

## **VERTROUWELIJK**

### **Bedrijfstakpensioenfonds Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw T.a.v. de Werkstroom Pensioenbeheer**

Coöperatie Employee Benefits  
Competence Centre U.A.  
Leeuwendseweg 16F  
1382 LX Weesp

Datum: 6 december 2017

Betreft: Definitieve eindrapportage controle brondata van aantal werkgevers  
van Bedrijfstakpensioenfonds Houtverwerkende Industrie en  
Jachtbouw

Web: [WWW.EBCC.NL](http://WWW.EBCC.NL)

E-mail: [info@ebcc.nl](mailto:info@ebcc.nl)

Geachte heer Roeten en van den Heuvel,

Naar aanleiding van uw opdracht voor de uitvoering van een pilotproject rond de controle van de deelnemer- en salarisgegevens uit de huidige pensioenadministratie van Pensioenfonds Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw ('PHIJ') bij Syntrus Achmea ('SA'), sturen wij u hierbij de definitieve eindrapportage welke besproken is op 1 december jl. met de heer H. Roeten en de heer J. van den Heuvel.

EBCC is in deze opdrachtnemer en heeft de regie en uitvoering ter hand genomen. De controle van de werkgever- en deelnemersadministratie is gedaan met analyse software en de beoordeling van de resultaten is i.s.m. businesspartner Vixion B.V. tot stand gekomen.

#### **1.0 Opdrachtformulering**

De opdracht bestaat uit twee onderdelen:

1.1 Onderzoek of er directeur groot aandeelhouders ('DGA's') ten onrechte opgenomen zijn in de pensioenregeling van PHIJ.

1.2 De controle van de werkgeversadministratie en deelnemersadministratie, waarbij de doelstellingen van het controletraject zijn:

- Controle van de deelnemer- en salarisgegevens van de geselecteerde werkgevers.  
Hierbij analyseren wij de consistentie tussen:
  - De aangeleverde gegevens uit de salarisadministratie van de betreffende werkgevers (op werknemer niveau).
  - De deelnemer- en salarisgegevens van de geselecteerde werkgevers binnen de administratie van de huidige uitvoerder SA, en
  - De pensioenregeling op basis van de CAO/arbeidsvoorwaardenregeling - werkingssfeer.
- Inzicht in verschillenpercentage op het totale deelnemersbestand en de impact van de geconstateerde verschillen, opdat bepaald kan worden of controle en schoning voor het gehele bestand deelnemers van PHIJ en werkgevers noodzakelijk is.

#### **1.1 Aanpak opdracht 1**

In het kader van opdracht 1 heeft het bestuursbureau op 6 juni 2017 een verzoek uitgestuurd aan 25 werkgevers om het formulier 'uitsluiting deelname pensioenregeling' t.b.v. DGA's aan te leveren, indien er sprake is van DGA's die aan de voorwaarden a t/m c voldoen volgens artikel 1 van de Pensioenwet. Vervolgens is op 4 juli 2017 een herinnering gestuurd.

Om te bepalen of een DGA al dan niet onder de verplichtstelling van PHIJ valt betrekken wij in deze rapportage de relevante wet- en regelgeving, als ook de verplichtstelling van de BPF en het Pensioen-reglement 2017 en het door de werkgevers aangeleverde formulier 'uitsluiting deelname pensioenregeling'.

Het resultaat hiervan is dat 10 werkgevers het formulier 'uitsluiting deelname pensioenregeling' t.b.v. DGA's geretourneerd hebben en 15 werkgevers, ondanks herinneringen, hierop niet gereageerd hebben. Zie tabel A en tabel B. In de eerste kolom staat het rapportnr. van de werkgever. De werkgevers met een nummer tussen 1 en 32 zitten ook in de geselecteerde werkgevers voor opdracht 2. De nummers boven 32 zijn alleen in opdracht 1 meegenomen.

Formulier ingevuld retour ontvangen:	
Rapport nr. Bedrijf	naam werkgever
33	
22	
7	
28	
4	
3	
15	
18	
34	
35	

Tabel A. Formulier retour ontvangen.

Geen formulier retour ontvangen	
Rapport nr. Bedrijf	naam werkgever
27	
19	
36	
8	
13	
37	
38	
5	
39	
40	
41	
30	
10	
2	
42	

Tabel B. Formulier niet retour ontvangen.

### 1.1.1 Uitwerking opdracht 1

#### Pensioenwet

Wat staat er in de Pensioenwet ('PW') over de DGA? Het doel van de PW is het veiligstellen van de pensioenaanspraken van de werknemers. In bepaalde situaties wordt de DGA gezien als werknemer. In de parlementaire geschiedenis van de PW<sup>1</sup> is aangegeven dat de DGA buiten de reikwijdte van de PW valt. De belangrijkste reden hiervoor is dat een DGA een werknemer is die de feitelijke macht heeft binnen een onderneming en als eigenaar hiervan kan worden beschouwd. Zijn hoedanigheid van werknemer wordt van ondergeschikt belang geacht. Een DGA heeft de bescherming van de PW niet nodig. Een DGA kan zijn eigen belangen in zijn rol van eigenaar de onderneming goed behartigen.

