

**ADVIES VERZEKERINGSTECHNISCHE
AANGELEGENHEDEN**

21 november 1997 Publikationr. 11/97

Colofon

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG

Druk:

SER-huisdrukkerij

@ 1997, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

INHOUDSOPGAVE		Pagina
1.	Inleiding	5
2.	Instelling Sub-werkgroep Verzekeringstechnische Aangelegenheden	7
3.	Enkele aspecten met betrekking tot een te verlenen dispensatie .	8
3.1	Dispensatiegronden	8
3.2	Juridische status van de dispensatie	8
3.3	Dispensatie van actieve/niet-actieve deelnemers	9
3.4	Tijdstip van afrekening	9
4.	Concretisering van dispensatiegrond B. voor een onderneming, val- lende onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld BPF, die deel is gaan uitmaken van een 'concern'	10
4.1	Algemeen	10
4.2	Omschrijving van het begrip 'concern'	11
4.3	Concretisering van de vrijstellingsvoorwaarden voor een concern	11
5.	Nadere invulling van het begrip 'globale gelijkwaardigheid' ...	12
5.1	Algemeen	12
5.2	Uitwerking	13
5.3	Te hanteren grondslagen	15
5.4	Financieringssysteem	15
6.	Verzekeringstechnisch nadeel/voordeel bij in- en uittreding bij een BPF	16
6.1	Algemeen	16
6.2	Herintreding	16
6.3	Compensatie bij een slechte uitvoeringsperformance	17
7.	Compensaties bij uittreding	17

7.1	Algemeen	17
7.2	Te missen solidariteitsbijdragen	18
7.3	Uitvoeringskosten	19
7.4	Indexeringsrisico	20
7.5	Lang-leven-risico	20
7.6	Onderdekking	20
7.7	Kosten van behandeling van een dispensatieverzoek	21
7.8	Eventuele compensatie van de uittredende onderneming door middel van toekenning van een deel van de algemene reserve	21
7.9	Conclusies/voorstellen	22
8.	Rekenregels te hanteren bij collectieve waarde-overdrachten bij in- en uittreding van ondernemingen bij een BPF	23
8.1	Algemeen	23
8.2	Reikwijdte van de op te stellen rekenregels	23
8.3	Bestaande wettelijke regels inzake waarde-overdracht	23
8.4	Uitgangspunten voor toe te passen (reken)regels	24
8.5	Opbouw van de vermogenspositie	25
8.6	Bepaling van de overdrachtswaarde	25
8.7	Overdracht beleggingen	26
Bijlage 1	Samenstelling van de Sub-werkgroep Verzekeringstechnische Aangelegenheden	

Advies Verzekeringstechnische Aangelegenheden

1. Inleiding

Op 2 juni 1995 heeft de Stichting van de Arbeid het '*Advies over mogelijkheden ter verbetering van de marktwerking op het terrein van de aanvullende pensioenen*'¹ uitgebracht aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de minister van Financiën. In dit advies sprak de Stichting zich uit voor een verruiming van de mogelijkheden voor ondernemingen om dispensatie te verkrijgen van een verplicht gesteld bedrijfspensioenfonds (BPF). In dit verband heeft de Stichting een aantal dispensatiegronden geformuleerd, die in de ministeriële 'Richtlijnen voor vrijstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds' zouden moeten worden opgenomen.

De door de Stichting voorgestelde dispensatiegronden komen, samengevat, erop neer dat een onderneming dispensatie van zowel de BPF-regeling als de verplichte deelname in het BPF kan verkrijgen wanneer:

- * de onderneming al voor de verplichtstelling een eigen globaal gelijkwaardige pensioenregeling kende of wanneer een onderneming met een globaal gelijkwaardige pensioenregeling, bijvoorbeeld door een wijziging van activiteiten, onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld BPF is komen te vallen (**vrijstellingsgrond A.**);
- * de onderneming onderdeel is of gaat uitmaken van een concern dat buiten de werkingssfeer van het verplicht gestelde BPF valt en voor dat concern een met de vakorganisaties overeengekomen globaal gelijkwaardige eigen pensioenregeling geldt (**vrijstellingsgrond B.**);
- * aan de onderneming dispensatie is verleend van een algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao vanwege het bestaan van een eigen ondernemings-cao en tevens een eigen aan de BPF-regeling globaal gelijkwaardige pensioenregeling met de vakorganisaties is overeengekomen (**dispensatiegrond C.**).

Dispensatie van uitsluitend de verplichte deelname in het BPF (de BPF-regeling zelf blijft onverkort van toepassing) zou naar het oordeel van de Stichting moeten worden verleend, indien op objectieve gronden is komen vast te staan dat het BPF op het saldo van beleggingsperformance, uitvoeringskosten en kwaliteit van de dienstverlening, jarenlang substantieel minder scoort ten opzichte van de gemiddelde uitvoeringsperformance van andere pensioenuitvoerders (**dispensatiegrond D**).

In samenhang met deze bepleite nieuwe dispensatiegrond, heeft de Stichting de organisaties van pensioenuitvoeringsorganen aanbevolen een gezamenlijke studie te ondernemen naar een bruikbaar systeem voor performance-vergelijking tussen alle pensioenuitvoerders van collectieve contracten op het gebied van beleggingsrendement en dat van de uitvoeringskosten.

¹ Stichting van de Arbeid; publicatie nr.4/95

Voorts adviseerde de Stichting dat dispensatie, behalve ingeval van dispensatiegrond A., reden kan zijn voor het vergoeden aan het BPF van het verzekeringstechnisch nadeel dat voortvloeit uit bestandsverschillen en verlies aan draagvlak. Tevens zou, naar het oordeel van de Stichting, het BPF schadeloos gesteld dienen te worden voor eventuele verzekeringstechnische nadelen indien een gedispenseerde onderneming weer toetreedt tot het BPF.

Ten aanzien van deze en enkele andere verzekeringstechnische aspecten, zoals de omschrijving van de begrippen 'globale gelijkwaardigheid' en 'concern' alsmede voor de bij dispensatie te hanteren rekenregels bij collectieve waardeoverdrachten, heeft de Stichting aangeboden nadere voorstellen te doen.

Het kabinet heeft vervolgens in de nota 'Flexibilisering en verplichtstelling in de pensioensector' van 17 september 1996 aangegeven de voorstellen van de Stichting op hoofdlijnen te willen volgen, zij het dat het van oordeel was dat een tijdelijke dispensatie zou moeten worden verleend voor startende ondernemingen² en dat ook dispensatie zou moeten worden verleend in het geval een verplicht gestelde BPF-regeling onvoldoende keuzemogelijkheden biedt aan de deelnemers (toegevoegde dispensatiegrond E).

