

Zeven compensatie dilemma's

Compensatie. Dat was één van de belangrijkste punten bij de aankondiging van het pensioenakkoord in 2019. Nu wordt koortsachtig gewerkt aan alle transitieplannen. Die moeten voor 1 januari 2025 gereed zijn, als de regeling bij een pensioenfonds is ondergebracht. Er zijn wel dilemma's. Mag je alleen compenseren voor "de afschaffing van de stijgende premie"? Kun je transitie-effecten vaststellen als de compensatieregelingen nog niet zijn vastgesteld? Mag je rekening houden met reeds opgebouwd pensioen, of moet je dan waardeoverdracht gaan promoten? Mag je het vermogen van een basis pensioenregeling gebruiken voor het compenseren van een excedentregeling?

■ DILEMMA 1: MAG JE ALLEEN COMPENSEREN VOOR DE "AFSCHAFFING VAN DE STIJGENDE PREMIE", OF MOGEN OOK ANDERE NADELEN GECOMPENSEERD WORDEN?

De pensioenregelingen in het nieuwe stelsel beogen niet beter of slechter te zijn dan de regelingen in het oude stelsel.¹ Als een nieuwe werknemer vanaf zijn 18^e jaar deelneemt in het nieuwe stelsel, dan zal hij evenveel pensioen opbouwen als in het oude stelsel. Maar dit is anders voor werknemers, die op enig moment in hun loopbaan van het oude stelsel overgaan naar het nieuwe stelsel. Dat zijn dus bijna alle huidige werknemers in Nederland. De meeste werknemers hebben een pensioenregeling met een stijgende premiestaffel of een middelloonregeling. Als werknemers een stijgende staffel hebben, dan stijgt de premie als ze ouder worden. In de nieuwe regeling krijgen alle werknemers een gelijkblijvende premie. In die nieuwe regeling zal de premie dus niet meer stijgen met het oplopen van de leeftijd. Daarvoor willen ze graag gecompenseerd worden.

Bij een middelloonregeling geldt eigenlijk hetzelfde principe. In de oude regeling bouwen alle werknemers hetzelfde pensioen op, bijvoorbeeld 1,875% van de pensioengrondslag. Maar de actuariële premie voor de jaarlijkse aangroei van het pensioen

voor de oudere werknemers is veel hoger dan voor de jongere werknemers. In het nieuwe stelsel wordt voor alle werknemers dezelfde premie betaald ongeacht de leeftijd. Daardoor zullen jongere werknemers meer pensioen opbouwen dan oudere werknemers. In figuur 1 wordt dit duidelijk gemaakt.

De compensatie heeft dus alleen betrekking op de toekomst, de periode vanaf het transitiemoment tot de pensioendatum. In die periode zullen werknemers in het nieuwe stelsel minder pensioen opbouwen dan in het oude stelsel.

De genoemde compensatie wordt ook vaak aangeduid als de compensatie voor de "afschaffing van de doorsneepremie". Die term is enigszins verwarrend. Daarom wordt hier gesproken over de compensatie voor "de afschaffing van de stijgende premie".

De compensatie heeft alleen betrekking op de toekomst; de periode vanaf het transitiemoment tot de pensioendatum.

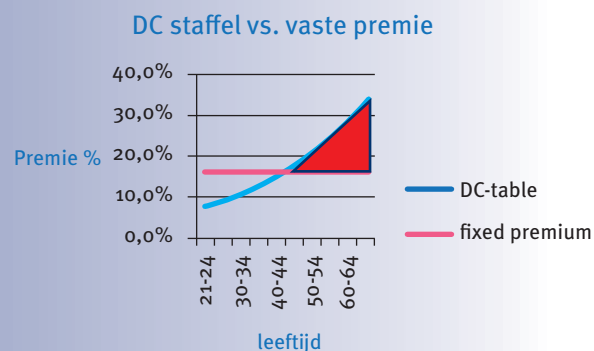
Nu we toch overgaan naar een nieuw stelsel, kunnen we ook allerlei oude overgangsregelingen of bijzondere regelingen afschaffen, bijvoorbeeld een oude overgangsregeling voor de omzetting van een eindloonregeling naar een middelloonregeling. In de wetgeschiedenis is nadrukkelijk opgenomen dat compensatie voor andere wijzigingen niet wordt aangemerkt als compensatie in de zin van de wet toekomst pensioenen ("WTP").² Hoe moet je dan omgaan met dergelijke wijzigingen? Mag je die wijziging en de compensatie daarvoor in het transitieplan vermelden? Moet dat separaat vermeld worden in het transitieplan? Mag de compensatie daarvoor uit het fondsvermogen komen? Onder het huidige recht is het mogelijk om oude overgangsregelingen af te schaffen, indien daarvoor



