

**prof. mr. dr. Mark Heemskerk EPP CFP®**

Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen, advocaat-partner bij held law en raadsheer-plaatsvervanger bij het hof Den Bosch

**mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP®**

Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator

In ons artikel ‘Eindigt de vrijstelling na de Wet toekomst pensioenen’ signaleerden wij n.a.v. het conceptbesluit toekomst pensioenen een aantal knelpunten voor de vrijgestelde regeling na de Wet toekomst pensioenen.¹ In maart 2023 is het ontwerpbesluit Wet toekomst pensioenen gepubliceerd (ontwerpbesluit).² In deze bijdrage constateren wij dat ondanks enkele wijzigingen de knelpunten niet zijn weggenomen. De nieuwe actuariële en financiële gelijkwaardigheid verschijnt. De echte vraag is of de vrijstelling daarna verdwijnt.

Vrijstellingen na de Wet toekomst pensioenen: actuariële en financiële gelijkwaardigheid blijft knellen

HUIDIGE EISEN AAN DE ACTUARIËLE EN FINANCIËLE GELIJKWAARDIGHEID

Een werkgever die in aanmerking komt voor vrijstelling van de verplichte aansluiting bij het verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds op grond van artikel 2 (bestaande pensioenvoorziening) of artikel 6 (vrijwillige vrijstelling) moet aantonen dat zijn pensioenregeling ten minste actuariel en financieel gelijkwaardig is aan die van het pensioenfonds. Die eis is als volgt omschreven in het huidige artikel 7 lid 5 VBB:

“Aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 en 6 wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever volgens de berekening aan de hand van bijlage 3 bij dit besluit te allen tijde ten minste actuariel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Indien het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daarmee instemmen kan worden afgezien van de berekening, bedoeld in de vorige zin, en kan in plaats daarvan de gelijkwaardigheid worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets. Ten behoeve van de toets op gelijkwaardigheid verstrekt het bedrijfstakpensioenfonds de werkgever informatie over de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds”.

De nadruk bij de Wet toekomst pensioenen ligt op de wijziging bij pensioenfonds naar een vlakke premieovereenkomst (flexibel of solidair). Toch is er op enkele plaatsen aandacht voor de situa-

tie van vrijgestelde werkgevers. De wetgever onderkent dat de financiële als actuariële gelijkwaardigheid moet worden herijkt.

*“In het Vrijstellings- en boetebesluit bij de Wet Bpf 2000 (hierna: VBB) zijn voorschriften opgenomen ten aanzien van vrijstellingen van de verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfonds. Hieronder vallen ook voorschriften voor het vergelijken van pensioenregelingen. De regering acht het van groot belang dat zowel verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds als werkgevers die om een vrijstelling verzoeken uitgaan van dezelfde kaders bij het vergelijken van de pensioenregelingen. De berekeningen die ten grondslag liggen aan deze vergelijkingen, worden geactualiseerd in de lagere regelgeving. Voor een aantal vrijstellingsgronden geldt dat er een vrijstelling kan worden afgegeven mits de pensioenregeling van de werkgever ten minste financieel en actuariel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Dat betekent dat ook in de toekomst de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen met elkaar worden vergeleken. Hierdoor kan de toets beperkt rekening houden met de verschillende keuzes die individuen hebben gemaakt binnen de flexibele premieovereenkomst”.*³

De kwalitatieve toets verdwijnt, een nieuwe toets verschijnt

1 M. Heemskerk, C. Dekkers, Eindigt de vrijstelling na de Wet toekomst pensioenen?, P&P 2022/2.

2 Bijlage Kamerstukken I, 36 067, nr. G.

3 Kamerstukken II, 36067, nr.11, Nota naar aanleiding van het nader verslag, p. 30.

WIJZIGING ACTUARIËLE EN FINANCIËLE GELIJKWAARDIGHEID VOLGENS ONTWERPBESLUIT

Het ontwerpbesluit brengt wijzigingen aan in de actuariële en financiële gelijkwaardigheidseis:

“Aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 en 6 wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever volgens de berekening “aan de hand van de op grond van het negende lid gestelde regels” te allen tijde ten minste actuariëel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. “Indien het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daarmee instemmen en de pensioenregeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen kent als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, kan worden afgezien van de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid, bedoeld in de vorige zin” (onderstrepingen CD/MH). Ten behoeve van de toets op gelijkwaardigheid verstrekt het bedrijfstakpensioenfonds de werkgever informatie over de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.”⁴