Ten aanzien van de verzekeringstechnische aspecten gaf het kabinet in deze nota aan dat het door de Stichting geadviseerde vereiste van globale gelijkwaardigheid van een voor dispensatie in aanmerking komende regeling niet van toepassing zou moeten zijn op de dispensatiegronden B. en C., vanwege de reeds voor vrijstelling vereiste instemming van de betrokken vakorganisaties. Als gevolg hiervan mag ervan worden uitgegaan dat de sociale belangen van de werknemers in geval van dispensatie op deze gronden reeds voldoende worden beschermd. In voornoemde nota alsmede in een nadere brief van de staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid van 21 oktober 1996 werd de Stichting tevens verzocht:

- met de pensioenkoepels afgestemde operationele voorstellen te ontwikkelen voor performancevergelijking ten aanzien van uitvoeringskosten en pensioenbeleggingen;
- objectieve rekenregels te ontwikkelen voor de berekening van het te compenseren verzekeringstechnische nadeel voor het BPF bij dispensatie alsmede in geval van weer toetreding tot het BPF, waarbij voorkomen moet worden dat de hoogte van de compensatie uittreding irreëel maakt;
- antwoord te geven op de vraag of er bij dispensatiegrond D. (slechte uitvoeringsperformance van het BPF) redenen zijn om eventuele verzekeringstechnische voordelen voor het BPF eveneens te verrekenen;
- nadere voorstellen te doen met betrekking tot de overdracht van opgebouwde rechten in geval van dispensatieverlening en daarbij tevens te betrekken een

² Er wordt nog interdepartementaal overleg gevoerd om te komen tot een sluitende definitie van het begrip 'startende onderneming', zodat misbruik en oneigenlijk gebruik van deze tijdelijke ontheffingsmogelijkheid wordt voorkomen. Toegezegd is dat de Stichting over het resultaat van dit overleg nog zal worden geraadpleegd.

recht voor de uittredende onderneming tot collectieve waarde-overdracht, in relatie tot de omvang van de algemene reserve, bij een actuele waardering van de activa.

2. Instelling Sub-werkgroep Verzekeringstechnische Aangelegenheden

De Werkgroep Pensioenen heeft in reactie op het verzoek van het kabinet in overleg met de organisaties van pensioenuitvoerders, OPF, VB en het Verbond van Verzekeraars, de Sub-werkgroep Verzekeringstechnische Aangelegenheden ingesteld (hierna aan te duiden met 'de werkgroep'), bestaande uit drie vertegenwoordigers van de hiervoor genoemde organisaties en twee vertegenwoordigers van de Werkgroep Pensioenen. De samenstelling van de werkgroep is vermeld in bijlage 1. bij deze rapportage.

De werkgroep kreeg als taakopdracht:

1. een nadere omschrijving te geven van het begrip 'concern' in relatie tot dispensatiegrond B.;
2. een nadere invulling te geven aan het begrip 'globale gelijkwaardigheid';
3. een operationeel voorstel te ontwikkelen voor rekenregels die zouden moeten worden gehanteerd voor de berekening van de compensatie van het eventuele verzekeringstechnische nadeel voor een BPF bij uittreding of weer intreding van een onderneming;
4. een antwoord voor te bereiden op de aan de Stichting gestelde vraag of bij dispensatiegrond D. (slechte uitvoeringsperformance) ook een eventueel verzekeringstechnisch voordeel voor het desbetreffende BPF voor compensatie in aanmerking zou moeten komen;
5. een voorstel te ontwikkelen voor de te hanteren rekenregels bij overdracht van opgebouwde rechten bij uit- en weer intreding van een onderneming bij een BPF en daarbij, onder verwijzing naar het gestelde in de nadere brief van de staatssecretaris van 21 oktober 1996, te betrekken een recht voor de uittredende onderneming tot collectieve waarde-overdracht in relatie tot de omvang van de algemene reserve, bij een actuele waardering van de activa.

De werkgroep werd verzocht over haar bevindingen aan de Werkgroep Pensioenen te rapporteren. De werkgroep is eind januari 1997 met haar werkzaamheden gestart. Zij is daarbij uitgegaan van het kabinetsstandpunt zoals verwoord in de de kabinetsnota 'Flexibilisering en verplichtstelling in de pensioensector' van 17 september 1996, waar dit standpunt afwijkt van het advies van de Stichting. Dit betreft een beperking van de gevallen waarin het globale gelijkwaardigheidsvereiste zou moeten worden toegepast (niet van toepassing ingeval de andere pensioenregeling met de vakorganisaties is overeen gekomen) alsmede een uitbreiding van het aantal dispensatiegronden (ook tijdelijke dispensatie voor startende ondernemingen en dispensatie wanneer een verplicht gestelde BPF-regeling onvoldoende keuzemogelijkheden biedt aan de deelnemers).

Op 13 oktober bracht de werkgroep het door haar voorbereide eind-rapport uit aan de Werkgroep Pensioenen, waarna deze namens het Bestuur van de Stichting van de Arbeid op 21 november 1997 in overleg met de vertegenwoordigers van de besturen van de pensioenkoepels (OPF, VB en het Verbond van Verzekeraars), het onderhavige advies vaststelde.

3. Enkele aspecten met betrekking tot een te verlenen dispensatie

3.1 Dispensatiegronden

Feitelijk zijn er in de nieuwe situatie drie typen van verplichte³ dispensatie te onderscheiden:

- * **Dispensatie van de BPF-regeling op grond van:**
 - **Dispensatiegrond A:** er was al eerder sprake van een eigen regeling;
 - **Dispensatiegrond B:** een onderneming gaat deel uitmaken van een concern met een eigen pensioenregeling;
 - **Dispensatiegrond C:** de onderneming heeft dispensatie van een algemeen verbindend verklaarde cao en een daaraan gelieerde pensioenregeling
 - **Dispensatiegrond E:** er zijn onvoldoende keuzemogelijkheden bij het BPF

De eis van globale gelijkwaardigheid geldt alleen voor de dispensatiegronden A en E. Dispensatiegrond E leidt per definitie tot een andere regeling en zal derhalve iets verder gaan dan uitsluitend het niet deelnemen aan de regeling bij het BPF.

- * **Dispensatie van de deelname aan het BPF op grond van:**
 - **Dispensatiegrond D:** er is sprake van een slechte beleggings- en uitvoerings-performance.
- * **Tijdelijke ontheffing van de verplichtstelling voor startende ondernemers.**

3.2 Juridische status van de dispensatie

Het is van groot belang dat wettelijk geregeld wordt dat met het verlenen van een (al of niet verplichte) dispensatie, het BPF gevrijwaard is en blijft van alle verplichtingen - zowel ten aanzien van de onderneming als van de (ex) werknemer - die uit een deelname bij het BPF zouden kunnen voortvloeien resp. zouden kunnen zijn voortgevloeid. Dit geldt dan uiteraard ook voor de eventueel door het BPF overgedragen aanspraken. Met betrekking tot de dispensatiegronden B en C ligt dit direct voor de hand. Het is echter ook van belang voor de overige

³ Bij enkele dispensatiegronden is nog sprake van beoordelings- en/of toetsingsmomenten.

dispensatiegronden (A, D en E). Bij de formulering van de rekenregels is steeds verondersteld dat het bovenstaande is geregeld.

3.3 Dispensatie van actieve/niet-actieve deelnemers

Ingeval van overdracht naar een andere pensioenuitvoerder dienen de verzekerden in te stemmen met de overdracht van de aanspraken. Voor de actieven zal dit - gelet op de huidige praktijk - geen problemen opleveren, aangezien het niet overdragen meestal nadelige gevolgen heeft voor de toekomstige pensioenopbouw, omdat de over te dragen aanspraken deel gaan uitmaken van de nieuwe pensioenregeling. Pensioentrekkenden en slapers daarentegen zullen veelal geen belang hebben bij een overdracht.

Zij ontlene hun rechten aan het reglement zoals dat gold op het moment dat de deelname werd beëindigd. Ook is het de vraag of het mogelijk is - het is in ieder geval niet zinvol - om van alle gepensioneerden in een bedrijfstakfonds na jaren nog te kunnen vaststellen wie de laatste werkgever was. Zo zijn er overigens nog meer administratieve bezwaren. Uit praktische overwegingen is het derhalve wenselijk dat uitsluitend de aanspraken van de actieve deelnemers worden overgedragen. Bij het navolgende is ook steeds van deze veronderstelling uitgegaan.