Roel Veugelers

Mr. R.J.G. Veugelers is advocaat en mediator bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten.

Figuur 1: verschil in premiesystematiek en pensioenopbouw in oude en nieuwe pensioenstelsel



wordt gecompenseerd. De WTP verbiedt dat niet. Die mogelijkheid blijft dus bestaan. Om verwarring te voorkomen is het wel wenselijk dat in het transitieplan nadrukkelijk een onderscheid wordt gemaakt tussen compensatie voor het afschaffen van de stijgende premie (WTP compensatie) en compensatie voor andere nadelen, zoals bijvoorbeeld de overgang van eindloon naar middelloon. Op die laatste compensatie zal dan bijvoorbeeld artikel 150f Pw niet van toepassing zijn.

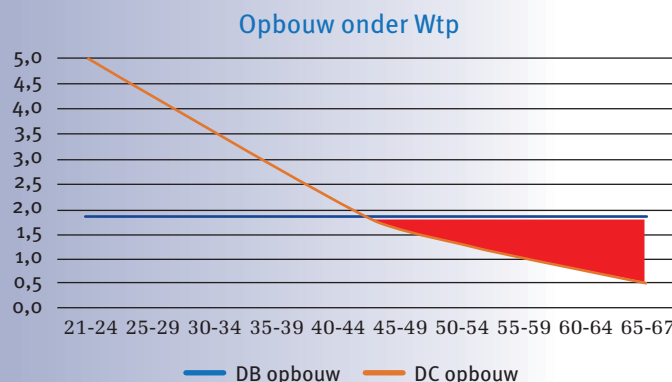
■ DILEMMA 2: KUN JE COMPENSATIEREGELINGEN VASTSTELLEN ALS DE DEKKINGS- GRAAD NOG NIET BEKEND IS?

In het transitieplan moeten de afspraken over compensatie worden vastgelegd. Uit de wetsgeschiedenis blijkt nadrukkelijk dat de sociale partners deze afspraken moeten maken.³ Dit is dus geen verantwoordelijkheid van het pensioenfonds.

De tot nu toe gepubliceerde transitieplannen bevatten geen uitgewerkte compensatieregelingen. Daarin worden slechts uitgangspunten voor compensatieregelingen genoemd. Aan de pensioenfondsen wordt verzocht om op basis daarvan een compensatieregeling uit te werken. In de praktijk zal de compensatieregeling waarschijnlijk in nauw overleg tussen sociale partners en pensioenfondsen worden opgesteld. De sociale partners hebben de eindverantwoordelijkheid.

In de meeste transitieplannen is vermeld dat de compensatieregelingen worden gefinancierd uit de dekkingsgraad. Bij hogere dekkingsgraden wordt er meer gecompenseerd. Indien de dekkingsgraad onvoldoende is, wordt de compensatie gefinancierd uit een opslag op de premie.

Hoe hoog is de dekkingsgraad op het transitiemoment (bijvoorbeeld in 2027)? Omdat we dat nog niet weten, kan een definitieve compensatieregeling ook nog niet worden opgesteld. Maar wanneer kunnen de definitieve compensatieregelingen dan wel worden opgesteld? Gebeurt dat enkele maanden voor het transitiemoment? Kan er dan zekerheid worden gegeven over de middelen die beschikbaar zijn voor compensatie? Of wordt pas na het transitiemoment de definitieve compensatieregeling vastgesteld? Wordt de compensatieregeling dan met terugwerkende kracht van toepassing?



