

# Vrijwillige aansluiting bij Bpf: zorgvuldigheid geboden

De vergrijzing zet pensioenfondsen onder druk. Hun dekkingsgraden zijn bijna dagelijks in het nieuws. Er zijn echter nog andere indicatoren die veel minder aandacht krijgen, maar minstens zo belangrijk zijn voor het totaalplaatje van de financiële weerbaarheid van een pensioenfonds. Hoewel minder zichtbaar, ontgaan ze met name de bedrijfstakpensioenfondsen vanzelfsprekend niet. Ze leiden ertoe dat sommige van die fondsen hun werkingsfeer uitbreiden om meer actieve deelnemers te kunnen werven en zo te voorkomen dat een steeds grotere groep inactieven en gepensioneerden een hypotheek legt op de pensioenvoorziening. Dat moet echter wel zorgvuldig gebeuren.

## ■ ONTWIKKELINGEN BIJ (BEDRIJFSTAK)PENSIOENFONDSEN

In dit artikel richten we ons in het bijzonder op de ontwikkelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen. Specifiek voor deze fondsen publiceert DNB echter pas sinds 2007 data over bestandssamenstelling en financiële situatie. Voor het herkennen van een duidelijke trend is dit een korte referentieperiode. We baseren ons daarom op de totaalcijfers voor alle pensioenfondsen, inclusief ondernemings- en beroepspensioenfondsen, die DNB al langer publiceert. In 2010 bedroeg de pensioenvoorziening van bedrijfstakpensioenfondsen on-

geveer 72% van de totale voorziening van alle pensioenfondsen in Nederland.<sup>1</sup> De ontwikkelingen op macroniveau zijn derhalve een goede indicator voor bedrijfstakpensioenfondsen.

### Gemiddelde leeftijd deelnemers stijgt

Dat de gemiddelde leeftijd van de (beroeps)bevolking gestaag stijgt, mag geen verrassing zijn. Ook de gemiddelde leeftijd van deelnemersbestanden van pensioenfondsen stijgt. Voor oudere deelnemers is een hogere pensioenpremie benodigd om dezelfde pensioenaanspraak in te kopen. Bij een pensioenfonds met een hoge gemiddelde leeftijd is de (doorsnee)pensioenpremie derhalve hoger dan bij een fonds waar die leeftijd lager ligt, uiteraard uitgaande van een gelijkwaardige regeling. Daarnaast zorgt een hogere gemiddelde leeftijd voor een kortere gemiddelde looptijd van de verplichtingen (duration) van het fonds. Door de navenant kortere beleggingshorizon kan minder risicovol worden belegd, met als gevolg een lager verwacht rendement, alsmede minder herstelkracht in geval van een reservetekort.<sup>2</sup>

### Aantal actieven daalt ten opzichte van inactieven

Het totaal aantal deelnemers aan pensioenregelingen bij pensioenfondsen stijgt nog steeds. Er zijn echter steeds meer inactieve en gepensioneerde deelnemers ten opzichte van een bijna gelijkblijvend aantal actieve deelnemers. Tussen 2000 en 2010 steeg het aantal actieve deelnemers met ongeveer 8% (van 5,4 naar 5,9 miljoen), terwijl het aantal inactieven en gepensioneerden in deze periode steeg met 35% (van 8,6 naar 11,6 miljoen).<sup>3</sup> Dit heeft tot gevolg dat een premieverhoging steeds minder een effectief instrument is om bij te dragen aan herstel als een fonds in zwaar weer verkeert of met een stijgende levensverwachting wordt geconfron-



**Krista Nauta en Dirk Blees**

K. Nauta MPLA (I) en D. Blees Msc zijn werkzaam als senior consultant, respectievelijk consultant bij KWPS Corporate Pension Solutions

teerd. De premie wordt immers opgebracht door de groep actieve deelnemers, die verhoudingsgewijs steeds kleiner wordt. Daarbij komt dat de pensioenpremie volgens velen een maximum heeft bereikt en niet verder kan stijgen. Onder andere de commissie-Frijns constateert in haar rapport dat pensioenfondsen door ontgroening en vergrijzing steeds kwetsbaarder worden.<sup>4</sup>

De verhouding tussen het aantal actieve deelnemers en het aantal inactieven en gepensioneerden zegt iets over de financiële weerbaarheid en de herstelkracht van het desbetreffende pensioenfonds. Het aandeel van deze twee groepen in de totale pensioenvoorziening zegt echter nog meer. Hoe groter dit aandeel is, des te meer rendement of (herstel)premie er nodig is voor het in stand houden van de aanspraken van inactieve en gepensioneerde deelnemers.