Overigens lijkt het ook gewenst, uit een oogpunt van bevordering van de wederkerigheid, het recht op collectieve waarde-overdracht van de pensioenuitvoerder van de gedispenseerde onderneming naar het BPF te regelen. Hiermee wordt bereikt dat de gedispenseerde onderneming gemakkelijker in staat is de dispensatie te beëindigen.

Aangezien in geval van dispensatie de overdracht van de aanspraken direct plaatsvindt, ligt het voor de hand dat bij het 'inleveren' van de dispensatie de opgebouwde aanspraken ook direct aan het BPF worden overgedragen. Dit kan voor nieuwe gevallen eenvoudig worden geregeld door aan de dispensatie de voorwaarde te verbinden (naast andere zoals ten aanzien van de financieringseisen) dat deze eis aan de uitvoerder wordt gesteld.

3.4 Tijdstip van afrekening

De situatie bij uittreding is een momentopname en zal in sommige gevallen geen goede afspiegeling zijn van de feitelijke omstandigheden. Dit kan tot gevolg hebben dat het door het BPF bepaalde verzekeringstechnisch nadeel te laag of te hoog is vastgesteld. Deze situatie kan bijvoorbeeld ontstaan indien aan een onderneming dispensatie is verleend, terwijl het werknemersbestand daarna sterk is gegroeid/ingekrompen. Hoewel het denkbaar is om na een bepaalde periode vanaf het tijdstip van uittreding op dit punt een globale toets uit te voeren, is de werkgroep van oordeel dat hiervan moet worden afgezien in verband met de (rechts)zekerheid die aan de onderneming moet worden geboden en dat het om die reden bij een eenmalige afrekening zou moeten blijven.

4. Concretisering van dispensatiegrond B. voor een onderneming, vallende onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld BPF, die deel is gaan uitmaken van een 'concern'

4.1 Algemeen

In het advies van de Stichting van de Arbeid over mogelijkheden ter verbetering van de marktwerking op het terrein van de aanvullende pensioenen wordt een vrijstellingsgrond geïntroduceerd waarbij het begrip concern een rol speelt. In het advies wordt gesteld: *'.... verplicht vrijstelling worden verleend, indien het verzoek om dispensatie voortvloeit uit het feit dat een verplicht bij een BPF aangesloten onderneming of bedrijfsonderdeel deel gaat, of is gaan uitmaken van een concern (dat zelf buiten de werkingssfeer van het BPF valt) en dit leidt tot de wens om het personeel van deze onderneming dezelfde pensioenvoorziening te bieden als die van het concern.'*

In het advies van de Stichting wordt vrijstellingsgrond B aan de volgende voorwaarden gebonden:

- * de concern-pensioenregeling is tot stand gekomen in overleg met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties;
- * de concern-pensioenregeling voldoet op het moment van de dispensatieverlening aan de globale gelijkwaardigheidsstoets; overigens is ook de regeling ter zake van compensatie voor verzekeringstechnisch nadeel bij uittreding/-toetreding van toepassing;
- * de concern-pensioenregeling is binnen het concern op meer personeelsleden van toepassing dan de BPF-regeling;
- * de aanvraag tot dispensatie wordt gedaan door èn het concern èn de eerder bedoelde vakorganisaties;
- * in beginsel vervalt de dispensatie indien de gedispenseerde onderneming het concern verlaat.

Het kabinet heeft dit onderdeel uit het advies van de Stichting grotendeels overgenomen. Dat is in de brief als volgt samengevat:

'Wat betreft het vrijstellingsregime zoekt het kabinet aansluiting bij het advies van met name de Stichting. (.....) Het kabinet is dan ook van mening dat verzoeken om vrijstelling (.....) waarbij de onderneming deel gaat/is gaan uitmaken van een concern dat zelf buiten de werkingssfeer van het BPF valt (vrijstellingsgrond B) overeenkomstig het advies van de VK gehonoreerd zouden moeten worden door het BPF.'

Wel heeft het kabinet gemeend dat aan de eis van globale gelijkwaardigheid niet hoeft te worden voldaan. De reden daarvoor is dat het voor de verkrijging van de vrijstelling noodzakelijk is dat de betrokken werknemersorganisaties daarmee instemmen.

De compensatie voor het verzekeringstechnisch nadeel is naar het oordeel van het kabinet wel van toepassing.

In eerdergenoemd advies heeft de Stichting ook aangegeven dat, het mede ter voorkoming van oneigenlijk gebruik van deze dispensatiegrond, van belang werd geacht een omschrijving van het begrip 'concern' op te nemen in de 'Richtlijnen voor vrijstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds'. De Stichting verklaarde zich bereid hiervoor nadere voorstellen te ontwikkelen.

In de brief van 21 oktober 1996 wordt weliswaar niet expliciet gevraagd om een uitwerking van het begrip concern, maar uit de vraag van de ministeriële vertegenwoordiger blijkt dat ook op dit punt een nadere omschrijving c.q. invulling door de Stichting op prijs wordt gesteld.

4.2 Omschrijving van het begrip 'concern'

Uit de literatuur kunnen de volgende definities worden opgetekend:

- Bedrijf:** een zelfstandige technisch-organisatorische eenheid, gericht op de productie van goederen en/of diensten met als doel het maken van winst.
- Onderne-
ming:** een organisatie die één of meer bedrijven uitoefent. Een onderneming treedt naar buiten toe als economische eenheid op.
- Groep:** een economische eenheid waarin zelfstandige rechtspersonen organisatorisch zijn verbonden.
- Concern:** een groep van ondernemingen die aan een gemeenschappelijke leiding zijn onderworpen maar elk een juridische (en vaak ook een bepaalde economische) zelfstandigheid hebben.

Hoewel bij de term 'concern' meestal gedacht wordt aan multinationals, kan concernvorming zich ook op meer bescheiden schaal voordoen. De juridische zelfstandigheid van de diverse concern-onderdelen blijkt uit het feit dat deze afzonderlijke rechtspersonen zijn, meestal BV's of NV's. De gemeenschappelijke leiding berust bij een moedermaatschappij (houdstermaatschappij of holding company) die eigenaar is van de meerderheid van de aandelen van één of meer werkmaatschappijen. Van deze omschrijving wil de werkgroep in het navolgende uitgaan.

4.3 Concretisering van de vrijstellingsvoorwaarden voor een concern

De hierna beschreven vrijstellingsvoorwaarden hebben alleen betrekking op de situatie dat een onderneming verzoekt om vrijstelling van een verplicht gestelde BPF-regeling en van de deelneming aan het verplicht gestelde fonds op grond van het feit dat de onderneming deel gaat uitmaken of is gaan uitmaken van een concern, dat zelf buiten de werkingssfeer van het BPF valt en dat voor de werknemers van alle concern-onderdelen één of meer eigen pensioenregeling(en) heeft.

Naar de mening van de werkgroep dient de aandacht te worden gericht op de omvang van de onderneming in relatie tot de omvang van het concern waarin men gaat deelnemen en de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden en de pensioenregeling zijn overeengekomen. Ook op die manier kan misbruik van de dispensatieregeling voorkomen worden. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de situatie dat het concern niet langer een eigen met de vakorganisaties overeengekomen pensioenbeleid voert, bijvoorbeeld omdat een andere BPF-regeling op (delen van) het concern van toepassing wordt.

