



Secretariaat:
Antonio Vivaldistraat 2-8
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam

T (020) 301 03 91
F (020) 301 02 79
rj@rjnet.nl
www.rjnet.nl

RJ-Uiting 2012-1: 'Handreiking voor de toepassing van IAS 19R in de Nederlandse pensioensituatie'

In juni 2011 heeft de IASB de gewijzigde IAS 19 'Employee Benefits' (IAS 19R) uitgebracht. IAS 19R kent verschillende aanpassingen ten opzichte van de bestaande standaard, zoals het afschaffen van de 'corridor'-methode en de presentatie van wijzigingen in de (netto) pensioenverplichtingen. Onder meer door inspanning van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ) zijn in IAS 19R bepalingen opgenomen die een belangrijke invloed hebben op de verslaggeving over de Nederlandse pensioensituatie. Het gaat om bepalingen voor de classificatie van pensioenregelingen en voor de waardering van pensioenverplichtingen. Daar de RJ nauw betrokken is geweest bij de totstandkoming van deze bepalingen en omdat het in de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving in RJ 271.101 is toegestaan om voor pensioenen IAS 19 toe te passen, waardoor IAS 19R in tegenstelling tot de andere IFRS Standaarden, feitelijk deel uitmaakt van de richtlijnen, vindt de RJ het wenselijk deze Handreiking te publiceren.

De RJ beoogt met deze Handreiking de Nederlandse praktijk steun te bieden voor de toepassing van de in IAS 19R opgenomen bepalingen over classificatie van pensioenregelingen en waardering van pensioenverplichtingen. De Handreiking is geen interpretatie van IFRS en bevat dan ook geen stellige uitspraken of aanbevelingen.

Aan de hand van de belangrijkste bepalingen in IAS 19R gaat de Handreiking op basis van de kenmerken en risico's die karakteristiek zijn voor pensioenregelingen in Nederland in op de classificatie van pensioenregelingen. Daarbij wordt specifiek ingegaan op de verduidelijkingen die zijn opgenomen in IAS 19R en worden de mogelijkheden voor classificatie als DC onder IAS 19R verder toegelicht.

Verder gaat de Handreiking in op de bepalingen in IAS 19R om bij de waardering van pensioenverplichtingen rekening te houden met risicodeling ('risk-sharing') en gezamenlijke financiering ('shared funding'). Deze kunnen bij Nederlandse pensioenregelingen in bepaalde omstandigheden de omvang van de pensioenverplichtingen in de jaarrekening belangrijk beperken. Daarbij is het van belang om rekening te houden met de invloed van het in Nederland voor pensioenfondsen geldend Financieel Toetsingskader (FTK) op de waardering onder IAS 19R.

Gezien de mate van complexiteit en de beperkte uitleg die in IAS 19R is opgenomen over risicodeling en gezamenlijke financiering en het feit dat de praktische toepassing zich nog verder zal moeten ontwikkelen, benadrukt de RJ dat deze handreiking beoogt steun te geven aan de praktijk van de financiële verslaggeving en geen stellige uitspraken of aanbevelingen bevat. Iedere rechtspersoon zal zelf moeten beoordelen of de gekozen waardering in overeenstemming is met IAS 19R. Wanneer opportuun zal de Handreiking dan ook op enig moment kunnen worden aangepast.

Nederlandse rechtspersonen kunnen IAS 19R toepassen nadat deze gewijzigde standaard is goedgekeurd door de Europese Commissie.

De RJ nodigt u uit tot het inzenden van reacties en commentaren op deze Handreiking. Reacties en commentaren kunnen - bij voorkeur per email (rj@rjnet.nl) - worden ingediend bij het RJ-secretariaat. Ze zullen door de RJ als openbare informatie worden behandeld en op de RJ-website gepubliceerd, tenzij door respondenten is aangegeven dat het commentaar geheel of gedeeltelijk moet worden aangemerkt als vertrouwelijk.

Amsterdam,
30 januari 2012

Samenvatting

Algemeen

Iedere pensioenregeling moet worden geclassificeerd en gewaardeerd op basis van de specifieke feiten en omstandigheden. De wijzigingen in IAS 19R ten opzichte van IAS 19 kunnen voor Nederlandse pensioenregelingen leiden tot een andere classificatie of waardering.

In IAS 19R zijn de voorwaarden voor classificatie van pensioenregelingen als respectievelijk DC- of DB-regeling verduidelijkt. Deze verduidelijkingen zijn met name relevant voor bedrijfstakpensioenregelingen.

IAS 19R bevat daarnaast nieuwe bepalingen om bij de waardering van pensioenverplichtingen rekening te houden met risicodeling ('risk-sharing') en gezamenlijke financiering ('shared funding'). Deze kunnen bij Nederlandse pensioenregelingen in bepaalde omstandigheden de omvang van de pensioenverplichtingen in de jaarrekening belangrijk beperken. Het is hierbij van belang om rekening te houden met de invloed van het in Nederland voor pensioenfondsen geldend Financieel Toetsingskader (FTK).

Gezien de mate van complexiteit en de beperkte uitleg die in IAS 19R is opgenomen over risicodeling en gezamenlijke financiering en het feit dat de praktische toepassing zich nog verder zal moeten ontwikkelen, benadrukt de RJ dat deze handreiking beoogt steun te geven aan de praktijk van de financiële verslaggeving en geen stellige uitspraken of aanbevelingen bevat.

De toepassing van specifieke benaderingen voor de waardering van de pensioenverplichting bij DB-regelingen moet zich nog verder uitkristalliseren. Iedere rechtspersoon zal zelf moeten beoordelen of de gekozen waardering in overeenstemming is met IAS 19R.

Classificatie

In IAS 19R is thans opgenomen dat voor classificatie als DC-regeling het niet noodzakelijk is dat een werkgever geen enkel actuair risico loopt. De Handreiking bevat voorbeelden van dergelijke risico's. Zo wordt beschreven dat een formule waarbij pensioentoezeggingen worden gedaan op basis van diensttijd en salarishoogte, niet leidt tot classificatie als DB-regeling, indien de rechtspersoon geen verplichting heeft tot extra bijdragen bij onvoldoende omvang van de fondsbeleggingen.

Classificatie van bedrijfstakpensioenregelingen

Een rechtspersoon die is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, heeft normaliter geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen als sprake is van een tekort bij het fonds. Nederlandse rechtspersonen kunnen hun bedrijfstakpensioenregelingen onder IAS 19R daarom veelal classificeren als DC-regeling. Hierop zijn echter uitzonderingen. Een bedrijfstakpensioenregeling classificeert als DB-regeling indien de verplichting van de rechtspersoon niet is beperkt tot het voldoen van de met betrekking tot de huidige periode vastgestelde premie. De Handreiking beschrijft situaties waarin dat het geval kan zijn.

Classificatie van ondernemingspensioenregelingen

Een ondernemingspensioenregeling kan alleen worden geclassificeerd als DC-regeling indien een werkgever niet of nauwelijks actuariel risico loopt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij CDC-regelingen. De Handreiking beschrijft voorwaarden voor classificatie als (C)DC-regeling. De Handreiking geeft tevens voorbeelden van situaties die leiden tot classificatie als DB-regeling.

Classificatie van verzekerde regelingen

Indien een rechtspersoon voor de financiering van pensioentoezeggingen premie(s) betaalt aan een levensverzekeringsmaatschappij, kan de regeling in beginsel worden verwerkt als een DC-regeling, tenzij de rechtspersoon met betrekking tot de op de balansdatum opgebouwde pensioenaanspraken in wezen nog actuariel risico loopt. De Handreiking beschrijft voorbeelden van situaties die leiden of kunnen leiden tot classificatie als DB- of DC-regeling.

Waardering van DB-regelingen

Dit onderdeel van de Handreiking gaat in op de bepalingen in IAS 19R om bij de waardering van pensioenverplichtingen rekening te houden met risicodeling ('risk-sharing') en gezamenlijke financiering ('shared funding'). Dit onderdeel is alleen relevant voor regelingen die classificeren als DB-regeling. De elementen van risicodeling en gezamenlijke financiering hebben in de Nederlandse pensioensituatie betrekking op:

- voorwaardelijkheid van indexaties en aanspraken;
- beperking van de werkgeversbijdragen (ook wel aangeduid als 'financieringsplafond');
- werknemersbijdragen.