## Er zijn steeds meer inactieve en gepensioneerde deelnemers ten opzichte van een bijna gelijkblijvend aantal actieve deelnemers

Het is daarom nuttig om het aandeel van actieven en gepensioneerden in de voorziening van het fonds te kennen. DNB publiceert hier op macroniveau geen cijfers over, maar een aantal grote bedrijfstakpensioenfondsen neemt dergelijke cijfers wel op in het jaarverslag. Voorschriften omtrent publicatie van deze gegevens ontbreken, terwijl dit belangrijke informatie is. De volgende tabel bevat een aantal kerncijfers over het jaar 2010 van vier bestaande bedrijfstakpensioenfondsen, door ons willekeurig gedefinieerd.

	Bpf 1	Bpf 2	Bpf 3	Bpf 4
aantal actieve deelnemers t.o.v. totaal	22,0%	32,6%	25,7%	53,8%
voorziening actieve deelnemers in VPV	35,8%	45,7%	44,0%	62,8%
feitelijke premie t.o.v. technische voorziening	3,6%	5,0%	5,7%	5,6%

De cijfers laten zien dat er grote verschillen zijn tussen bedrijfstakpensioenfondsen onderling. Uit de bovenste twee rijen valt overigens op te maken dat actieve deelnemers een groter aandeel in de voorziening hebben dan het deel dat ze vertegenwoordigen in het totale deelnemersbestand. Voor een goede indruk van de situatie van het pensioenfonds is de tweede rij het meest relevant. Bij drie van de vier fondsen blijkt het aandeel van actieven in de voorziening minder dan de helft te zijn. Als de premie, zoals bij Bpf 1, eveneens relatief laag is ten opzichte van de voorziening van het fonds, kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken in geval van tegenvallers zelfs bij een forse herstellpremie niet in stand blijven. Bij Bpf 4 is de situatie een stuk gunstiger.

## Versobering pensioenregelingen

Door vergrijzing, stijging van de levensverwachting en een structureel lage rente steeg de kostendekkende premie voor pensioenfondsen aanzienlijk. In veel gevallen vertaalde dit zich niet alleen in feitelijk hogere pensioenpremies, maar ook in een lager opbouwpercentage voor ouderdoms- en partnerpensioen. In 2010 had 64,5% van de deelnemers aan regelingen van de Nederlandse pensioenfondsen een jaarlijkse opbouw voor ouderdomspensioen tussen de 2 en 2,25% middelloon.<sup>5</sup> In 2011 was dit nog maar 40,9% en was het aantal deelnemers met een opbouw tussen de 1,75 en 2% middelloon gestegen van 7,5 naar 29,7%.

Het opbouwpercentage is dus bij veel fondsen gedaald en zal nog verder dalen. Enerzijds wordt dit veroorzaakt door de nog steeds lage rente, de slechte financiële situatie waarin pensioenfondsen verkeren en de wens van werkgevers de pensioenpremie te maximeren. Anderzijds wordt de verlaging van de pensioenopbouw ingegeven door de aanpassing van de fiscale wetgeving (inperking Witteveen-kader).<sup>6</sup> Vanaf 2014 mag in een middelloonregeling jaarlijks niet meer 2,25% ingaand op 65 jaar worden opgebouwd, maar slechts 2,15% ingaand op 67 jaar. Voor een fiscaal maximale middelloonregeling betekent dit een daling van het opbouwpercentage met circa 18%.<sup>7</sup>

Een verdere versobering van de pensioenregeling betekent dat actieve deelnemers steeds minder pensioenaanspraken opbouwen. Het deel van de voorziening pensioenverplichting dat ziet op aanspraken voor actieve deelnemers zal de komende jaren derhalve verder afnemen ten opzichte van het deel voor inactieven en gepensioneerden, hetgeen de financiële weerbaarheid van een bedrijfstakpensioenfonds niet ten goede zal komen.