De werkgroep stelt voor de volgende vrijstellingsvoorwaarden te hanteren, waarbij is aangesloten bij het door het kabinet ingenomen standpunt.

Vrijstellingsvoorwaarden:

- a. De concern-pensioenregeling(en) is/zijn tot stand gekomen in overleg met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisatie.
- b. In het advies van de Stichting is destijds gesteld dat de concern-pensioenregeling op een groter deel van het personeel van toepassing moet zijn, dan het deel van het personeel dat valt onder de werkingssfeer van het desbetreffende BPF. De werkgroep stelt thans voor hier een gekwalificeerd meerderheidsvereiste op te nemen van 25% dan wel van ten minste 50 werknemers, terwijl het concern minimaal 100 werknemers in dienst moet hebben.
- c. De aanvraag tot dispensatie wordt gedaan door èn het concern èn de onder a. bedoelde vakorganisaties.
- d. De dispensatie wordt eerst effectief nadat de eventuele compensatie voor verzekeringstechnisch nadeel is voldaan.
- e. De dispensatie vervalt indien de gedispenseerde onderneming het concern verlaat, dan wel wanneer de concern-pensioenregeling niet meer van kracht, of niet langer van toepassing is op de gedispenseerde onderneming.

5. Nadere invulling van het begrip 'globale gelijkwaardigheid'

5.1 Algemeen

In het advies van de Stichting is bepleit dat aan de toepassing van de dispensatiegronden A., B. en C. de voorwaarde verbonden zou moeten worden dat de ondernemingspensioenregeling globaal gelijkwaardig is aan de desbetreffende BPF-regeling. Het kabinet heeft zich op het standpunt gesteld dat deze voorwaarde voor de concern-regeling (B.) en voor ondernemingen met een eigen pensioenregeling die ook, vanwege een eigen ondernemings-cao, dispensatie hebben verkregen van een algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao (C.), niet nodig is, omdat mag worden aangenomen dat de sociale belangen reeds voldoende worden beschermd door de eis dat het dispensatieverzoek ook door de betrokken vakorganisaties moet worden onderschreven. Bij de voorbereiding van haar advies is de werkgroep uitgegaan van dit kabinetsstandpunt, hetgeen betekent dat het vereiste van globale gelijkwaardigheid van toepassing wordt op de dispensatiegrond A alsmede op de door het kabinet geïntroduceerde dispen-

satiegrond E (het BPF biedt in de bedrijfstakregeling onvoldoende (individuele) keuzemogelijkheden).

In het Stichtingsadvies van 2 juni 1995 wordt voorgesteld om in de gelijkwaardigheidstoets de volgende elementen te betrekken:

- * het niveau van de kwaliteit van de regeling;
- * de pensioensoorten (vast dan wel als keuze);
- * het toeslagbeleid;
- * de financiering (financieringsgraad en affinanciering tijdsevenredige ontslagrechten).

Het niveau van de voor de pensioenregeling verschuldigde premies en/of koopsommen blijft, naar de mening van de werkgroep, terecht buiten beschouwing. Bij de gelijkwaardigheid gaat het immers om een vergelijking van de te verwerven pensioenaanspraken.

Voorts is de werkgroep ervan uitgegaan dat er niet alleen sprake dient te zijn van globale gelijkwaardigheid op het moment van het dispensatieverzoek.

5.2 Uitwerking

Voorop gesteld zij dat het in een aantal gevallen zonder meer duidelijk zal zijn of een regeling gelijkwaardig is of niet, bijvoorbeeld als het enige substantiële verschil de pensioenleeftijd betreft. De werkgroep stelt dan ook voor om te bepalen, dat het BPF de te dispenserende onderneming kan vragen om aan te tonen dat de pensioenregeling globaal gelijkwaardig is. De werkgroep stelt voor dat deze toetsingsvraag in beginsel slechts om de 5 jaar mag worden herhaald, behalve wanneer sprake is van majeure wijzigingen in de regeling van het BPF of van de onderneming.

Ten aanzien van de invulling van het begrip 'globale gelijkwaardigheid' stelt de werkgroep voor aan te nemen dat sprake is van globale gelijkwaardigheid als de waarde van de pensioenregeling van de te dispenserende onderneming tenminste gelijk is aan 95% van de waarde van de BPF-regeling.

Globale gelijkwaardigheid zou dan vervolgens moeten worden aangetoond op basis van de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de BPF-regeling, vergeleken met die volgens de pensioenregeling van de te dispenserende onderneming (beide uiteraard wel op basis van dezelfde populatie waarop de BPF-regeling van toepassing is).

Deze globale gelijkwaardigheid dient, naar de mening van de werkgroep, te worden aangetoond door de onderneming die de dispensatie aanvraagt.⁴ Hierbij zou moeten worden uitgegaan van het verzekerdbestand van de desbetreffende onderneming per de datum van toetsing. Voorkomen moet echter worden dat

⁴ Daarbij wordt ervan uitgegaan dat ook het BPF daartoe de nodige medewerking zal verlenen.

de globale gelijkwaardigheid op enig moment van toetsing komt te vervallen louter en alleen vanwege een bij de onderneming opgetreden bestandsontwikkeling. Daarom stelt de werkgroep voor om de globale gelijkwaardigheidstoets ook steeds uit te voeren met een - van het BPF-bestand afgeleid - modelbestand. Aan de eis van globale gelijkwaardigheid wordt dan voldaan, indien met ten minste één van de twee bestanden de globale gelijkwaardigheid wordt aangetoond.

In de gelijkwaardigheidstoets worden alleen alle onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioenrechten betrokken en derhalve niet de pensioenrechten waarvan de toezegging een voorwaardelijk karakter heeft, zoals bijvoorbeeld een voorwaardelijk toegekend tijdelijk nabestaandenpensioen ter compensatie van sociale premies. Uiteraard wordt in de gelijkwaardigheidstoets wel rekening gehouden met het toeslagbeleid, waarbij de intentie en het in het verleden gevoerde beleid maatgevend zijn.

Voorts behoeft naar de mening van de werkgroep geen rekening te worden gehouden met reglementaire mogelijkheden als bijvoorbeeld vrijwillige aanvullende verzekeringen en voortgezette pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof. Eveneens blijven van de te dispenserende pensioenregeling onderdelen buiten beschouwing waarin via de arbeidsvoorwaardenregeling op andere wijze is voorzien (bijvoorbeeld de verzekering voor het WAO-gat).

Vervolgens worden contante-waardeberekeningen gemaakt van alle in de toekomst te verwachten uitkeringsstromen volgens de te vergelijken pensioenregelingen. Ontslag zou daarbij moeten leiden tot de uitkering van de wettelijke overdrachtswaarde. De werkgroep stelt voor om de toekomst te begrenzen tot de komende 35 jaar.

Bij deze berekeningen zullen uiteraard aannames moeten worden gedaan betreffende het toekomstige beleggingsrendement, de toekomstige loon- en prijsinflatie, de toekomstige sterfte-, ontslag- en invalideringskansen, etc.

Naar de mening van de werkgroep kan bij deze contante-waardeberekeningen gebruik worden gemaakt van zogeheten Asset & Liability Management-modellen (ALM-modellen). Bij deze modellen simuleert men de toekomstige ontwikkeling van de beleggingen (assets) en verplichtingen (liabilities) van een pensioenfonds, gegeven het bestaande pensioen-, financierings- en beleggingsbeleid en uitgaande van één of meerdere economische scenario's.

