

Cultuurkloof bij pensioenen

De typisch Nederlandse pensioenregeling gooit geen hoge ogen in de IASB-werkgroep over employee benefits, ervaart werkgroep lid Ralph ter Hoeven.

LIEUWE KOOPMANS

de **Openbaar**
accountant

Sinds begin dit jaar is Ralph ter Hoeven, partner bij Deloitte en hoogleraar

externe verslaggeving aan de Rijksuniversiteit Groningen, lid van de Employee Benefits Working Group van de International Accounting Standards Board. Deze werkgroep adviseert over mogelijke aanpassing die de IASB wil doorvoeren in richtlijn IAS 19 over uitgestelde beloningen, waaronder pensioenen. Een onderwerp dat in dit verband ter sprake komt is de classificatie van pensioenregelingen als *defined benefit* (toegezegd pensioen) of *defined contribution* (toegezegde bijdrage). Onder andere in Nederland zijn beursgenoteerde ondernemingen, vooral zij die zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, hier niet tevreden over. Veel bedrijfstakfondsen werken met een *defined benefit*-regeling en volgens IAS 19 moeten ondernemingen de waarde van die pensioentoezeggingen als zodanig zichtbaar maken op de balans. Omdat bij een bedrijfstakfonds de toezeggingen erg lastig zijn toe te rekenen aan een individuele werkgever, is dit echter lastig in de jaarrekening te verwerken. Daarnaast heeft de bedrijfstakregeling in Nederland meer een *defined contribution*-karakter omdat individuele werkgevers in het geval van een tekort nauwe-

‘De Angelsaksische visie is dominant aanwezig.’

lijks risico lopen om te moeten bijstorten. Nederlandse werkgevers willen dan ook dat hun bedrijfstakpensioenregeling als *defined contribution*-regeling wordt aangemerkt.

Cultuurkloof

Hoewel de werkgroep Employee benefits nog maar één keer bij elkaar is gekomen, merkt Ralph ter Hoeven dat de Angelsaksische visie dominant aanwezig is. “In de Verenigde Staten is dat het pensioenfonds een geïntegreerd geheel met de onderneming. Bij veel ondernemingen staat de pensioenregeling dan ook volledig op de balans.”

Ter Hoeven geeft aan dat hij voortdurend moet uitleggen hoe de situatie in Nederland werkt; dat in Nederland het pensioenfonds op afstand staat en de onderneming geen besluit kan nemen over hoe de beleggingen worden aangevend. “Ik zie het als een cultuurkloof. Tot nog toe wordt er welwillend naar mijn inbreng geluisterd, maar het effect is nog niet dat het Nederlandse systeem als een goede toevoeging wordt gezien. De kans dat regelgeving rekening houdt met de Nederlandse situatie schat ik niet hoog in.”

Regionale verschillen

Naast Nederland brengen ook de andere landen binnen de commissie hun specifieke pensioensituatie naar voren. “Vooral als het ergens mis kan gaan, spitst de IASB zijn oren”, aldus Ter Hoeven. “Kijk bijvoorbeeld naar trustfondsen in de VS die de pensioenregeling mogen uitvoeren. Als een trustfonds omvalt, is de werkgever desalniettemin verantwoordelijk. Dergelijke constructies kennen we in Nederland helemaal niet.”

Volgens Ter Hoeven is de IASB nauwelijks gevoelig voor regionale verschillen en infra-structuren, zoals toezichhouders. “De IASB wil één standaard, met een aantal beginselen die gelden voor de hele wereld. Vanuit hun optiek een volstrekt verdedigbaar uitgangspunt. Alleen wel onbevredigend voor Nederland omdat de IASB vertrekt vanuit een omgeving die de onze niet is.”

Het hoogst haalbare is volgens Ter Hoeven dan dat er voor een specifiek Nederlands fenomeen - de bedrijfstakpensioenfonds of *multi-employer plans* - een uitzonderings-situatie wordt gecreëerd.

