om te voldoen aan het consistentie-vereiste.^[20] De verwachting dat de indexatie kan worden waargemaakt moet in pas blijven bij de financiële ruimte daarvoor.

Duidelijk is eveneens dat een kostendekkende premie die uitkomt boven het budget, voor problemen kan zorgen. Want als die premie niet valt te incasseren, komt er structureel minder geld binnen dan er nodig is voor uitvoering van de pensioenovereenkomst. Dat leidt tot conflicten tussen deelnemers, pensioenfondsen en werkgevers. In essentie is de vraag of het pensioenresultaat moet versoberen doordat de premie niet toereikend is of dat er meer premie moet worden opgebracht. Illustratief is dat uit een enquête van PwC onder 80 bedrijven bleek dat 92% het idee van stabiele pensioenpremies steunt, maar dat 58% niet verwacht overeenstemming te zullen bereiken over een stabielere werknemers- en werkgeversbijdrage.^[21]

De spanning tussen kostendekkende premie, feitelijke premie en budget

Het pensioenfonds stelt, zoals gezegd, de kostendekkende premie vast. Veelal zal de actuaaris worden ingeschakeld om dat te becijferen. Het vaststellen van de kostendekkende premie kan leiden tot een impasse in het pensioenfondsbestuur als daarmee het budget wordt overschreden. De werkgever heeft belang om vast te houden aan het budget. Werkgeversbestuursleden die een forse premieverhoging zien aankomen, zullen minder snel bereid zijn om de verhoging door te voeren, zeker wanneer de kostendekkende premie hoger is dan het budget zoals overeengekomen in cao of uitvoeringsovereenkomst. Werknemersbestuursleden zullen vermoedelijk (iets) minder bezwaar hebben tegen de premiestijging, ook al omdat door de bank genomen de werkgevers tweederde van de premie voor hun rekening nemen.

Ook de formulering van de premieverdeling kan tot discussie leiden. Staat er bijvoorbeeld dat de werknemersbijdrage 6% is en de werkgeversbijdrage 12%, dan rijst de vraag wie de premiestijging van 18 naar 20% voor zijn rekening neemt. De werknemers zullen zich op het standpunt stellen dat zij op grond van hun pensioenovereenkomst niet meer dan 6% hoeven bijdragen. De werkgever zal niet zonder meer bereid zijn om van 12 naar 14% te stappen. Zorgvuldige redactie voorkomt dit soort uitlegproblemen. Een advies is daarom om ge en premiepercentages te noemen maar een verdeling,

bijvoorbeeld tweederde werkgever, eenderde werknemer.

Zou de situatie zich voordoen dat de kostendekkende premie boven het budget uitkomt, dan dient het bestuur sociale partners mee te delen dat uitvoering van de pensioenregeling niet meer mogelijk is. Wij gaan er hierbij vanuit dat gebruikmaken van de adempauze niet meer mogelijk is of – uitgaande van het beginsel van evenwichtige belangenbehartiging – niet opportuun. Sociale partners dienen dan te komen tot afspraken over versoering van de pensioenregeling. Als dat niet lukt ontstaat een impasse. Het bestuur zou dan – al dan niet onder druk van DNB – een kostendekkende premie kunnen vaststellen die hoger is dan het budget. De vraag is echter of het pensioenfondsbestuur dat deel van de premie boven het budget wel kan incasseren. Want als het budget deel uitmaakt van de opdracht van sociale partners aan het pensioenfonds, zou deze buiten die opdracht treden.

Natuurlijk kan van een pensioenfonds niet worden gevergd een pensioenregeling uit te voeren zonder kostendekkende premie. Daarmee zou het fonds in overtreding zijn van de Pensioenwet. Het zal dan als uiterste maatregel de uitvoering moeten staken. Dat is een zeer onwenselijke en riskante situatie. Want wat te doen als verzekerde risico's zich dan zouden openbaren en (voormalige) deelnemers, of hun nabestaanden, zich zouden melden bij het pensioenfonds. Pensioenfondsen zouden daarom alleen bereid moeten zijn pensioenovereenkomsten uit te voeren die zodanig zijn vormgegeven dat dergelijke impasses zich niet kunnen voordoen. Dat kan bijvoorbeeld door het budget uit de pensioenovereenkomst te halen of door mechanismen in te bouwen als een automatische aanpassing van de opbouw tot het niveau van het budget. Dat komt natuurlijk dichtbij een CDC-regeling, met alle communicatieve uitdagingen van dien.