De aldus uitgevoerde berekening geeft uitsluitend antwoord op de vraag of de regeling als zodanig als 'globaal gelijkwaardig' kan worden aangemerkt.

Voor individuele werknemers behoeft dat niet onder alle omstandigheden zo te zijn. Als voorbeeld kan genoemd worden dat de ondernemingsregeling een latere toetredingsleeftijd kent dan de BPF-regeling. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zullen dan minder ontslagrechten verworven zijn. Ook bij overgang naar een andere onderneming binnen de bedrijfstak zal dat leiden tot een pensioenbreuk ten opzichte van de BPF-regeling.

5.3 Te hanteren grondslagen

Om te voorkomen dat het aantonen van de globale gelijkwaardigheid verzandt in een discussie over de te hanteren grondslagen, stelt de werkgroep voor om een set grondslagen voor te schrijven. Hiervan kan worden afgeweken als partijen dat onderling overeenkomen.

Wat betreft de sterftegrondslagen kan worden aangesloten bij de sterftetafels, zoals die worden gebruikt bij wettelijke waarde-overdrachten.

Voor de beleggingsrendementen en de loon- en prijsontwikkeling kan worden uitgegaan van de gemiddelden van de desbetreffende macro-economische grootheden over de achterliggende 20 jaar. Als criterium voor het beleggingsrendement dient een uniforme maatstaf te worden gehanteerd van het lange termijn-rendement, welke ook voor de achterliggende periode toepasbaar is; voor de loonontwikkeling kan uitgegaan worden van de door het CBS gepubliceerde index van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen in particuliere bedrijven en voor de prijsontwikkeling van de eveneens door het CBS maandelijks gepubliceerde zgn. afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens.

De invalideringskansen kunnen worden ontleend aan de periodiek door de Actuariële Commissie AOV voor schadeverzekeraars berekende invalideringskansen van werknemers, gecorrigeerd voor beroepsklasse en bedrijfstak.

Wat de ontslagfrequentie betreft stelt de werkgroep voor dat de te dispenserende onderneming de te hanteren kansen aanreikt en deze ten genoegen van het BPF onderbouwt.

De werkgroep stelt voor de kans op revalidering bij de globale gelijkwaardigheidstoets buiten beschouwing te laten.

5.4 Financieringssysteem

Volgens de werkgroep dient als voorwaarde voor de globale gelijkwaardigheid ten slotte te gelden dat het financieringssysteem van de pensioenaanspraken gebaseerd is op de jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanpakken. Hiervan kan alleen worden afgeweken als het betreffende BPF zelf back-service-aanspraken op enigerlei wijze in toekomstige jaren affinanciert, m.a.w.: het financieringssysteem dient ten minste hetzelfde te zijn als bij het BPF.

Daarnaast dient het financieringssysteem te waarborgen dat er in beginsel te allen tijde sprake is van een dekkingsgraad van 100% of meer, tenzij het BPF zelf dekkingsgraden lager dan 100% toestaat in bepaalde gevallen.

6. Verzekeringstechnisch nadeel/voordeel bij in- en uittreding bij een BPF

6.1 Algemeen

Het BPF heeft het recht om van de onderneming die dispensatie verlangt van de deelname aan de BPF-regeling, een vergoeding te vragen als compensatie voor het ontstane verzekeringstechnisch nadeel. Globaal omschreven zou de compensatie zodanig moeten worden vastgesteld dat de overblijvende ondernemingen geen financieel nadeel ondervinden van de uittreding.

In het navolgende is ervan uitgegaan dat alleen een verrekening (compensatie) van een voor het BPF verzekeringstechnisch nadeel zou moeten plaatsvinden. Dit is te rechtvaardigen omdat het BPF in het andere geval (wel verrekening van het voordeel) in een nadelige uitgangspositie zit. Het is namelijk de onderneming die - ingeval recht op dispensatie bestaat - bepaalt of, en zo ja wanneer hiervan gebruik gemaakt wordt.

6.2 Herintreding

Omdat een gedispenseerde onderneming het recht heeft om weer tot het BPF toe te treden (met andere woorden: een eenmaal verleende dispensatie kan naar keuze van de desbetreffende werkgever worden 'teruggegeven'), zou het BPF in feite een mogelijkheid moeten hebben om een entreekoopsom te vragen (als compensatie voor de te verstrekken solidariteitsbijdragen). Het opnemen van een dergelijke bepaling in de vrijstellingsrichtlijn biedt echter onvoldoende zekerheid aangezien deze op verschillende manieren eenvoudig is te omzeilen, bijvoorbeeld door het oprichten van een andere rechtspersoon. Dit heeft derhalve tot gevolg dat het in veel gevallen niet mogelijk zal zijn om bij herintreding de compensatie te innen voor een eventueel optredend verzekeringstechnisch nadeel. Om die reden is het in algemene zin ongewenst een entreekoopsom in de regels op te nemen.

Dit houdt in dat bij uittreding de onderneming alle toekomstige solidariteitsbijdragen aan het BPF zal moeten voldoen. Het is immers zeer wel denkbaar dat op het moment dat de onderneming zou kunnen profiteren van de solidariteit, dit ook daadwerkelijk gebeurt en wel door het inleveren van de dispensatie. Dit laatste speelt ook bij het huidige dispensatiebeleid (grond A); echter, een verruiming van de dispensatiemogelijkheden zal dit risico aanzienlijk vergroten. Het is derhalve voor de BPF-en van wezenlijk belang de werkelijke solidariteitsschade te kunnen verhalen.

6.3 Compensatie bij een slechte uitvoeringsperformance

Met het vorenstaande heeft de werkgroep tevens de vraag of bij dispensatiegrond D. (een slechte uitvoeringsperformance) ook een eventueel verzekerings-technisch voordeel voor het desbetreffende BPF voor compensatie in aanmerking zou moeten komen, beantwoord en wel in negatieve zin. Terzijde zij overigens opgemerkt dat bij dispensatie op deze grond het twijfelachtig is of het BPF een verzekeringstechnisch voordeel kan behalen, omdat in een dergelijke situatie waarschijnlijk meerdere ondernemingen gebruik zullen maken van deze dispensatiemogelijkheid als gevolg waarvan de continuïteit van het BPF als zodanig ernstig gevaar loopt.

7. Compensaties bij uittreding

7.1 Algemeen

Zoals gezegd, heeft een BPF het recht om bij uittreden van een onderneming een vergoeding te vragen als compensatie voor een mogelijk te ontstaan verzekerings-technisch nadeel. In beginsel is het echter ook denkbaar dat het BPF een zeker voordeel (anders dan van verzekeringstechnische aard) ondervindt van een uittreding, ten aanzien waarvan de vraag kan worden gesteld of dat niet ten goede zou moeten komen aan de uittredende onderneming. Zo zou gesteld kunnen worden dat een deel van de algemene reserve waarover een BPF beschikt, mede te danken is aan de premiebetalingen van de desbetreffende onderneming in het verleden.

In het navolgende zal allereerst worden ingegaan op een aantal mogelijke verzekeringstechnische nadelen voor het BPF die aan uittreding verbonden kunnen zijn. Het betreft hier achtereenvolgens:

- * te missen solidariteitsbijdragen;
- * de uitvoeringskosten;
- * het extra risico, verbonden aan de indexering van de aanspraken van slapers en gepensioneerden;
- * het lang-leven-risico;
- * de mogelijke onderdekking;
- * de kosten van behandeling van het dispensatieverzoek.

