

# Voorsorteren op het pensioenakkoord nu al geboden?

ArbeidsRecht 2021/7

**Het pensioenakkoord heeft grote wijzigingen tot gevolg voor de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer. De meest ingrijpende afspraak in het pensioenakkoord is dat alleen nog premieovereenkomsten met een leeftijdsonafhankelijke premie als mogelijke pensioenregeling gaan gelden. Dit moet nog worden uitgewerkt in een wetsvoorstel, dat naar verwachting 1 januari 2022 zal ingaan. Ook pensioenregelingen ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenregeling moeten straks voldoen aan de kaders van het pensioenakkoord. Daarvoor moeten de bestaande afspraken tussen werkgever en werknemer over de pensioenregeling worden gewijzigd. Rechtspraak leert dat wijziging van een pensioenregeling geen gemakkelijke exercitie is.**

## 1. Het pensioenakkoord

Het pensioenakkoord, zoals dit in de hoofdlijnennotitie bij de brief van 22 juni 2020<sup>2</sup> door minister Koolmees aan de Tweede Kamer is gezonden, heeft grote wijzigingen tot gevolg voor de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Het pensioenakkoord dient te resulteren in een duurzaam houdbaar pensioenstelsel dat transparanter en persoonlijker wordt. Er zullen meer persoonlijke keuzemogelijkheden zijn, zoals het keuzerecht tot (10%) afkoop van het pensioen dat wordt beoogd vanaf 1 januari 2022.<sup>3</sup> Verder is de ambitie om werknemers gezond naar hun pensioen te begeleiden. In dit licht is de vertraagde stijging van de AOW-leeftijd al per 1 januari 2020 in werking getreden.<sup>4</sup> De introductie van een drempelvrijstelling in de RVU-heffing en de uitbreiding van het aantal weken verlof dat fiscaal gefaciliteerd opgespaard kan worden, was voorzien per 1 januari 2021 maar heeft in de Eerste Kamer vertraging opgelopen.<sup>5</sup> De meest ingrijpende afspraak in het pensioenakkoord is dat alleen nog premieovereenkomsten met een leeftijdsonafhankelijke premie als mogelijke pensioenregeling gaan gelden. Dit moet nog worden uitgewerkt in een wetsvoorstel.<sup>6</sup> De invoeringsdatum van de betreffende wet is naar verwachting 1 januari 2022. Voor dan reeds lopende pensioenregelingen is een overgangperiode beoogd van vier jaar. De wetgever heeft niet voor niets voorzien in een lange transitieperiode. Zowel voor cao-partijen als voor

werkgevers die de wijzigingen op individuele basis moeten doorvoeren, wordt een arbeidsintensief traject voorzien.

Tachtig procent van de pensioenregelingen is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds en maakt onderdeel uit van cao-afspraken. Uitgangspunt van dit artikel zijn de overige pensioenregelingen, die bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling ondergebracht zijn en waarbij de werkgever niet gebonden is aan een cao. Ook deze regelingen moeten straks voldoen aan de kaders van het pensioenakkoord. Daarvoor moeten de bestaande afspraken tussen werkgever en werknemer over de pensioenregeling worden gewijzigd. Rechtspraak leert dat wijziging van een pensioenregeling geen gemakkelijke exercitie is en dat naast zorgvuldige informatievoorziening ook nagedacht moet worden over compensatie van mogelijk nadeel.<sup>7</sup> Bovendien dient de werkgever te voldoen aan de consultatieverplichtingen met de diverse betrokkenen. Naast de werknemers en de pensioenuitvoerder, dient gedacht te worden aan de betrokken medezeggenschapsorganen. Hoewel de overgangstijd lang lijkt, kan het van belang zijn dat werkgevers nu al anticiperen. Alvorens hierop nader in te gaan, wordt eerst stilgestaan bij de belangrijkste wijzigingen uit het pensioenakkoord alsmede de fiscale grenzen van de pensioenovereenkomst.

## 2. Pensioenakkoord grijpt diep in op de pensioenovereenkomst

In de praktijk hebben de meeste pensioenovereenkomsten het karakter van een uitkeringsovereenkomst of een premieovereenkomst (art. 10 Pensioenwet). Bij een *uitkeringsovereenkomst* heeft de werknemer recht op een vastgestelde pensioenuitkering. De meeste uitkeringsovereenkomsten zijn gebaseerd op middelloon: iedere deelnemer bouwt, ongeacht leeftijd, een ouderdomspensioen op gelijk aan maximaal 1,875% van de pensioengrondslag per dienstjaar. Voor deze pensioenopbouw brengt de pensioenuitvoerder premie in rekening bij de werkgever. Bij een *premieovereenkomst* heeft de werknemer recht op een vastgestelde premie die samen met de behaalde beleggingsrendementen – het aldus opgebouwde pensioenkapitaal – uiterlijk op de pensioendatum wordt omgezet in een pensioenuitkering. Dit wordt ook wel een “beschikbare premieregeling” genoemd.