1 DNB Statistics, tabel t8.3ny.

2 Pensioenfondsen dienen te beleggen volgens de prudent person regel. Art. 13, lid 2 Besluit FTK stelt: 'Waarden die ter dekking van de technische voorziening worden aangehouden, worden belegd op een wijze die strookt met de aard en de duur van de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen.'

3 DNB Statistics, tabel t8.6ny.

4 Commissie-Frijns, Pensioen: 'Onzekere zekerheid', 19 januari 2010.

5 DNB Statistics, tabel t8.13ny.

6 Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, Staatsblad 2012 328, 12 juli 2012.

7 Belastingdienstpensioensite.nl V&A 12-004: 2,15% opbouw in een middelloonregeling ingaand op 67 jaar komt overeen met 1,84% opbouw ingaand op 65 jaar. Het opbouwpercentage daalt derhalve effectief met  $1 - 1,84\% / 2,25\% = 18,2\%$ .

## ■ UITBREIDING WERKINGSFEEER

Diverse bedrijfstakpensioenfondsen kampen in meer of mindere mate met de hiervoor geschetste uitdagingen. Teneinde de verhouding tussen het aantal actieven en inactieven te verbeteren en de financiële weerbaarheid te vergroten, c.q. niet verder te laten verslechteren, hebben fondsen behoefte aan meer actieve, liefst jonge deelnemers. Hiertoe staan in beginsel de volgende mogelijkheden open:

1. vrijgestelde werkgevers uit de bedrijfstak met een pensioenregeling elders ertoe bewegen zich (wederom) aan te sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds;
2. actief zoeken en benaderen van werkgevers die (geheel of gedeeltelijk) werkzaamheden verrichten die mogelijkerwijs kunnen vallen onder de verplichtstelling;
3. wijzigen van de verplichtstelling op grond van art. 10 Wet Bpf 2000;
4. uitbreiden van de werkingssfeer in de statuten van het bedrijfstakpensioenfonds met werkzaamheden, c.q. bedrijfstakken die niet onder de verplichtstelling vallen. Werkgevers die onder deze werkingssfeer vallen, kan de mogelijkheid worden geboden zich vrijwillig aan te sluiten, mits de voorwaarden waaronder dit mogelijk is eveneens zijn opgenomen in de statuten (art. 106 PW).

## Enkele verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zijn actief bezig hun werkingssfeer uit te breiden

Met name laatstgenoemde mogelijkheid intrigeert ons. In onze praktijk constateren wij dat enkele verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen hun werkingssfeer actief uitbreiden. Het wijzigen van de statuten is eenvoudiger dan het wijzigen van de verplichtstelling. Het adviesrecht van de deelnemersraad (art. 111 PW) is een makkelijker te nemen horde dan het voldoen aan de representiviteitstoets (art. 12 Wet Bpf 2000) en de vormvereisten van de aanvraag tot wijziging van de verplichtstelling (art. 2 Wet Bpf 2000). Hierna gaan wij in op de aandachtspunten van vrijwillige aansluiting bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds voor respectievelijk werkgever/werknemers en het fonds zelf.

## ■ AANDACHTSPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Vrijwillig aansluiten bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds kan voor een werkgever leiden tot collectiviteits-, solidariteits- en schaalvoordelen. Als hij zich (her)oriënteert op een nieuwe pensioenregeling en/of pensioenuitvoerder, is het vaak nuttig de mogelijkheid tot vrijwillige aansluiting bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds te onderzoeken.