Vervolgens zal worden ingegaan op de vraag in hoeverre er aanleiding zou kunnen zijn om een mogelijk voordeel toe te kennen aan een uittredende onderneming, in het bijzonder met betrekking tot een deel van de algemene reserve.

Afgesloten wordt met enkele conclusies resp. voorstellen terzake.

7.2 Te missen solidariteitsbijdragen

Bij financiering tegen een doorsneepremie dragen de jongere werknemers bij in de lasten voor de oudere werknemers; er is dus sprake van een zekere solidariteit. Bij uittreding van een groep werknemers van wie de gemiddelde leeftijd lager is dan die van het totale bestand, zullen de lasten met betrekking tot de blijvende werknemers dus toenemen.

De compensatie voor deze en andere te missen solidariteitsbijdragen kan stapsgewijs op de volgende manier worden bepaald:

- a. bereken de generatiepremie⁵ voor het totale bestand;
- b. bereken de generatiepremie voor de uittredende werkgever;
- c. de benodigde compensatie is gelijk aan het positieve verschil tussen de uitkomst van resp. a en b, vermenigvuldigd met de contante waarde van de loonsom van de uittredende werkgever.

Het voordeel van deze methodiek is dat zij een theoretisch juiste compensatie oplevert. Een nadeel is echter dat bij kleinere bestanden (minder dan 50 verzekerden) deze theoretische waarde weinig betekenis heeft.⁶ Bovendien is deze methode relatief zeer bewerkelijk.

Een minder bewerkelijke benadering (en de werkgroep beveelt deze methode aan) zou gebaseerd kunnen worden op de verhouding van enerzijds de doorsneepremie en anderzijds de actuariële lasten voor 1 jaar als graadmeter voor de solidariteitsbijdragen. De compensatie zou dan als volgt kunnen worden vastgesteld:

- a. bereken voor het totale actievenbestand de doorsneepremie (PdT) alsmede de actuariële lasten voor 1 jaar (PaT). (Actuariële lasten t.a.v. pensioeninkoop en risicopremie)
- b. doe dit ook voor het uittredende bestand, dit levert dan PdU respectievelijk PaU op.⁷
- c. de solidariteitsbijdrage (over een periode van 1 jaar) is gelijk aan het positieve verschil: $[PdU/PdT] * PaT - PaU$.

In beide berekeningswijzen dient, indien op het moment van uittreden een deel van de doorsneepremie betrekking heeft op de inkoop van aanspraken voor niet-

⁵ Onder generatiepremie wordt in dit verband verstaan de contante waarde van de toekomstige pensioenlasten, gedeeld door de contante waarde van de loonsom.

⁶ Het bij de berekening van de generatiepremie benodigde stelsel van overgangskansen is feitelijk slecht toepasbaar op kleine bestanden.

⁷ Bij een gelijke samenstelling van de bestanden zullen ook de verhoudingen PdT/PdU en PaT/PaU gelijk zijn. (de verhouding van de actuariële lasten van de bestanden is gelijk aan de verhouding van de respectievelijke doorsneepremies).

actieven (indexering), dit deel (verhoogd met voorzienbare toekomstige stijgingen hiervan) eveneens gecompenseerd te worden (noem dit bedrag d.).

Voor de bepaling van de in rekening te brengen compensatie dient zowel het bedrag d. als het onder c. bedoelde bedrag met een bepaalde factor te worden vermenigvuldigd. Voor de hoogte van deze factor kan de volgende benadering worden gekozen.

Aangenomen mag worden dat:

- * de compensatie grotendeels afhankelijk is van het verschil in leeftijdsopbouw tussen de bestanden
- * in de loop van de tijd de gemiddelde leeftijd van de werknemers van de uittredende werkgever zal toegroeien naar die van het BPF.

Naast de leeftijdsopbouw kunnen verder ook de bestandssamenstelling naar mannen en vrouwen en de salarisopbouw verklarende factoren zijn voor een gevonden solidariteitsbijdrage (uit c.). Probleem is dat het effect van de laatste twee factoren afhankelijk is van de aard van de aanspraken in de desbetreffende regeling (soms is een oververtegenwoordiging van vrouwen voordelig en soms nadelig). Niettemin is het wenselijk om ingeval de gemiddelde leeftijd in beide bestanden gelijk is, de in c. gevonden solidariteitsbijdrage te incasseren.

Ervan uitgaande dat in een periode van 12 jaar vorenbedoelde verschillen (en dus ook de solidariteitsbijdragen) tot nul teruglopen, kan de contante-waardefactor worden benaderd via een annuïteit met een looptijd, gebaseerd op een gemiddelde periode van 6,5 jaar. De rentevoet voor deze annuïteit dient een afspiegeling te zijn van de reële lange rente. Voorgesteld wordt deze gelijk te stellen aan 4%. In extreme gevallen (gedoeld wordt op grote verschillen in gemiddelde leeftijd tussen de bestanden) zullen de hiervoor bedoelde verschillen niet binnen 12 jaar tot nul teruglopen, zodat voornoemde gemiddelde periode van 6,5 jaar te kort is. Daarom wordt voorgesteld voor elk vol jaar dat de gemiddelde leeftijd van het uittredende bestand meer dan 5 jaar lager ligt dan de gemiddelde leeftijd van het BPF-bestand, de eerdergenoemde gemiddelde periode te verlengen met 1 jaar.

7.3 Uitvoeringskosten

Voorzover de vermindering van de voor de uitvoeringskosten beschikbare middelen niet wordt gecompenseerd door een feitelijke afname van de uitvoeringskosten, zou dit in beginsel door de uittredende werkgever dienen te worden gecompenseerd.

Een exacte bepaling van de omvang van de toe te rekenen extra uitvoeringskosten die het gevolg zijn van een uittreding, is niet in alle gevallen eenduidig te maken. Het premievolume van de uittredende werkgever speelt daarbij onder meer een rol. Verondersteld mag overigens worden dat de additionele kosten niet van substantiële omvang zullen zijn.

7.4 Indexeringsrisico

Onder indexeringsrisico wordt verstaan de kans dat de kosten van indexering van de aanspraken van de pensioentrekkenden en slapers niet volledig uit de opbrengsten van het voor hun aanwezige pensioenvermogen kunnen worden gefinancierd. Afhankelijk van de reglementaire bepalingen zal dan de indexering moeten worden beperkt, de premie worden verhoogd, of de algemene reserve worden aangesproken (hierdoor zal overigens de premie op termijn ook toenemen). Een combinatie van maatregelen is uiteraard ook mogelijk. Bij uittreding van een werkgever neemt het indexeringsrisico voor de achterblijvenden toe; enerzijds omdat door het achterblijven van slapers en gepensioneerden deze groep relatief groter is geworden, en anderzijds omdat het draagvlak (de premiebetalenden) afneemt. Het indexeringsrisico dat achterblijft bij het BPF, zou kunnen worden vastgesteld door de verhouding van de premie van de uittredende werkgever en de totale premie te relateren aan het totale indexeringsrisico.

Kwantificering van het indexeringsrisico is in beginsel mogelijk met behulp van een ALM-model maar is overigens lastig te vatten in een algemene formule. Een alternatief zou kunnen zijn dat de benodigde voorziening verzekeringsverplichtingen voor de niet-actieven geacht wordt te zijn berekend op een lagere rentevoet dan de (gebruikelijke) 4% en verondersteld wordt dat het verschil met de aanwezige voorziening (4%) in de toekomst uit de premie moet worden opgebracht. Hierdoor zullen de lasten voor de achterblijvers toenemen. Er bestaan in de praktijk evenwel verschillende indexeringssystemen (grondslagen) waarvoor dan ook aparte percentages gehanteerd dienen te worden. Probleem is hierbij om tot een 'juiste' keuze te komen.