Bij uitkeringsovereenkomsten en de meeste premieovereenkomsten is de premie leeftijdsafhankelijk; de premie wordt hoger naarmate de leeftijd van de werknemer toeneemt. De reden daarvoor is dat een oudere werknemer een kortere beleggingshorizon heeft, waardoor er minder beleggingsrendementen kunnen worden behaald met de voor hem of haar betaalde pensioenpremie. Het pensioen

1 Mr. M.M. Govaert CPL is Partner Arbeids- en Pensioenrecht bij NortonRoseFulbright. P.J. van der Heide is actuair deskundige en verantwoordelijk voor Hermans & Partners Pensioenjuristen en actuariële diensten.

2 Brief minister Koolmees d.d. 22 juni 2020 aan de Tweede Kamer.

3 *Kamerstukken II 2020/2021*, 35.555 (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen).

4 Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd (*Stb.* 2019, 246).

5 *Kamerstukken II 2020/2021*, 35.555 (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen).

6 Een concept van het wetsvoorstel is ter internetconsultatie voorgelegd, zie <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>.

7 M.M. Govaert CPL, ‘Gezichtspunten bij wijziging van de pensioenovereenkomst’, *ArbeidsRecht* 2019/19.

dat de deelnemer uiteindelijk zal kunnen aankopen voor de premie is dan in beginsel leeftijdsafhankelijk. Het pensioenakkoord leidt ertoe dat de pensioenregelingen die nu in de praktijk het meeste voorkomen – middelloonregelingen en premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie – niet meer zijn toegestaan. Vanaf 1 januari 2022 moeten in beginsel alle pensioenovereenkomsten het karakter hebben van een premieovereenkomst met een premie die voor jong en oud gelijk is. De premie en de eigen bijdrage in de premie zal na invoering van het pensioenakkoord voor iedere werknemer hetzelfde percentage van het deel van het salaris zijn dat voor de pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen (pensioengrondslag). Hierdoor wordt het pensioenbedrag dat de deelnemer voor zijn premie kan aankopen (degressief) leeftijdsafhankelijk; hoe ouder hoe minder pensioen aangekocht kan worden.

Er geldt een overgangsregeling van vier jaar voor bestaande pensioenregelingen: deze moeten uiterlijk op 1 januari 2026 het karakter hebben van een premieovereenkomst met een premie die voor jong en oud gelijk is. Voor werknemers die reeds vóór 1 januari 2026 deelnemen in beschikbare premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie verandert dus vooralsnog niks. Hiervoor geldt een overgangsregime. Alleen voor werknemers die na de invoering van de wetswijzigingen in dienst treden, moet de werkgever een premieregeling treffen met een premie die voor jong en oud gelijk is.

### 3. Fiscale grenzen aan een pensioenovereenkomst

De hierboven genoemde nieuwe regels zullen volgens het pensioenakkoord in ieder geval in de fiscale wetgeving worden vastgelegd. Alle vergoedingen die een werknemer in het kader van zijn dienstverband ontvangt, zijn onderhevig aan loonbelasting.<sup>8</sup> Art. 11 sub c Wet op de Loonbelasting 1964 (**Wet LB**) bepaalt dat de aanspraak op pensioen hiervan is uitgezonderd onder de voorwaarde dat deze aanspraak blijft binnen de kaders van hoofdstuk IIB Wet LB. In dit hoofdstuk bepaalt art. 18A de fiscale grens waarbinnen de pensioenaanspraak als onbelaste aanspraak kwalificeert. Blijft de aanspraak binnen deze grenzen dan treedt de zogenaamde “omkeerregel” in werking. Deze omkeerregel houdt in dat de aanspraak onbelast blijft, maar de pensioenuitkeringen te zijner tijd zullen worden belast. Art. 18 Wet LB bepaalt welke voorwaarden aan een pensioenregeling worden gesteld om fiscaal als pensioenregeling te kwalificeren. Deze voorwaarden zijn kort samengevat: (i) er moet sprake zijn van een verzorgingsaspect voor de werknemer en zijn nabestaanden, (ii) de aanspraken mogen niet worden afgekocht, beleend of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, en (iii) de pensioenverplichting dient te zijn ondergebracht bij een toegelaten pensioenuitvoerder.<sup>9</sup> Voor het pensioenakkoord is van belang dat op grond van de huidige

fiscale wetgeving uitkeringsovereenkomsten gebaseerd op middelloon (art. 18a lid 2 Wet LB) en premieregelingen (ongeacht of de premie leeftijdsafhankelijk of -onafhankelijk is, art. 18a lid 3 Wet LB) zijn toegestaan.

