

Correspondentieadres: Postbus 75201, 1070 AE Amsterdam, Nederland

31 december 2019

Graag maken wij gebruik van de gelegenheid om te reageren op het besluit pensioenverdeling bij echtscheiding 2021, dat voornamelijk de rekentechnische uitwerking bevat van de conversie zoals in het wetsvoorstel beschreven. In onze reactie borduren wij voort op onze [eerdere reactie](#) op de consultatie over het wetsvoorstel zelf, waarin wij met name op die uitwerking ingingen.

In de bijlage hebben wij enkele rekenvoorbeelden opgenomen.

Voorafgaand aan onze verdere inhoudelijke reactie willen wij een tekstuele aanpassing van artikel 2 voorstellen, namelijk om daar ter verduidelijking te specificeren dat het gaat om de *actuele* waarde van de aanspraken zoals die bestonden op de huwelijksdatum, en niet van de waarde op de huwelijksdatum.

Bij artikel 6, waarin de grondslagen worden voorgeschreven, of althans bij de toelichting ervan, lijkt het ons goed te beschrijven welke ervaringssterfte te hanteren. Veel pensioenuitvoerders maken (bijvoorbeeld) onderscheid in de ervaringssterfte voor hoofd- en medeverzekerden. Het ligt voor de hand daar in de waardering van de aanspraken rekening mee te houden, maar administratief leidt het naar onze inschatting tot complicaties als de verdelingsgerechtigde – waarvoor een aanspraak op ouderdomspensioen ontstaat – in de toedeling behandeld zou moeten worden als medeverzekerde (zie rekenvoorbeeld 2). Daarnaast kan ook binnen een fonds onderscheid worden gemaakt in de ervaringssterfte voor verschillende deelgroepen (bijvoorbeeld in geval het fonds ook een nettopensioenregeling uitvoert). Onder de voorgeschreven grondslagen zullen de conversietarieven tussen fondsen verschillen, maar kan dus ook binnen een fonds met verschillende conversietarieven worden gerekend,

In onderdeel c van het zelfde artikel wordt het werkelijk leeftijdsverschil genoemd. Concreter nog schijnt het ons toe dat uitgegaan zou moeten worden van de werkelijke leeftijden van beide gewezen partners, overigens mogelijk anderszins van hetzelfde geslacht.

Voor de rente dienen pensioenfondsen, zo interpreteren wij de toelichting, de FTK-rentetermijnstructuur te hanteren. Dat is immers de rente die het fonds toepast voor de berekening van de technische voorzieningen. Dat in afwijking van andere flexibiliseringsfactoren en het voorstel voor de wet bedrag ineens, waar het fonds ook een interne disconteringsvoet mag toepassen. Voor verzekeraars lijkt de tekst te impliceren dat zij mogelijk af moeten wijken van de contractsrente.

De rentetermijnstructuur mag (of moet?) voor een geheel kalenderjaar worden vastgesteld, zodat het tarief gedurende het jaar niet wijzigt. Dat betekent naar wij aannemen dat ook de overige grondslagen voor het gehele jaar worden vastgesteld. Het lijkt ons goed dit in het besluit nog te verduidelijken. Wij merken daarbij op dat de tarieven daarmee inderdaad, zoals in het consultatiedocument gesteld, voor een jaar vast zouden liggen – echter omdat uit wordt gegaan van de werkelijke leeftijden van beide gewezen partners is een eenvoudige tabel voor het partnerpensioen niet afdoende om die tarieven weer te geven.

In het besluit wordt niet ingegaan op de te hanteren partnerfrequentie voor de pensioendatum. Omdat is voorgeschreven dat gebruik moet worden gemaakt van het daadwerkelijk leeftijdsverschil tussen partners ligt toepassing van een zogenaamd bepaald partnersysteem voor de hand (en niet de populatiespecifieke veronderstelde partnerfrequentie voor pensioendatum). In dat geval betekent dat ook dat de waarde van het partnerpensioen voor de hoofddeelnemer bij overlijden van de ex-partner voor pensioendatum niet wordt meegenomen.