7.5 Lang-leven-risico

Het lang-leven-risico kan worden bepaald aan de hand van het verschil tussen de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) (voor niet actieven) berekend op enerzijds adequate (anticiperende) sterftegrondslagen en anderzijds op de vigerende sterftegrondslagen van het BPF. Een compensatie van het risicodeel dat aan de uittredende werkgever kan worden toegerekend, zou kunnen worden bepaald op een naar de premie berekend evenredig deel van het totale risico.

7.6 Onderdekking

Indien de uittreding zich voordoet op het moment dat er sprake is van een onderdekking, mag dit er niet toe leiden (volgens het algemene beginsel dat de overblijvende ondernemingen geen financieel nadeel ondervinden van een uittreding) dat de financieringsachterstand wordt verhaald op de zittende ondernemingen. De uittredende onderneming zou in beginsel op dezelfde wijze als de zittende ondernemingen moeten blijven bijdragen in de financiering van de achterstand. Partijen kunnen overeen komen dat er in één keer wordt afgerekend.

7.7 Kosten van behandeling van een dispensatieverzoek

Uitgangspunt van de werkgroep is dat de werkelijk door het BPF gemaakte kosten verbonden aan de behandeling van een dispensatieverzoek, door de verzoeker worden vergoed.

7.8 Eventuele compensatie van de uittredende onderneming door middel van toekenning van een deel van de algemene reserve

Zoals gezegd, zijn er op zichzelf overwegingen aan te voeren om een uittredende onderneming te compenseren voor de bijdrage die deze onderneming in het verleden via premiebetaling heeft geleverd aan de vorming van de algemene reserve van een BPF.⁸

De algemene reserve is in theorie te definiëren als het verschil tussen de actuele waarde van de activa en de voorziening pensioenverplichtingen (VPV eventueel minus geactiveerde rentestandskorting) op de huidige grondslagen. De VPV moet daarbij voldoen aan de Actuariële Principes en moet dus (minimaal) toereikend zijn.

Het toenemen van de algemene reserve van een fonds kan diverse oorzaken hebben: de premie in de afgelopen jaren is te hoog geweest; het fonds heeft goede beleggingsresultaten behaald of de toeslagen op de pensioenen zijn relatief laag geweest ten opzichte van de beleggingsopbrengsten. De algemene reserve zal op termijn - direct of indirect - ten goede aan de deelnemers komen, doordat het fonds de regeling verbetert, de pensioenaanspraken indexeert of een premieverlaging doorvoert.

Het meegeven van een deel van de algemene reserve aan de uittredende onderneming kan in beginsel gebillijkt worden, omdat die reserve in het verleden mede is ontstaan uit de premiebetalingen (van die onderneming). Bovendien wordt de relatieve vermogenspositie van het fonds daardoor niet aangetast.

Bij de oordeelsvorming omtrent een en ander dient echter evenzeer in aanmerking te worden genomen dat de algemene reserve diverse functies heeft. Zo dient ze onder meer als buffer in verband met het beleggen in zakelijke waarden en schommelingen in de reële rente; evenzeer fungeert ze als solvabiliteitsmarge waarmee toekomstige tegenvallers opgevangen kunnen worden.

⁸ Het kabinet stelt zich voor, dat de overdrachtswaarde mede gerelateerd moet zijn aan de omvang van de algemene reserve, bij een actuele waardering van de activa (zie de brief van de Staatssecretaris van SZW van 17.09.1996).

Wat dat laatste betreft, gaat het onder meer om mogelijke risico's zoals het lang-leven-risico en het indexeringsrisico af te dekken.

Er doen zich in dat verband bovendien een aantal praktische (uitvoeringstechnische) problemen voor. In de eerste plaats is de omvang van de algemene reserve moeilijk vast te stellen in verband met de keuze van waarderingsgrondslagen voor de activa, de actuariële grondslagen voor de voorziening pensioenverplichtingen en dergelijke.

Voorts is de bijdrage van een individuele deelnemer aan de algemene reserve van vele factoren afhankelijk, zoals de duur van het deelnemerschap, de leeftijd enz.

Een exacte berekening van de algemene reserve is dan ook praktisch erg moeilijk, zo niet nauwelijks uitvoerbaar.

7.9 Conclusies/voorstellen

Uit vorenstaande paragrafen 6. en 7. is naar voren gekomen dat er aanleiding is om een BPF te compenseren voor bepaalde verzekeringstechnische en andere nadelen die uittreding van een onderneming met zich meebrengt en dat er anderzijds in beginsel tevens motieven zijn om de uittredende onderneming een zekere compensatie toe te kennen uit de algemene reserve.

De werkgroep heeft geconstateerd dat er in dat opzicht voor een deel sprake is van 'overlappende' (of: elkaar compenserende) nadelen resp. voordelen die vanuit de positie van het BPF gezien, dan zouden leiden tot enerzijds een toename en anderzijds een afname van de algemene reserve. Zo is er bijvoorbeeld een verband tussen het indexeringsrisico (risico van lage reële rente) en de algemene reserve.

Alles afwegende, is de werkgroep mede om praktische en uitvoeringstechnische redenen tot het voorstel gekomen om per saldo de compensatie te beperken tot de door het BPF te missen solidariteitsbijdragen van de uittredende onderneming alsmede de kosten van behandeling van het dispensatieverzoek.

De werkgroep heeft daarbij overwogen dat (afgezien van de uitvoeringstechnische problemen) een eventuele compensatie van de uittredende onderneming uit de algemene reserve grotendeels opgaat aan of zelfs overtroffen zal worden door het verzekeringstechnisch nadeel van het indexeringsrisico en het lang-leven-risico. Wellicht ten overvloede merkt de werkgroep hierbij op dat dit voorstel uitsluitend betrekking heeft op ondernemingen waaraan dispensatie wordt verleend en derhalve niet op andere situaties bijvoorbeeld in geval er sprake is van een afsplitsing van bepaalde delen/groepen uit het BPF.

Met betrekking tot de eventuele aan uittreding verbonden extra uitvoeringskosten voor het BPF is de werkgroep van mening dat deze per saldo niet van dien omvang zullen zijn dat een afzonderlijke compensatie daarvoor noodzakelijk zou zijn. Ten aanzien van het mogelijke verzekeringstechnisch nadeel van onderdek-

king is de werkgroep van oordeel dat dit ineens verrekend zou moeten worden bij de vaststelling van de overdrachtswaarde.

8. Rekenregels te hanteren bij collectieve waarde-overdrachten bij in- en uittreding van ondernemingen bij een BPF

8.1 Algemeen

Aan de werkgroep is onder meer gevraagd een voorstel te ontwikkelen voor de te hanteren rekenregels bij overdracht van opgebouwde rechten in geval van uit- en weer intreding van een onderneming uit/in een pensioenfonds. De staatssecretaris van SZW heeft de Stichting verzocht bij het opstellen van de rekenregels ook het aspect van het recht van de uittredende onderneming tot collectieve waardeoverdracht te betrekken. Het kabinet stelt zich daarbij voor dat de omvang van de waarde-overdracht mede gerelateerd wordt aan de omvang van de algemene reserve, bij een actuele waardering van de activa.