■ DILEMMA 3: KUN JE TRANSITIE-EFFECTEN VASTSTELLEN ALS DE COMPENSATIEREGELINGEN NOG NIET ZIJN VASTGESTELD?

Bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden moeten de gevolgen daarvan worden vastgesteld. Bij het wijzigen van een onkostenregeling of een leaseregeling is dat eenvoudig. Bij het wijzigen van een pensioenregeling is dat wat moeilijker.

Meestal worden de gevolgen van een wijziging op maatman niveau doorgerekend. Vervolgens wordt dat doorgerekend voor de hele populatie. Dan is direct duidelijk welke werknemers of groepen van werknemers worden benadeeld.

Bij de WTP is het belangrijk om vast te stellen wat de gevolgen van de wijziging zijn. Dit is complexer omdat er niet alleen sprake is van een wijziging van de regeling (van bijvoorbeeld middelloonregeling naar een premieovereenkomst), de stijgende premie wordt ook afgeschaft. Daarom is in de WTP nadrukkelijk opgenomen op welke wijze de transitie-effecten moeten worden vastgesteld (art.150e PW).

Als de compensatie regelingen nog niet definitief zijn, dan zullen de uiteindelijke transitie-effecten voor de werknemers ook nog niet vastgesteld kunnen worden.

Transitieplannen bevatten een groot aantal grafieken. Die geven een indicatie van de gevolgen van de transitie. Vaak worden verschillende grafieken voor verschillende dekkingsgraden gegeven. Zijn deze grafieken nu voldoende duidelijk voor vakbonden, ondernemingsraden, besturen, verantwoordingsorganen en raden van toezicht om vast te stellen welke groepen werknemers worden benadeeld? Zij zullen meer concrete informatie willen ontvangen over de compensatieregelingen bij bepaalde dekkingsgraden. Werkgevers zullen echter niet alles tot in het oneindige kunnen blijven doorrekenen. Er zal waarschijnlijk nog heel wat gepoldderd moeten worden om te zorgen dat voldoende duidelijk is welke groepen bij welke dekkingsgraden mogelijk benadeeld worden.

1 Blz. 13 van het pensioenakkoord (Naar een nieuw pensioenstelsel, juni 2019).
 2 Memorie van toelichting 36067, nr. 3, blz. 284-285 en vraag 26 van document 36067, nr. 89
 3 Memorie van toelichting 36067, nr. 3, blz. 107

■ DILEMMA 4: MAG JE REKENING HOUDEN MET REEDS OPGEBOUWD PENSOEN, OF MOET JE DAN WAARDEOVERDRACHT GAAN PROMOTEN?

Als de dekkingsgraad op transitiedatum hoog genoeg is, willen de meeste pensioenfondsen de compensatie in één keer toekennen. De transitieplannen bevatten slechts uitgangspunten voor compensatieregelingen. Daardoor is het niet duidelijk hoe de compensatie wordt vastgesteld, als een compensatie in één keer wordt toegekend. Ontvangen de deelnemers dan eenmalig een extra pensioenkapitaal? Is dit een percentage van het pensioenkapitaal? Is dat de meest evenwichtige methode?

De transitieplannen bevatten slechts uitgangspunten voor de compensatieregelingen.

Het gaat om compensatie voor de toekomst. Vanaf transitiedatum wordt minder pensioen opgebouwd. Stel, er zijn twee werknemers van 55 jaar oud met hetzelfde salaris; mevrouw Schouten en de heer Koolmees, beiden werkzaam in de sector Zorg & Welzijn. Dan is het pensioengat voor de toekomst voor beide werknemers gelijk. Zij hebben dus recht op dezelfde compensatie.