VERSCHILLEN HUIDIGE EN VOORGESTELDE GELIJKWAARDIGHEIDSEIS

De werkgever die om dispensatie vraagt op grond van een bestaande pensioenvoorziening (art. 2 VBB) of discretionair (art. 6 VBB) dient conform het huidige artikel 7 lid 5 VBB aan te tonen dat de eigen pensioenregeling ten minste financieel en actuariëel gelijkwaardig is. De standaardtoets die de wetgever voorschrijft voor het toetsen van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid van pensioenregelingen is de *kwantitatieve* toets. In bijlage 3 van het VBB zijn de uitgangspunten opgenomen voor deze gelijkwaardigheidstoets. Daarbij geldt dat de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk moet zijn aan 95 % van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de bedrijfstakpensioenfondsregeling (actuariële gelijkwaardigheid). Het financieringssysteem van de door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient daarbij gebaseerd te zijn op de jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige (ontslag)aanspraken. Ook geldt de verplichting dat te allen tijde 100 % dekking blijft bestaan (financiële gelijkwaardigheid).

Kwalitatieve toets bij instemming pensioenfonds en werkgever

De werkgever en het pensioenfonds kunnen besluiten af te zien van de financiële én actuariële gelijkwaardigheid d.m.v. de kwalitatieve toets. Dit is mogelijk gemaakt met het besluit van 29 au-

gustus 2007. Daarin is artikel 7 lid 5 VBB gewijzigd en de kwalitatieve toets als volgt toegelicht:⁵

*“In het vrijstellingsbesluit is opgenomen dat aan een vrijstelling op grond van de artikelen 2 en 6 door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift wordt verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever volgens een in een bijlage bij het vrijstellingsbesluit opgenomen berekeningsmethodiek actuariëel en financieel gelijkwaardig moet zijn aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, voorzover het gaat om verplichtgestelde elementen van deze pensioenregeling. Met dit besluit wordt artikel 7, vijfde lid, van het vrijstellingsbesluit zodanig aangepast dat niet meer in alle omstandigheden een dergelijke berekening gemaakt hoeft te worden. Indien dit fonds en de tot vrijstelling verzoekende werkgever het erover eens zijn dat een berekening als opgenomen in bijlage 3 van het vrijstellingsbesluit niet noodzakelijk is om vast te stellen dat de pensioenregeling van de voornoemde werkgever actuariëel en financieel gelijkwaardig is, kan voortaan worden volstaan met een **kwalitatieve toets**. Een dergelijke toets houdt dus in dat alleen een inhoudelijke vergelijking van de regelskenmerken hoeft te worden gemaakt. Een kwalitatieve toets zal naar verwachting in de praktijk dan ook vooral worden toegepast als de pensioenregeling waarvoor vrijstelling is aangevraagd **identiek** (vetmakingen CD/MH) is aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Zowel het bedrijfstakpensioenfonds als de werkgever moeten instemmen met het afzien van een *kwantitatieve toets*.”*

De kwalitatieve toets verdwijnt en een nieuwe toets verschijnt?

Volgens het ontwerpbesluit blijft de hoofdregel dat de werkgever een vrijstelling van het fonds kan krijgen als de eigen pensioenregeling ten minste financieel en actuariëel gelijkwaardig is. Met instemming van werkgever en pensioenfonds kan van de kwantitatieve berekening van actuariële gelijkwaardigheid worden afgezien. De kwalitatieve toets verdwijnt. Werkgever en pensioenfonds kunnen afzien van de berekening indien beide pensioenregelingen dezelfde pensioensoorten hebben.

“In artikel 7, vijfde lid, was verder geregeld dat kon worden afgezien van de berekening van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid en dat de gelijkwaardigheid in dat geval kon worden aangetoond door een kwalitatieve toets. De mogelijkheid om af te zien van de berekening van de financiële gelijkwaardigheid is vervalLEN, aangezien het karakter van de pensioenovereenkomsten die zijn toegestaan na inwerkingtreding van de Wet toekomst pen-

4 Het cursieve en onderstreepte gedeelte van art. 7 lid 5 zijn de voorgenomen wijzigingen.

5 Besluit van 29 augustus 2007 tot wijziging van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 in verband met de invoering van termijnen voor de behandeling van een verzoek tot vrijstelling en enige andere wijzigingen, Stb. 2007, 393.

sioenen meer gelijk zijn en financiële gelijkwaardigheid daarom aangetoond kan worden. Daarbij geldt dat van de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid wel kan worden afgezien indien de regeling van de werkgever dezelfde pensioensoorten (zoals ouderdoms- of nabestaandenpensioenen) kent als de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds.”⁶

Is toetsen op alleen premie en pensioensoorten wel voldoende?