In algemene zin willen wij nog aandacht vragen voor afwijkende pensioensoorten zoals ouderdomspensioen bij ongehuwdheid en niet-uitruikbaar partnerpensioen, aangenomen dat het wetsvoorstel tot doel heeft dat alle pensioenopbouw zoals tijdens het huwelijk tot stand gekomen verdeeld wordt. Bij beide geldt dat de waarde wordt beïnvloed door de echtscheiding. Daarnaast lijkt ons niet evident dat de waarde op soortgelijke wijze als dat geldt voor reguliere pensioensoorten zou moeten worden verdeeld in geval van echtscheiding.

Voor rechten en aanspraken die zijn ontstaan uit een VPL-regeling behoeft de waardebepaling, en de toewijzing ervan aan huwelijkse jaren, wellicht aanpassing. Formeel krijgt een dergelijk recht of een dergelijke aanspraak pas waarde op het moment van affinanciering en toekenning, maar er is veel voor te zeggen dat het ontstaan ervan aan een ruimere periode (mogelijk ten dele voorafgaand aan de huwelijkse periode) toe te schrijven is.

Geslachtsneutraliteit

Het voorstel in het consultatiedocument wijkt af van hetgeen wij inbrachten in de eerdere consultatie. Willis Towers Watson stelde voor, in aansluiting bij de voorschriften bij bestaande flexibiliseringsmogelijkheden, om bij de te verdelen pensioenwaarde uit te gaan van het leeftijdsverschil zoals de pensioenuitvoerder dat hanteert, als ook van geslachtsonafhankelijke factoren. De te verdelen pensioenwaarde zou daarmee collectief actuariael gelijkwaardig zijn. Bij de verdeling van de waarde stelden wij voor eveneens uit te gaan van geslachtsneutrale waardering, maar met de werkelijke leeftijden. Wij verwijzen naar de rekenvoorbeelden voor een indicatie van het effect op de uitkomsten.

Geslachtsneutrale waardering zou naar onze mening daarnaast een meer consistente behandeling van uitkerings- en premieovereenkomsten tot gevolg hebben. Premie-inleg en omzettingstarieven op de pensioenleeftijd zijn immers geslachtsneutraal, zodat een kapitaal voor een man en een vrouw na identiek carrièreverloop in dezelfde premieovereenkomst gelijk zou zijn, met uitzicht op een identiek uitkeringsniveau. Hun aanspraak zou echter in waarde verschillen als zij in dezelfde uitkeringsovereenkomst pensioen zouden hebben opgebouwd. De te verdelen waarde zou tussen man en vrouw gaan verschillen in de uitkeringsovereenkomst bij toepassing van de waardebepaling volgens het besluit, waar deze in een premieovereenkomst gelijk zou zijn.

In het besluit wordt niet alleen bij de toedeling maar ook bij de bepaling van de te verdelen waarde uitgegaan van de werkelijke leeftijden van de gewezen partners, als ook van hun geslacht. Ons inziens onterecht wordt vervolgens gesteld dat de pensioenaanspraken na omzetting niet zouden verschillen als reguliere grondslagen van de uitvoerder zouden worden toegepast.

Dat bij de bepaling van de te verdelen waarde wordt uitgegaan van werkelijk leeftijdsverschil levert nog in ander opzicht merkwaardige uitkomsten op. De waarde van het (resterend) partnerpensioen voor de verdelingsplichtige is immers niet meer afhankelijk van de leeftijd van de gewezen partner. Als de verdelingsplichtige niet voor pensioendatum een relatie met een nieuwe partner aangaat, kan hij of zij het resterend partnerpensioen uitruilen op basis van uitruilfactoren (welke naar wettelijk voorschrift sekseneutraal zijn en uitgaan van een vast leeftijdsverschil zodanig dat sprake is van collectieve actuariële

gelijkwaardigheid). Ook bij scheiding na pensioendatum geldt dat de waarde van het partnerpensioen wordt omgezet op basis van seksenutrale en collectieve actuariële gelijkwaardige grondslagen waarin het leeftijdsverschil geen rol kan spelen. Dit voorschrift zorgt dus voor een onderscheid in behandeling tussen de hoofddeelnemer en partner. Uiteraard sluit de waarde wel beter aan bij de situatie dat een partner zou kiezen voor behoud van bijzonder partnerpensioen. Voor een hoofddeelnemer (met partner) die op de pensioendatum het partnerpensioen omruilt naar ouderdompensioen speelt het werkelijke leeftijdsverschil bij omzetting echter geen rol.