In de Handreiking worden de bijzonderheden van deze elementen afzonderlijk behandeld. Deze zullen echter in hun onderlinge verband moeten worden geplaatst om tot de waardering van de pensioenverplichting te kunnen komen. Belangrijk uitgangspunt daarbij is de financiële situatie van het pensioenfonds die van invloed is op zowel de toekomstige bijdragen als de toe te kennen aanspraken. De financiële situatie van het fonds wordt in Nederland bepaald op basis van het FTK. Het FTK kent eigen financiële en actuariële veronderstellingen, waarbij de financiële veronderstellingen afwijken van de veronderstellingen onder IAS 19R. Het is derhalve van belang om rekening te houden met de invloed van het FTK op de waardering onder IAS 19R in de Nederlandse pensioensituatie.

Voorwaardelijkheid van indexaties en aanspraken

In de berekening van de pensioenverplichting wordt rekening gehouden met te verwachten voorwaardelijke indexaties op basis van de huidige en toekomstige financiële positie ('funding status') van het fonds op FTK-grondslagen. Daarbij wordt uitgegaan van de marktverwachtingen zoals die op balansdatum gelden voor de periode waarin de verplichtingen zullen worden afgewikkeld. Op deze wijze wordt de beste schatting van de verwachte indexaties op basis van marktverwachtingen meegenomen in de waardering (inclusief de eventuele mogelijkheid om gemiste indexaties in latere jaren weer in te halen), ook al is de verwachte indexatie voorwaardelijk. De marktverwachtingen kunnen daarbij afwijken van de veronderstellingen die door het pensioenfonds worden gehanteerd. Dit geldt eveneens voor verwachte kortingen van de opgebouwde aanspraken.

Beperking van de werkgeversbijdragen (financieringsplafond)

Indien werkgeversbijdragen zijn beperkt tot een bepaald maximum en daardoor resulteren in een beperking van de pensioenkosten voor de werkgever, dan wordt hier voortaan rekening mee gehouden bij de waardering van de pensioenverplichting. In IAS 19R zijn echter geen toelichtingen of voorbeelden opgenomen over de wijze waarop het effect van het financieringsplafond moet of kan worden bepaald.

Het is overigens niet mogelijk dat door de eventuele verlaging als gevolg van het financieringsplafond een netto pensioenactief ontstaat.

Werknemersbijdragen

Werknemersbijdragen zijn een vorm van gezamenlijke financiering. Daarnaast kunnen werknemersbijdragen ook tot risicodeling leiden. Nieuw in IAS 19R is dat de werknemersbijdragen specifiek worden betrokken in de waardering van de pensioenverplichting. Hierbij is het uitgangspunt dat de beste schatting wordt gemaakt van de totale kosten die voor rekening van de werkgever zullen komen en dat deze worden toegerekend aan de desbetreffende perioden.

Handreiking voor de toepassing van IAS 19R in de Nederlandse pensioensituatie

Algemeen

Inleiding

101 De IASB heeft in juni 2011 de gewijzigde IAS 19 ‘Employee Benefits’ (IAS 19R) uitgebracht. In IAS 19R zijn zowel ten aanzien van de classificatie van pensioenregelingen als ten aanzien van de waardering van pensioenverplichtingen bepalingen opgenomen die een belangrijke invloed hebben op de verslaggeving over pensioenen in de Nederlandse pensioensituatie. De Raad voor de Jaarverslaggeving vindt het wenselijk om steun te geven aan de wijze waarop de gewijzigde standaard wordt toegepast in de Nederlandse pensioensituatie. Temeer omdat het in de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving in RJ 271.101 is toegestaan om voor pensioenen IAS 19 toe te passen, waardoor IAS 19R in tegenstelling tot de andere IFRS Standaarden, feitelijk deel uitmaakt van de richtlijnen. De RJ beoogt met deze Handreiking de Nederlandse praktijk steun te bieden voor de toepassing van de in IAS 19R opgenomen bepalingen over classificatie van pensioenregelingen en waardering van pensioenverplichtingen, uitgaande van de specifieke kenmerken en karakteristieken van de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen.

102 Vanzelfsprekend dient iedere pensioenregeling te worden geclassificeerd en gewaardeerd op basis van de specifieke feiten en omstandigheden. De wijzigingen in IAS 19R ten opzichte van IAS 19 kunnen leiden tot een andere classificatie of waardering. Daarnaast kunnen wijzigingen van de specifieke feiten en omstandigheden in de loop van de tijd resulteren in een gewijzigde classificatie of waardering.

Classificatie

Belangrijkste bepalingen uit IAS 19R

201 De belangrijkste relevante bepalingen inzake classificatie uit IAS 19R (met markering van de wijzigingen ten opzichte van IAS 19) zijn opgenomen in de bijlage.

Begrippen in de Nederlandse pensioensituatie

202 Indien een in Nederland werkzame rechtspersoon in rechte afdwingbare pensioentoezeggingen doet aan het personeel, inclusief die personeelsleden die in het buitenland zijn gestationeerd, moeten deze verplichtingen behoudens enkele uitzonderingen krachtens de Pensioenwet worden ondergebracht bij:

- a. een bedrijfstakpensioenfonds; of
- b. een ondernemingspensioenfonds; of
- c. een levensverzekeringsmaatschappij.

203 Een bedrijfstakpensioenregeling is een regeling, anders dan nationale regelingen zoals AOW en dergelijke, waarbij het opbouwen van pensioenvermogen in het fonds geschiedt ten einde pensioenen uit te keren aan (voormalig) personeel van meer dan één rechtspersoon die niet onder gemeenschappelijke leiding staan of hebben gestaan (niet zijnde een multi-

ondernemingspensioenfonds) en waarbij de premies en uitkeringen worden bepaald zonder onderscheid te maken naar de aan de regeling deelnemende rechtspersonen. Hieronder kunnen regelingen vallen die niet zijn ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds mits zij dezelfde kenmerken hebben en zij voldoen aan de definitie van een bedrijfstakpensioenregeling.

204 Een ondernemingspensioenregeling¹ is een regeling waarbij het opbouwen van pensioenvermogen in het fonds geschiedt teneinde pensioenen uit te keren aan (voormalig) personeel van een of meer rechtspersonen die onder gemeenschappelijke leiding staan.

Wijzigingen in de algemene classificatiebepalingen van IAS 19R

205 Toevoeging van ‘in substance on the employee’ in IAS 19R.28 houdt in dat als het actuariële risico² ‘in wezen’³ c.q. ‘in werkelijkheid’ voor rekening van de werknemer⁴ komt (en daarmee ‘in wezen’ c.q. ‘in werkelijkheid’ niet voor rekening van de werkgever), er sprake is van een DC-regeling. Dit betekent dat sprake is van een DC-regeling indien een werkgever in wezen geen andere (juridische of feitelijke) verplichtingen heeft dan het betalen van (vooraf bepaalde) vaste premies aan het fonds, en de pensioenuitkeringen in wezen afhankelijk zijn van de betaalde premies en het rendement daarop. Voor classificatie als DC-regeling is het derhalve niet noodzakelijk dat een werkgever geen enkel actuariële risico loopt (bijvoorbeeld door omstandigheden zoals beschreven in alinea 224).

206 Voorts is in het in IAS 19R.29 onder a opgenomen voorbeeld, en de toelichting hierop in IAS 19R.BC30, thans verduidelijkt dat een formule waarbij pensioentoezeggingen worden gedaan op basis van diensttijd en salarishoogte, op zichzelf niet leidt tot classificatie als DB-regeling, indien de rechtspersoon geen verplichting heeft tot extra bijdragen bij onvoldoende omvang van de fondsbeleggingen.