Afzien van financiële gelijkwaardigheid is volgens het ontwerpbesluit niet meer mogelijk. De financiële gelijkwaardigheid, nu nog uitgewerkt in bijlage 3 VBB, wordt straks opgenomen in de ‘Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000’ (Regeling). In het ontwerpbesluit verdwijnt bijlage 3 van het huidige besluit. In artikel 7 VBB wordt een nieuw lid 9 toegevoegd. De regels voor het berekenen van de financiële en actuariële gelijkwaardigheid worden vastgelegd in de Regeling. De Regeling is naar verwachting in april in concept gereed zijn en kan dan gedeeld worden met zowel de Eerste als de Tweede Kamer.⁷

ACTUARIËLE EN FINANCIËLE GELIJKWAARDIGHEID MOET NOG WORDEN UITGEWERKT IN REGELGEVING

Zowel in het concept- als het ontwerpbesluit zijn de bepalingen van actuariële en financiële gelijkwaardigheid nog niet uitgewerkt. In de internetconsultatie besluit Wet toekomst pensioenen was wel een passage opgenomen over de financiële gelijkwaardigheid.⁸

“Er is sprake van financiële gelijkwaardigheid indien de premie voor het pensioen op opbouwbasis en het pensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de totale premie voor de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds.”

Wordt deze bepaling straks opgenomen dan is de hoogte van de premie het uitgangspunt. Onduidelijk is of het gaat om de premie per pensioensoort of de premie in totaal. Eveneens onduidelijk is hoe zit het met de premie voor de solidariteitsreserve, als het pensioenfonds deze reserve vult vanuit de premie. Duidelijkheid is belangrijk indien de werkgever en het fonds afzien van de actuariële gelijkwaardigheid. Op basis van de huidige informatie geldt dan dat naast de financiële toets de eis bestaat dat de vrij-

gestelde regeling dezelfde pensioensoorten heeft. In de artikels-gewijze toelichting wordt daarbij aangehaald dat het gaat om ouderdoms- en partnerpensioenen.⁹ Het lijkt erop of naast de hoogte van de premie niet meer gekeken wordt naar de hoogte van de te bereiken aanspraken, al is ook dat onzeker.

Verduidelijking van die punten in de Regeling is wenselijk. Is het vertrekpunt straks dat de totale premie voor het ouderdomspensioen ten minste even hoog is als dat van het pensioenfonds. Wordt voor de risicodekkingen zoals het partnerpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen aansluiting gezocht bij de hoogte van de dekking? Dan vertoont de inhoud van voorgestelde bepaling gelijkenis met die van de kwalitatieve toets waarbij de vrijgestelde regeling (nagenoeg) identiek is aan die van het fonds.

Premiestaffel en vlakke premie vergelijken met pensioenfondstrenging met solidariteitsreserve

In ons eerdere artikel wezen wij er op dat werkgevers die de premiestaffel handhaven (art. 220^e Wtp) voor bestaand personeel uiterlijk 2027 twee pensioenregelingen hebben. Er is een premiestaffel voor bestaand personeel en een vlakke premieovereenkomst voor nieuw personeel. Ook het ontwerpbesluit maakt niet duidelijk hoe de twee regelingen dan afzonderlijk en/of gezamenlijk financieel en actuariel gelijkwaardig mogen of moeten zijn. Indien de vrijstelling geldt voor alle werknemers, lijkt aannemelijk dat beide regelingen samen actuariel gelijkwaardig moeten zijn qua premie. Werkgevers die hier problemen voorzien zouden ook een afwikkelvrijstelling kunnen verzoeken door de vrijstelling alleen te laten gelden voor bestaande werknemers. Het ontwerpbesluit besteedt hier helaas geen aandacht aan, zodat de hoop gevestigd is op de Regeling.

Een ander punt dat onhelder blijft is hoe de vul- en uitdeelregels bij de solidariteitsreserve (of risicodelingsreserve) van invloed zijn op de actuariële gelijkwaardigheidstoets.