Premieovereenkomsten

Ten aanzien van pensioenverdeling in premieovereenkomsten zijn wij verheugd dat de bepaling over participaties, zoals genoemd bij de eerdere consultatie, geen plaats heeft gekregen in het besluit. Overigens lijkt ook de verheldering bij de participaties zoals nu in de toelichting opgenomen ons niet afdoende, want weliswaar is nu verhelderd dat het moet gaan om de waarde van de participaties (en niet het aantal ervan), maar bovendien is het vanwege het lifecyclebeginsel dat in premieovereenkomsten van toepassing is zo dat de participaties waarvan bij aanvang van het huwelijk sprake was niet per se of niet meer geheel aangehouden worden op het moment van echtscheiding, zodat de rendementen op die participaties geen juist beeld geven van de algehele aangroei van de pensioenwaarde gedurende de huwelijkse periode.

De actuele waarde op de scheidingsdatum van de participaties op de huwelijksdatum is dus geen juiste basis om het te verdelen pensioen te bepalen. Verrekening met beleggingsrendement, kosten en risicopremies over de huwelijkse periode, zoals in de toelichting bij het besluit beschreven, is dat wel. Wij merken daarbij op dat beleggingsrendementen cohortspecifiek dienen te worden toegepast.

Voor toekomstige huwelijken kan de administratie worden toegesneden op deze methodiek. Voor reeds bestaande huwelijken is dat tamelijk complex. Daarmee is de kans dat de verhoudingsgewijze verdeelmethode in premieovereenkomsten dient te worden toegepast voor de korte en middellange termijn reëel.

BIJLAGE - REKENVOORBEELDEN

Deze rekenvoorbeelden zijn slechts ter illustratie bedoeld. De effecten kunnen bij andere kenmerken van de deelnemers of andere kenmerken van de uitvoerder sterk verschillen.

Voorbeeld 1 – sekseneutraal versus sekse-afhankelijk

Veronderstel: man en vrouw beide 64 jaar; hoofdverzekerde is de man

Ouderdomspensioen (met pensioenrichtleeftijd 67 jaar) bedraagt 1.000 euro

Factor voor mannelijke deelnemer: 16,61

Factor voor vrouwelijke deelnemer: 17,92

Sekseneutrale factor (bij verondersteld gelijk aandeel mannen en vrouwen): 17,26

Sekseafhankelijke vaststelling (conform het voorstel dat ter consultatie is aangeboden):

Man krijgt aanspraak van 500 euro, vrouw krijgt aanspraak van 464 euro ($= 0,5 * 1.000 * 16,61/17,92$)

Sekseneutrale vaststelling:

Man en vrouw krijgen beide aanspraak van 500 euro (voor vrouw: $0,5 * 1.000 * 17,26 / 17,26$)

Indien hoofdverzekerde is de vrouw:

Sekseafhankelijke vaststelling (conform het voorstel dat ter consultatie is aangeboden):

Vrouw krijgt aanspraak van 500 euro, man krijgt aanspraak van 539 euro ($= 0,5 * 1.000 * 17,92/16,61$)

Sekseneutrale vaststelling:

Man en vrouw krijgen beide aanspraak van 500 euro (voor man: $0,5 * 1.000 * 17,26 / 17,26$)

Voorbeeld 2 – ervaringssterfte verdelingsgerechtigde als medeverzekerde

In bovenstaande voorbeelden (sekseafhankelijke toepassing) neemt de aanspraak voor de verdelingsgerechtigde toe als voor hem of haar de ervaringssterfte voor een medeverzekerde in aanmerking wordt genomen, zoals die bijvoorbeeld in het Willis Towers Watson ervaringssterftemodel wordt onderscheiden.

In het voorbeeld zou het ouderdomspensioen voor de verdelingsgerechtigde man – strikt indicatief – stijgen van 539 euro naar 577 euro, en voor de verdelingsgerechtigde vrouw van 464 euro naar 472 euro.

In werkelijkheid kan het effect heel anders maar zelfs ook tegengesteld zijn.