Indien mevrouw Schouten een lang dienstverband heeft (25 jaar), dan heeft zij een aanzienlijk pensioenkapitaal (€ 400.000) opgebouwd. De heer Koolmees heeft slechts een dienstverband van vijf jaar en daardoor een beperkt pensioenkapitaal (€ 50.000). Daarvoor heeft hij bij de NS gewerkt en daar een pensioenkapitaal van € 350.000 opgebouwd. Als PFZW op het moment van invaren een compensatie van 3% van het pensioenkapitaal toekent, dan zal mevrouw Schouten een compensatiebedrag van € 12.000 (3% van € 400.000) ontvangen. De heer Koolmees zal dan een compensatiebedrag van € 1500 ontvangen (3% van € 50.000). Is dat een evenwichtige regeling?

Mag, met andere woorden, een pensioenfonds bij het toekennen van compensatie rekening houden met reeds opgebouwd kapitaal? Als compensatie alleen betrekking mag hebben op de afschaffing van de stijgende premie en dus op toekomstige opbouw, dan is het opgebouwde kapitaal niet relevant. Een systeem dat daar wel rekening mee houdt is dan niet evenwichtig.

Anderzijds is het natuurlijk de vraag of het toekennen van een relatief groot percentage aan werknemers met een klein pensioenkapitaal wel evenwichtig is. Stel, dat we alleen kijken naar het compensatiebedrag dat voor de toekomst nodig is. Als dat € 8000 is, dan ontvangt mevrouw Schouten een compensatie die gelijk is aan 2% van haar pensioenkapitaal (€ 400.000). De heer Koolmees

ontvangt een compensatie die gelijk is aan 16% van zijn pensioenkapitaal (€ 50.000). Is dat wel evenwichtig? In het transitieplan sector Zorg en Welzijn wordt gesteld dat dit niet evenwichtig is. Daarbij is aangegeven dat deze deelnemers in een ander fonds, elders het voordeel van invaren kunnen genieten.⁴ Is dat juist?

Het pensioenkapitaal van de heer Koolmees van € 350.000 bij het pensioenfonds van de NS wordt ingevaren. De heer Koolmees is in dat pensioenfonds echter een gewezen deelnemer. De compensatie heeft alleen betrekking op de toekomst. Daarom zal het pensioenfonds van de NS geen compensatiebedrag aan de heer Koolmees toekennen. Het totale compensatiebedrag dat de heer Koolmees ontvangt zal dus aanzienlijk lager zijn dan het bedrag dat mevrouw Schouten ontvangt. Beiden hebben hetzelfde pensioengat voor de toekomst. Is deze compensatie methode uit het Transitieplan Sector Zorg & Welzijn dan wel evenwichtig? Ik betwijfel het.

Kan dit dilemma worden opgelost? Als de sociale partners in een bepaalde bedrijfstak of bij een bepaalde onderneming wel rekening willen houden met het reeds opgebouwde kapitaal, dan kan waardeoverdracht voor een (gedeeltelijke) oplossing zorgen. In dit voorbeeld zou de heer Koolmees het pensioenkapitaal (€ 350.000), dat hij heeft opgebouwd bij het pensioenfonds van de NS door middel van een waardeoverdracht kunnen onderbrengen bij PFZW, dan zal hij over het volledige bedrag (dan € 400.000) compensatie ontvangen. Het promoten van waardeoverdracht kan dus zorgen voor een evenwichtigere transitie.

■ DILEMMA 5: GEEF JE COMPENSATIE OP MAAT OF COMPENSEER JE OP BASIS VAN ALGEMENE REGELS?

De WTP wordt wel een feestje van de actuarissen. Uiteraard heeft iedereen recht op zijn feestje, maar we moeten wel zorgen dat we na afloop geen kater krijgen, omdat niemand de berekeningen begrijpt. En dan wordt het weer een feestje van de pensioenadvocaten. Laten we voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden een feestje bouwen door de berekeningen niet te ingewikkeld te maken.