Financiële gelijkwaardigheid in de premiestaffel kan aangetoond worden door de gemiddelde premie in de staffel te toetsen aan de vlakke premie bij het fonds. Is de gemiddelde premie in de premiestaffel ten minste zo hoog als bij het fonds dan is sprake van financiële gelijkwaardigheid. Vrijstelling zou verkregen kunnen worden als de pensioensoorten gelijk zijn en partijen afzien van de actuariële gelijkwaardigheid. Juist in deze situatie oogt het niet raadzaam af te zien van actuariële gelijkwaardigheid. Voorstelbaar is dat het percentage beleggingen in de premiestaffel beduidend lager is dan bij het fonds. Oudere deelnemers in de premiestaffel krijgen wel meer premie, maar deze zal verhoudingsgewijs defensiever worden belegd. Bij het pensioenfonds krijgen juist jongeren meer premie t.o.v. de premiestaffel. Die

6 Bijlage bij Kamerstukken I, 36 067, nr. G, p. 111/112.

7 Kamerstukken I, 36 067, nr. H, memorie van antwoord, p. 13.

8 Internetconsultatie besluit Wet toekomst pensioenen, p. 32.

9 Bijlage bij Kamerstukken I, 36 067, nr. G, p. 13.

premie voor jongeren wordt doorgaans offensiever belegd. Dat maakt actuariële gelijkwaardigheid twijfelachtig.

NIEUW VRIJSTELLINGSBELEID PENSIOENFONDSEN?

De nieuwe regels zullen impact hebben op het vrijstellingsbeleid van pensioenfondsen en de handhaving (toetsing) van actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Hieronder noemen wij voorbeelden van het huidige gepubliceerde vrijstellingsbesluit van enkele pensioenfondsen:

“De werkgever dient de financiële en actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen door middel van een kwantitatieve toets. Indien het fonds en de werkgever daarmee instemmen kan worden afgezien van de berekening om de financiële en actuariële gelijkwaardigheid aan te tonen, en dat in plaats daarvan de gelijkwaardigheid kan worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets. Het uitvoerend bestuur heeft een mandaat om hiertoe te besluiten.”¹⁰

“De gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling kan zowel kwalitatief als kwantitatief getoetst worden. Het uitgangspunt van de wetgever is echter een kwantitatieve toets. De uitgangspunten die BPF hiervoor heeft vastgesteld zijn opgenomen in bijlage 1 van dit document. Een kwalitatieve toets is wettelijk gezien alleen mogelijk indien het fonds en de werkgever dit gezamenlijk overeenkomen. Het fonds zal alleen met een kwalitatieve toets werken, indien de pensioenregeling van de werkgever die om vrijstelling verzoekt op het eerste gezicht duidelijk beter is dan de regeling van het fonds.”¹¹

“Bpf HiBiN verlangt in beginsel altijd een kwantitatieve toets. In geval van bijzondere omstandigheden kan een werkgever Bpf HiBiN verzoeken om een kwalitatieve toets toe te staan.”¹²

Wij voorzien evaluaties en meer verzoeken om af te zien van de actuariële gelijkwaardigheid. Bij een even hoge premie als die van het fonds is onze verwachting dat het aantal vrijstellingsverzoeken en ‘actuariële afzienverzoeken’ toeneemt. Eenzelfde premiehoogte betekent niet eenzelfde hoogte van de aanspraak op ouderdoms- of partnerpensioen. De noodzaak van actuariële gelijkwaardigheid blijft aanwezig. Dit heeft de wetgever min of meer onderkend, zo blijkt uit ontwerpbesluit.

“Met de introductie van de Wet toekomst pensioenen krijgen alle pensioenregelingen het karakter van een premieregeling. Dit bete-

10 Vrijstellingsbeleid Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten Beleidsregels (Stipp).

11 Vrijstellingsbeleid Stichting bedrijfstakpensioenfondsen voor het Levensmiddelenbedrijf.

12 Vrijstellingsbeleid Stichting bedrijfstakpensioenfondsen HiBiN.

kent dat de toezegging die aan werknemers wordt gedaan, een bepaalde ingelegde premie is. Dat roept de vraag op (ook gesteld bij de internetconsultatie) in hoeverre de toets op actuariële gelijkwaardigheid nog nodig is. Vanuit het oogpunt van de bescherming van de werknemers is het raadzaam om de toets op de actuariële gelijkwaardigheid niet te schrappen.”¹³

De regelgever hinkt op twee gedachten. Enerzijds maakt de wetgeving het mogelijk om af te zien van de actuariële gelijkwaardigheidstoetsing. Anderzijds merkt de wetgever op dat het raadzaam is om die toets niet te schrappen. Begrijpt u het nog? Wij voorzien dat (adviseurs van) werkgevers het vrijstellingsbeleid gaan opvragen, zonodig via een Woo-verzoek. Het fonds doet er verstandig aan in de beleidsregels duidelijk aan te geven of het mogelijk is af te zien van de actuariële gelijkwaardigheid en onder welke voorwaarden. Wij kunnen ons voorstellen dat het beleid van het pensioenfonds wordt om de toets niet te schrappen vanuit het oogpunt van de bescherming van de werknemers.

