



Nieuwsbrief 2022-4

20 oktober 2022

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

In deze nieuwsbrief gaan we in op enkele vragen die gebruikers van de Financiële Analyse Pensioenakkoord aan ons hebben gesteld over de compensatiemethode en over het nabestaandenpensioen.

Eerder voordeel wordt niet verrekend in de compensatie

De compensatiemethode die wordt gehanteerd in de Financiële Analyse Pensioenakkoord noemen wij staffelvolgend. De methode houdt in dat in elk jaar voor elke deelnemer wordt gekeken wat het verschil is tussen de staffelpremie die hij zou hebben ontvangen in de oude regeling en de vlakke premie in de nieuwe regeling. Als de staffelpremie hoger zou zijn dan de vlakke premie, dan krijgt de deelnemer het verschil gecompenseerd. Hierbij wordt geen rekening gehouden met eventueel voordeel dat de werknemer zou hebben gehad doordat in eerdere jaren de vlakke premie mogelijk hoger lag dan de staffelpremie.

De voornaamste reden dat voor deze methode is gekozen is de (administratieve) eenvoud. Wanneer rekening wordt gehouden met eerder voordeel zal voor elke deelnemer een eigen administratie moeten worden bijgehouden en gaat iedere deelnemer op een eigen moment meedoen in de compensatieregeling. Verschillende verzekeraars hebben laten weten dit niet te kunnen uitvoeren. Het is ook mogelijk een andere methode van compenseren overeen te komen. Zo kun je bijvoorbeeld een compensatie vaststellen als een gelijkblijvend bedrag of een vast percentage van de pensioengrondslag. Bij het vaststellen van het bedrag of percentage is het wel mogelijk rekening te houden met voordeel in de periode dat de vlakke premie hoger is dan de staffelpremie. Het nadeel van deze methodes is dat de werkgever de compensatiekosten naar voren haalt. De grootste achteruitgang in premie vindt immers plaats op latere leeftijd. Deelnemers kunnen via een vast bedrag of percentage zelfs al recht hebben op compensatie in de periode dat ze ook nog voordeel hebben.

Een tweede reden dat de analyse staffelvolgende compensatie zonder verrekening van voordeel laat zien, is dat het verrekenen van het voordeel weinig invloed heeft op de resultaten. In de analyse wordt een prognose van de komende 10 jaar gegeven. Om voordeel te verrekenen zou een deelnemer binnen deze 10 jaar eerst voordeel en daarna nadeel moeten hebben. De impact hiervan is getest aan de hand van enkele deelnemersbestanden, waaronder één bestand waarbij tweederde van de deelnemers binnen 10 jaar voordeel en nadeel heeft. Bij dit bestand bleek dat de totale lasten van de nieuwe regeling gedurende de 10 jaren ongeveer 1% lager liggen wanneer dit voordeel wordt verrekend ten opzichte van wanneer het voordeel niet wordt verrekend.

Vanwege bovenstaande redenen handhaven we de huidige compensatiemethodiek in de Financiële Analyse Pensioenakkoord. Wel zullen we in het rapport duidelijker maken hoe de compensatie werkt en waarom voor deze methode is gekozen.

50% nabestaandenpensioen is duur

In de Wet toekomst pensioenen wordt een nieuwe manier van het berekenen van het verzekerde bedrag van het nabestaandenpensioen voorgeschreven. Het nieuwe verzekerde nabestaandenpensioen wordt een percentage van het pensioengevende salaris. Dit percentage is niet meer diensttijdafhankelijk en mag maximaal 50% zijn. Vaak wordt hierdoor gedacht dat 50% de standaard gaat worden in de markt.

Met de huidige methode is in de meeste gevallen veel minder verzekerd. Bij een eindloonsysteem met 1,16% verzekerd per dienstjaar zijn 43 dienstjaren nodig om op 50% uit te komen. Bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar betekent dat dus de deelnemer 25 jaar of jonger moet zijn bij indiensttreding. Veel deelnemers komen op latere leeftijd in dienst en daarom is in het huidige systeem voor hen minder dan 50% verzekerd. Daarnaast verzekert het huidige systeem een percentage van de pensioengrondslag, terwijl de nieuwe methode een percentage van het pensioengevende salaris verzekert. Vooral bij lage salarissen zorgt dit voor een forse stijging van het nabestaandenpensioen.

Gemiddeld zien we dat een percentage rond de 25% tot 30% ervoor zorgt dat het nabestaandenpensioen in het oude en het nieuwe systeem ongeveer gelijk blijft. Voor de individuele deelnemer hoeft dit natuurlijk niet het geval te zijn. Er zijn deelnemers waarvoor 5% al tot hetzelfde nabestaandenpensioen leidt en er zijn deelnemers waar dit percentage 50% is. De werkgever en adviseur staan voor de moeilijke taak om één percentage te kiezen die voor alle deelnemers geldt.

Gebruikers van de Financiële Analyse Pensioenakkoord hebben ons dan ook gevraagd of we het effect op het verzekerde nabestaandenpensioen in het rapport inzichtelijk kunnen maken. Het rapport laat nu de werkgeverslasten zien en niet het verzekerde nabestaandenpensioen voor de deelnemers. Er is in de Tweede Kamer momenteel nog veel discussie over hoe het nabestaandenpensioen vormgegeven moet worden. Zie hiervoor bijvoorbeeld kamerstukken [22](#) en [40](#) bij de Wet toekomst pensioenen. Zodra de wetgever duidelijkheid heeft verschaft, wordt vastgesteld of er een aanpassing van de rapportage plaatsvindt.

Tot slot

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.

BerekenBenefits

Als je je wilt afmelden voor deze nieuwsbrief, klik dan op [afmelden](#).