Wat is het probleem? Het berekenen van de kapitalen, die de deelnemers meekrijgen bij het invaren is zeer complex. Het berekenen van compensatie is dat ook. Daarna moet voor de verschillende leeftijdscohorten nog een maatstaf worden vastgesteld voor de compensatie. Krijgt de 45-jarige een compensatie van 3% van zijn pensioengrondslag of van zijn pensioenkapitaal.

Een mooi voorbeeld van het actuarissen feestje is te vinden op blz. 62 van het Transitieplan Sector Zorg & Welzijn. Daar wordt toegelicht dat niet alleen wordt gekeken naar de gemiddelde deelnemer, maar dat ook een maatmens wordt bepaald, waarvoor geldt dat 80% van de deelnemers van dit cohort een gunstigere verhouding heeft van

bestaande opbouw/pensioengrondslag. Bent u daar nog? Dit is voor 80% of misschien wel 95% van de deelnemers niet te volgen. Daarmee is het voor een gemiddelde deelnemer ook niet transparant en al helemaal niet controleerbaar. Dan brokkelt het draagvlak voor een dergelijke regeling snel af.

In de wetsgeschiedenis is aangegeven dat het niet nodig is om de compensatie per individuele actieve deelnemer te berekenen. Dat zou het maken van heldere afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke

De WTP wordt wel een feestje van de actuarissen.

fase bemoeilijken.⁵ Het gebruik van algemene compensatieregels per leeftijdscohort is dus nadrukkelijk toegestaan. Vanuit juridisch oogpunt is het wenselijk om gebruik te maken van eenvoudige en heldere normen, die eenvoudig zijn te controleren, bijvoorbeeld een compensatie van 3% van de pensioengrondslag per jaar gedurende 10 jaar voor leeftijdscohort 45 jaar.

De actuarissen zijn uiteraard in staat om op individuele basis compensatiebedragen te berekenen. Maar als onverhoopt blijkt dat dan toch een fout in de berekeningen is geslopen, is het vaak heel moeilijk om te achterhalen waar die fout zit en of die fout dan ook in de berekening van andere deelnemers kan zitten.

Het is onvermijdelijk dat er geschillen zullen ontstaan over compensatieregelingen. Het heeft dan de voorkeur dat er wordt gewerkt met algemene regels, die makkelijker door een rechter controleerbaar zijn, ook als dit in sommige situaties leidt tot compensatieregelingen die iets minder evenwichtig zijn.

■ DILEMMA 6: COMPENSEER JE IN ÉÉN KEER OF GEDURENDE DE GEHELE PERIODE TOT PENSIOENDATUM?

In het nieuwe stelsel krijgen deelnemers een gelijkblijvende premie. In het oude stelsel moest een stijgende premie worden betaald. Als je maatwerk wilt bieden, dan kun je een deelnemer tot pensioendatum het verschil betalen tussen de oude en de nieuwe premie.

Als een werknemer uit dienst gaat, dan stopt ook de compensatieregeling. In de oude regeling zou de pensioenregeling immers ook stoppen bij uitdiensttreding. Ook in dat opzicht is een compensatieregeling, die doorloopt tot (uiterlijk) de pensioendatum, of tot eerder uitdiensttreden, passend. Zo'n compensatieregeling loopt echter nog tientallen jaren door. Dat is niet wenselijk. Daarom is in artikel 150f lid 1 onder b PW opgenomen dat de compensatie tijdsevenredig wordt toegekend tot uiterlijk 31 december 2036.

Indien het totale compensatiebedrag € 20.000 is. En vanaf transitiedatum de periode nog 20 jaar

duurt, zou een maatwerkoplossing leiden tot een jaarlijks compensatiebedrag van € 1000 tot pensioendatum. Artikel 150f PW leidt er niet toe dat dan slechts gedurende 10 jaar een bedrag van € 1000 betaald hoeft te worden. De compensatie dient immers adequaat te zijn. Dit betekent dat dan gedurende 10 jaar (tot 31 december 2036) een compensatie van € 2000 per jaar betaald moet worden.