¹ Voor het doel van deze handreiking kan onder ‘ondernemingspensioenregeling’ tevens worden verstaan een pensioenregeling die is ondergebracht bij een multi-ondernemingspensioenfonds. De pensioenwet maakt het mogelijk voor ondernemingspensioenfondsen om samen te gaan in een multi-ondernemingspensioenfonds. Daarbij kunnen de pensioenregelingen van de oorspronkelijke ondernemingspensioenfondsen ongewijzigd worden uitgevoerd door het multi-ondernemingspensioenfonds. In een multi-ondernemingspensioenfonds zijn de vermogens van de deelnemende ondernemingspensioenfondsen op basis van ringfencing gescheiden. Ringfencing houdt in dat het vermogen van elk deelnemend pensioenfonds wordt gescheiden (in een ring) van de andere ingebrachte vermogens. Het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen in de zin van de Pensioenwet is van toepassing per ring. Onder meer het vormen van technische voorzieningen, het vaststellen van de kostendekkende premie, het toetsen van de dekkingsgraad en het opstellen van een herstelplan vindt per ring plaats. Omdat de pensioenregeling en de financieringsafspraken per ring kunnen verschillen, dient de classificatie per ring cq per aangesloten rechtspersoon te worden bepaald.

² Actuariële risico is het geheel van risico’s op het ontstaan van actuariële resultaten. Actuariële resultaten ontstaan als gevolg van afwijkingen tussen de in de demografische en financiële veronderstellingen aangenomen verwachtingen en de werkelijkheid voor bijvoorbeeld overlevingskansen, de loonontwikkeling, het rendement op de fondsbeleggingen, alsmede door wijzigingen in de te hanteren disconteringsvoet en aanpassing van deze veronderstellingen. Hieronder valt derhalve ook het beleggingsrisico.

³ In deze handreiking wordt een risico dat ‘in wezen’ c.q. ‘in werkelijkheid’ voor rekening van een partij komt ook wel aangeduid als een risico dat ‘volledig of nagenoeg volledig’ bij die partij ligt, dan wel (afhankelijk van de context) als een risico dat ‘niet of nauwelijks’ bij andere partijen ligt.

⁴ Of een andere derde partij, bijvoorbeeld een verzekeraar.

Voor classificatie relevante kenmerken en risico's van pensioenregelingen in de Nederlandse pensioensituatie

207 De classificatie van een pensioenregeling als een DC-regeling of een DB-regeling wordt vastgesteld op basis van de in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die de rechtspersoon heeft. Deze beoordeling vindt plaats op basis van de materiële inhoud van de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst⁵. Bij deze beoordeling wordt ook de communicatie omtrent de pensioenregeling met de deelnemers aan de pensioenregeling betrokken.

De kenmerken en risico's behorende bij een type pensioenovereenkomst vormen een eerste indicatie voor de classificatie als DC regeling of DB-regeling in het kader van de financiële verslaggeving.

In de Pensioenwet wordt nader ingegaan op de verschillende kenmerken en risico's die horen bij de verschillende vormen van pensioenovereenkomsten. De Pensioenwet gaat daarbij primair uit van het perspectief van het pensioenfonds en de werknemer. Hoewel de classificatie van een pensioenregeling in het kader van de financiële verslaggeving plaatsvindt vanuit het perspectief van de werkgever, kunnen deze kenmerken een goed aanknopingspunt bieden voor de hiervoor genoemde typering. De wet onderscheidt drie hoofdvormen: uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst.

In de praktijk wordt Collectieve DC-regelingen (hierna: 'CDC-regelingen') als een vierde variant onderscheiden. De achterliggende gedachte bij een CDC-regeling is dat de rechtspersoon jaarlijks een premie beschikbaar stelt, waarbij het pensioenfonds voor de deelnemers, als collectief, vanuit deze beschikbare middelen een toegezegd-pensioenregeling tracht te financieren. Indien de middelen voor de uitvoering van de regeling tekort schieten is het principe hierbij dat niet de rechtspersoon aangesproken zal worden, maar dat het tekort door de deelnemers collectief wordt gedragen, bijvoorbeeld door (al dan niet op termijn) vermindering van toeslagverlening of korting van de pensioenaanspraken.

208 Zowel de inhoud van de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement op grond waarvan de pensioenaanspraken worden toegekend aan het personeel als de uitvoeringsovereenkomst zijn bepalend voor de verplichtingen die daaruit voortvloeien voor de rechtspersoon. Daarbij wordt als uitgangspunt de bepaling van de verplichtingen van de rechtspersoon gehanteerd en wordt deze beoordeling niet gezien vanuit het perspectief van de werknemers. Om die reden is het bijvoorbeeld mogelijk dat in overeenstemming met het voorbeeld zoals beschreven in IAS 19R.29 onder a een op grond van de Pensioenwet te typeren uitkeringsovereenkomst onder omstandigheden geclassificeerd wordt als een DC-regeling.

209 Het belangrijkste kenmerk van een DC-regeling is dat de verplichting van de rechtspersoon is beperkt tot het voldoen van de met betrekking tot de huidige periode vastgestelde premies. Dit hoeft niet een jaarlijks gelijkblijvende premie te zijn. Ook bijvoorbeeld regelingen waarbij de premie een bepaald vooraf overeengekomen percentage van de loonsom bedraagt of regelingen met een leeftijdsafhankelijke premie, vallen hieronder. De hoogte van de pensioenuitkeringen die personeelsleden bij hun pensionering

⁵ Onder 'uitvoeringsovereenkomst' is voor het doel van deze handreiking tevens te verstaan het uitvoeringsreglement van een bedrijfstakpensioenfonds.

ontvangen, is afhankelijk van de door de rechtspersoon betaalde of verschuldigde premies (en eventuele werknemersbijdragen) en de door het fonds behaalde beleggingsopbrengsten. Bij onvoldoende omvang van de fondsbeleggingen zal het herstel volledig of nagenoeg volledig plaatsvinden door de uitkeringen te verlagen (door middel van het verminderen of achterwege laten van toeslagen of door het korten van de aanspraken).

Als gevolg hiervan ligt het actuariële risico niet of nauwelijks bij de rechtspersoon en dientengevolge volledig of nagenoeg volledig bij de werknemers en/of gepensioneerden dan wel een levensverzekeringsmaatschappij.

210 Bij een DC-regeling wordt de overeengekomen premie veelal zodanig vastgesteld dat bij een verondersteld beleggingsrendement over de duur van het dienstverband een te verwachten hoogte van pensioenuitkeringen mogelijk zal zijn. Het risico dat de hoogte van de feitelijke pensioenuitkeringen afwijkt van de aanvankelijke verwachtingen ligt, zoals gezegd, bij de werknemer⁶. Dat brengt met zich mee dat de rechtspersoon niet verplicht is of kan worden om bij te dragen in vermogenstekorten van het fonds.

Er kunnen echter omstandigheden zijn waaronder toch sprake is van een DB-regeling. Aanwijzingen daarvoor zijn:

- a. de rechtspersoon garandeert direct of indirect een bepaald rendement op de premies; of
- b. de door de rechtspersoon bestendig gevolgde gedragslijn leidt tot een feitelijke verplichting die verder gaat dan het voldoen van premies.

211 Bij de classificatie van een pensioenregeling is ook de communicatie die daaromtrent plaatsvindt met de deelnemers aan de pensioenregeling van belang. Deze communicatie zal veelal inhoudelijk overeenkomen met hetgeen formeel in de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst is vastgelegd. Indien echter door de communicatie verdergaande gerechtvaardigde verwachtingen bij de deelnemers zijn gewekt dan formeel in de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst zijn vastgelegd, kan dit invloed hebben op de classificatie van de pensioenregeling. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat op basis van alleen de inhoud van de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst in formele zin sprake is van een DC-regeling. Indien in dat geval door de communicatie omtrent de pensioenregeling bij de deelnemers de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat de rechtspersoon bij onvoldoende vermogen ter financiering van de pensioenaanspraken aanvullende bijdragen zal doen, is in wezen sprake van een DB-regeling die dan ook als zodanig wordt geclassificeerd.

212 Alinea's 214 tot en met 218 van deze handreiking geven nadere bijzonderheden omtrent de classificatie van een bedrijfstakpensioenregeling in de jaarrekening van een aangesloten rechtspersoon. Alinea's 219 en 220 geven nadere aanwijzingen daarvoor bij de uitvoering van een regeling door een ondernemingspensioenfonds. In de alinea's 221 tot en met 224 wordt tenslotte ingegaan op de nadere bijzonderheden indien sprake is van uitvoering door een levensverzekeringsmaatschappij.

⁶ Hieronder vallen ook voormalige werknemers van de rechtspersoon die nog (gewezen) deelnemer zijn aan de pensioenregeling, te weten de gepensioneerden en de zogenoemde 'slapers'.