Voorbeeld 3 – effect van veronderstelde rente bij groot leeftijdsverschil

Of een rentetermijnstructuur of een vaste rente wordt gehanteerd maakt met name verschil bij groot leeftijdsverschil tussen beide gewezen partners.

Veronderstel: hoofdverzekerde man is 64 jaar, vrouw is 54 jaar

Ouderdomspensioen bedraagt 1.000 euro

Sekseafhankelijke vaststelling, rente op basis van FTK rentetermijnstructuur 30 november 2019:

Man krijgt aanspraak van 500 euro, vrouw krijgt aanspraak van 551 euro ($= 0,5 * 1.000 * 16,61/15,06$)

Sekseafhankelijke vaststelling, rente 3%:

Man krijgt aanspraak van 500 euro, vrouw krijgt aanspraak van 619 euro ($= 0,5 * 1.000 * 13,14/10,62$)

Voorbeeld 4 – werkelijk of verondersteld leeftijdsverschil bij waardebeoordeling

Veronderstel: hoofdverzekerde man is 64 jaar, vrouw is 54 jaar

Ouderdomspensioen bedraagt 1.000 euro, partnerpensioen 700 euro

Werkelijk leeftijdsverschil bij waardebeoordeling en toekenning (conform het voorstel):

De vrouw krijgt (naast het ouderdomspensioen uit voorbeeld 3 van 551 euro) een ouderdomspensioen uit de te verdelen waarde van het partnerpensioen van 195 euro ($0,5 * 700 * 8,38 / 15,06$)

Werkelijk leeftijdsverschil bij toekenning, verondersteld leeftijdsverschil bij waardebeoordeling:

De vrouw krijgt (naast het ouderdomspensioen uit voorbeeld 3 van 551 euro) een ouderdomspensioen uit de te verdelen waarde van het partnerpensioen van 122 euro ($0,5 * 700 * 5,25 / 15,06$)

Collectief actuair neutrale toekenning:

De vrouw krijgt (conform de toekenning in voorbeeld 3 maar bij geslachtsneutrale waardebeoordeling en toekenning) uit verdeling van het ouderdomspensioen een ouderdomspensioen van 595 euro. Daarnaast ontstaat uit de te verdelen waarde van het partnerpensioen een ouderdomspensioen van 86 euro ($0,5 * 700 * 3,57 / 14,51$)

Veronderstel: hoofdverzekerde vrouw is 64 jaar, man is 74 jaar

Ouderdomspensioen bedraagt 1.000 euro, partnerpensioen 700 euro

Werkelijk leeftijdsverschil bij waardebeoordeling en toekenning (conform het voorstel)

De man krijgt (naast een ouderdomspensioen van 707 euro bij geslachtsafhankelijke vaststelling) een ouderdomspensioen uit de te verdelen waarde van het partnerpensioen van 23 euro ($0,5 * 700 * 0,83 / 12,67$)

Werkelijk leeftijdsverschil bij toekenning, verondersteld leeftijdsverschil bij waardebeoordeling:

De man krijgt (naast een ouderdomspensioen van 707 euro bij geslachtsafhankelijke vaststelling) een ouderdomspensioen uit de te verdelen waarde van het partnerpensioen van 52 euro ($0,5 * 700 * 1,88 / 12,67$)

Collectief actuair neutrale toekenning:

De man krijgt (bij geslachtsneutrale waardebeoordeling en toekenning) uit verdeling van het ouderdomspensioen een ouderdomspensioen van 649 euro. Daarnaast ontstaat uit de te verdelen waarde van het partnerpensioen een ouderdomspensioen van 94 euro ($0,5 * 700 * 3,57 / 13,30$)

Willis Towers Watson – Wat wij doen

Willis Towers Watson is een vooraanstaande wereldwijd opererende consultant, broker en solutions provider die organisaties helpt om risico om te zetten in groeimogelijkheden. Sinds de eerste stappen in 1828 heeft Willis Towers Watson nu 40.000 werknemers in meer dan 140 landen. Wij ontwerpen en leveren oplossingen die risico beheren, arbeidsvoorwaarden optimaliseren, talent laten groeien en kapitaal effectief inzetten om organisaties en medewerkers te beschermen en te versterken. Ons unieke perspectief stelt ons in staat om verbanden te zien tussen talent, middelen en visie – de dynamische formule die bedrijfsprestaties verbetert.