

Vertrek bij bedrijfs

Ondernemingen die vallen onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf) hebben bij onvoldoende beleggingsprestaties de mogelijkheid hun pensioenregeling onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder. Toch gebeurt dat in werkelijkheid weinig. Waarom?

TEKST JUANITA SUTRISNA*

Door verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf) ontstaat bedrijfstakbrede solidariteit waaraan afzonderlijke werkgevers zich niet kunnen onttrekken. Toch is beëindiging van de verplichte aansluiting soms wel mogelijk, namelijk als het bpf onvoldoende presteert op beleggingsgebied. De gedachte hierachter is dat werkgevers niet mogen worden verplicht om aan het bpf premie te betalen wanneer zij die regeling met een beter resultaat door een zelfgekozen uitvoerder zouden kunnen laten uitvoeren.

TWEE TOETSEN

De beleggingsprestaties van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds moeten jaarlijks worden getoetst. Ieder jaar publiceert de Vereniging van Bedrijfstakpen-

'BEDRIJVEN ZIJN ZICH ONVOLDOENDE BEWUST VAN DE CONSEQUENTIES VAN VRIJSTELLING.'

INFORMATIEPLICHT EN TERMIJNEN

De performancevrijstelling is niet van toepassing als een bpf zich heeft herv verzekerd met een **gesepareerd depot**.

Om van de performancevrijstelling gebruik te maken heeft de werkgever **informatie nodig** over het beleggingsbeleid, de normportefeuille en het behaalde rendement van het bpf. Het Vrijstellingsbesluit bevat verplichtingen voor het bpf om informatie dienaangaande te verstrekken. Een specifieke sanctie als het bpf nalatig is op dit punt ontbreekt echter.

Het Vrijstellingsbesluit noch de toelichting hierop bevat **termijnen** waarbinnen het verzoek om beëindiging van de verplichte aansluiting moet worden ingediend. Aangezien de performancetoets is gekoppeld aan een periodieke meting, is het denkbaar dat binnen de volgende meetperiode (van een jaar) vrijstelling moet worden gevraagd. Als het bpf in dat volgende jaar wel een voldoende performance zou hebben, wordt de vrijstelling overigens niet ingetrokken.

sioenfonds (VB) de beleggingsresultaten van de bij haar aangesloten fondsen op haar website. Hiervoor zijn de z-score en de performancetoets ontwikkeld. De **z-score** werkt als volgt. Voorafgaand aan een nieuw beleggingsjaar stelt het fondsbestuur de normportefeuille vast. Deze normportefeuille houdt rekening met de risico's die het bestuur kan en wil nemen.

Aan het eind van elk beleggingsjaar wordt het feitelijk behaalde rendement vergeleken met dat van de normportefeuille.

Naast deze jaarlijkse z-score wordt ook een gemiddeld rendement over een langere periode berekend: de **performancetoets**. Dit is het gemiddelde van de z-scores over een periode van vijf jaar.

Bij een negatief resultaat van de performancetoets mogen werkgevers op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (Vrijstellingsbesluit) het pensioenfonds verzoeken de verplichte aansluiting te beëindigen (performancevrijstelling), om vervolgens de pensioenregeling elders onder te brengen. 'Elders' wil zeggen bij een zelf op te richten ondernemingspensioenfonds, bij een verzekeraar of bij een premiepensioeninstelling (PPI), die binnenkort mogelijk zal zijn.

WAAROM ZO WEINIG?

Hoewel bovengenoemde mogelijkheid reeds vanaf 1998 bestaat, wordt daar in de praktijk weinig gebruik van gemaakt. Er zijn namelijk hoge drempels te nemen bij vertrek.

Zo heeft beëindiging van de verplichte aansluiting tot gevolg dat de nieuwe pensioenregeling minimaal gelijke aanspraken voor werknemers moet bieden als de pensioenregeling van het bpf. Bovendien is de werkgever een vergoeding verschuldigd voor het zogeheten 'verzekeringstechnisch nadeel': dit zijn kostenposten die verband houden met het uittreden.

Daarnaast moet de Ondernemingsraad - indien aanwezig - instemmen met de wijziging. Voorts geldt dat wanneer de dekkingsgraad van het fonds onder de honderd procent zit, een werkgever zijn vermogen niet mag onttrekken, en dat een werkgever bij een dekkingsgraad van 120 procent vaak slechts honderd procent aan vermogen meekrijgt.

takpensioenfond

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

In geval van onderdekking zal het bpf niet snel meewerken aan collectieve waardeoverdracht. Een collectieve waardeoverdracht moet vooraf worden gemeld bij De Nederlandsche Bank (DNB). Bij een dekkingstekort zal DNB de overdracht verbieden.

Een werkgever hoeft bij vertrek evenwel niet noodzakelijk collectieve waardeoverdracht te laten plegen. Hij kan de opgebouwde pensioenaanspraken bij het bedrijfstakpensioenfonds achterlaten. De collectieve waardeoverdracht hoeft dan geen belemmering zijn om de verplichte aansluiting te beëindigen.

INTERESSANT VOOR WIE?

Uit het in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken uitgevoerde evaluatierapport van 2006 over de toepassing van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 is gebleken dat bedrijven zich onvoldoende bewust zijn van de consequenties van de vrijstelling. Volgens dit rapport deden met name werkgevers die al langer wilden uitstappen maar daar eerder geen juridische mogelijkheid voor hadden, een beroep op de regeling. De performancevrijstelling is met name interessant voor werkgevers met een jong werknemersbestand, die zijn aangesloten bij een 'rijp' fonds. Of voor werkgevers die pas recent onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen en zich nog niet bij het bedrijfstakpensioenfonds hebben aangesloten. □

Noot

* Juanita Sutrisna is gecertificeerd pensioenjurist bij Tweedepijler Pensioenadvies.

PARADOX VAN DE PERFORMANCETOETS

De z-score en/of de performancetoets zijn een stimulans voor de fondsbesturen om het te voeren beleggingsbeleid extern te verantwoorden en de ontwikkeling nauwlettend te volgen. De verplichtstelling brengt immers bijzondere verantwoordelijkheden voor de fondsen met zich mee ten aanzien van de transparantie.

Een rating zoals de performancetoets, die niet alleen de beleggingsprestatie meet maar ook de transparantie van het pensioenfonds beoogt, kan echter tegelijkertijd een risicovol beleggingsbeleid stimuleren, omdat risicovolle belegging op langere termijn in het algemeen een gunstiger rendement oplevert dan risicomijdende belegging.

Meer zekerheid heeft daarom meestal een prijs in de vorm van een lager verwacht rendement, en dus een duurder pensioen of een lager pensioen.

'DE PERFORMANCEVRIJSTELLING IS INTERESSANT VOOR WERKGEVERS MET EEN JONG WERKNEMERSBESTAND DIE ZIJN AANGESLOTEN BIJ EEN 'RIJP' FONDS.'



Meer op
Accountant.nl
(Vaktechniek)