213 Indien bij een bedrijfstakpensioenfonds sprake is van één of enkele dominante aangesloten werkgevers, dan kan het zijn dat een daarin ondergebrachte pensioenregeling niet kan worden geclassificeerd zoals beschreven in de alinea's 214 tot en met 218. In een dergelijk geval zal de regeling in meer of mindere mate kenmerken hebben van een ondernemingspensioenregeling. De classificatie vindt dan plaats op basis van de specifieke feiten en omstandigheden, waarbij ook alinea's 219 en 220 in ogenschouw worden genomen (zie ook IAS 19R.BC39).

Bijzonderheden bij de classificatie van bedrijfstakpensioenregelingen

214 Bij een bedrijfstakpensioenregeling komt de verplichting tot premiebetalingen in het algemeen niet voort uit het verleden, maar vanuit de aansluiting van de werkgever bij het fonds in het lopende jaar. Beëindiging van de aansluiting kan in Nederland plaatsvinden indien de werkgever op aanvraag een vrijstelling verkrijgt van de aansluitingsverplichting, of indien de werkgever geen werknemers meer heeft binnen de betreffende werkingssfeer. Indien de aansluiting beëindigd wordt doordat de werkgever geen werknemers meer heeft binnen de betreffende werkingssfeer (bijvoorbeeld door beëindiging van activiteiten, door het verplaatsen van activiteiten naar het buitenland of bij wijziging van activiteiten zodat niet langer de desbetreffende verplichtstelling van toepassing is), vindt in het algemeen geen afrekening plaats. De situatie dat wel afrekening plaatsvindt wordt beschreven in alinea 215.

Indien de werkgever alleen een verplichting heeft tot premiebetaling en niet een verplichting tot het betalen van extra bijdragen bij onvoldoende omvang van de fondsbeleggingen, dan is in beginsel mogelijk sprake van classificatie als DC-regeling, zelfs indien de pensioenregeling als een uitkeringsovereenkomst wordt gekarakteriseerd volgens de Pensioenwet (zie alinea 206). De pensioenuitkeringen zullen in deze situatie in wezen gebaseerd zijn op de laagste van de op basis van de formule berekende toezeggingen en de beschikbare middelen (IAS 19R.BC30).

215 IAS 19R.45 stelt dat wettelijke pensioenregelingen (state plans) gewoonlijk classificeren als DC-regeling. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de enige verplichting van de rechtspersoon erin bestaat de premies over het jaar te betalen wanneer deze verschuldigd zijn en zij geen verplichting heeft om te betalen voor aanspraken die door haar eigen werknemers in voorgaande jaren zijn opgebouwd, zodra de rechtspersoon niet langer deelnemers aan de wettelijke pensioenregeling in dienst heeft.

Ook in de Nederlandse bedrijfstakpensioenregelingen is het betalen van de jaarlijkse premie in de regel de enige verplichting van de rechtspersoon. In het algemeen⁷ vindt alleen een afrekening plaats indien er sprake is van een verzekeringstechnisch nadeel voor het bedrijfstakpensioenfonds, indien een werkgever zijn aansluiting bij een bedrijfstakpensioenregeling vrijwillig beëindigt ten behoeve van het verkrijgen van de vereiste vrijstelling van de aansluitingsverplichting. In een situatie dat vrijwillige beëindiging wordt verwacht is op grond van IAS 19R.39 echter niet IAS 19R voor de waardering van toepassing, maar IAS 37 'Voorzieningen, voorwaardelijke verplichtingen en voorwaardelijke activa'.

⁷ In de praktijk zijn er bedrijfstakpensioenregelingen waarbij ook in andere situaties dan vrijwillige beëindiging afrekening kan plaatsvinden van een verzekeringstechnisch nadeel. Indien daardoor de rechtspersoon in wezen actuair risico loopt classificeert de betreffende bedrijfstakpensioenregeling als DB-regeling.

216 Een rechtspersoon die is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, heeft normaliter geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen, niet zijnde een verhoging van aan toekomstige diensttijd gerelateerde premies, als sprake is van een tekort bij het fonds. Aangesloten rechtspersonen kunnen ook geen rechten doen gelden op eventuele overschotten in een fonds. Behoudens bijzondere omstandigheden/afspraken (voorbeelden hiervan zijn hierna uiteengezet) zal in geval van een bedrijfstakpensioenregeling daarom veelal sprake zijn van een DC-regeling. Zoals in voorgaande alinea's uiteengezet is de enige verplichting de premies over het jaar te betalen wanneer die verschuldigd zijn en die verplichting komt slechts voort uit de aansluiting bij het fonds in dat betreffende jaar, en niet uit de aansluiting in voorgaande jaren.

Ook indien in toekomstige premies een beperkte premievariabiliteit is begrepen, kan de regeling als DC kwalificeren, mits deze variabiliteit slechts tot uitdrukking komt via aan toekomstige diensttijd gerelateerde doorsneepremies, die slechts afgedragen behoeven te worden indien en voor zover de rechtspersoon door middel van actieve deelnemers aangesloten blijft bij het bedrijfstakpensioenfonds. Hierbij wordt bij de classificatie ook betrokken of de premievariabiliteit naar verwachting dusdanig beperkt is, dat de actuariële risico's in wezen niet bij de rechtspersoon liggen.

Voor zover de premievariabiliteit is gekoppeld aan toekomstgerichte factoren, zoals bijvoorbeeld de rentestand die van invloed is op de kosten van nieuw op te bouwen aanspraken, is dit geen indicator van actuariel risico van de werkgever, omdat deze variabiliteit niet toeziet op de reeds opgebouwde aanspraken.

217 Een bedrijfstakpensioenregeling classificeert wel als DB-regeling indien uit de aansluitingsvoorwaarden blijkt dat de aangesloten rechtspersoon een juridische of feitelijke verplichting heeft om een vermogenstekort van het pensioenfonds aan te vullen.

Dit is bijvoorbeeld het geval indien de rechtspersoon een verplichting heeft tot het doen van aanvullende bijdragen in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds, anders dan het voldoen van hogere aan toekomstige diensttijd gerelateerde doorsneepremies (zie alinea 216 inzake beperkte premievariabiliteit). Indien de toekomstige premies contractueel of door gewekte verwachtingen dusdanig kunnen worden verhoogd dat de tekorten op korte termijn volledig of bijna volledig door die premies worden ingelopen kan er sprake zijn van een juridische of feitelijke verplichting tot bijstorting en derhalve classificatie als DB-regeling.

218 Voor bedrijfstakpensioenregelingen die als DB-regelingen zijn geclassificeerd, maar die desondanks op grond van IAS 19R.36 als DC worden verwerkt zijn specifieke toelichtingsvereisten voorgeschreven in IAS 19R.148. Deze vereisten zijn niet specifiek van toepassing als een bedrijfstakpensioenregeling is geclassificeerd als DC-regeling. Gezien het specifieke karakter van bedrijfstakpensioenregelingen kunnen een aantal van de toelichtingsvereisten desondanks veelal ook voor deze regelingen relevant zijn. Dit kan de toelichtingen betreffen, voor zover relevant, zoals genoemd in IAS 19R.148 en/of RJ 271.324, zoals bijvoorbeeld een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de bedrijfstakpensioenregeling, het uitvoeringsreglement en het eventuele herstelpun van het bedrijfstakpensioenfonds.

Bijzonderheden bij de classificatie van ondernemingspensioenregelingen

219 Voor de classificatie is de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst en de communicatie naar de fondsdeelnemers van belang. In de praktijk komt het voor dat op grond van de pensioen- en de uitvoeringsovereenkomst of op grond van een feitelijke verplichting de rechtspersoon gehouden kan worden tot het betalen van aanvullende bijdragen indien tekorten optreden bij het ondernemingspensioenfonds. Indien sprake is van een dergelijke bijstortingsplicht classificeert een ondernemingspensioenregeling als een DB-regeling. Een ondernemingspensioenregeling kan alleen worden geclassificeerd als DC-regeling indien een werkgever niet of nauwelijks actuariel risico loopt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij CDC-regelingen. Ondernemingspensioenregelingen kunnen alleen geclassificeerd worden als (C)DC-regeling indien:

1. uit de uitvoeringsovereenkomst blijkt dat de werkgever geen bijstortingsplicht heeft indien het pensioenfonds in een tekortsituatie verkeert;
2. uit de overeengekomen premiemethodiek⁸ blijkt dat het actuariel risico niet of nauwelijks rust op de werkgever; en
3. de deelnemers adequaat geïnformeerd zijn over de voorwaardelijkheid van de door hen opgebouwde aanspraken.