Onduidelijkheid bij vrijstelling over solidariteitsreserve blijft bestaan

Eindigt de vrijstelling op grond van beleggingsperformance (negatieve Z-score)

De werkgever die een vrijstelling wenst op grond van onvoldoende beleggingsrendement behaald door het fonds (Z-score, art. 5 VBB) kan de vrijstelling verkrijgen als de door hem gehanteerde regeling op alle onderdelen hetzelfde is. Vereist is niet actuariële gelijkwaardigheid maar ten minste dezelfde pensioenaanspraken, vgl. artikel 7 lid 6 VBB:

“Aan de vrijstelling, bedoeld in artikel 5, eerste lid, wordt het voorschrift verbonden dat aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste dezelfde aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.”

Volgens de parlementaire stukken moet een werkgever met een vrijstelling op grond van de slechte beleggingsperformance de solidaire of flexibele pensioenregeling kunnen nabootsen:

“Dit betekent dat de werkgever die een vrijstelling heeft ontvangen op grond van artikel 5 VBB ervoor moet zorgen dat hij dezelfde

13 Bijlage bij Kamerstukken I, 36 067, nr. G, p. 38.

pensioenregeling blijft aanbieden als het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds, ook nadat het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds is overgestapt op een solidaire of flexibele premieregeling. Het gaat hierbij om de gehele pensioenregeling, met inbegrip van onder meer het soort pensioencontract, de in te leggen premie, de pensioensoorten die de pensioenregeling omvat (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen) en de voorwaarden waaronder uit de reserves wordt uitgekeerd. Het beleggingsbeleid maakt geen deel uit van de pensioenregeling en hoeft niet door de vrijgestelde werkgever te worden toegepast.”¹⁴

Daarmee moet de werkgever ook voldoen aan de reserves die het fonds hanteert. De vrijgestelde werkgever moet dan blijkbaar de solidariteits- of risicodelingsreserve kopiëren, inclusief de vul- en uitdeelregels. Wij zien dat niet snel gebeuren bij een verzekeraar. Wellicht dat een algemeen pensioenfonds met een eigen collectiviteitskring dat wil faciliteren. Aannemelijk lijkt ons dat de vrijstelling op grond van een negatieve Z-score in veel gevallen gaat eindigen.

OVERGANGSRECHT

De huidige bepalingen in het vrijstellingsbesluit en de bijlagen 1, 2 en 3 blijven van toepassing tot het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 220i van de Pensioenwet maar uiterlijk tot 1 januari 2027.

Heeft de werkgever reeds een vrijstelling als bedoeld in de artikelen 2 of 6 VBB, waarbij is afgezien van de berekening van de ac-

tuariële en financiële gelijkwaardigheid op grond van het huidige artikel 7, vijfde lid VBB dan dient vanaf het tijdstip dat het bedrijfstakpensioenfonds overgaat op uitvoering van een vlakke premie de financiële gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever alsnog berekend worden met toepassingen van de bepalingen zoals opgenomen in de Regeling.¹⁵

TOT SLOT

Vergelijking van een premiestaffel en/of vlakke premieovereenkomst met een solidaire of flexibele premieovereenkomst voor beoordeling van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid is ook na het ontwerpbesluit koffiedik kijken. Slechts kijken naar de hoogte van de premie zonder rekening te houden met zaken als vul- en uitdeelregels bij solidariteitsreserve en/of risicodelingsreserve lijkt (ons) niet voldoende. De waarde van de beleggingen zijn o.a. van grote invloed op de hoogte van de pensioenuitkeringen. Zowel voor pensioenfondsen als voor werkgevers is ook na het ontwerpbesluit onduidelijk hoe de financiële en actuariële gelijkwaardigheid wordt. Verder dan een voornemen dat de kwalitatieve toets verdwijnt en dat het mogelijk is om af te zien van een actuariële gelijkwaardigheidstoets komt het ontwerpbesluit niet. Wij voorzien dat veel pensioenfondsen in de beleidsregels opnemen dat afzien van de actuariële gelijkwaardigheid niet of nauwelijks mogelijk is. De vóór mei 2023 aangekondigde Regeling moet meer duidelijk maken. Voortzetting van vrijstellingen wegens onvoldoende beleggingsperformance lijkt ons weinig realistisch. Toepassing van dezelfde solidaire of flexibele premieovereenkomst inclusief de vul- en uitdeelregels van de solidariteits- of risicodelingsreserve lijkt (te) veel gevraagd.

14 Bijlage bij Kamerstukken I, 36 067, nr. G, p. 58.

15 Bijlage bij Kamerstukken I, 36 067, nr. G, p. 112.