

Correspondentieadres: Postbus 75201, 1070 AE Amsterdam, Nederland

9 december 2019

Graag maken wij gebruik van de gelegenheid om te reageren op het wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Wij zullen met name ingaan op de mogelijkheid tot het opnemen van een bedrag ineens op de pensioenleeftijd. Wij verwelkomen die mogelijkheid, maar onderschrijven ook de zorgen die onder meer in eerdere politieke behandeling zijn geuit over een te grote inkomensachteruitgang. Bij het voorstel zoals het nu ter consultatie is aangeboden lijkt ons het risico daarop voldoende beperkt.

### **Gedragssprikkel**

De uitbetaling van een bedrag ineens is een nieuwe keuzemogelijkheid, die naar wij begrijpen in elke regeling zal moeten worden aangeboden. Hoewel de resultante van de uitbetaling ineens in waarde niet aanzienlijk verschilt van die van de huidige hoog-laag-constructies (die niet in combinatie met de uitbetaling ineens kunnen worden gebruikt), zij het zonder de spreiding ervan, verwachten wij dat de gedragssprikkel die ervan uitgaan sterker zullen zijn. Het is daarmee onder meer denkbaar dat deelnemers vervroegd pensioneren niet alleen *omdat* ze toegang zullen hebben tot deze uitkering ineens, maar zelfs om die toegang op zo kort mogelijke termijn te verkrijgen. Dat druist daarmee in tegen initiatieven om ouderen inzetbaar te houden. Wij denken dat deze prikkels, voor zover ze onwenselijk zijn, beperkt kunnen worden door de mogelijkheid tot uitkering ineens wel eenmalig te laten zijn, maar niet per se te verbinden aan het moment van pensionering. De eenmalige mogelijkheid zou bijvoorbeeld aangeboden kunnen worden vanaf een leeftijd van een vastgesteld (beperkt) aantal jaren voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

In de memorie van toelichting wordt een verwachting uitgesproken dat 10% van de pensionerende deelnemers gebruik zal maken van de mogelijkheid om een bedrag ineens uit te keren. De praktijk wijst uit dat percentages voor het gebruik van keuzemogelijkheden, waaronder de hoog-laag-constructies, zeer uiteenlopen, en onder meer sterk afhankelijk van de wijze waarop erover wordt gecommuniceerd. Onze verwachting is dat de deelnamegraad voor een bedrag ineens op de pensioenleeftijd aanzienlijk hoger zal kunnen zijn.

Rationeel gesproken zou ook van de waarderingmethodiek een gedragssprikkel uit moeten gaan. Omdat van geslachtsneutrale afkoop wordt uitgegaan is afkoop bijvoorbeeld waarderingstechnisch aantrekkelijker voor mannen dan voor vrouwen. Het verwachte gedragseffect daarvan zal zeer beperkt zijn. Selectie-effecten vanwege gezondheidsaspecten liggen eerder voor de hand en lijken moeilijk of niet te vermijden. Verder stelt het voorstel dat geen rekening hoeft te worden gehouden met de financiële positie. Wij vinden de daarvoor aangeboden argumenten weinig overtuigend en zouden er de voorkeur aan geven de financiële positie wel

tot zijn recht te laten komen in de overdracht, mede om gedragsprikkel te voorkomen. Zo zou in geval van fondsen met (aanzienlijke) aanstaande kortingsmaatregelen een prikkel tot het doen van een uitkering ineens, maar ook tot vervroegde pensionering kunnen ontstaan als in de uitkering ineens geen rekening gehouden zou worden met die aanstaande korting.

Willis Towers Watson heeft eerder aangegeven er de voorkeur aan te geven dat in de hoogte van het bedrag ineens – voor zover dat mogelijk is - wordt aangesloten bij de methodiek die vorm gaat krijgen in het waarderingkader, bedoeld voor invaren naar het nieuwe contract. Het zelfde ligt overigens voor de hand voor individuele waardeoverdrachten, automatische waardeoverdrachten en afkopen.

### **Wel of niet alleen ouderdomspensioen?**

Het voorgestelde lid 1a van artikel 69a van de Pensioenwet stelt dat maximaal 10% van het ouderdomspensioen kan worden afgekocht. Lid 3 stelt vervolgens dat toestemming van de partner is vereist als het partnerpensioen daardoor wordt verlaagd. Het lijkt ons niet de bedoeling dat het partnerpensioen wordt verlaagd zonder dat het wordt afgekocht. Wellicht heeft de wetgever bedoeld dat het ouderdomspensioen met minder dan 10% mag worden verlaagd als het partnerpensioen tevens wordt verlaagd, zodat het vaste verhouding tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen wordt gehandhaafd. Zo ja dan lijkt het ons goed dat te verduidelijken.