Die constructie leidt er wel toe dat een deelnemer teveel compensatie ontvangt als hij na 11 jaar uit dienst treedt. Hij heeft dan compensatie ontvangen voor de gehele periode (20 jaar) tot pensioendatum. Uit de transitieplannen blijkt dat de meeste pensioenfondsen streven naar een compensatie in één keer, bij transitie. Dan wordt het effect nog groter! Een compensatieregeling is ook van toepassing op nieuwe werknemers (die na het transitiemoment in dienst treden) (art. 150f lid 1 onder a PW). Daarom kiezen veel pensioenfondsen ervoor om de compensatie in één keer toe te kennen. De compensatieregeling is dan al beëindigd op het moment dat deze werknemers in dienst komen. Die hebben dan geen recht op compensatie.

Doordat bij sommige pensioenfondsen de compensatie in één keer wordt toegekend en bij andere fondsen de compensatie over een aantal jaar wordt toegekend, kan er ongewenste ongelijkheid ontstaan.

Stel, de heer Koolmees heeft pensioen opgebouwd tot kort na de transitiedatum bij het pensioenfonds van de NS. Daar wordt de compensatie in een periode van 10 jaar toegekend. Uitgaande van een compensatiebedrag van € 8000 zal de heer Koolmees dan jaarlijks een bedrag van € 800 ontvangen. Mevrouw Schouten heeft pensioen opgebouwd bij PFZW. Stel dat PFZW de compensatie in één keer toekent, dan zal mevrouw Schouten op het transitiemoment een compensatie van € 8000 ontvangen. Als mevrouw Schouten direct na het transitiemoment overgaat naar de NS, dan ontvangt zij naast het compensatiebedrag van € 8000 dat zij reeds van PFZW heeft ontvangen ook nog eens gedurende 10 jaar € 800 als compensatie van het pensioenfonds van de NS. Zij wordt dus twee keer gecompenseerd voor hetzelfde nadeel.

Als de heer Koolmees direct na het transitiemoment in de Zorg gaat werken, dan is hij minder fortuinlijk. Op het transitiemoment heeft hij dan immers nog geen compensatie ontvangen van het pensioenfonds van de NS. En bij PFZW zal hij ook geen compensatie ontvangen.

■ DILEMMA 7: MAG JE HET VERMOGEN VAN EEN BASIS PENSIOENREGELING GEBRUIKEN VOOR HET COMPENSEREN VAN EEN EXCEDENTREGELING?

In de transitieplannen is weinig terug te vinden over de excedentregelingen. Deelnemers in exce-

4 Transitieplan Sector Zorg & Welzijn blz. 54.

5 Memorie van toelichting 36067, nr. 3, blz. 108.

dentregelingen zullen ook graag gecompenseerd worden. Voor hen geldt immers dezelfde problematiek.

Stel, een bedrijfstakpensioenfonds voert een basisregeling en een excedentregeling uit. Beide regelingen zijn middelloonregelingen en worden separaat geadmistreerd. Dan kan voor elk van de regelingen het pensioenvermogen en de daarbij behorende reserves worden vastgesteld.

De reserves in de basisregeling worden gebruikt voor de compensatie van de basisregeling. De reserves in de excedentregeling worden gebruikt worden voor compensatie in de excedentregeling. Mogen de reserves in de basisregeling gebruikt worden voor compensatie van de excedentregeling? Dat is een duidelijk voorbeeld van het herverdelen van het pensioenvermogen. Het geld van de basisregeling gaat dan gedeeltelijk naar de excedentregeling.

Dit is een zeer principiële vraag. Van wie is het geld in het pensioenfonds? Van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, van het pensioenfonds of van de werkgevers. Juridisch is het geld natuurlijk van het pensioenfonds. Maar wie kan aanspraak maken op de overreserves?

Is het geld van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en hebben zij conform de standaardregel recht op de overreserve?⁶ Zo ja, dan kan dat ertoe leiden dat (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden meer pensioen krijgen dan bij het continueren van de oude middelloonregeling. Naar mijn mening is met de WTP niet beoogd om bestaande pensioenregelingen te verbeteren.