<sup>1</sup> Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 2005/2006, 30413, 3 pagina 20

Volgens artikel 1 van de PW is er sprake van een DGA als de werknemer:

- a) persoonlijk houder van aandelen is welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen en waaraan stemrecht in de algemene vergadering is verbonden;
- b) indirect persoonlijk houder van aandelen is welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen en waaraan stemrecht in de algemene vergadering is verbonden; of
- c) houder van certificaten van aandelen, uitgegeven door tussenkomst van een administratiekantoor waarvan hij voor ten minste een tiende deel in het bestuur vertegenwoordigd is, welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap vertegenwoordigen en aan welke aandelen stemrecht in de algemene vergadering is verbonden.

Uit artikel 3 PW en de Memorie van Toelichting bij de Pensioenwet valt verder op te maken dat er een groep DGA's bestaat die voldoet aan de definitie in de zin van de PW, maar op wie desondanks de PW toch van toepassing is. Het gaat hierbij om een in artikel 3 lid 1 van de PW beschreven groep DGA's die onder de werkingssfeer valt van een bedrijfstakpensioenfonds.

### **Verplichtstelling bedrijfstakpensioenfonds voor de Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw**

Op 28 januari 2015 is in de Staatscourant 2015 nr. 2575 het meeste recente verplichtstellingsbesluit gepubliceerd inzake de verplichte deelname in het bedrijfstakpensioenfonds PHIJ. Hieruit valt niet te lezen dat de DGA's onder de werkingssfeer vallen. Wel is duidelijk dat bestuurders van BV's en NV's zijn uitgesloten van deelname. Uit de praktijk blijkt dat de DGA vaak een bestuurder is van een BV en NV.

Door middel van een KvK controle van de bedrijven is te zien wie de bestuurders zijn van de BV's of NV's. Daarnaast staat in de KvK, indien er slechts 1 aandeelhouder is, vermeld wie dat dan is. Echter indien er ten minste twee aandeelhouders zijn is dit niet te zien in het KvK uittreksel.

O.a. via de loonstaten is te herleiden wie er DGA zijn. Immers een DGA betaalt geen premie voor sociale verzekeringen en betaalt premiebijdrage voor de zorgverzekeringswet die een gewone werknemer niet betaalt. De loonstaten zijn bij de werkgevers uitgevraagd voor opdracht 2.

### **Pensioenreglement PHIJ versie 1 januari 2017**

In artikel 1 deelneming staat:

1. Aan deze pensioenregeling nemen deel *alle werknemers* vanaf hun 20e verjaardag tot de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt, *die in dienst zijn van een aangesloten onderneming*, en:
  - a) voor wie deelneming verplicht is op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, *met uitzondering van*:
    - i. *bestuurders van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid*;
    - ii. werknemers in dienst van een onderneming waaraan op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 vrijstelling is verleend; of
  - b) die in dienst zijn van een onderneming waarmee de stichting een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten. Deze toelating kan alleen groepsgewijs en op door het bestuur te stellen voorwaarden plaatsvinden.

### **Communicatie vanuit PHIJ**

De website<sup>2</sup> van PHIJ meldt in het kader van de pensioenadministratie het volgende t.a.v. de DGA:

- Een directeur-groootaandeelhouder (DGA) die premieplichtig is voor de sociale verzekeringswetten, wordt beschouwd als werknemer. U bent verplicht om deze DGA aan te melden bij het pensioenfonds.
- Directeuren van een NV of BV zijn uitgesloten van de pensioenregeling.

Deze communicatie is verwarrend, het vermoeden is dat het een standaardtekst is die ook gebruikt wordt voor andere BPF-en waarbij de verplichtstelling wel een mogelijkheid biedt voor de DGA.

Bij het download menu van de website kan de (toekomstig) DGA zich afmelden voor de pensioenregeling middels het formulier uitsluiting van pensioendeelname.

### **1.1.2 Conclusie opdracht 1**

Het is duidelijk dat bestuurders van een NV of BV niet onder de werkingssfeer vallen van PHIJ. Een DGA die geen premie betaalt voor de sociale verzekeringswetten wordt niet beschouwd als werknemer en valt dus ook niet onder de werkingssfeer. Wij adviseren in communicatie over de werkingssfeer en het pensioenreglement de definities werknemer en DGA zodanig aan te passen dat het voor iedereen helder is wie onder de werkingssfeer vallen. Ook de communicatie op de website dient hierop aangepast te worden.

In het kader van deze opdracht is het formulier 'uitsluiting deelname pensioenregeling' t.b.v. DGA's uiteindelijk door 10 van de 25 aangeschreven werkgevers aangeleverd. Deze 10 werkgevers hebben aangegeven als DGA uitgesloten te zijn van deelname aan de pensioenregeling van PHIJ.

Bij de werkgevers die hierop niet gereageerd hebben is bij het ontbreken van verdere informatie niet mogelijk dit uit te zoeken. Dit is wel mogelijk met uitgevraagde informatie bij opdracht 2.