In de praktijk lijkt het ons weinig problematisch om ook in die gevallen het ouderdomspensioen met 10% te verlagen, bij ongewijzigd partnerpensioen. Administratief gesproken moet dat mogelijk zijn omdat ook door uitruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen en vice versa ook afwijkende verhoudingen tussen die beide pensioensoorten kunnen ontstaan.

Met betrekking tot die uitruil; voor zover wij kunnen nagaan laat het wetsvoorstel de volgorde van flexibilisering nu open. Dat zou betekenen dat de verschillende aanwezige pensioensoorten eerst in ouderdomspensioen kunnen worden omgezet alvorens daaraan 10% wordt onttrokken. De volgorde van flexibilisering is bijvoorbeeld ook relevant in premieovereenkomsten waar op de pensioenleeftijd kapitaal wordt omgezet in ouderdomspensioen plus 70% latent partnerpensioen.

Voor premieovereenkomsten zou de uitvoering (ten opzichte van het voorstel) vereenvoudigd kunnen worden door de omvang van het bedrag ineens te laten bepalen als (maximaal) 10% van het kapitaal, dat wil zeggen zonder de aanwending van het kapitaal eraan vooraf te laten gaan. Het zou daarmee consistent zijn om in uitkeringsovereenkomsten maximaal 10% van de waarde van het totaal van de aanspraken uit te keren. In beide gevallen geldt wel dat instemming van de partner nodig kan zijn.

### **Waardering ineens uit te keren bedrag**

Afgezien van het meer principiële punt inzake het al dan niet in aanmerking nemen van de financiële positie hebben wij nog een drietal aanvullende opmerkingen bij de voorgestelde waarderingmethodiek.

In de eerste plaats betreft het de voorgestelde wijze waarop met geslachtsneutraliteit wordt omgegaan. De artikelsgewijze toelichting zegt bij lid 2 van artikel 69a van de Pensioenwet dat uitgegaan moet worden van het aantal mannen en vrouwen in het gehele bestand. Meer gangbaar en zuiverder lijkt het ons om uit te gaan van een weging naar de totale aanspraken voor mannen en vrouwen voor zover zij tot het volgende uitkeringsmoment naar verwachting pensioneren, of wellicht voor zover zij naar verwachting gebruik maken van de uitkering ineens. Tot op zekere hoogte zou daarbij rekening gehouden kunnen worden met selectie-effecten.

Ten tweede laat het wetsvoorstel de pensioenuitvoerder vrijheid om, binnen de voorwaarde van collectief actuariële gelijkwaardigheid, de grondslagen vast te stellen – waaronder ook de disconteringsvoet. Dat is in lijn met de staande praktijk voor flexibiliseringsmogelijkheden, maar anders dan wat in de gelijktijdige consultatie over de uitwerking van de wet pensioenverdeling bij echtscheiding wordt voorgesteld.

## **RVU**

In het wetsvoorstel wordt de mogelijkheid benoemd om de uitvoering van de regeling extern te beleggen. Dat is, mede afhankelijk van toekomstige wetgeving voor de langere termijn, potentieel aantrekkelijk omdat de effectieve werking van de versoepeling daarmee met drie jaar wordt verlengd. Het is werkgevers immers alleen in de jaren 2021 tot en met 2025 toegestaan betalingen te doen vanwege de versoepeling, maar door externe uitvoering kunnen die nog tot en met einde 2028 tot uitkering aan voormalig werknemers komen.

Het wetsvoorstel lijkt hiermee te zinspelen op de introductie van een vrijstelling gelijkend op de stamrechtvrijstelling zoals deze met ingang van 2014 is afgeschaft. In dat kader zal er duidelijkheid moeten komen over de uitvoerders die een dergelijke regeling mogen en willen uitvoeren.

Hoewel de kenmerken daarvan in veel opzichten afwijken van de bedoelde RVU-betalingen en eruit volgende uitkeringen, lijkt het ons goed lering te trekken uit de onderbrenging van VPL-regelingen bij pensioenfondsen. De periode tussen betaling en uitkering is weliswaar beperkt, maar desalniettemin ontstaan onderweg risico's die tot gevolg kunnen hebben dat de gestorte middelen niet toereikend zijn om de toegezegde uitkeringen te doen. Het lijkt ons van belang dat daar in de uitvoering, maar ook in de regelgeving aandacht voor is, in het bijzonder als de uitvoering in fondsvorm plaatsvindt.

### ***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 verbindingen te zien tussen talent, middelen en visie – de dynamische formule die bedrijfsprestaties verbetert.