220 Voorbeelden van situaties die niet voldoen aan bovenstaande voorwaarden en die derhalve leiden tot classificatie als DB-regeling zijn:

1. het ontbreken van een vooraf overeengekomen premiemethodiek en de daarbij te hanteren parameters;
2. eventuele overschotten in het fonds kunnen beschikbaar komen voor de rechtspersoon, direct als restitutie of premiekorting of indirect door aanwending voor door de rechtspersoon geïnitieerde pensioenverbeteringen;
3. eventuele tekorten in het fonds worden door de rechtspersoon verplicht aangevuld;
4. eventuele tekorten in het fonds worden door de rechtspersoon onverplicht aangevuld waarbij sprake is van een feitelijke verplichting;
5. indexatie⁹ is onvoorwaardelijk;
6. er is sprake van een eindloonregeling; of
7. de voorwaardelijkheid van de aanspraken, i.e. het risico van lagere of hogere pensioenuitkering voor de werknemers is niet voldoende gecommuniceerd aan de werknemers.

Bijzonderheden bij de classificatie van verzekerde regelingen

221 Bepalend voor de classificatie van een regeling die is ondergebracht bij een levensverzekeringsmaatschappij is zowel de inhoud van de pensioenregeling als de overeenkomst tussen rechtspersoon en levensverzekeringsmaatschappij.

222 Indien een rechtspersoon voor de financiering van pensioentoezeggingen premie(s) betaalt aan een levensverzekeringsmaatschappij, kan de regeling in beginsel worden verwerkt als een DC-regeling, tenzij de rechtspersoon met betrekking tot de op de balansdatum

⁸ Premiemethodiek wordt gedefinieerd als een methode waarbij op basis van vooraf bepaalde parameters de pensioenpremie wordt bepaald, zonder rekening te houden met onder- of overdekking.

⁹ In de Pensioenwet wordt het begrip ‘toeslag’ gehanteerd in plaats van ‘indexatie’, vanwege onder andere de consistentie met RJ 271 ‘Personeelsbeloningen’ is er voor gekozen om in deze handreiking het begrip indexatie consistent te hanteren.

opgebouwde pensioenaanspraken in wezen nog actuariel risico loopt. Hiervan kan sprake zijn indien de rechtspersoon op grond van de regeling of een bestendig gevolgde gedragslijn een verplichting heeft tot:

- het uitbetalen van de uitkeringen zodra deze opeisbaar zijn; of
- het voldoen van aanvullende bedragen (zoals bijvoorbeeld bij een eindloonregeling).

223 Als een dergelijke verplichting op de rechtspersoon is blijven rusten, classificeert de desbetreffende regeling als een DB-regeling, tenzij de rechtspersoon niet of nauwelijks actuariel risico loopt. Voorbeelden van actuariel risico die bij de beoordeling in dit verband van betekenis kunnen zijn en die zullen leiden tot classificatie als DB-regeling, betreffen:

1. de vooraf overeengekomen premie kan worden aangepast aan in het verleden behaalde actuariële resultaten;
2. indexatie is onvoorwaardelijk en kan leiden tot nabetaling die ten laste van de werkgever komt;
3. de rechtspersoon geeft in de communicatie richting werknemers aan in bepaalde voorziene en onvoorziene omstandigheden aanvullende stortingen te zullen doen;
4. overrente of winstdeling volgens het verzekeringscontract kunnen beschikbaar komen voor de rechtspersoon, direct als restitutie of premiekorting of indirect door aanwending voor door de rechtspersoon geïnitieerde pensioenverbeteringen anders dan de reglementair overeengekomen toeslagen;
5. de rechtspersoon betaalt (kosten)opslagen voor reeds in verstreken dienstjaren opgebouwde pensioenaanspraken, zoals bijvoorbeeld het geval is voor (rente)garantie of solvabiliteit; of
6. eventuele nadelen of voordelen van individuele uitgaande waardeoverdrachten kunnen ten laste respectievelijk ten gunste van de rechtspersoon komen.

224 Voor classificatie als DC-regeling is het niet noodzakelijk dat een rechtspersoon geen enkel actuariel risico loopt. De volgende situaties zijn voorbeelden waarbij nog steeds geconcludeerd kan worden dat het risico niet in wezen bij de rechtspersoon ligt:

1. éénmalige betalingen aan de verzekeraar die voortvloeien uit veranderingen in wet- en regelgeving. Hierbij kan gedacht worden aan de situatie dat risico van individuele waardeoverdracht is overgedragen aan de verzekeraar, maar dat de door wet- en regelgeving voorgeschreven overlevingstafels veranderen. Voorwaarde is dat na het doen van de éénmalige storting ter compensatie van het nadelige effect van de door wet- en regelgeving voorgeschreven wijziging alle overige risico's direct weer zijn afgedekt;
2. een premie die slechts stijgt vanwege prospectieve elementen, zoals een toename van de gemiddelde leeftijd van de werknemers of een dalende rente, waardoor de toekomstige opbouw duurder wordt. Als de premie namelijk alleen maar betrekking heeft op de opbouw in het betreffende jaar, wordt vastgesteld volgens een vaste rekenmethodiek en geen relatie toont met in het verleden behaalde actuariële resultaten, dan heeft de werkgever geen risico dat gerelateerd kan worden aan de verstreken diensttijd.

Waardering van DB-regelingen: risicodeling en gezamenlijke financiering

301 Dit onderdeel van de Handreiking gaat in op de bepalingen in IAS 19R om bij de waardering van pensioenverplichtingen rekening te houden met risicodeling ('risk-sharing')

en gezamenlijke financiering ('shared funding'). Dit onderdeel is alleen relevant voor regelingen die classificeren als DB-regeling.

Belangrijkste bepalingen uit IAS19R

302 De belangrijkste wijzigingen in de bepalingen inzake waardering uit IAS 19R zijn opgenomen in de bijlage.

Wijzigingen in de waarderingsbepalingen van IAS 19R

303 De wijzigingen¹⁰ in de waarderingsbepalingen van IAS 19R hebben betrekking op aspecten van risicodeling ('risk sharing') en gezamenlijke financiering ('shared funding') en bevatten drie onderdelen:

1. Het rekening houden met de voorwaardelijkheid van indexatie, en in bepaalde situaties ook van de opgebouwde aanspraken, in de berekening van de pensioenverplichting;
2. Het rekening houden met een beperking van de werkgeversbijdragen bij de waardering van de pensioenverplichting;
3. Het rekening houden met werknemersbijdragen bij de waardering van de pensioenverplichting en bij de verdeling van de pensioenkosten over de diensttijd.

In het vervolg van deze Handreiking worden deze onderdelen achtereenvolgens besproken.

Voor waardering relevante kenmerken en risico's van pensioenregelingen in de Nederlandse pensioensituatie

304 Nieuw in IAS 19R is dat bij de waardering van pensioenverplichtingen expliciet rekening wordt gehouden met elementen van risicodeling ('risk-sharing') en gezamenlijke financiering ('shared funding'). Risicodeling houdt in dat actuariel risico bij meerdere partijen ligt. In de Nederlandse pensioensituatie worden de actuariële risico's in veel gevallen gedeeld door de werkgever, werknemers¹¹ en andere derde partijen, zoals bijvoorbeeld een verzekeraar¹². Gezamenlijke financiering houdt in dat de financiering van de pensioenuitkeringen door meerdere partijen plaatsvindt: in de Nederlandse pensioensituatie door werkgevers en werknemers.

De navolgende kenmerken van veel Nederlandse pensioenregelingen zijn voorbeelden inzake risicodeling en gezamenlijke financiering, die invloed kunnen hebben op de waardering van pensioenverplichtingen onder IAS 19R:

Voorwaardelijkheid indexatie en aanspraken:

- indexaties vinden plaats uit overrendement;

¹⁰ In een aantal gevallen betreffen de wijzigingen ook verdere verduidelijkingen en zal de mate van wijziging afhangen van de mate waarin de rechtspersoon tot op heden reeds rekening houdt met desbetreffende aspecten.