Voor een goede afweging is het dan wel van belang een volledig beeld te hebben van de mogelijke consequenties van zo'n vrijwillige aansluiting. Eerst de voorwaarden. Vrijwillige aansluiting is mogelijk als wordt voldaan aan een van de eisen gesteld in art. 121 PW:

1. de loonontwikkeling bij de werkgever is ten minste gelijk aan de loonontwikkeling in de bedrijfstak waarop de verplichtstelling betrekking heeft en de werkgever neemt deel aan de sociale fondsen uit die bedrijfstak; of
2. de werkgever heeft een groepsverhouding met een andere werkgever die onder de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds valt; of
3. de vrijwillige aansluiting volgt op een periode waarin de werkgever wel onder de verplichtstelling viel.

Wanneer een bedrijfstakpensioenfonds de werkingssfeer uitbreidt – en overgaat tot het actief benaderen van werkgevers uit bedrijfstakken die niet onder de verplichtstelling, maar wel onder de uitgebreide werkingssfeer vallen – zal veelal niet worden voldaan aan voorwaarden 2 en/of 3. Dit betekent dat de werkgever moet voldoen aan voorwaarde 1. Hij verliest daarmee een deel van zijn autonomie. Bovendien kunnen zijn bedrijfseconomische omstandigheden zich tegengesteld ontwikkelen aan die in de verplichtgestelde bedrijfstak, met in potentie een verplichte loonsverhoging in economisch zwaar weer tot gevolg.

## Pensioenregeling

Ten aanzien van de pensioenregeling zijn er twee mogelijkheden: deelnemen aan de basispensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds of het opzetten van een eigen pensioenregeling bij het fonds. In het laatste geval kan het fonds in theorie voor de desbetreffende pensioenregeling intern een 'eigen' dekkingsgraad bijhouden. Op grond van art. 123 PW vormt het fonds financieel echter één geheel en dient een gemiddelde dekkingsgraad te worden gerapporteerd. Zo kan de situatie ontstaan dat de interne dekkingsgraad van de pensioenregeling van de vrijwillig aangesloten werkgever hoger is dan 105%, maar de gemiddelde dekkingsgraad van het bedrijfstakpensioenfonds lager is en er moet worden afgestempeld. Het valt niet uit te sluiten dat dan ook wordt afgestempeld op de aanspraken van deelnemers aan de pensioenregeling van de vrijwillig aangesloten werkgever.<sup>8</sup> De wijze waarop de afstempeling wordt vormgegeven, is namelijk een beslissing van het bestuur, bestaande uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers uit de bedrijfstak waarop de verplichtstelling van toepassing is.

Minister Kamp heeft overigens onlangs aangekondigd een wetsvoorstel te zullen indienen waarmee de API het licht zal zien.<sup>9</sup> Bij dit nieuwe type pensioenuitvoerder zal genoemd probleem zich nooit voordoen, aangezien daar ringfencing mogelijk is. Maar wanneer een bedrijfstakpensioenfonds zich zou omvormen tot een API, zal vrijwillige aansluiting geen soelaas bieden voor de door ons genoemde uitdagingen. Door de mogelijkheid van ringfen-

cing zullen vermogens immers niet vermengen, hetgeen nu juist de bedoeling is van de vrijwillige aansluiting.

### Rendementsverwachting

Grote voordelen van een bedrijfstakpensioenfonds zijn de collectiviteit en de schaalvoordelen die daarmee worden behaald. Het totale vermogen van het pensioenfonds wordt collectief belegd. Hiervoor is reeds uiteengezet dat het rendementspotentieel van een vergrijzend pensioenfonds afneemt, hoewel het ook dan mogelijk blijft een rendement te behalen dat hoger is dan het rendement bij een verzekeraar – omdat een winstoommerk ontbreekt – c.q. het rendement op een klein belegd vermogen. Heeft het bedrijfstakpensioenfonds een grote opgebouwde pensioenvoorziening en stijgt de levensverwachting, dan stijgt de voorziening. Zeker wanneer een groot deel van de voorziening ziet op aanspraken voor inactieven en gepensioneerden, wordt een groot deel van het hogere rendement geconsumeerd door de hogere voorziening die moet worden aangehouden. Het is dan de vraag of een vrijwillig aangesloten werkgever met een groot actief deelnemersbestand kan profiteren van de schaalvoordelen van één groot belegd vermogen.