Met behulp van de informatie uitgevraagd voor opdracht 2 is gebleken dat er DGA's ten onrechte deelnemen aan het pensioenfonds. Hierop heeft het bestuur nader onderzoek laten doen door het Nederlands Compliance Instituut (voor verdere toelichting verwijzen wij naar bijlage 1).

## **1.2 Opdracht 2, de controle van de werkgevers- en deelnemersadministratie**

### **1.2.1 Aanpak opdracht 2**

Voor opdracht 2 zijn er 32 werkgevers voor het controletraject geselecteerd:

- 1 werkgever boven de 100 werknemers;
- 2 werkgevers tussen de 50 en 100 werknemers;
- 4 werkgevers tussen de 10 en 50 werkgevers;
- een selectie van 5 werkgevers zonder werknemers;
- en 20 werkgevers die niet via pensioenaangifte de gegevens aan SA doorgeven.

Deze 32 door het pensioenfonds geselecteerde werkgevers zijn met een brief van het pensioenbureau op 3 juli 2017 per e-mail aangeschreven met het verzoek mee te werken aan het onderzoek naar brondata t.b.v. een juiste pensioenadministratie. Op 11 juli 2017 is in overleg met het pensioenbureau de brief ook per post en met een herinneringsmail nogmaals naar alle werkgevers gestuurd.

---

<sup>2</sup> <https://www.pensioenhoutindustriejachtbouw.nl/Werkgevers/Pensioenadministratie/Werknemers-aan-of-afmelden/default.aspx>



Vanaf 18 juli 2017 zijn de werkgevers ca. 4 keer telefonisch benaderd met de vraag wanneer zij in de gelegenheid zouden zijn de gevraagde gegevens aan te leveren. Ook werkgevers die de informatie deels hebben aangeleverd zijn diverse malen benaderd, per email / telefonisch, voor volledige aanlevering. Na de presentatie van de tussentijdse rapportage op 7 september 2017 is afgesproken dat het bestuur zelf werkgevers zou bellen die nog niet (volledig) hadden aangeleverd. Dit is bij 6 van de 18 werkgevers gebeurd. Voor de inhoudelijke verslaglegging hiervan verwijzen wij naar de tussentijdse statusoverzichten.

In oktober 2017 zijn de werkgevers die nog niet (volledig) de informatie hadden aangeleverd middels aankondiging van een bedrijfsbezoek alsnog tot opgave van de gevraagde informatie bewogen. De huidige status van de aangeleverde gegevens door werkgevers en de verwerking hiervan in het project is weergegeven in tabel C en D.

Status overzicht	Relatie	Contactpersoon	Projectstatus 28/11/2017
1			gerapporteerd, afgerond
2			gerapporteerd, afgerond
3			gerapporteerd, afgerond
4			gerapporteerd, afgerond
5			gerapporteerd, afgerond
6			gerapporteerd, afgerond
7			gerapporteerd, afgerond
8			gerapporteerd, afgerond
9			gerapporteerd, afgerond
10			gerapporteerd, afgerond
11			gerapporteerd, afgerond
12			gerapporteerd, afgerond
13			gerapporteerd, afgerond
14			gerapporteerd, afgerond
15			gerapporteerd, afgerond
16			gerapporteerd, afgerond
17			gerapporteerd, afgerond
18			gerapporteerd, afgerond
19			gerapporteerd, afgerond
20			gerapporteerd, afgerond
21			gerapporteerd, afgerond

Tabel C. 21 relaties hebben gerapporteerd.

Status overzicht	Relatie	Contactpersoon	Projectstatus 28/11/2017
22			overgenomen door bestuur PF
23			overgenomen door bestuur PF
24			geen personeel in onderzoekperiode
25			overgenomen door bestuur PF
26			Failliet, buiten onderzoek.
27			overgenomen door bestuur PF
28			Niet tijdig (leesbare) broninformatie
29			geen personeel in onderzoekperiode
30			overgenomen door bestuur PF
31			In hold gezet door klant
32			Niet tijdig (leesbare) broninformatie

Tabel D. 11 relaties hebben niet gerapporteerd.

**Conclusie:** 21 van de 32 werkgevers hebben de gevraagde informatie geleverd.

11 werkgevers hebben om verschillende redenen niet aangeleverd:

- 4 werkgevers hebben niet geleverd (nr. 22, 25, 27, 30) om onduidelijke redenen. Bestuur heeft de verkrijging van informatie overgenomen;
- 1 werkgever heeft niet geleverd (nr. 23) vanwege de overname;
- 3 werkgevers hebben geen personeel meer in dienst (nr. 24 en 29) of is failliet (nr. 26);
- 1 werkgever 'on hold', (nr. 31), eveneens aan Bestuur PHIJ overgedragen;
- 2 werkgevers hebben op de valreep info aangeleverd, echter op onjuiste wijze en daardoor onleesbaar (nr. 28 en 32).