Tussenvormen

Wel verwacht Ter Hoeven dat er in de werkgroep zal worden ingezoomd op de waardering op de balans van het specifieke risico



FOTO: SIMONE VAN ES

Ralf ter Hoeven: 'Het hoogst haalbare is dat er voor een specifiek Nederlands fenomeen - de bedrijfstakpensioenfondsen - een uitzonderings-situatie wordt gecreëerd.'

'De kans dat regelgeving rekening houdt met de Nederlandse situatie schat ik niet hoog in.'

voor een werkgever bij de pensioentoezegging. Zo wordt in België een regeling gebruikt waarbij de werkgever premies inlegt bij de verzekering van een nominale garantie. "Werkgevers kunnen dan zeggen dat hun

risico niet verder gaat dan het inlegrisiko. Aandacht voor dergelijke tussenvormen juich ik op zich toe."

Ter Hoeven zet binnen de werkgroep in op een systematiek die voor de Nederlandse bedrijfstakregelingen aangeeft dat, in geval van een tekort bij het pensioenfonds, een werkgever alleen een extra voorziening voor premieverhogingen hoeft te treffen om dit tekort te dekken. "Dit zou voor IAS 19 een uitzonderingsregel zijn. Of we dit halen weet ik dan ook niet."

Corridor-approach

Een ander punt van discussie binnen de employee benefits-werkgroep is de zogeheten *corridor approach*. Dit is een regeling waardoor alleen schommelingen in het belegd pensioenvermogen of de omvang van de pensioenverplichtingen die buiten een tienprocent-corridor vallen, doorwerken in het resultaat van de onderneming.

Deze benadering zal in de aangepaste IAS 19 waarschijnlijk verdwijnen, verwacht Ter Hoeven. Bezwaar tegen schrappen is wel dat het resultaat van een onderneming volop wordt getroffen door ontwikkelingen binnen het pensioenfonds die buiten de invloedssfeer van de onderneming staan. Hoewel in dit systeem de cijfers van pensioenfonds en onderneming meer parallel lopen aan elkaar en een deel van de complexiteit verdwijnt, zal het verlangen om over te gaan naar een (collectieve) defined contribution-regeling eerder toe- dan afnemen, verwacht Ter Hoeven. "Ik zal proberen in te zetten op de uitkomst dat alleen de kosten van de jaarlijkse pensioenaangroei drukken op het resultaat van de onderneming en dat de rest van de pensioenkosten buiten het nettoresultaat om worden verwerkt als onderdeel van het zogenaamde *comprehensive income*. Dit alternatief zal ook worden gepresenteerd in komende discussiepaper van de IASB."

Zie ook pagina 28. ■

IAS 19 en RJ 271

De aanpassingen van IAS 19 zullen naar verwachting ook invloed hebben op de Nederlandse RJ 271, een directe afgeleide van IAS 19. Maar de mate waarin valt nog te bezien. De Nederlandse richtlijn wijkt nu al op een belangrijk punt af van IAS 19: ondernemingen die zijn aangesloten bij een bedrijfstakfonds mogen hun pensioenregeling in de jaarrekening als defined contribution verantwoord. Ook na de aanpassing van IAS 19 verwacht Ralph Ter Hoeven dat de Raad voor de Jaarverslaggeving meer hiervan zal afwijken. "Ik acht het niet onwaarschijnlijk dat de RJ meer ruimte aan bedrijven zal geven om de regeling van hun ondernemingspensioenfonds te verantwoorden op basis van defined contribution, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Van de complexe berekeningen onder een defined benefit-regeling zijn ondernemingen dan verlost."

Die voorwaarden kunnen te maken hebben met betalen van een kostendeekkende premie in combinatie met een goede financiële positie van het pensioenfonds. Alleen bij een tekort dat geheel of ten dele moet worden goedge maakt door de aangesloten werkgever(s) moet in dit systeem een voorziening worden getroffen.

Ter Hoeven benadrukt dat de accountants-, werkgevers en gebruikersdelegatie dan wel tot een consensus moet komen. "Maar gezien de meer eigen koers die de RJ de laatste tijd vaart, acht ik deze consensus haalbaarder dan een aantal jaar geleden."