### Premiestelling

Bij vrijwillige aansluiting dient een werkgever goede afspraken te maken over de premiestelling. Het pensioenfonds is verplicht een doorsneepremie te hanteren (art. 8 Wet Bpf 2000). In geval van een eigen pensioenregeling binnen het fonds kan dit een aparte doorsneepremie zijn. De regeling moet dan wel inhoudelijk afwijken van de basisregeling van het bedrijfstakpensioenfonds; het hanteren van verschillende doorsneepremies voor werkgevers met inhoudelijk dezelfde regeling is niet toegestaan.<sup>10</sup> Het bestuur kan premieopslagen in rekening brengen om het pensioenfonds als geheel meer herstelkracht te bieden in geval van een reserve- en/of dekkingstekort. Bij deelname aan de basisregeling bepaalt het bestuur van het pensioenfonds in overleg met de sociale partners uit de verplichtgestelde bedrijfstak de hoogte van de doorsneepremie en de inhoud van de regeling. Het is dan voor een vrijwillig aangesloten werkgever niet mogelijk de pensioenlasten, alsmede de inhoud van de pensioenregeling, te beïnvloeden. De inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen ligt dan geheel buiten zijn invloedssfeer.

## Bij vrijwillige aansluiting dient een werkgever goede afspraken te maken over de premiestelling

Als de doorsneepremie wordt vastgesteld op basis van de gemiddelde leeftijd van alle deelnemers van het pensioenfonds, kan dit onvoordelig uitpakken

voor de vrijwillig aangesloten werkgever en diens werknemers. Want als de gemiddelde leeftijd van die werknemers lager ligt dan die binnen het pensioenfonds, bestaat de kans dat de werkgever goedkoper uit is met een actuariële premie bij een eigen pensioenfonds of verzekeraar.

### Aansluitings- en exitvoorwaarden

Tot slot dient goed te worden gekeken naar de aansluitings- en exitvoorwaarden in de uitvoeringsovereenkomst. Als de gemiddelde leeftijd van de werknemers bij de werkgever die vrijwillig wenst aan te sluiten, hoger is dan die van de actieve deelnemers aan het bedrijfstakpensioenfonds, kan dat fonds een koopsom voor het verzekeringstechnisch nadeel in rekening brengen. Hetzelfde geldt bij een eventuele exit. Als namelijk de gemiddelde leeftijd van de actieve deelnemers stijgt als gevolg van het uittreden van de vrijwillig aangesloten werkgever, mist het fonds solidariteitsbijdragen. In theorie is het zelfs mogelijk dat een werkgever zowel bij aansluiting als bij een exit een koopsom voor het verzekeringstechnisch nadeel verschuldigd is. De gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand van de werkgever is dan vóór toetreding hoger en na uittreding lager dan die van de deelnemers aan het pensioenfonds.

### ■ AANDACHTSPUNTEN VOOR BEDRIJFSTAK-PENSIOENFONDSEN

De verplichtstelling vormt een inbreuk op de marktwerking. Verplichtgestelde pensioenfondsen hebben een monopoliepositie. Hoewel deze positie in beginsel strijdig is met art. 101 VWEU (Europees mededingingsrecht) heeft het Europese Hof van Justitie deze positie gerechtvaardigd.<sup>11</sup> Deze rechtvaardiging is gevonden in de essentiële sociale functie van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, alsmede de grote mate van solidariteit. Het hanteren van een doorsneepremie is niet als zodanig opgenomen in deze arresten, maar is wel als een noodzakelijk geacht element opgenomen in de Wet Bpf 2000. Er wordt aangenomen dat de doorsneepremie ook noodzakelijk is om de verplichtstelling Europeesrechtelijk in stand te houden.<sup>12</sup> Van de doorsneepremie kan slechts worden afgeweken wanneer sprake is van een vrijwillige pensioenregeling (art. 8, lid 2 Wet Bpf 2000).

Bedrijfstakpensioenfondsen zullen goed moeten nadenken over de voorwaarden waaronder werkgevers vrijwillig kunnen aansluiten. Een verplichtgesteld be-

8 Zie ook P.J.M. Akkermans, 'Volgende ronde voor moderner pensioenuitvoering, teugels laten vieren bij taakafbakening', *Pensioen Magazine*, oktober 2008.