### 1.2.2 Ervaringen

Reacties van werkgevers bij nabellen vanwege uitblijven van de (volledige) informatie zijn:

- Werkgevers missen de herkenning van het pensioenfonds, weinig (direct) contact
- Doel van de controle niet altijd duidelijk bij werkgevers.
- Moment van uitvraag ongelukkig, vakantieperiode en hoogseizoen verdienmoment (jachtbouw).
- In de zomerperiode veel verzoeken tegelijk (onduidelijkheid).
- Vragenlijst erg uitgebreid, gedurende het traject is er een kleinere dataset aangehouden.
- Wanneer werkgevers een toelichting krijgen/persoonlijk ondersteund worden is de bereidheid groter om aan te leveren.
- Een aantal werkgevers wil niet meewerken, waarbij verwezen wordt dat hierover contact is geweest met het bestuur bureau van SA.
- Van de 5 werkgevers die zonder werknemers vermeld zouden staan in de pensioenadministratie hebben 2 werkgevers aangegeven wel werknemers in dienst te hebben en ook aangeleverd.

### 1.2.3 Resultaten opdracht 2

In de analysesoftware zijn 15 standaardincidenten gedefinieerd, daarnaast zijn per werkgever specifieke incidenten vermeld. De analyse per werkgever is beschikbaar bij de Werkstroom Pensioenbeheer.

In tabel E (zie ook bijlage 3) is het totaaloverzicht van alle standaard bevindingen van het onderzoek opgenomen. Bevindingen welke opvallend zijn noemen we in dit rapport incidenten. In tabel E zijn de 8 belangrijkste incidenten gerapporteerd, A tot en met H. De letters staan in de titels van de kolommen.

De 8 belangrijkste incidenten hebben de volgende betekenis:

- A. Werkgever registreert meer SV loondagen dan SA;
- B. Werkgever registreert minder SV loondagen dan SA;
- C. SA berekent hogere premie, werkgever betaalt mogelijk te veel;
- D. SA berekent lagere premie, werkgever betaalt mogelijk te weinig;
- E. SA berekent meer dan 2.000 euro HOGER pensioengevend loon en dus hogere pensioengrondslag;
- F. SA berekent meer dan 2.000 euro LAGER pensioengevend loon en dus lagere pensioengrondslag;
- G. Geen pensioengevend loon, geen premie of aanspraken, dus correct;
- H. Wel pensioengevend loon, geen premie of aanspraken, dus mogelijk fout;

Verder is het van belang steeds bewust te zijn van het feit dat wij verschillen tussen twee administraties hebben geconstateerd en op basis daarvan aanwijsbare vermoedens hebben over de juistheid of onjuistheid. Mogelijk zijn er goede verklaringen voor een aantal opvallende incidenten.

Ter toelichting nog het volgende.

- Werkgevers passen *twee loonsystemen* toe en komen daardoor 2 keer voor in Tabel E.
- De 3<sup>e</sup> kolom kent de titel '*jaren*'. Het betreft hier het aantal kalenderjaren waarover informatie is meegenomen in het onderzoek. Dit kan 1 tot 4 jaar zijn.
- Bij iedere incident staat de kolom met titel '*Aantal*'. Het betreft hier het aantal administratie-regels dat is vergeleken over de betreffende jaren en waar er verschil is geconstateerd.
- Hoewel administratieregels meerdere keren per jaar per persoon voor kunnen komen.
- De geconstateerde verschillen zijn berekend zonder rekening te houden met een gemaximeerd pensioengevend salaris.

Totaal overzicht				A		B		C		D		E		F		G		H			
				1		2		3		4		12		13		14		15			
		Aantal werknemers	PA	Aantal jaren	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	Aantal verschil	Premie	
Selectie werkgevers		21	J	4	11	-6.015	10	-4.482	4	4.734	38	-79.612	3	4.545	20	-69.099	14	0	12	-7.285	
		7	N	4	9	4.931	0	0	6	5.628	19	-31.473	5	5.193	17	-30.614	14	0	4	-4.241	
		1	N	2	2	-293	0	0	0	0	1	-293	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		1	N	2	2	-2.230	6	0	0	0	4	-3.005	0	0	2	-2.352	38	0	5	-871	
		1	N	2	1	-153	7	0	0	0	2	-582	1	-153	0	0	34	0	2	-512	
		8	N	4	23	-22.910	4	1.513	8	14.462	22	-33.774	10	11.681	13	-25.980	0	0	0	0	
		42	J	4	15	7.401	17	452	24	30.023	140	-502.064	11	13.367	123	-494.158	48	0	115	-486.695	
		4	N	4	15	-5.418	0	0	1	340	12	-8.143	1	340	2	-2.349	1	0	5	-2.449	
		6	N	4	7	-7.663	0	0	4	11.316	12	-17.043	4	11.316	4	-9.254	0	0	0	0	
		1	N	4	0	0	4	918	4	918	24	-66.474	0	0	20	-65.007	13	0	24	-66.474	
		5	N	4	11	-7.525	0	0	0	0	13	-28.103	0	0	10	-27.563	0	0	6	-20.682	
		243	J	2	87	-72.802	3	-1.037	39	19.500	333	-1.277.362	18	11.743	258	-1.210.086	31	0	194	-942.692	
		19	J	3	10	-156	12	-1.465	4	4.767	11	-10.992	4	4.767	4	-8.964	13	0	4	-987	
		2	N	4	1	115	4	0	8	3.180	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	
		4	J	4	1	66	6	-4.768	3	3.250	5	-4.880	1	3.031	4	-4.613	0	0	2	-2.174	
		19	N	1	19	-8.577	0	0	0	0	12	-8.527	0	0	6	-6.392	3	0	1	-368	
		10	J	4	5	-1.608	7	-1.445	1	188	19	-9.092	0	0	4	-4.631	33	0	8	-3.656	
		4	J	1	4	-4.398	0	0	0	0	5	-6.854	0	0	4	-6.644	1	0	1	-2.456	
		7	N	3	4	-535	55	-211.720	1	1.388	57	-213.643	1	1.388	54	-211.720	2	0	54	-211.720	
		1	N	4	3	2.330	0	0	1	2.786	3	-6.976	2	2.886	2	-6.420	0	0	0	0	
		4	N	4	0	0	0	0	1	150	10	-1.714	0	0	0	0	0	0	0	0	
		3	N	1	3	134	0	0	1	886	1	-766	1	886	0	0	0	0	0	0	
		88	N	2	10	-869	7	-494	11	3.635	54	-48.844	4	2.502	15	-37.988	58	0	24	-22.406	
	Totaal		501		71	243	-126.175	142	-222.528	121	107.151	797	-2.360.216	66	73.492	562	-2.223.834	307	0	461	-1.775.668