¹¹ Hieronder vallen ook voormalige werknemers van de rechtspersoon die nog (gewezen) deelnemer zijn aan de pensioenregeling, te weten de gepensioneerden en de zogenoemde 'slapers'.

¹² Het pensioenfonds zelf draagt over het algemeen (uiteindelijk) geen risico, omdat zij slechts uitvoering geeft aan de pensioenovereenkomst. Echter het vermogen binnen het fonds kan wel als (tijdelijke) buffer dienen. Uiteindelijk zullen de effecten van deze risico's echter voor rekening komen van de werkgever, werknemer of een derde partij.

- in tekortsituaties worden indexaties verlaagd of blijven achterwege;
- in tekortsituaties worden aanspraken verlaagd (afgestempeld).

Beperking werkgeversbijdragen (financieringsplafond):

- beperking van bijstortverplichting voor werkgever bij vermogenstekort;
- beperkte premieverhoging bij vermogenstekort;

Werknemersbijdragen:

- werknemers betalen een vast percentage van hun pensioengrondslag (bijvoorbeeld salaris);
- werknemers betalen een vast deel van de totale pensioenpremie.

Belangrijk uitgangspunt voor de waardering van de pensioenverplichting onder IAS 19R is de financiële situatie van het pensioenfonds. De financiële situatie van het fonds is relevant voor bijvoorbeeld de premievaststelling, het (al dan niet gedeeltelijk) toekennen van indexatie en voor de eventuele maatregelen in geval van een vermogenstekort bij het fonds. De financiële situatie van het fonds wordt bepaald op basis van het in Nederland voor pensioenfonds geldende Financieel Toetsingskader (FTK). Het is derhalve van belang om rekening te houden met de invloed van het FTK op de waardering onder IAS 19R in de Nederlandse pensioensituatie (zie alinea 307).

In het vervolg van deze Handreiking worden de bijzonderheden van de hierboven genoemde kenmerken afzonderlijk behandeld. De verschillende aspecten zullen in hun onderlinge verband moeten worden geplaatst om tot een zo goed mogelijke waardering van de pensioenverplichting van de rechtspersoon te komen. De inschatting van toekomstige indexaties wordt bijvoorbeeld beïnvloed door de afspraken over toekomstige werknemers- en werkgeversbijdragen, zoals deze vanuit de Pensioenwet ook worden aangegeven in de toeslagmatrix. Onderscheidende elementen hierbij zijn bijvoorbeeld de financieringsbron (overrendement, premie of combinatie van overrendement en premie) en de maatstaf of ambitie (zoals geen beleid, vast percentage, loon/prijs-ontwikkeling).

Bijzonderheden bij de waardering in verband met voorwaardelijkheid van indexaties en aanspraken

305 In IAS 19R.BC147 en BC149 verduidelijkt de IASB dat in de berekening van de pensioenverplichting rekening gehouden moet worden met de beste schatting van de te verwachten voorwaardelijke indexaties op basis van de huidige financiële positie ('funding status') van het fonds. Daarbij moeten de te hanteren financiële veronderstellingen zijn gebaseerd op de marktverwachtingen zoals die op balansdatum gelden voor de periode waarin de verplichtingen zullen worden afgewikkeld. Derhalve moet de beste schatting van de verwachte indexaties op basis van marktverwachtingen meegenomen worden in de waardering, ook al is de verwachte indexatie voorwaardelijk.

306 Voorwaardelijkheid van toekomstige indexaties is een veelvoorkomend instrument om actuariële resultaten te delen met de werknemers. Uitgegaan moet worden van de beste schatting van de toekomstige indexatie. Deze hoeft niet overeen te komen met de indexatie-ambitie. Het schatten van de toekomstige indexatie is mede afhankelijk van de afspraken die hierover gemaakt zijn in bijvoorbeeld de pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst, waarbij de afspraken inzake eventuele inhaalindexatie (de

mogelijkheid om de gemiste indexatie in latere jaren weer in te halen zodra de financiële situatie dit toestaat) een relevant aspect zijn.

307 De werkelijk toe te kennen indexaties, toenames van rechten en eventuele kortingen zijn afhankelijk van de huidige en toekomstige financiële situatie van het pensioenfonds en het daarop betrekking hebbende financiële toetsingskader (FTK). Bij de inschatting van de toekomstige financiële situatie van het fonds wordt uitgegaan van veronderstellingen van de rechtspersoon gebaseerd op marktverwachtingen, bijvoorbeeld inzake het verwachte beleggingsrendement. Die veronderstellingen kunnen afwijken van de veronderstellingen die worden gehanteerd in de FTK grondslagen.

308 IAS 19R.88 (c) bepaalt dat een beste schatting moet worden gemaakt van verwachte toenames of kortingen van de opgebouwde aanspraken ('benefits') (zie ook IAS 19R.BC150(c)). Op een dergelijke wijze wordt de beste schatting gemaakt van de uit te keren pensioenen ('benefit levels') zoals bepaald in IAS 19R.76 (b) (ii).

Bijzonderheden bij de waardering bij een beperking van de werkgeversbijdragen (financieringsplafond)

309 In Nederlandse pensioenregelingen kan het zijn dat de werkgeversbijdragen zijn beperkt tot een bepaald maximum. IAS 19R.91 bepaalt dat met dergelijke beperkingen (hierna ook aangeduid als: financieringsplafond) rekening gehouden wordt indien dit resulteert in een vermindering van de pensioenkosten voor de werkgever. Uit deze bepaling en de toelichting hierop in IAS 19R.BC150 (d) kan worden afgeleid dat als de kosten van de toekomstige pensioenopbouw ('service cost') hoger zijn dan de maximale door de werkgever af te dragen bijdragen, dit effect heeft op de hoogte van de pensioenverplichting en de 'service costs'.

310 Het rekening houden met het financieringsplafond toont gelijkenissen met de zogenoemde 'asset ceiling' zoals opgenomen in IFRIC 14. Dit blijkt vooral uit de periode waarover de effecten hiervan bepaald worden. Zowel IAS 19R.91 als IFRIC 14.16 bepalen deze periode als de kortste van de levensduur van de rechtspersoon en de verwachte resterende looptijd van de pensioenregeling. In IAS 19R zijn verder geen toelichtingen of voorbeelden opgenomen over de wijze waarop het effect van het financieringsplafond moet of kan worden bepaald.

311 De maximale door de werkgever af te dragen premies kunnen lager zijn dan de kosten van de toekomstige pensioenopbouw ('service cost'). Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer:

1. indexatie niet wordt gefinancierd door de werkgever, waardoor diens verplichting wordt beperkt. Dit doet zich bijvoorbeeld voor bij een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie uit overrendement; of
2. een vermogenstekort niet of niet alleen door bijdragen van de werkgever zal worden aangevuld. Dit is bijvoorbeeld het geval indien pensioenaanspraken worden verlaagd ('afgestempeld') (zie ook alinea's 305 tot en met 308).

IAS 19R geeft geen eenduidige wijze voor de bepaling van het effect van het financieringsplafond die in alle gevallen kan worden toegepast. De rechtspersoon moet op basis van de feiten en omstandigheden een op die specifieke situatie toegesneden berekeningswijze toepassen.

Gezien de plaats van IAS 19R.91 binnen IAS 19R, en wel als onderdeel van de actuariële assumpties ter berekening van de pensioenverplichting, zijn voornamelijk de volgende benaderingen geïdentificeerd:

1. op basis van het huidige werknemersbestand; en
2. op basis van een stabiel werknemersbestand ('stable workforce', zie ook IFRIC 14.17).

Een benadering op basis van het huidige bestand (dat wil zeggen zonder instroom van nieuwe werknemers) lijkt een berekeningswijze die toepasbaar is in situaties zoals in voorbeeld 1. Een benadering op basis van een stabiel werknemersbestand lijkt een berekeningswijze die toepasbaar is in situaties zoals in voorbeeld 2. Toepassing hiervan en verdere discussie hierover in de praktijk zullen nader moeten uitwijzen of en in welke situatie (één van) deze benaderingen, of wellicht andere, aanvaardbaar zijn.

312 In de benadering op basis van het huidige werknemersbestand worden de maximale werkgeversbijdragen afgezet tegen de kosten van pensioenopbouw van de huidige werknemers (na aftrek van de hierop betrekking hebbende werknemersbijdragen). In deze benadering wordt de bruto pensioenverplichting ('dbo') beperkt door het financieringsplafond. Daarom zal bij deze benadering het effect van het financieringsplafond veelal invloed hebben op de aan een periode toe te rekenen 'service cost'.