9 Brief van 28 juni 2012, nr. AV/PB/2012/8020.

10 Kamerstukken II 1999/2000, 27 073, nr. 3, p. 3.

11 Brentjens, zaak C-115397-C-117/97, *Drijvende Bokken*, zaak C-219/97, Albany, zaak C-67/96.

12 Zie onder andere prof. dr. Erik Lutjens, 'Doorsneepremie: solidariteit of discriminatie?', TPV 2007/24.

drijfstakpensioenfondsen kan niet onbepaald eigen (basis)pensioenregelingen – die afwijken van de basisregeling uit de verplichtstelling – met verschillende doorsneepremies uitvoeren voor individuele werkgevers die zich vrijwillig aansluiten. Dan zou immers afbreuk worden gedaan aan de doelstelling die met de doorsneepremie wordt beoogd, te weten solidariteit bevorderen tussen alle deelnemers binnen de totale werkingsfeer van het bedrijfstakpensioenfonds.<sup>13</sup> Het is ook de vraag in hoeverre kan worden gesproken van een doorsneepremie wanneer deze slechts voor één werkgever wordt vastgesteld. Er is dan weliswaar solidariteit tussen werknemers van dezelfde werkgever, maar niet tussen verschillende werkgevers. Je kunt je afvragen wat dan het verschil is met een actuariële premie bij een verzekeraar, alsook of vrijwillige aansluiting met een eigen pensioenregeling en een eigen doorsneepremie bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds niet tot oneerlijke concurrentie leidt. Pensioenfondsen moeten immers aan andere, minder zware eisen voldoen dan verzekeraars. We kunnen ons voorstellen dat een dergelijke situatie strijdigheid met art. 101 VWEU oplevert. Het komt ons dan ook voor dat verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen niet onbepaald werkgevers met een eigen pensioenregeling en eigen doorsneepremie kunnen laten aansluiten. Daarmee kan men op termijn, zeker wanneer dit te grote vormen gaat aannemen, de volledige verplichtstelling op het spel zetten, omdat het maatschappelijk draagvlak op deze manier wegvalt.

**Bedrijfstakpensioenfondsen zullen goed moeten nadenken over de voorwaarden waaronder werkgevers vrijwillig kunnen aansluiten**

## CONCLUSIE

Zoals bekend staan (bedrijfstak)pensioenfondsen op dit moment voor enorme uitdagingen. Actieve deelnemers aantrekken door werkgevers vrijwillig te laten aansluiten, kan helpen deze uitdagingen het hoofd te bieden en kan bovendien voordelig zijn voor de desbetreffende werkgevers en werknemers. Het is daarbij essentieel dat de sociale partners zich rekenschap geven van de in dit artikel gememoreerde aandachtspunten. Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zullen in elk geval zorgvuldigheid moeten betrachten bij het benutten van de mogelijkheid werkgevers vrijwillig te laten aansluiten, om te voorkomen dat op termijn het maatschappelijk draagvlak onder de verplichtstelling wegeeft. Zou die verplichtstelling komen te vervallen, dan bestaat het risico dat goede risico's (werkgevers met een jong, actief bestand) vertrekken en de slechte risico's achterblijven. Het pensioenfonds wordt dan financieel zelfs minder weerbaar dan vóór de vrijwillige aansluiting het geval was. Zolang een fonds werkgevers die vrijwillig aansluiten slechts de mogelijkheid biedt deel te nemen aan zijn basispensioenregeling, hoeft het daar niet voor te vrezen. ●

13 Kamerstukken II 1999/00, 27 073, nr. 3, p. 3.

## OPLEIDING WFT PENSIOENVERZEKERINGEN

Duur: 8 lesdagen | Prijs: € 1.995,- vrij van BTW

Diverse locaties en startdata beschikbaar:

- ✓ Bilthoven: 21 november 2012
- ✓ Eindhoven: 22 oktober 2012

Bezoek onze website voor de beschikbare startdata in 2013



Scan deze QR-code

www.lindenhaeghe.nl  
030 - 693 23 48