Tabel E. Statusoverzicht verschillen in premie per 28 november 2017 (zie ook bijlage 3 voor grotere versie)

#### 1.2.4 Bespreking van de incidenten A t/m H

Incident A en B betreft verschillen in het aantal SV-dagen. Dit veroorzaakt verschillen in pensioengevend loon. Premies en aanspraken kunnen niet juist zijn als het aantal SV-dagen afwijkt. Wanneer we naar de premieconsequenties kijken dan zien wij met name te weinig premie (A) bij [redacted] (72.802 euro) en [redacted] (22.910 euro). Ook zien wij een aantal andere werkgevers met een verschil van meerdere duizenden euro's. Daarentegen zien wij aanzienlijk weinig premie (B) bij [redacted] (211.720 euro).

De verschillen in SV-dagen kunnen leiden tot verschillen in pensioenpremie, maar dat hoeft niet.

Incident C betreft de verschillen die wij constateren in de totale pensioenpremie, de 'afdrachtpremie'. Bij incident C rekent het pensioenfonds een hogere premie dan volgens berekening en opgave werkgever nodig is. Wij zien 4 werkgevers met meer dan 10.000 euro premieverschil: [redacted] (14.462 euro), [redacted] (30.023 euro), [redacted] (11.316 euro) en [redacted] (19.500 euro). In totaal mogelijk teveel betaalde premie van 107.151 euro.

Bij incident D rekent het pensioenfonds een lagere premie dan volgens opgave van werkgever en berekening nodig is. Hier zien wij 8 werkgevers waarbij meer dan 10.000 euro verschil aan premie is geconstateerd over de betreffende jaren(!). Bijzonder hoge afwijking zien wij bij [redacted] (ruim 1.2 miljoen euro), [redacted] (ruim 0.5 miljoen euro) en [redacted] (213.643 euro). In totaal is er mogelijk ruim 2.3 miljoen euro te weinig premie afgedragen.

Incident E en F geven verschil aan in de registratie van het pensioengevend loon. Wij zien hier eenzelfde patroon zich manifesteren als bij incident C en D. Dezelfde werkgevers hebben grote verschillen in premie en pensioengevend loon.

Incident G betreft de jeugdige werknemers onder 20 jaar. Zij zijn geen deelnemer maar dienen wel te zijn opgegeven. Volgens incident H zijn er veel werknemers in de administratie van de werkgever opgenomen die – normaal gesproken – deelnemen aan de pensioenregeling en waarvoor premie betaald moet worden.

De cijfers in Tabel E geven aan dat hiervoor pensioenpremies ontbreken, en zij derhalve niet als deelnemer staan geregistreerd bij SA. Incident H heeft relatie met incident D: Bij incident H hebben wij voor 461 regels geen opgave SA ontvangen. Dit bepaalt in hoge mate het verschil bij incident D.

Wij stellen hierbij ook vast dat registraties en berekeningen weliswaar vaak goed gaan. Toch constateren we verschillen in 13% van alle gevallen dus in 87% van de gevallen hebben wij aansluiting. Daarnaast valt ons op dat slechts bij een enkel onderzochte werkgever de opgave helemaal goed lijkt te gaan.

### **1.2.5 Incidenten DGA's**

Bij Duimstokkenfabriek Schuil is uit onderzoek gebleken dat er sprake is van 3 DGA's die ten onrechte deelnemen aan het pensioenfonds, vanaf 2013 en eventueel eerder (zie bijlage 1).