Een van de weinige uitspraken over de spanning tussen budget en kostendekkende premie betrof een geschil tussen Pensioenfonds Boekelo Decor en Boekelo Decor B.V. In het pensioenreglement werd de premie begrensd. Die premie bedroeg in enig jaar € 870.000 terwijl de kostendekkende premie € 1.131.000 bedroeg. Het pensioenfonds stuurde daarop een brief naar Boekelo Decor B.V. met het verzoek om € 261.000 bij te betalen. De onderneming verzette zich tegen betaling van dat bedrag. In kort geding overwoog de voorzieningenrechter samengevat dat bij een gemaximeerde contractuele premie die lager is dan de kostendekkende premie, de werkgever niet gehouden is het verschil aan het pensioenfonds te betalen.^[22]

Deze zaak toont aan – al haasten wij ons te benadrukken dat het een kort geding betreft – dat er licht kan zitten tussen de kostendekkende premie en de contractueel overeengekomen premie.

Pensioenuitvoerders moeten hun uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsregeling op dat punt waterdicht maken. Het vaststellen van de kostendekkende premie door het pensioenfondsbestuur betekent niet automatisch dat die premie hoe dan ook binnenkomt. Of dat in lijn is met de bedoeling van de wetgever en de beschermingsgedachte van de Pensioenwet, is vers twee. Heeft het pensioenfonds onvoldoende middelen, dan dreigt een kortingsscenario en zal DNB zich ook roeren. Ondernemingspensioenfondsen die dit scenario voorzien, zullen wellicht overwegen om de uitvoeringsovereenkomst op te zeggen.

Conclusie

Naar verwachting zal de kostendekkende premie de komende periode fors stijgen. Pensioenfondsen worden geconfronteerd met zwaardere rendementsparameters, het aflopen van de adempauze waarin de premie niet hoeft bij te dragen aan herstel en andere prijsverhogende factoren. De indexatieruimte wordt beperkt, wat op gespannen voet kan staan met de vereiste consistentie en uitvoering van de overeengekomen pensioenregeling. Een mismatch tussen kostendekkende premie en budget dreigt en

zorgt voor problemen. Pensioenfondsen moeten waken voor uitvoering van pensioenregelingen zonder de kostendeekkende premie te ontvangen. Werkgevers met een gemaximeerde werkgeversbijdrage zullen niet willen bijpassen. Een impasse dreigt dan, waarbij of het pensioen wordt versoberd (rekening voor de deelnemers, slapers en pensioengerechtigden) ofwel meer premie wordt betaald (rekening voor werkgevers en in mindere mate werknemers). Maar als de impasse is bereikt, dient de bal te worden gelegd op de tafel waar die thuishoort: die van de sociale partners. Zij zijn aan zet om te bepalen wat er moet gebeuren als de benodigde premie hoger is dan het budget.

Voetnoten

[1]

Mr. dr. M. Heemskerk en mr. M.W. Minnaard zijn werkzaam als advocaat bij Houthoff Buruma. Heemskerk is daarnaast als senior-onderzoeker verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht.

[2]

Voor beroepspensioenfondsen zie art. 123 WvB.

[3]

Art. 130PW; art. 125 WvB; Kamerstukken II 30 413, nr. 3, p. 256.

[4]

Art. 3:67Wft.

[5]

Vergelijk art. 2, leden 1 en 2 Besluit FTK.

[6]

Nieuwsbericht DNB 6 januari 2012.

[7]

Nieuwsbrief DNB februari 2012.

[8]

Art. 128, lid 2PW.

[9]

Art. 4, lid 3 Besluit FTK.

[10]

Commissie Parameters, Advies betreffende parameters pensioenfondsen, 21 september 2009, Kamerstukken II 2009-10, 30 413, nr. 133; vergelijk art. 23 Besluit FTK.

[11]

Stb. 2010, 315; art. 23b Besluit FTK.

[12]

Brief DNB 1 november 2010, Eisen aan het beleid bij dekkingstekort, DNB 19 oktober 2011, Eisen aan het premiebeleid bij dekkingstekort.

[13]

Zie ook de Q&A op de website van DNB.

[14]

Vergelijk art. 134 PW.

[15]

Art. 24 Besluit FTK.

[16]

Art. 129PW, art. 124 WvB.

[17]

Art. 4, lid 4 Besluit FTK.

[18]

Art. 130 PW.

[19]

Art. 25, lid 1 onder a PW.

[20]

Art. 95PW.

[21]

PwC, Kloof tussen principes en uitvoering Pensioenakkoord, oktober 2011.

[22]

Vztr. Rb. Almelo 21 oktober 2010, PJ 2011/48.