Verder bepaalt art. 18 sub c Wet LB<sup>10</sup> dat de werkgever de inspectie loonbelasting kan vragen om een fiscale knip te bepalen voor welk gedeelte van de uitkering onder de omkeerregel valt en welk gedeelte niet. Dat impliceert dat een werkgever ook buiten de fiscale kaders om een pensioenovereenkomst met de werknemer kan sluiten. Een zodanige pensioenovereenkomst heeft dan voor dit “bovenmatige” deel de consequentie dat de omkeerregel vervalt, maar niet meer dan dat. Als door een wijziging (versoering) van de fiscale grenzen een aanspraak “bovenmatig” wordt, is er derhalve geen strikte noodzaak voor een werkgever om de aanspraak jegens zijn werknemer ook te versoeren.

De verplichting dat een pensioenregeling moet zijn gebaseerd op een premieovereenkomst met een premie die voor jong en oud gelijk is, zoals dit is voorzien in het pensioenakkoord, betreft een fiscale wetswijziging. Een dergelijke wijziging leidt niet tot een automatische aanpassing van de pensioenovereenkomst, het betreft immers publiek recht. Het is aan de werkgever om de nodige aanpassingen door te voeren.

### 4. Wijziging pensioenovereenkomst

In beginsel behoeft aanpassing van de tussen de werkgever en werknemer overeengekomen pensioenovereenkomst, de instemming van de werknemer. Dit kan anders zijn als een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. In de meeste pensioenovereenkomsten die ten grondslag liggen aan regelingen die worden uitgevoerd door een verzekeraar of premiepensioeninstelling is een zogenaamd pensioenwijzigingsbeding conform art. 19 Pensioenwet (**PW**) opgenomen. Art. 19 PW is gebaseerd op art. 7:613 BW en heeft daarnaast geen materiële zelfstandige betekenis.<sup>11</sup> Indien het een arbeidsvoorwaarde betreft, is het voor de materiële rechtsgevolgen niet van belang aan welk artikel de eenzijdige wijziging van een pensioenovereenkomst wordt getoetst.

Ten aanzien van de voorgeschreven belangenafweging die uit hoofde van het (pensioen)wijzigingsbeding dient plaats te vinden, heeft de Hoge Raad eind vorig jaar inzake Fair Play Centers verduidelijkt dat hierbij een subjectieve maatstaf geldt; het belang van de werkgever is relatief ten opzichte van het belang van de werknemer en moet ten opzichte

<sup>8</sup> Art. 10 Wet LB.

<sup>9</sup> Art. 19a Wet LB.

<sup>10</sup> Art. 18 sub c Wet LB: “Ingeval een regeling voldoet aan de in het eerste lid opgenomen voorwaarden doch niet blijft binnen de in of krachtens dit hoofdstuk opgenomen begrenzings, is de regeling een pensioenregeling voor zover blijkt dat zij blijft binnen de in of krachtens dit hoofdstuk opgenomen begrenzings. De inhoudingsplichtige verzoekt de inspecteur uiterlijk op het eerste moment van overschrijding van de bedoelde begrenzings vast te stellen welk deel van de desbetreffende aanspraak blijft binnen die begrenzings.”

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 25.

daarvan zwaarwegender zijn.<sup>12</sup> De Hoge Raad heeft helaas geen gezichtspunten gegeven welke een kader bieden om toekomstige gevallen aan te toetsen.<sup>13</sup> Of de aanstaande wetswijzigingen als gevolg van het pensioenakkoord resulteert in een voldoende zwaarwegend belang voor de werkgever, hangt dus af van alle omstandigheden van het geval. De wijze waarop werkgevers invulling geven aan de wijzigingen en de impact daarvan op de werknemers, zal binnen een zorgvuldige belangenafweging op collectief en individueel niveau meegewogen moeten worden.<sup>14</sup> De werkgever dient dus per individu een vergelijking te maken tussen de rechten onder de oude en nieuwe regeling. Voor werkgevers die de overstap van uitkeringsovereenkomst (middelloonen eindloonregeling) naar premieovereenkomst zullen moeten maken, is daarbij van belang dat de risico's in het nieuwe stelsel bij de deelnemers komt te liggen. Hiervoor zullen de werknemers gecompenseerd willen worden.