Er zijn op dit moment geen andere incidenten bij de onderzochte werkgevers m.b.t. DGA's die hier vermeld dienen te worden. Wel behoeft [REDACTED] nog aandacht (zie bijlage 1).

### **1.2.6 Overige incidenten**

Vanuit ons onderzoek zijn twijfels ontstaan over de door SA consistente toepassing van de door SA verstrekte rekenregels. Ook na overleg is hierover nog geen volledige duidelijkheid ontstaan (zie bijlage 2). Dit behoeft nader onderzoek.

Het uitgevoerde onderzoek is niet uitputtend, het is uitgevoerd binnen de kaders van de opdracht omschrijving én de aangeleverde gegevens door werkgevers en SA. Hierin ontbreken de betaalde premiebedragen en de opgebouwde pensioenrechten waardoor o.m. de controle hierop geen onderdeel uitmaakt van dit onderzoek.

Alle werknemers met een arbeidscontract (of dat nu nul-uren of vakantiewerk betreft) moeten worden aangemeld door de werkgever bij SA. Ongeacht de duur van het contract of het aantal uren per week. Dit geldt ook voor werknemers jonger dan 20 jaar.

### **Loondoorbetaling bij ziekte**

In het pensioenreglement (Art. 12 lid 6) is het volgende opgenomen *'Indien het loon is verlaagd in verband met ziekte, vindt - in afwijking van lid 2- pensioenopbouw plaats over de pensioengrondslag die zou gelden als het loon van de deelnemer niet verlaagd zou zijn in verband met ziekte. Voor de opbouw van het pensioen dat betrekking heeft op het verschil tussen de hiervoor genoemde pensioengrondslag en de pensioengrondslag die geldt op basis van het verlaagde loon, is geen premie aan de stichting verschuldigd.*

In de CAO van de Houtverwerkende Industrie (Art. 27 lid 1a loondoorbetaling bij ziekte) is opgenomen:

*Bij ziekte heeft de werknemer jegens de werkgever recht op doorbetaling van:*

- o 100% van zijn bruto-inkomen gedurende de eerste drie maanden van ziekte;*
- o 90% van zijn bruto-inkomen gedurende de vierde tot en met de zesde maand van ziekte;*
- o 85% van zijn bruto-inkomen gedurende de zevende tot en met de 12de maand van ziekte;*
- o 80% van zijn bruto-inkomen gedurende het tweede jaar van ziekte.*



In de CAO van de HISWA (Art. 18 lid 1 c,d en e) Arbeidsongeschiktheid is opgenomen:

**1. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**

**c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

*Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, aanvulling tot 100% van het maandinkomen.*

**d. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

*Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.*

**e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

*Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.*

Dat betekent dat bij langdurige ziekte de premieberekening aangepast moet worden aan de hand van bovengenoemde staffel, afhankelijk van de CAO van het bedrijf. De pensioenaanspraken voor de deelnemer blijven op 100% loon opgebouwd in deze periode. Er is twijfel of dit bij SA zo uitgevoerd wordt.

### **1.2.7 Oorzaak en mogelijk gevolg**

#### **Informatie**

De beperkte informatieaanlevering vanuit de sector is een vertragende factor geweest in dit onderzoek. Door aanhoudend werkgevers te benaderen is toch van meer dan 2/3<sup>e</sup> van de werkgevers de gevraagde informatie ontvangen en zijn de incidenten ons inziens maatgevend te noemen voor de sector.

#### **Pensioenaangifte**

Ons valt op dat die werkgevers waar wij grote verschillen constateren, informatie aanleveren via Pensioenaangifte. Er zijn dan ook aanwijsbare redenen te veronderstellen dat de toepassing van Pensioenaangifte geen garantie is voor juiste pensioengevende salarissen, premies en aanspraken. Wij stellen vast dat de opgegeven individuele looncomponenten, ondanks de toepassing van pensioenaangifte, kunnen afwijken van de juiste opgave volgens het pensioenreglement. Incidenten E en F zijn hiervoor een onderbouwing.

#### **Syntrus Achmea (SA)**

We stellen verschillen vast tussen de resultaten gebaseerd op het reglement, de ontvangen informatie van de werkgevers en de opgave van SA. Verschillen in aantal SV-dagen, pensioengevend loon, in- en uitdiensttreding in de loop van het jaar, in de berekening van de pensioenpremie zelf en ten aanzien van het aantal deelnemers.

Opvallend is dat voor 5 werkgevers verondersteld is (bij de selectie van de werkgevers) dat er geen werknemers zijn, die als deelnemer bij SA geadmistreerd zijn. Geconstateerd is echter dat SA toch deelnemers voor 2 van deze werkgevers heeft aangeleverd. Dit betreft [REDACTED] en [REDACTED].

Daarnaast stellen wij vast dat de administratie van de werkgever en SA vaak overeenkomt. Niet uitlegbaar is dat er toch vaak premieverschillen ontstaan terwijl alle basisgegevens gelijk zijn. In bijlage 2. treft u een toelichting aan op de communicatie met SA.