Bij de benadering op basis van een stabiel werknemersbestand (spiegelbeeldig aan de 'asset ceiling' volgens IFRIC 14) zal er een verlaging plaatsvinden van de netto pensioenverplichting ('dbo' minus 'plan assets') tot de contante waarde van de maximale toekomstige werkgeversbijdragen verminderd met de kosten van de toekomstige pensioenopbouw (na aftrek van de hierop betrekking hebbende werknemersbijdragen). Bij deze benadering vindt derhalve pas een berekening plaats indien aan het eind van de periode per saldo een pensioenverplichting aanwezig is. Het effect van het financieringsplafond zal veelal onderdeel vormen van de actuariële resultaten.

Bij de benadering op basis van een stabiel werknemersbestand wordt specifiek rekening gehouden met de situatie dat met de premie voor toekomstige (veelal jongere) werknemers ook een deel van de verplichting aan de huidige werknemers wordt gefinancierd. Dit als gevolg van het feit dat in Nederland een doorsneepremie wordt berekend en niet een individueel bepaalde premie. Voor een jongere werknemer is de doorsneepremie veelal hoger dan een individueel voor die jongere werknemer bepaalde premie. Voor een oudere werknemer is de doorsneepremie juist veelal lager dan een individueel voor die oudere werknemer bepaalde premie.

313 Het is niet mogelijk dat door de eventuele verlaging als gevolg van het financieringsplafond een netto pensioenactief ontstaat.

Bijzonderheden bij de waardering in verband met werknemersbijdragen

314 In Nederland is de wijze waarop werknemers dienen bij te dragen aan de kosten van de regeling veelal contractueel bepaald (pensioenovereenkomst, arbeidsovereenkomst, pensioenreglement). Daarmee zijn werknemersbijdragen veelal onderdeel van het pensioenreglement in brede zin ('formal terms of the plan') en niet discretionair van aard (IAS 19R.92).

315 Werknemersbijdragen zijn een vorm van gezamenlijke financiering. Werknemersbijdragen kunnen daarnaast ook tot risicodeling leiden. Dat is het geval indien de werknemersbijdrage varieert met de financiële situatie van het pensioenfonds. Indien de werknemersbijdrage bestaat uit een vast percentage van het salaris of de pensioengrondslag is er wel sprake van gezamenlijk financiering, maar slechts in beperkte mate van risicodeling (feitelijk alleen ten aanzien van toekomstige salarisstijgingen). Ook dergelijke werknemersbijdragen worden in de waardering betrokken zoals in navolgende alinea's uiteengezet.

316 Indien de pensioenkosten en -risico's volledig pro rata worden gedeeld tussen werkgever en werknemer zou het gerechtvaardigd zijn om de netto pensioenverplichting (of actief), berekend zonder rekening te houden met de werknemersbijdragen, te verminderen met het deel dat voor rekening en risico komt van de werknemer. In de Nederlandse praktijk is over het algemeen de risicodeling met de werknemer niet dusdanig volledig en zal beoordeeld moeten worden of, en zo ja, in welke mate de pensioenverplichting voor rekening komt van de werknemer.

317 Volgens IAS 19R.93 dient er onderscheid gemaakt te worden tussen werknemersbijdragen die gerelateerd zijn aan toekomstige diensttijd, respectievelijk bijdragen die betaald worden ter dekking van een bestaand tekort. Dat laatste impliceert feitelijk een vordering op de werknemer die nog geldig zal zijn bij of na uitdiensttreding van de werknemer. Deze laatste situatie is in Nederland uitzonderlijk. Werknemersbijdragen worden over het algemeen geïnd bij voortgezet dienstverband door middel van inhouding op het salaris. Daarom zijn in Nederland de premies doorgaans gerelateerd aan diensttijd.

Het risico bestaat dat werknemersbijdragen niet zullen worden ontvangen als de werknemer uit dienst gaat. Immers, in die situatie zal de werknemer niet langer bijdragen. Desondanks wordt met deze werknemersbijdragen rekening gehouden, omdat IAS 19R gebaseerd is op het principe van de beste schatting van de totale kosten die voor rekening van de werkgever zullen komen en de toerekening hiervan aan de desbetreffende perioden.

318 Aan diensttijd gerelateerde werknemersbijdragen komen volgens IAS 19R.93 in mindering op de 'service cost' en worden als 'negative benefit' aan de diensttijd toegerekend, en wel op dezelfde wijze als de in IAS 19.70 bepaalde diensttijdevenredige toerekening van de totale 'benefit'. Dit betekent, zoals IAS 19.93 ook aangeeft, dat per saldo de netto-'benefit' toegerekend dient te worden aan de totale diensttijd. Dit is toegelicht in IAS 19R.BC150 (a).

319 Het ligt niet in bestek van deze Handreiking om bovenstaande grondslagen uit te werken in concrete actuariële waarderingsmodellen.

Niettemin zijn vooralsnog op basis van de teksten van IAS 19R.93 en van IAS 19R.BC150 (a) de volgende benaderingen geïdentificeerd:

1. de 'negative benefit' kan tot uitdrukking komen door de contante waarde van de totale werknemersbijdragen diensttijd evenredig toe te rekenen aan de totale diensttijd – dit vereist beschikbaarheid van (een schatting van) de premiegeschiedenis van de werknemers; of
2. de stijging van de in de toekomst door de werknemer te betalen bijdragen als gevolg van toekomstige salarisstijgingen wordt diensttijd evenredig toegerekend aan de totale diensttijd.

Toepassing hiervan en verdere discussie hierover in de praktijk zullen nader moeten uitwijzen of en in welke situatie (één van) deze benaderingen, of wellicht andere, aanvaardbaar zijn. In een aantal gevallen echter zullen de uitkomsten van beide benaderingen niet een materieel verschil opleveren. Dit is met name afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en van de gehanteerde actuariële financiële veronderstellingen. Daarnaast zullen er gevallen zijn waarbij het effect van de werknemersbijdragen minder relevant is indien reeds rekening is gehouden met de werking van een financieringsplafond zoals beschreven in de alinea's 309 tot en met 313.

320 Aan het eind van de diensttijd van een werknemer zullen geen bijdragen meer geïnd worden die de verplichting van de werkgever verlagen en is de pensioenverplichting ('dbo') voor deze werknemer gelijk aan de pensioenverplichting van een identieke regeling zonder werknemersbijdragen.

321 IAS 19R.94 bepaalt de wijze waarop het effect van veranderingen in werknemersbijdragen moet worden gepresenteerd. Omdat daarbij in Nederland doorgaans sprake is van premiewijzigingen die onderdeel zijn van het pensioenreglement in brede zin (de 'formal terms of the plan'), is doorgaans sprake van actuariële resultaten. Dit betekent dat indien bij een lage dekkingsgraad, als gevolg van bijvoorbeeld beleggingsverliezen, de werknemersbijdrage wordt verhoogd, dit effect als een actuariële resultaat wordt verwerkt op gelijke wijze als de verwerking van de beleggingsverliezen.

Toelichting waarderingsaspecten

322 De keuzes en schattingen die een rechtspersoon maakt om rekening te houden met de risicodeling en gezamenlijke financiering bij de toepassing van IAS 19R kunnen een belangrijke invloed hebben op de netto pensioenverplichting (of –actief). Derhalve is het op grond van IAS 19R.135 van belang dat inzicht wordt gegeven in de aard en karakteristiek van deze bijzonderheden, alsmede de wijze waarop hiermee rekening is gehouden en de invloed hiervan. Het is in overeenstemming met IAS 19R.135 ter beoordeling van de rechtspersoon in welke mate van detail deze toelichting wordt gegeven.

Bijlage: belangrijkste relevante bepalingen uit IAS 19R

Belangrijkste bepalingen inzake classificatie (met markering van de wijzigingen ten opzichte van IAS 19)

Definitions relating to classification of plans

IAS 19.8 Defined contribution plans (in de Handreiking: ‘DC-regelingen’) are post-employment benefit plans under which an entity pays fixed contributions into a separate entity (a fund) and will have no legal or constructive obligation to pay further contributions if the fund does not hold sufficient assets to pay all employee benefits relating to employee service in the current and prior periods.

