

Er ligt nog veel meer verandering in het verschiet

Pensioen, toezicht en tektonische verschuivingen

Het onderwerp *pensioen* behoort voor een commissaris meestal niet tot de meest urgente aandachtsgebieden. Voor veel bedrijfstakken is de pensioenregeling eenvoudigweg een gegeven. Maar de ‘tektonische verschuivingen’ die nu in het pensioenveld opdoemen, vereisen een andere benadering. Een bespiegeling door Paulus van den Bos, associate partner bij Axyos en advocaat bij CMS Derks Star Busmann.

Het Pensioenakkoord 2015 gaat voor belangrijke veranderingen zorgen. Met ingang van 1 januari komt er een nieuw fiscaal kader voor pensioenregelingen. De uitwerking daarvan is neergelegd in een aangepast voorstel van de *Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen*. Deze gaat een ingrijpende versobering van pensioenregelingen tot stand brengen. Versoberingen die in aanvulling komen op de wijzigingen die al per 1 januari 2014 zijn ingevoerd met de Wet VAP (*Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd*). Feitelijk is bij het Pensioenakkoord sprake van een tweetrapsraket: voor de inkomens tot €100.000 gaan de maximale opbouwpercentages significant omlaag. Voor de middelloonregeling van maximaal 2,15% naar 1,875%. Voor eindloon- en beschikbare premieregelingen gelden overeenkomstige aanpassingen. Voor de inkomens boven €100.000 geldt dat pensioenopbouw vanaf het grensbedrag wordt afgetopt. Voor het salarisdeel boven dat grensbedrag wordt een zogenoemde bijspaarregeling in het leven geroepen. Die stelt een werknemer in staat om vanuit zijn nettosalaris, vrijwillig voor een aanvullend (netto) pensioen te sparen. Op het aldus bijeen te sparen bedrag voor een netto pensioen zal de vermogensrendementsheffing niet van toepassing zijn. Onduidelijk is nog hoe deze aanvullende regeling ook als collectieve regeling kan worden aangeboden door werkgevers respectievelijk hun pensioenuitvoerders. Een aanmerkelijke versobering van het nabestaandenpensioen zal een andere belangrijke consequentie van het nieuwe stelsel zijn.

Invoering

De invoering van dit nieuwe fiscale regime zal het bestuur van de onderneming voor een aantal ingrijpende beleidskeuzes plaatsen. Keuzes die zodanig fundamenteel zijn, dat deze door de toezichthouder ook getoetst zullen moeten worden. Anders gezegd: de commissaris moet van de hoed en de rand weten. De impact van de hele operatie zal het grootst zijn voor ondernemingen met een ‘eigen’ pensioenregeling (een regeling van het eigen ondernemingspensioenfonds, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling). Dergelijke ondernemingen zullen voor de wijziging van hun pensioenregeling in beginsel de instemming dienen te verkrijgen van zowel OR als individuele werknemers. Het argument dat de wijziging wordt ingegeven door nieuwe fiscale regelgeving volstaat in dat kader niet. Voor zover instemming verkregen moet worden, zal de vraag op tafel liggen of compensatie geboden moet worden. Per slot van rekening betekent een en ander gewoon een verslechtering van de overeengekomen arbeidsvoorwaarde pensioen. Komt daar iets voor in de plaats? Compensatie kan op verschillende manieren geboden worden. Hetzij binnen de pensioenregeling (zoals via een lagere werknemersbijdrage), hetzij daarbuiten (zoals via een hoger salaris). Allerlei verschillende overwegingen kunnen in dat kader een rol

spelen. De consequenties voor zowel het beloningsbeleid als de arbeidsverhoudingen in brede zin, zullen ingrijpend zijn. Dat alles vraagt om een betrokken toezichthouder.