Op een aantal aspecten is in het voorgaande reeds ingegaan. In deze paragraaf zal op enkele andere aspecten rond dit onderwerp nader worden ingegaan. Achtereenvolgens wordt aandacht geschonken aan:

- * de reikwijdte van de op te stellen rekenregels;
- * de bestaande wettelijke regels met betrekking tot waarde-overdracht;
- * uitgangspunten voor toe te passen (reken-)regels;
- * de opbouw van de vermogenspositie;
- * de bepaling van de overdrachtswaarde;
- * de overdracht van beleggingen.

8.2 Reikwijdte van de op te stellen rekenregels

Naast de wettelijk verplichte dispensatiegronden, bestaat er nog de mogelijkheid dat een BPF vrijwillig (onverplicht) dispensatie verleent van deelname aan het BPF c.q. de regeling van het BPF. Het ligt niet voor de hand om ook voor deze vrijwillige gevallen de rekenregels van toepassing te laten zijn. Uitgangspunt hierbij is dat er in zo'n vrijwillige situatie per definitie sprake is van overeenstemming over een eventuele compensatie. Het opdringen van rekenregels zou een onverplichte dispensatie kunnen frustreren. Meer algemeen zou gesteld kunnen worden dat de rekenregels slechts gelden indien en voorzover partijen niet anders zijn overeengekomen.

8.3 Bestaande wettelijke regels inzake waarde-overdracht

In artikel 32 van de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) zijn de waarde-overdrachten met betrekking tot collectieve pensioenen geregeld. De PSW maakt onderscheid tussen **verplichte** en **vrijwillige** waarde-overdracht.

Vanaf 8 juli 1994 is in geval van **individuele** beëindiging van het deelnemerschap (anders dan door overlijden of pensioeningang) een pensioenuitvoerder **verplicht** op verzoek van de (gewezen) deelnemer de waarde van de pensioenaanspraken over te dragen (artikel 32b PSW).

Voor de bepaling van de overdrachtswaarde gelden rekenregels, waarin de actuariële grondslagen en formules zijn vastgelegd. De werkgever dient een aanvullende betaling te verrichten indien de overdrachtswaarde te laag is voor de ontvangende partij.

In alle andere gevallen vindt overdracht op vrijwillige basis plaats. Dit geldt ook als partijen vooraf afspraken hebben gemaakt. De PSW (artikel 32a) stelt aan **vrijwillige** waarde-overdrachten de volgende randvoorwaarden:

- de rechthebbenden moeten met de overdracht instemmen;
- de oude en nieuwe pensioenaanspraken moeten actuariael **gelijkwaardig** zijn;
- met de pensioenbelangen van de (gewezen) echtgenoot moet op redelijke wijze rekening zijn gehouden;
- ingeval van collectieve waarde-overdracht moet de Verzekeringskamer instemmen met de overdracht.

Voor vrijwillige waarde-overdrachten zijn geen actuariële rekenregels vastgesteld.

8.4 Uitgangspunten voor toe te passen (reken)regels

Vermogenspositie

De relatieve vermogenspositie van het fonds - bepaald op actuele grondslagen - mag door de waarde-overdracht in beginsel niet worden aangetast. De relatieve vermogenspositie moet dus direct voor en na de overdracht gelijk zijn.

Eenvoudige regels

De regelgeving mag niet zodanig zijn dat overdrachten van collectieve portefeuilles kostenverhogend gaan werken. Voorts dient gestreefd te worden naar eenvoudige en begrijpelijke regelgeving met voldoende flexibiliteit.

Rekening houden met alle belanghebbenden

Rekening moet worden gehouden met de belangen van alle betrokkenen, te weten:

- de huidige en toekomstige pensioenuitvoerder;
- actieven en inactieven in de overdragende onderneming;
- de oude en de nieuwe onderneming/werkgever;

- andere ondernemingen binnen het pensioenfonds;
- actieven en inactieven in andere ondernemingen binnen het pensioenfonds;
- vakbonden/ werkgeversorganisaties.

8.5 Opbouw van de vermogenspositie

Zoals eerder is gesteld, mag de vermogenspositie van het fonds of de verzekeraar door de waarde-overdracht niet worden aangetast. In het volgende schema is de opbouw van de vermogenspositie voor pensioenfondsen en verzekeraars weergegeven.

VERMOGENSPOSITIE

Pensioenfonds	Verzekeringsmaatschappij
+ activa	+ activa
- voorziening pensioenverplichtingen	- voorziening verzekeringsverplichtingen
- excasso-voorziening	- excasso-voorziening
+ geactiveerde rentestandskorting	+ geactiveerde rentestandskorting
- algemene reserve (extra reserves/voorzieningen)	- eventuele extra voorzieningen, bijvoorbeeld een depottoeslagfonds
	- eigen vermogen

Bij een pensioenfonds zal een deel van de algemene reserve dienen als solvabiliteitsmarge, terwijl bij een verzekeraar de solvabiliteitsmarge gevormd wordt door het eigen vermogen, dat gefinancierd is door de aandeelhouders.

Bij verzekeraars zal de post 'geactiveerde rentestandskorting' bij (voormalige) TL- en UL-relaties voorkomen. Ook bij pensioenfondsen is een enkele keer sprake van geactiveerde rentestandskorting.

8.6 Bepaling van de overdrachtswaarde

De werkgroep heeft enkele alternatieve mogelijkheden onderzocht wat betreft de toe te passen rekenregels ter bepaling van de overdrachtswaarde.

De werkgroep heeft er uiteindelijk voor gekozen om aan te sluiten bij de rekenregels die gelden voor verplichte waardeoverdrachten. Dit houdt in dat thans de volgende grondslagen zouden moeten worden gehanteerd:

- * GBM/V 1985-1990 zonder leeftijdscorrecties;
- * 5% opslag voor het lang-leven-risico;
- * 4% rekenrente;
- * een kortingsfactor in verband met rentestandskorting.

Indien bij de overdragende partij (BPF) sprake is van onderdekking wordt de overdrachtswaarde gekort met het onderdekkingspercentage.

Dit onderdekkingspercentage kan bepaald worden op basis van de uit het jaarverslag van het BPF blijkende verhouding tussen de verplichtingen en het vermogen.

Bij de voorgestelde methode wordt voldaan aan het uitgangspunt van wederkerigheid; de methode is bovendien administratief eenvoudig en behoeft niet te worden uitgelegd aan relaties (wettelijke verplichting).

De werkgever moet een aanvullende betaling verrichten als de overdrachtswaarde te laag is voor de ontvangende partij.

8.7 Overdracht beleggingen

De nieuwe pensioenuitvoerder mag altijd 'cash' verlangen. De kosten, die de overdragende partij maakt door de liquidatie van de beleggingen, mogen worden afgetrokken.

In plaats van contante verrekening kunnen partijen overgaan tot de overdracht van bepaalde beleggingen indien zij daar overeenstemming over bereiken.

Samenstelling Sub-werkgroep Verzekeringstechnische Aangelegenheden

Namens de Werkgroep Pensioenen:

J.S. Vroon (voorzitter) (MHP)
mr E.M.G.Ph. Tielens (MKB-Nederland)

Namens OPF:

R. Kruijff AAG (KLM-Pensioenfondsen)

Namens het Verbond van Verzekeraars:

G. Van Stijn AAG (Nationale Nederlanden)

Namens de VB:

L.G. Witkamp AAG (Pensioenfonds Nederlandse Omroep)

Waarnemer Ministerie SZW:

mr M.J. Alsma

Secretariaat:

drs W.J. Kroes (Stichting van de Arbeid)

21 november 1997