IAS 19.8 Defined benefit plans (in de Handreiking: ‘DB-regelingen’) are post-employment benefit plans other than defined contribution plans.

Distinction between defined contribution plans and defined benefit plans

IAS 19.~~25~~27 Post-employment benefit plans are classified as either defined contribution plans or defined benefit plans, depending on the economic substance of the plan as derived from its principal terms and conditions.

IAS 19.~~25~~28 Under defined contribution plans the entity’s legal or constructive obligation is limited to the amount that it agrees to contribute to the fund. Thus, the amount of the post-employment benefits received by the employee is determined by the amount of contributions paid by an entity (and perhaps also the employee) to a post-employment benefit plan or to an insurance company, together with investment returns arising from the contributions. In consequence, actuarial risk (that benefits will be less than expected) and investment risk (that assets invested will be insufficient to meet expected benefits) fall, in substance, on the employee.

IAS 19.~~26~~29 Examples of cases where an entity’s obligation is not limited to the amount that it agrees to contribute to the fund are when the entity has a legal or constructive obligation through:

- (a) a plan benefit formula that is not linked solely to the amount of contributions and requires the entity to provide further contributions if assets are insufficient to meet the benefits in the plan benefit formula;
- (b) a guarantee, either indirectly through a plan or directly, of a specified return on contributions; or
- . (c) those informal practices that give rise to a constructive obligation. For example, a constructive obligation may arise where an entity has a history of increasing benefits for former employees to keep pace with inflation even where there is no legal obligation to do so.

IAS 19.~~27~~30 Under defined benefit plans:

- (a) the entity’s obligation is to provide the agreed benefits to current and former employees; and

(b) actuarial risk (that benefits will cost more than expected) and investment risk fall, in substance, on the entity. If actuarial or investment experience are worse than expected, the entity's obligation may be increased.

Belangrijkste bepalingen inzake waardering (met markering van de wijzigingen ten opzichte van IAS 19)

Actuarial assumptions: salaries, benefits and medical costs

IAS19.7780 Financial assumptions shall be based on market expectations, at the end of the reporting period, for the period over which the obligations are to be settled.

~~IAS 19.8387 Post employment benefit obligations shall be measured~~ An entity shall measure its defined benefit obligations on a basis that reflects:

- (a) the benefits set out in the terms of the plan (or resulting from any constructive obligation that goes beyond those terms) at the end of the reporting period;
- (b) any estimated future salary increases that affect the benefits payable;
- (c) the effect of any limit on the employer's share of the cost of the future benefits;
- (d) contributions from employees or third parties that reduce the ultimate cost to the entity of those benefits; and
- (e) "....."

IAS 19.8588 Actuarial assumptions reflect future benefit changes that are set out in ~~If the formal terms of a plan (or a constructive obligation that goes beyond those terms) require an entity to change benefits in future periods, the measurement of the obligation reflects those changes at the end of the reporting period.~~ This is the case ~~when if~~, for example:

- (a) the entity has a ~~past~~ history of increasing benefits, for example, to mitigate the effects of inflation, and there is no indication that this practice will change in the future;
- (b) ~~actuarial gains have already been recognised in the financial statements and~~ the entity is obliged, by either the formal terms of a plan (or a constructive obligation that goes beyond those terms) or legislation, to use any surplus in the plan for the benefit of plan participants (see paragraph 108(c)); or
- (c) benefits vary in response to a performance target or other criteria. For example, the terms of the plan may state that it will pay reduced benefits or require additional contributions from employees if the plan assets are insufficient. The measurement of the obligation reflects the best estimate of the effect of the performance target or other criteria.

IAS 19.91 Some defined benefit plans limit the contributions that an entity is required to pay. The ultimate cost of the benefits takes account of the effect of a limit on contributions. The effect of a limit on contributions is determined over the shorter of:

- (a) the estimated life of the entity; and
- (b) the estimated life of the plan.

IAS 19.92 Some defined benefit plans require employees or third parties to contribute to the cost of the plan. Contributions by employees reduce the cost of the benefits to the entity. An entity considers whether third-party contributions reduce the cost of the benefits to the entity, or are a reimbursement right as described in paragraph 116. Contributions by employees or third parties are either set out in the formal terms of the plan (or arise from a constructive obligation that goes beyond those terms), or are discretionary. Discretionary

contributions by employees or third parties reduce service cost upon payment of these contributions to the plan.

IAS 19.93 Contributions from employees or third parties set out in the formal terms of the plan either reduce service cost (if they are linked to service), or reduce remeasurements of the net defined benefit liability (asset) (eg if the contributions are required to reduce a deficit arising from losses on plan assets or actuarial losses). Contributions from employees or third parties in respect of service are attributed to periods of service as a negative benefit in accordance with paragraph 70 (ie the net benefit is attributed in accordance with that paragraph).

IAS 19.94 Changes in employee or third-party contributions in respect of service result in:

- (a) current and past service cost (if changes in employee contributions are not set out in the formal terms of a plan and do not arise from a constructive obligation); or
- (b) actuarial gains and losses (if changes in employee contributions are set out in the formal terms of a plan, or arise from a constructive obligation).

Basis for Conclusions: Actuarial Assumptions: risk sharing

BC143 The amendments made in 2011 clarify that:

- (a) the effect of employee and third-party contributions should be considered in determining the defined benefit cost, the present value of the defined benefit obligation and the measurement of any reimbursement rights.
- (b) the benefit to be attributed to periods of service in accordance with paragraph 70 of IAS 19 is net of the effect of any employee contributions in respect of service.
- (c) any conditional indexation should be reflected in the measurement of the defined benefit obligation, whether the indexation or changes in benefits are automatic or are subject to a decision by the employer, the employee or a third party, such as trustees or administrators of the plan.
- (d) if any limits exist on the legal and constructive obligation to pay additional contributions, the present value of the defined benefit obligation should reflect those limits.

Basis for Conclusions: Conditional indexation

BC147...

In general, according to paragraph 88, the measurement of the benefit obligation must reflect the best estimate of any future effect of such conditional indexation.

...

BC149 Some respondents interpreted the 2010 ED as proposing that in determining the effect of conditional indexation, an entity would be required to project the future funding position (on the basis used to set contribution rates) and then establish the effect that the funding level might have on future benefits and contribution requirements. These respondents believe that projecting the funding position would involve a significant amount of additional work and that in most regions it would be very difficult to establish a suitable adjustment to the liabilities to reflect the effect of conditional indexation based on the funding position. In the Board's view, an entity should estimate the likely conditional indexation of benefits based on the current funding status of the plan, consistently with how financial assumptions are determined in accordance with paragraph 80. Paragraph 80 requires financial assumptions to

be based on market expectations at the end of the reporting period for the period over which the obligations are to be settled.

Basis for Conclusions: Other clarifications

BC150 The Board clarified the following points in the light of responses to the 2010 ED:

- (a) Contributions from employees in respect of service should be attributed to periods of service in accordance with paragraph 70 using the benefit formula, or on a straight-line basis (ie the back-end loading test and attribution in paragraph 70 should be based on the net benefit). This reflects the Board's view that contributions from employees can be viewed as a negative benefit. In addition, the Board noted that a portion of future employee contributions may be connected with salary increases included in the defined benefit obligation. Applying the same method of attribution to that portion of the contribution and the salary increases avoids an inconsistency.
- (b) ...
- (c) The best estimate of the ultimate cost of the benefits reflects the best estimate of the effect of terms of the plan that require or allow a change to the level of benefit, or that provide other benefit options, regardless of whether the benefits are adjustable by the entity, by the managers of the plan, or by the employees.
- (d) The measurement of the defined benefit obligation takes account of the effect of any limit on contributions by the employer (see paragraph 91). In the Board's view, this is consistent with the objective of determining the ultimate cost of the benefits. The Board concluded that the effect of such a limit should be determined over the shorter of the expected life of the plan and the expected life of the entity. Determining the limit over a period longer than the current period is necessary to identify whether the effect of the limit is temporary or permanent. For example, the service cost may be higher than the maximum contribution amount in the current period, but if in subsequent years the service cost is lower than the contribution amount, then the effect of the limit is more of a deferral of current period contributions than a limit on the total contributions required.
- (e)