

Due diligence en

Bij een buyer of vendor due diligence blijkt pensioen geregeld tussen wal en schip te vallen.

TEKST: NATASJA WINTER* | BEELD: DREAMSTIME

Bij een due diligence zijn verschillende partijen betrokken, financials aan de ene kant en juristen aan de andere kant. Sommige sluiten het onderwerp pensioen volledig uit bij hun onderzoek, anderen beperken hun onderzoek 'slechts' tot het zuivere financiële dan wel het juridische. Kortom, pensioen krijgt niet altijd de aandacht die het zou moeten krijgen. Pensioen is immers, na het reguliere loon, de grootste kostenpost.

GEÏNTEGREERDE AANPAK

Pensioenen zijn complex: juridische, fiscale, actuariële, financiële en HR-aspecten moeten allemaal worden beschouwd. Is er op een van deze vlakken iets mis, dan kunnen de gevolgen enorm zijn. Wil een onderneming de consequenties van een overname goed in beeld hebben, dan moet het pensioen daarvan deel uitmaken. Een goed onderzoek beperkt zich niet alleen tot de financiën van een pensioenregeling of de juridische aandachtspunten. Er is een geïntegreerd onderzoek nodig om een juist en volledig beeld te krijgen. Als zaken juridisch niet in orde zijn of niet eenduidig kunnen worden geïnterpreteerd, dan kan dit van grote invloed zijn op de financiële aspecten. Deze juridische aspecten moeten vervolgens worden gekwantificeerd. Een afgebakend, strikt juridisch of financieel onderzoek heeft dan weinig toegevoegde waarde.

HET KAN VEEL UITMAKEN OF SPRAKE IS VAN EEN OVERGANG VAN ONDERNEMING OF EEN AANDELENTTRANSACTIE.

VOORBEELD BELANG GEÏNTEGREERD ONDERZOEK

Op basis van de nota's van de verzekeraar lijkt een werkgever bij te zijn met de betalingen. Uit een juridische check op de uitvoeringsovereenkomst kan echter worden opgemaakt dat de verzekeraar verzuimd heeft de afgelopen jaren garantiekosten in rekening te brengen in verband met administratieachterstand. Deze kosten worden alsnog bij de werkgever in rekening gebracht.

STRATEGIE

In de praktijk wordt pensioen meestal aan het eind van het due diligence-traject in het onderzoek betrokken. Partijen hebben hun keuze voor de overnamevorm al gemaakt en vervolgens moet het pensioen nog worden onderzocht om eventuele verplichtingen en vrijwaringen te kunnen bepalen.

Ook de volgorde van de handelingen kan invloed hebben op de financiële gevolgen. Voor pensioen kan het namelijk veel uitmaken of sprake is van bijvoorbeeld een overgang van onderneming of een aandelentransactie. Bij overgang van onderneming heeft de koper immers de mogelijkheid eenzijdig zijn eigen regeling op te leggen, ook al is deze slechter dan de regeling van de verkoper. Dit kan tot lagere kosten leiden, maar moet wel tijdig worden geregeld. Door dit al voor de overname te bepalen, kan een voorgenomen harmonisatie een stuk eenvoudiger verlopen. Zelfs het al dan niet verplicht aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds kan afhangen van de wijze van overgang en de positionering van de nieuwe werknemers.

LAPPENDEKEN

Een koper doet er ook goed aan vooraf vast te stellen wat de strategie na de overname is. Uit divers onderzoek (zie onder andere diverse jaaruitgaven Corporate



pensioenen

WIL EEN ONDERNEMING DE CONSEQUENTIES VAN EEN OVERNAME GOED IN BEELD HEBBEN, DAN MOET HET PENSIOEN DAARVAN DEEL UITMAKEN.

Finance en onderzoek Berenschot) blijkt dat overnames in de praktijk minder succesvol uitpakken dan vooraf was ingeschat. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat de koper voor en na de koop nalaat direct maatregelen te nemen om bijvoorbeeld te harmoniseren en dat er onvoldoende aandacht wordt besteed aan integratie van de beide ondernemingen.

Met name grote ondernemingen dienen een duidelijk (pensioen)beleid bij overnames te hebben: bij een overname wordt wel dan niet standaard geharmoniseerd. Is een dergelijk beleid er niet, dan ontstaat er vaak een lappendeken van verschillende pensioenregelingen. Een onderneming met meerdere pensioenregelingen is geen uitzondering; zelfs een onderneming met 25 pensioenregelingen komt voor! Een wijziging in fiscale wetgeving zoals ons per 2014 te wachten staat (aanpassing van de pensioenleeftijd

naar 67 jaar en verlaging van het maximale opbouwpercentage (eindloon 1,9 procent en middelloon 2,15 procent) en mogelijk ook per 2015 (verdere verlaging van het maximale opbouwpercentage (eindloon 1,55 procent en middelloon 1,75 procent en invoering van een maximaal pensioengevend salaris van € 100.000) leidt voor een dergelijke onderneming tot een enorme aanpassingsoperatie.

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDSEN

Een belangrijk aandachtspunt bij overnames is de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfonds. Door een overname kan een groep werknemers die bij de verkopende partij nog niet onder een verplichtstelling viel, opeens wel onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen. Dit kan tot een forse stijging van de pensioenlasten leiden. Daarnaast is een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds vaak niet gewenst omdat de koper geen enkele invloed meer kan uitoefenen op de inhoud van de pensioenregeling en de kosten ervan.

VOORBEELD VERPLICHTSTELLING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

Een onderneming met 25 werknemers met een verzekerde pensioenregeling wenst een onderneming met veertig werknemers over te nemen die onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen. Ingeval van overgang van onderneming vallen de werknemers van de kopende partij onder de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds omdat het grootste deel van de loonsom toegerekend kan worden aan de werknemers die onder de verplichtstelling vallen. Een overname van de aandelen kan dit voorkomen.

EEN BELANGRIJK AANDACHTSPUNT BIJ OVERNAMES IS DE VERPLICHTSTELLING VAN BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDSEN.

Ook kan het gebeuren dat de werknemers van de koper als gevolg van de overname opeens onder de verplichtstelling vallen. Als kopende werkgever heb je dan wel wat uit te leggen aan je werknemers. Bovendien is het in de praktijk niet eenvoudig om per direct van de verzekerde pensioenregeling af te komen. Met de verzekeraar is immers vaak een meerjarig contract gesloten. Een onderzoek vooraf naar een mogelijke verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds kan veel verrassingen voorkomen. Ook hier kan de vorm van overgang kosten besparen, door bijvoorbeeld te kiezen voor een aandelenoverdracht in plaats van een overgang van onderneming.

OP DE AGENDA

Ondernemingen kunnen zich veel tijd, geld en moeite besparen door het onderwerp pensioen bij een due diligence eerder op de agenda te zetten. Uiteraard zal het pensioen uiteindelijk niet bepalen op welke wijze de overname plaatsvindt omdat er nog vele andere aspecten meespelen. Maar gezien de financiële gevolgen verdient het zeker meer aandacht. Een due diligence-onderzoek concentreert zich met name op de situatie zoals die nu is, terwijl het voor pensioen belangrijk is te concentreren op de situatie die ontstaat na de overname. Voor pensioen geldt in due diligence's: regeren is vooruitzien. □

Noot

* Natasja Winter is partner bij KWPS.



Zie ook
**Accountant.nl/
Vaktechniek**