In het onverhoopte geval dat er geen sprake is van een (pensioen)wijzigingsbeding, dan heeft de werkgever instemming van de werknemer nodig en kan de werkgever bij weigering daarvan een beroep doen op art. 7:611 BW. Ook bij de beoordeling van deze toets zijn alle omstandigheden van het geval van belang. Niet alleen de noodzakelijkheid van de wijziging, maar ook het voorstel tot wijziging inclusief de overgangs- dan wel compensatieregeling zijn daarbij van belang. De werkgever zal daarbij voor de werknemers inzichtelijk moeten maken wat het verschil is tussen de rechten onder de oude en nieuwe regeling. Materieel komt deze toets op hetzelfde neer als van art. 7:613 BW.<sup>15</sup>

Voor pensioenfondsen geldt als onderdeel van het pensioenakkoord dat bestaande rechten onder het nieuwe pensioencontract dienen te worden gebracht. Het zal ook de wens van verzekeraars zijn om bestaande rechten om te zetten. Werkgevers kunnen een collectieve waardeoverdracht bewerkstelligen op grond van art. 83 PW, maar dienen daarbij rekening te houden met een vergaande zorgplicht. Hieruit kan naast een informatie- zelfs een waarschuwingplicht voortvloeien, zoals blijkt uit het *Grindacc*-arrest.<sup>16</sup> In deze laatste uitspraak heeft het Hof Den Haag de lat bij invulling van de zorgplicht van werkgevers bij wijziging van de pensioenregeling, hoog gelegd. De werkgever dient de werknemers niet alleen dusdanig te informeren en al het redelijke te doen om te voorkomen dat zij onder een verkeerde voorstelling van zaken instemmen, maar onder omstandigheden zelfs te waarschuwen voor risico's die aan de

wijziging zijn verbonden.<sup>17</sup> Voldoet de werkgever hier niet aan, dan kan dit leiden tot aansprakelijkheid voor daaruit voortvloeiende schade.

Naast overleg met de werknemers, dient de werkgever, indien aanwezig, ook de ondernemingsraad te consulteren. Een voorgenomen besluit tot wijziging van een regeling op grond van een pensioenovereenkomst behoeft de instemming van de ondernemingsraad uit hoofde van art. 27 lid 1 sub a van de Wet op de ondernemingsraden (**WOR**). Instemming van de ondernemingsraad lijkt door het *Fair Play Centers*-arrest aan waarde te hebben ingeboet.<sup>18</sup> Echter, het ontbreken ervan kan een indicatie zijn dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang. De werkgever kan dan op grond van art. 27 lid 4 WOR vervangende instemming aan de rechter vragen. De werkgever zal dan moeten aantonen dat de weigering in te stemmen onredelijk is of dat er zwaarwegende (organisatorische, economische of sociale) redenen zijn die het besluit nodig maken. In geval van instemming van de ondernemingsraad kan de wijze waarop deze tot stand is gekomen van belang zijn.<sup>19</sup> De ondernemingsraad zal geïnformeerd moeten worden over de verwachte gevolgen voor de werknemers en de wijze waarop deze gevolgen worden opgevangen. Voor het verkrijgen van instemming zijn de overgangs- en compensatieregelingen van groot belang. De nodige pensioenkennis is normaal niet binnen de ondernemingsraad aanwezig, dus is het raadzaam dat de ondernemingsraad tijdig wordt bijgestaan door een externe specialist.

## 5. Analyse van de kernwijziging van het pensioenakkoord

De meest complexe kernwijziging vindt plaats in de situatie dat nu een uitkeringsovereenkomst (middelloon of eindloon) geldt. Vanaf 1 januari 2022 kan alleen een premieovereenkomst worden overeengekomen. Dit is dwingend recht. Het (eenzijdig) wijzigingsvraagstuk zal hier dus niet spelen maar wel ten aanzien van het doorvoeren van de leeftijdsonafhankelijke premie. Zo dient zich de vraag aan, in hoeverre een werkgever een lagere premie voor een oudere werknemer kan doorvoeren om tot een gelijke (leeftijdsonafhankelijke) premie voor alle werknemers te komen. Zowel bij de middelloonregeling als bij de beschikbare premieregeling, met een naar leeftijd stijgende staffel, hebben oudere werknemers een relatief hoge premie. Als de werkgever de collectieve kosten neutraal wil houden, kan hij niet anders dan de premie voor oudere werknemers verlagen. Fiscale wetgeving heeft geen dwingend gevolg voor de inhoud van pensioenovereenkomsten, noch geeft het de werkgever automatisch de bevoegdheid deze eenzijdig

12 HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869 (*Fair Play Centers*), JAR 2020/11, m.nt. N. Cancian-van Ballegooien.