In het huidige stelsel worden reserves gebruikt voor het toekennen van voorwaardelijke rechten (toeslagen). Op grond daarvan moeten de reserves bij de overgang naar de WTP dan ook deels gebruikt worden voor het toekennen van een kapitaal ter vervanging van die toeslagen. Ook vindt er een verschuiving van risico's plaats. Beleggingsrisico's, renterisico's en langlevensrisico's worden verschoven van de werkgever naar de werknemers. Een evenwichtige transitie kan vergen dat een verschuiving van dergelijke risico's gecompenseerd wordt. Daarmee komen we wel weer bij dilemma 1 (Mag je alleen compenseren voor de "aanschaffing van de stijgende premie", of mogen (of moeten) ook andere nadelen (verschuiving van risico's) gecompenseerd worden?). Als de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kapitaal krijgen voor al hun voorwaardelijke rechten (toeslagen), gecompenseerd worden voor de verschuiving van risico's en gecompenseerd worden voor de afschaffing van de stijgende premie, dan kunnen zij geen aanspraak meer maken op resterende overreserves. Deze kunnen dan gebruikt worden voor het compenseren van de deelnemers in de excedentregeling. Op het eerste gezicht is dat ook juridisch aanvaardbaar. Er is immers sprake van één financieel geheel (art. 123 PW) en de compensatie wordt gebruikt voor het afschaffen van de stijgende premie.

Is dat ook mogelijk als de excedentregeling bestaat uit een premieovereenkomst met staffel? Dan zijn er per definitie geen reserves in de excedentregeling. Bij een premieovereenkomst met staffel kunnen de sociale partners overwegen om deze te continueren op grond van artikel 220e PW. Dan hoeft er niet gecompenseerd te worden.

De WTP beoogt niet om bestaande pensioenregelingen te verbeteren.

Indien de wens bestaat om de oude staffel om te zetten naar een nieuwe regeling, dan zal er gecompenseerd moeten worden. Dan kunnen de reserves uit de basisregeling gebruikt worden voor compensatie van de excedentregeling. Dan moet uiteraard wel aan de belangrijke voorwaarde zijn voldaan dat de deelnemers in de basisregeling een kapitaal voor al hun voorwaardelijke rechten hebben gekregen, gecompenseerd zijn voor de verschuiving van risico's en gecompenseerd zijn voor het afschaffen van de stijgende premie. De deelnemers in de basisregeling moeten met andere woorden niets te kort komen.

■ CONCLUSIE

Compenseren is niet eenvoudig. Veel vragen zijn nog niet beantwoord. We weten nu nog niet hoeveel reserves er op het moment van invaren zijn. Daardoor is het moeilijk om nu al definitieve compensatieregelingen op te stellen. Is het dan wel mogelijk om de transitie-effecten voldoende duidelijk in de transitieplannen vast te leggen, zoals voorgeschreven in artikel 150d lid 2 onder c PW?

Wat wordt de compensatiemaatstaf: een percentage van de pensioengrondslag of een percentage van het pensioenkapitaal? Wat is evenwichtig? Maak het niet te ingewikkeld. Kies voor een aantal duidelijke algemene regels. Dat zorgt voor meer draagvlak.

Wat doen we met de overreserves? Mogen we die gebruiken voor de compensatie van andere groepen? Dat is verdedigbaar. Wat wordt de rol van de toezichthouders? Kunnen zij nog wat richting geven aan de sociale partners bij het omgaan met deze zeven dilemma's? Gaat de politiek dat doen? Of gebeurt er niets en worden deze dilemma's bij de rechter en de Geschilleninstantie Pensioenfondsen neergelegd. Dan zullen de pensioenadvocaten nog veel werk krijgen. ●

6 Memorie van toelichting 36067, nr. 3, blz. 105 en vraag 99 van document 36067, nr. 89.