

Bron: Van pensioencrisis tot pensioen(r)evolutie, oratie van prof. mr. drs. Mark Heemskerk op 4 oktober 2013.

## **2.6 De boekhoudkundige pensioenrevolutie (CDC)**

Bij veel ondernemingen is met name om boekhoudkundige redenen een premieplafond ingesteld zodat de pensioenverplichtingen boekhoudkundig zijn gemaximeerd. De defined benefit pensioenregeling (DB) met een vast opbouwpercentage en variabele pensioenpremies is gewijzigd in een zogenaamde CDC-regeling (collective defined contribution) met een premieplafond voor de werkgever.

Bijstortingsverplichtingen van werkgevers zijn geschrapt uit uitvoeringsovereenkomsten. De premie kan dan niet meer stijgen tenzij er nieuwe afspraken worden gemaakt. Het risico dat de premie onvoldoende is, is verlegd naar het pensioenfonds en de begunstigden. Dat is een min of meer stille pensioenrevolutie geweest die nog steeds voortduurt. De wijziging is niet zichtbaar in het pensioenreglement. Het opbouwpercentage uit het pensioenreglement blijft immers gelijk. Voor juristen kan de door accountants boekhoudkundig gekwalificeerde CDC-regeling nog steeds een uitkeringsovereenkomst (DB-regeling) zijn. Alleen de financieringsafspraken in de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenfonds wijzigen. Dat ziet de gemiddelde werknemer of pensioengerechtigde niet. De wijziging van de uitvoeringsovereenkomst is voor werknemers en pensioengerechtigden juridisch moeilijker aanvechtbaar. Werknemers zijn volgens het arrest DSM/Fox van de Hoge Raad uit 2004 via een derdenbeding weliswaar partij bij de overeenkomst tussen werkgever en pensioenfonds. Zij hebben als begunstigde niet dezelfde positie als contractsluitende partijen. Deelnemers aan een pensioenregeling hebben dus niet dezelfde positie om wijzigingen tegen te houden. Welke rechten zij precies ontleen aan het derdenbeding is onduidelijk. Dat mag wat mij betreft wettelijk en/of contractueel worden verduidelijkt. Het Hof Arnhem oordeelde in 2008 dat gepensioneerden geen partij waren bij de uitvoeringsovereenkomst. Hun instemming bij wijziging van de uitvoeringsovereenkomst was daarom niet vereist. Is na wijziging van de uitvoeringsovereenkomst de premie onvoldoende, dan is de kans op korting groter. Dat raakt jong én oud. Ook het opbouwpercentage daalt. Dat betekent een structureel lager pensioen voor werknemers. Deze stille revolutie heeft er toe geleid dat het risico op korten en lagere pensioenopbouw is verschoven van de werkgever naar werknemers en gepensioneerden.