



Nieuwsbrief 2022-3

21 juli 2022

Onze (gratis en betaalde) rekentools zijn bedoeld voor werkgevers, advocaten, accountants, assurantiekantoren en financiële dienstverleners.

In deze nieuwsbrief gaan we in op enkele recente ontwikkelingen inzake het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) en leggen we een verband met onze [Financiële Analyse Pensioenakkoord](#).

Compensatie in salaris is niet verplicht voor nieuwe werknemers

Uitgangspunt van de Wtp is dat financiële compensatie (*compensatie die niet in de vorm van pensioen plaatsvindt*) niet verplicht hoeft te worden verstrekt aan nieuwe werknemers. Dit is ook altijd het uitgangspunt van onze Financiële Analyse Pensioenakkoord geweest. Er zijn vijf scenario's waarin geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht progressieve premie en waar dus een vlakke premie geldt voor alle werknemers. In deze vijf scenario's houdt de Analyse alleen rekening met financiële compensatie voor *bestaande* werknemers.

Er is tijdens de parlementaire behandeling van de Wtp door opmerkingen van de minister onduidelijkheid ontstaan over de vraag of ook nieuwe werknemers recht hebben op financiële compensatie. Inmiddels heeft de minister bevestigd – geheel conform de tekst en bedoeling van de Wtp - dat nieuwe werknemers geen wettelijk recht hebben op financiële compensatie. De Financiële Analyse Pensioenakkoord blijft op dit punt dan ook ongewijzigd.

Progressieve pensioencompensatie niet toegestaan

Ons is de vraag gesteld waarom de zogenaamde Dekkers/Heemskerk-variant niet vermeld is in de rapportage van de Financiële Analyse Pensioenakkoord. In genoemde variant wordt de bestaande staffel gehandhaafd door i) de toekomstige vlakke premie gelijk te stellen aan het laagste percentage uit de bestaande staffel en ii) het verschil ten opzichte van de staffel te compenseren in de vorm van pensioen. Bij deze variant hebben bestaande en nieuwe werknemers recht op de vlakke premie én volgens de Wtp recht op pensioencompensatie. Deze variant leidt tot dezelfde kosten en dezelfde pensioenpremie. Voor werkgever en werknemer verandert er daardoor niets tot 2037. Althans dat is de bedoeling van deze variant.

In de Wtp is echter bepaald dat pensioencompensatie *tijdsevenredig* moet plaatsvinden. Omdat de Dekkers/Heemskerk-variant uitgaat van een staffelvolgende (en dus geen tijdsevenredige) pensioencompensatie, is deze variant ons inziens wettelijk gezien niet mogelijk. De variant is daarom geen onderdeel van de Financiële Analyse Pensioenakkoord.

De Financiële Analyse Pensioenakkoord bevat wel een variant op bovenstaand thema, op basis van een financiële compensatie in plaats van pensioencompensatie. Het verschil met de Dekkers/Heemskerk-variant is dat nieuwe werknemers geen recht hebben op de financiële compensatie. Hierdoor ontstaat (mogelijk) financiële ruimte voor een hogere vlakke premie voor nieuwe werknemers.

Tot slot

Bovenstaande maakt maar weer eens duidelijk aan dat de Wtp complex is. Dat geldt niet voor de Financiële Analyse Pensioenakkoord, die goed te begrijpen is voor de werkgever. De Analyse beschrijft namelijk niet zozeer de Wtp, maar haar financiële gevolgen in tien scenario's.

Heb je na het lezen van de nieuwsbrief of na het bekijken van de site feedback, vragen of ideeën voor rekentools? Reageer op deze e-mail of neem [contact](#) met ons op.