Bedrijfstakregelingen

Als pensioen op bedrijfstakniveau wordt bepaald ligt het zwaartepunt vanzelfsprekend elders. Dan zal in beginsel sprake zijn van een voldongen feit. Maar gezien de verstrekkendheid van de aanpassingen zal ook daar dan nog steeds niet alles mee gezegd zijn. Ook in die gevallen zullen werkgevers zich moeten beraden over de verslechtering van de eigen arbeidsvoorwaardenpropositie. Boekt men de resulterende kostenverlaging gewoon in als winstbijdrage, of gaat men een en ander toch op een andere manier ‘teruggeven’? Gaat men bijvoorbeeld iets doen voor de hogere inkomens of voor het nabestaandenpensioen? Overigens staat nog niet helemaal vast dat altijd sprake zal zijn van een kostenverlaging. Het feit dat de pensioenaanspraken soberder c.q. minder waard worden, zou moeten betekenen dat ook de pensioenpremies lager worden. Maar niet alle pensioenfondsen zouden zich al op voorhand aan dit uitgangspunt willen conformeren. In plaats daarvan zou men het surplus dat ontstaat willen aanwenden voor een verbetering van de dekkingsgraad. Het wetsvoorstel voorziet in een aantal waarborgen om dit te proberen te voorkomen. Maar vooralsnog is onzeker of die altijd de gewenste uitwerking hebben. Als een werkgever dan toch gaat compenseren, wordt die eerder met een kostenverhoging geconfronteerd.

Het nieuwe Financieel Toetsingskader

Het Pensioenakkoord 2015 is overigens niet de enige majeure wijzigingsoperatie die in het verschiet ligt. Eigenlijk is dat nog niet veel meer dan een gewone (zo men wil: ordinaire) bezuinigingsoperatie. Hoe ingrijpend ook, het Akkoord behelst nog geen fundamentele heroriëntatie van ons regelgevend kader voor pensioenen. Daarvan is wel sprake bij de voorstellen voor een nieuw Financieel Toetsingskader (FTK). Met de introductie van de Pensioenwet in 2007 is eigenlijk nog maar relatief recentelijk een geheel nieuw wetgevend kader van kracht geworden. Maar ook dat kader heeft de test van de financiële crisis niet glansrijk doorstaan. Kortingen van pensioenaanspraken en –uitkeringen zouden, zo was de gedachte, alleen een theoretisch verschijnsel blijven. Inmiddels is daar veelvuldig sprake van. Om de noodzaak daartoe terug te dringen zou een nieuw, verbeterd FTK uitkomst moeten bieden. Daarmee zou de financiële gezondheid van pensioenfondsen veilig gesteld moeten worden. Over de exacte invulling ervan is lang gesproken. Inmiddels lijkt er sprake te zijn van een ‘derde variant’. Die zou enerzijds voorzien in strengere regels voor uitkeringsovereenkomsten (zoals middelloonregelingen). Dat zou de kans op indexatie bij dergelijke regelingen verkleinen. Anderzijds zou er een nieuw kader voor beschikbare premieregelingen komen, dat meer kans biedt op waardeovaste pensioenen. Hoewel ook hiervoor nog steeds gemikt wordt op invoering in 2015, is nog veel onduidelijk. Niettemin staat wel vast dat werkgevers ook in de context van dit onderwerp met fundamentele beleidsvragen geconfronteerd kunnen worden. Blijft men bijvoorbeeld kiezen voor nominale zekerheid, of voor een beter perspectief op indexatie van pensioenuitkeringen, maar wel met meer risico?

Conclusie

Voor de arbeidsvoorwaarde pensioen komen er grote veranderingen aan. Die zullen belangrijke financiële, juridische en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben voor elke onderneming. Ook toezichthouders dienen de relevante vraagstukken en keuzes vroegtijdig in beeld te brengen en aandacht te geven. Dit alles komt overigens in aanvulling op de wijzigingen die al in gang zijn gezet voor ondernemingen met een eigen ondernemingspensioenfonds. Daarvoor heeft men

recentelijk al inhoudelijke keuzes moeten maken over de gewenste governance van het fonds. Een en ander als uitvloeisel van de Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen. Maar ook voor die ondernemingen ligt dus nog veel meer in het verschiet.

Auteur(s):

Paulus van den Bos