### **Mogelijk gevolg**

Indien de geconstateerde verschillen leiden tot fouten in de opgave door werkgevers kan dit tot gevolg hebben dat werknemers niet geadmistreerd zijn voor premiebetaling en voor het risico op arbeidsongeschiktheid en/of overlijden. Risicopremies zijn niet betaald en risicokapitalen zijn niet 'verzekerd' of herverzekerd (indien van toepassing). Gevallen van arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn mogelijk niet goed afgewikkeld.

De pensioenopbouw is – bij foute administratie – onjuist geweest, te hoog of te laag of is er helemaal niet. Indien pensionering heeft plaats gevonden kan de uitkering onjuist zijn vastgesteld.

De premie kan te hoog of te laag geweest zijn of helemaal niet ontvangen. Dit heeft gevolgen voor de financiering van het fonds. Ook de jaarlijkse resultaten van het fonds zijn anders dan wanneer een juiste administratie aan de jaarrekening ten grondslag ligt. De voorziening pensioenverplichtingen is hoger of lager en de dekkingsgraad wijzigt.

Tenslotte raakt dit onderzoek de reputatie van het pensioenfonds en haar bestuurders en het vertrouwen van werkgevers en deelnemers in het fonds.

### **2.0 Samenvatting en conclusie**

In dit onderzoek, naar de verschillen tussen de administratie van SA en de rechtstreeks ontvangen broninformatie uit de administratie van de werkgevers, zijn een aantal serieuze incidenten geconstateerd. Het onderzoek heeft uitgewezen dat er significante verschillen zijn in (niet) aangemelde DGA's, werknemers en deelnemers, pensioengevend loon en premie. Ook is er twijfel over de toepassing van een consistente rekenwijze en administratie van PHIJ, uitgevoerd door SA.

De incidenten zijn ons inziens van dien aard dat aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn.

### **Tot slot**

Deze eindrapportage is doorgesproken met de Werkstroom Pensioenbeheer.

Graag stemmen wij met u af wat het vervolg op dit pilotproject kan zijn, mede in relatie tot de gerapporteerde incidenten.

Met vriendelijke groet,

**Coöperatie EBCC U.A.**



**H.S. van Oosterum**

(voorzitter)

**Bijlage 1: Aanvullende toelichting op incidenten per werkgever**

**Bijlage 2: Toelichting op communicatie met Syntrus Achmea**

**Bijlage 3: Totaaloverzicht premieverschillen**

## **Bijlage 2. Toelichting op communicatie met Syntrus Achmea (SA)**

In dit project is SA verzocht medewerking te verlenen aan het leveren van administratieve gegevens van PHIJ. Deze gegevens zijn geleverd en toegepast als basis voor de berekening en de vergelijking in dit onderzoek.

Tijdens het onderzoek zijn circa 10 tot 15 verzoeken via telefoon en email vanuit EBCC/Vixion gericht aan SA om uitsluitel te krijgen over de toegepaste administratieve verwerking en onderliggende berekeningen door SA, vooral daar waar we opvallende verschillen, de zogenaamde incidenten hebben geconstateerd. Wij hebben de medewerking van SA in deze ervaren als beperkt en oppervlakkig waardoor duidelijkheid hierbij niet verkregen is. Hierdoor is de afstemming van de gevonden incidenten logischerwijs eveneens beperkt geweest.

We lichten de belangrijkste incidenten waarover geen duidelijkheid verkregen is in dit kader toe:

### *Bonus en toeslagen*

Verwerking van bonus of toeslagen in het pensioengevend loon wordt bij SA niet meegenomen indien de opgave hiervan plaats vindt in de maanden februari tot en met december. Ook niet als deze bonus of toeslag met terugwerkende kracht wordt toegekend.

### *Loon bij ziekte*

Het loon bij ziekte is vaak lager dan 100% voor een bepaalde periode. Dit lagere loon is ons inziens bepalend voor de te betalen premie. Daarentegen is het 100% loon (voor ziekte) bepalend voor de pensioenopbouw. Wij constateren verschillen in grondslagen en premies die doen vermoeden dat het opgegeven loon bij ziekte in januari ook als basis wordt toegepast voor de pensioenaanspraak. Afhankelijk van het moment waarop de premie voor het kalenderjaar wordt vastgesteld (jaarlijks of maandelijks?) wordt de premie juist bepaald. Terugkoppeling van SA geeft louter aan, dat zij de opgave van de werkgever onverkort toepassen.

### *Parttime*

Ons valt op, dat de parttimepercentages opgegeven via de loonstaten van het bedrijf vaak afwijken van de parttimepercentages die Syntrus heeft geregistreerd. Ook de periodes waarover een bepaald parttimepercentage geldt wijkt af. Dit kunnen wij niet verklaren.

### *Rekenregels*

In 87% van de gevallen hebben we aansluiting met de opgave van SA, in 13% van de gevallen niet. Een deel van deze verschillen zijn niet verklaarbaar vanuit brongegevens, die zijn identiek. Als 87 van de 100 berekeningen goed gaan volgens de toegepaste rekenregels, waarom wijken dan 13 van de 100 resultaten af? Past SA nog andere rekenregels toe of is er sprake van handmatig ingrijpen? We vinden in ieder geval dat het vaak (13%) voor komt.

