

Accountant moet alerter zijn op pensioenverplichtingen in de jaarrekening

Paul van der Heide

De AFM constateerde recent dat de kwaliteit van pensioenadvies zwaar onder de maat is. In de praktijk resulteert dat in pensioenverzekeringen die voor een rechtspersoon vaak onvoldoende inzichtelijk blijken te zijn. Deze kunnen bovendien een aantal vervelende financiële (rest)verplichtingen bevatten, die de jaarrekening behoorlijk kunnen beïnvloeden. De accountant van de rechtspersoon zal hiermee aan de slag moeten, willen de financiële risico's voor zijn cliënt beheersbaar blijven.

Wanneer een werkgever een pensioenregeling voor zijn personeel onderbrengt bij een verzekeraar, is hij beslist nog niet van zijn verplichtingen af. Bij een pensioenfonds is dit wel het geval. Het verschil bestaat hieruit dat bij een pensioenfonds het pensioen van rechtswege tot stand komt. De werkgever doet hierbij geen toezegging, er is sprake van een wettelijk verplichte deelname. Een verzekerde regeling wordt daarentegen door de werkgever toegezegd en is daarmee dus een verplichting van hemzelf. De Pensioenwet (PW) verplicht hem een uitvoeringsovereenkomst met een verzekeraar te sluiten. De verzekeraar neemt echter niet de verplichting over, maar hij verzekert datgene wat in zijn uitvoeringsovereenkomst staat. Feitelijk blijft de pensioenverplichting een passivum voor de rechtspersoon. Gecontroleerd zou dan moeten worden of de verzekeraar wel voldoende dekking geeft ten opzichte van de door de werkgever aangegane verplichting. Dit is in de praktijk bijna nooit het geval. De discrepantie tussen de pensioentoezegging en de pensioenverzekering is daarbij bijna per definitie materieel van aard.

Aandacht voor pensioen in de jaarrekening

De pensioenregeling verdient meer aandacht bij de samenstelling en/of controle van de jaarrekening. In het kader op de pagina hiernaast leest u een voorbeeld, waarbij ondanks de pensioenverzekering toch nog (rest)verplichtingen op de

rechtspersoon zijn blijven rusten. Een accountant zou deze goed kunnen vaststellen. Feit blijft dat de rechtspersoon in kwestie deze verplichtingen ongetwijfeld niet zal kunnen appreciëren. Een kans én een uitdaging voor de accountant om te proberen hierover goede nieuwe afspraken te maken met de verzekeraar of werknemer. Pensioenadviseurs blijken hier namelijk te weinig invulling aan te geven.

Pensioenadviezen onder de maat

Zoals gezegd, constateerde de AFM recent dat de kwaliteit van pensioenadvies zwaar onder de maat blijkt te zijn. Helaas

'...dat bijna geen enkele verzekerde pensioenregeling alle verplichtingen dekt die een werkgever zijn personeel toezegt.'

kan ik dit uit eigen ervaring – ons kantoor is huisadviseur van de grootste aansprakelijkheidsverzekeraar voor tussenpersonen – alleen maar onderschrijven. In de praktijk wordt er vaak slechts naar een product gekeken en het product wordt doorgaans verkocht zonder stil te staan bij arbeidsrechtelijke zaken. Verzekeraars moeten op hun beurt door nieuw opgelegde regelgeving regelmatig aanpassingen aanbrengen in pensioenverzekeringen. De adviseur en de werkgever

overzien de consequenties van deze aanpassingen vaak slecht. Deze aanpassingen worden dan ook zonder enige vorm van communicatie naar de werknemers doorgevoerd, wat in een later stadium aanzienlijke consequenties kan hebben. Ik durf daarom de stelling aan, dat bijna geen enkele verzekerde pensioenregeling alle verplichtingen dekt die een werkgever aan zijn personeel toezegt.

Risicomanagement pensioenregelingen

In onze samenwerking met accountants concentreren wij ons als kantoor voornamelijk op risicomanagement bij pensioenregelingen. Hierbij controleren we of de verplichtingen die de werkgever zijn aangegaan, ook worden gedekt door de verzekering. Deze verplichtingen komen in de eerste plaats voort uit de pensioentoezegging. Daarnaast worden veel verplichtingen opgelegd door wet- en regelgeving, zoals bijvoorbeeld de wetgeving inzake gelijke behandeling. Verzekeraars geven hier eigen, en vaak onderling verschillende interpretaties aan, mede ingegeven door het feit dat zij belanghebbenden zijn. In die zin is het eigenlijk verbijsterend om te zien dat de uitvoering van pensioenregelingen door niemand wordt gecontroleerd. In de praktijk worden wijzigingsinitiatieven van verzekeraars in veel gevallen klakkeloos opgevolgd.

Risico van tonnen

Een tweede voorbeeld betreft de in veel pensioenregelingen voorkomende Carenz bepaling. Deze bepaling geldt vaak gedurende bijvoorbeeld het eerste jaar nadat de werknemer in dienst getreden is. Komt hij in die periode te overlijden, dan vindt geen uitkering plaats als blijkt dat de doodsoorzaak het gevolg is

van een reeds bestaande ziekte bij indiensttreding. Dit houdt in dat een rechtspersoon maar moet afwachten of er wel een dekking is voor het nabestaandenpensioen. De verzekeraar kan deze voorwaarde op grond van het verbintennisrecht in de uitvoeringsovereenkomst stellen. De werkgever kan deze voorwaarde in zijn arbeidsvoorwaarde pensioen niet stellen. Het wordt in arbeidsrechtelijke zin gezien als discrimnatoir. In dit geval is de bepaling een verboden onderscheid tussen zieke en gezonde werknemers. Ook hiervoor geldt dat een rechtspersoon die een dergelijk risico loopt, hier ten minste iets van moet laten blijken in zijn jaarrekening. Komt een werknemer in het eerste jaar te overlijden, dan ontstaat een verplichting van enkele tonnen. Deze Carenzepaling komt bij het merendeel van de pensioenregelingen voor en kent soms periodes van vijf jaar.