### *Uurloners en vakantiewerkers*

Op de website van PHIJ staat dat iedere werknemer met een contract aangemeld dient te worden bij het pensioenfonds, ongeacht duur van het contract of aantal uren per week. Dit zien wij niet terug in de administratie van SA.

We vragen ons af welke controles en wanneer door SA worden uitgevoerd en welke andere redenen er zijn om deze verschillen te onderbouwen.

Deze incidenten kunnen we onderbouwen met voorbeelden uit de praktijk op werknemers- en werkgeverniveau. In de genoemde gevallen is communicatie met SA hierover ter inzage beschikbaar.

[REDACTED]

Deze werkgever heeft voor 2 werkmaatschappijen informatie van werknemers aangeleverd waarbij SA aangeeft dat bij hen 2 werkmaatschappijen bekend zijn waarvan maar 1 actief. Dit wordt bij nogmaals navragen wederom bevestigd per email door SA.

*Informatie-uitvraag over excedent*

Wij hebben nader uitvraag gedaan bij SA over de excedent. Hierop is door hen gereageerd dat zij de relatie niet zien met deze vraag en het werkgeversonderzoek en zij willen eerst de resultaten van het onderzoek met het bestuur bespreken.



### Bijlage 3. Totaaloverzicht verschillen (Tabel E)

Totaal overzicht	Aantal werknemers	PA	A		B		C		D		E		F		G		H			
			Aantal jaren	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	Aantal verschillen	Premie	
	21	J	4	11	-6.015	10	-4.482	4	4.734	38	-79.612	3	4.545	20	-69.099	14	0	12	-7.285	
	7	N	4	9	4.931	0	0	6	5.628	19	-31.473	5	5.193	17	-30.614	14	0	4	-4.241	
	1	N	2	2	-2.93	0	0	0	0	1	-293	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	N	2	2	-2.230	6	0	0	0	4	-3.005	0	0	2	-2.352	38	0	5	-871	
	1	N	2	1	-153	7	0	0	0	2	-582	1	-153	0	0	34	0	2	-512	
	8	N	4	23	-22.910	4	1.513	8	14.462	22	-33.774	10	11.681	13	-25.980	0	0	0	0	
	42	J	4	15	7.401	17	452	24	30.023	140	-502.064	11	13.367	123	-494.158	48	0	115	-486.695	
	4	N	4	15	-5.418	0	0	1	340	12	-8.143	1	340	2	-2.349	1	0	5	-2.449	
	6	N	4	7	-7.663	0	0	4	11.316	12	-17.043	4	11.316	4	-9.254	0	0	0	0	
	1	N	4	0	0	4	918	4	918	24	-66.474	0	0	20	-65.007	13	0	24	-66.474	
	5	N	4	11	-7.525	0	0	0	0	13	-28.103	0	0	10	-27.563	0	0	6	-20.682	
	243	J	2	87	-72.802	3	-1.037	39	19.500	333	-1.277.362	18	11.743	258	-1.210.086	31	0	194	-942.692	
	19	J	3	10	-156	12	-1.465	4	4.767	11	-10.992	4	4.767	4	-8.964	13	0	4	-987	
	2	N	4	1	115	4	0	0	8	3.180	0	0	0	0	0	4	0	0	0	
	4	J	4	1	66	6	-4.768	3	3.250	5	-4.880	1	3.031	4	-4.613	0	0	2	-2.174	
	19	N	1	19	-8.577	0	0	0	0	12	-8.527	0	0	6	-6.392	3	0	1	-368	
	10	J	4	5	-1.608	7	-1.445	1	188	19	-9.092	0	0	4	-4.631	33	0	8	-3.656	
	4	J	1	4	-4.398	0	0	0	0	5	-6.854	0	0	4	-6.644	1	0	1	-2.456	
	7	N	3	4	-535	55	-211.720	1	1.388	57	-213.643	1	1.388	54	-211.720	2	0	54	-211.720	
	1	N	4	3	2.330	0	0	1	2.786	3	-6.976	2	2.886	2	-6.420	0	0	0	0	
	4	N	4	0	0	0	0	1	150	10	-1.714	0	0	0	0	0	0	0	0	
	3	N	1	3	134	0	0	1	886	1	-766	1	886	0	0	0	0	0	0	
	88	N	2	10	-869	7	-494	11	3.635	54	-48.844	4	2.502	15	-37.988	58	0	24	-22.406	
<b>Totaal</b>	<b>501</b>		<b>71</b>	<b>243</b>	<b>-126.175</b>	<b>142</b>	<b>-222.528</b>	<b>121</b>	<b>107.151</b>	<b>797</b>	<b>-2.360.216</b>	<b>66</b>	<b>73.492</b>	<b>562</b>	<b>-2.223.834</b>	<b>307</b>	<b>0</b>	<b>461</b>	<b>-1.775.668</b>	