Commercie voert boventoon

Onze ervaring is dat in bijna elke verzekerde pensioenregeling materiële 'rest' verplichtingen voorkomen. Verzekeraars en pensioenadviseurs zijn commercieel gedreven organisaties die er op uit zijn om polissen te verkopen. De pensioenmarkt is een interessante markt voor hen. Immers, wanneer een werkgever een pensioenregeling toezegt, moet hiervoor een polis worden gesloten. De polis is de drijfveer en het accent is altijd blijven liggen op de verkoop hiervan. Arbeidsrechtelijke zaken en overige rechtsgebieden kregen hierbij minder de aandacht. Een voorbeeld hiervan is de beschikbare premieregeling. Wanneer een beschikbare premieregeling goed wordt geanalyseerd, wordt duidelijk dat het een enorm complex product is. Het is gek genoeg vaak verkocht onder het motto dat het zo eenvoudig is! Meestal wordt de beschikbare premieregeling gecombineerd met beleggingsvrijheid voor de deelnemers. Vanuit hun zorgplicht moet de werkgever zich afvragen, of zijn werknemers wel over de kennis beschikken om de juiste keuzes te maken. De wetgever heeft er voor gekozen om de werknemer in de Pensioenwet op dit punt aanzienlijk te beschermen. Daarnaast loopt de werknemer nog aller-

Praktijkvoorbeeld

Een praktijkvoorbeeld om te illustreren hoe het beleid van een verzekeraar kan veroorzaken dat nabestaandenpensioen vervalt. Recent paste een grote pensioenverzekeraar zijn beleid aan. Als gevolg daarvan verviel de overlijdensdekking na uitdiensttreding van de werknemer. In de door de verzekeraar aan de werkgever gestuurde informatie werd dit erg vaag omschreven. Het leek er zelfs op dat het een verbetering van de regeling was. De werknemer kreeg een brief, aan de hand waarvan hij moest kiezen zijn nabestaandenpensioen op risicobasis (hierbij vervalt de dekking na uitdiensttreding geheel), of helemaal niet meer te verzekeren (dus ook niet tijdens dienstverband). De werkgever wordt zelfs geheel buiten de keuze van de werknemer gelaten. De werknemer kan in zijn argeloosheid gemakkelijk een keuze maken waarvan hij de consequenties niet overziet. Komt hij later te overlijden, dan staan zijn nabestaanden voor een onaangename verrassing. In dat geval kunnen zij stellen onvoldoende geïnformeerd te zijn over de gevolgen van de keuze die de werknemer heeft gemaakt. De werkgever heeft op grond van art 7:611 BW (goed werkgeverschap) de plicht de werknemer te wijzen op de consequenties van het aanpassen van een arbeidsvoorwaarde. Op grond daarvan kunnen de nabestaanden alsnog nakoming van de oude regeling vorderen. Wordt de claim toegewezen, dan ontstaat voor de onderneming een verplichting die een factor 50 kan bedragen van de nabestaandenuitkering. Uiteraard zal de werkgever zich van de claim van de nabestaanden proberen te vrijwaren, door de verzekeraar op zijn rol te wijzen. De werknemer en zijn nabestaanden hebben echter alleen een overeenkomst met de werkgever. Zij kunnen zelf de verzekeraar niet voor de arbeidsvoorwaarde pensioen aanspreken. De werkgever wordt – ondanks dat hij hier niets aan kan doen – toch altijd als eerste verantwoordelijke gezien. Mijns inziens moet een rechtspersoon die een dergelijk risico loopt, hier ten minste iets van laten blijken in zijn jaarrekening. Immers, wanneer een overlijden plaatsvindt, ontstaat er een verplichting van enkele tonnen. Dat is een heel negatieve boodschap aan de cliënt van de accountant, die echter makkelijk in toegevoegde waarde om te zetten is. Wie als accountant de werkgever op dergelijke risico's wijst, zorgt er voor dat hij een oplossing zal zoeken om te voorkomen dat deze situatie tot problemen leidt.

lei risico's t.a.v. demografische ontwikkeling, rentestand, etc. Mijn ervaring is dat de meeste werknemers hier weinig van snappen. Zo is bijvoorbeeld een middelloonregeling, waarbij de werknemer makkelijk kan zien welk pensioen hij opbouwt, veel eenvoudiger. Aan middelloonregelingen is door tussenpersonen minder te verdienen dan aan beschikbare premieregelingen. Je ziet dan ook dat deze commerciële drive er toe heeft geleid dat veel werkgevers zich hebben laten verleiden in beschikbare premieregelingen te stappen.

Naast bovenstaande voorbeelden zijn er legio voorbeelden te noemen. De financiële risico's zijn dermate groot, dat ze het rechtvaardigen dat pensioen meer aandacht krijgt in de jaarrekening. Dit

aspect speelt zowel bij de samenstelopdracht als bij de controle-opdracht. Om te voldoen aan de vereisten van art 2:362 BW en op basis van de NV COS 250 moet de pensioenregeling beslist goede aandacht krijgen. **An**



Paul van der Heide, directeur van het actuariel en pensioenjuridisch adviesbureau Nederlands Pensioenbureau en voorzitter van het Register Pensioen Consultants.