13 Zie ook H. de Graaf, 'Wijziging van de pensioenregeling', in: Vereniging van Pensioenjuristen, *Kroniek Pensioenrechtspraak 2019*.

14 Zie ook de annotatie van J.J.M. de Laat, TRA 2020/15 bij HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869 (*Fair Play Centers*).

15 Zie ook HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869 (*Fair Play Centers*), JAR 2020/11, m.nt. N. Cancian-van Ballegooien.

16 Hof Den Haag 11 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231 (*Grindacc*) (in cassatie afgedaan op art. 81 RO, HR 15 september 2017, ECLI:NL:HR:2017:2227).

17 M.M. Govaert, 'Gezichtspunten bij wijziging van de pensioenovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2019/19, p. 4.

18 I. Zaal, 'Het kanospel van eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden', *ArbeidsRecht* 2020/23.

19 Hof 's-Hertogenbosch 20 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:685. In aanvulling hierop zie I. Zaal, 'Het kanospel van eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden', *ArbeidsRecht* 2020/23.

te wijzigen als er geen sprake is van een fiscale glijclausule.<sup>20</sup> Het stelt slechts fiscale grenzen. Zoals is gebleken bij de afschaffing van VUT en prepensioenregelingen in 2006, waarbij de wijzigingen eveneens in fiscale wetgeving waren geïmplementeerd, wordt over het algemeen aangenomen dat wijziging in fiscale wetgeving een voldoende zwaarwegend belang met zich meebrengt. Of dit in een concreet geval zo is, zal mede afhangen van de wijze waarop de werkgever hieraan invulling geeft.

Oudere werknemers zien, zowel bij middelloonregelingen als beschikbare premieregelingen met een stijgende premiestaffel, dat hun financiële nadeel een voordeel voor de werkgevers betekent. Zij zullen niet bereid zijn hiermee in te stemmen, tenzij zij gecompenseerd worden. Temeer omdat de hoogte van de premie geregeld wordt in de fiscale wetgeving en de wetgever in art 18 Wet LB expliciet de mogelijkheid heeft opengelaten een fiscale knip aan te brengen in een gedeeltelijk onbelast en gedeeltelijk belast pensioen. In die zin zouden ze kunnen betogen dat verlaging van de premie niet strikt noodzakelijk is. Het niet wijzigen hiervan leidt alleen wel tot hogere kosten voor de werkgever. Indien de werkgever deze wijziging kostenneutraal wil doorvoeren door de premie voor oudere werknemers te verlagen, zal de werkgever een belangenafweging moeten maken en na moeten denken over een passende compensatie voor deze groep.

Jonge werknemers die van baan wisselen gaan erop vooruit als zij in dienst komen van een werkgever die van de overgangsregeling en dus een stijgende premiestaffel gebruikmaakt. Zij ontvangen bij deze nieuwe werkgever immers direct een hogere premie. Voor oudere werknemers die van baan wisselen, geldt in dat geval het tegenovergestelde. Zij zullen een lagere premie ontvangen dan op basis van de onder het overgangsregime vallende premiestaffel met hoge premiepercentages voor oudere werknemers. Jonge toetreders worden dus duurder en oudere toetreders zullen bij een overstap onderhandelen om hun gemis aan opbouw ook bij hun nieuwe werkgever gecompenseerd te zien. Of dit succesvol is, zal natuurlijk afhangen van de onderhandelingspositie van de betreffende werknemer.

Compensatie leidt per saldo tot hogere collectieve lasten. Werkgevers zullen, zeker gelet op de gevolgen van de coronacrisis, de wens hebben om collectieve pensioenlasten niet verder te laten stijgen. Compensatie zal echter weer ten koste gaan van het totale budget en om het budgetneutraal te laten verlopen, moet de premie voor iedereen daardoor weer lager worden vastgesteld. Hierdoor ontstaat de situatie, dat een steeds grotere groep ouderen moet worden gecompenseerd. De enige wijze waarop een werkgever aantrekkelijk wil blijven voor toetredende oudere werknemers, onder de voorwaarde van budgetneutraliteit, is een premiestaffel die relatief laag wordt vastgesteld en oudere toetreders vervolgens compensatie aan te bieden. De compensatie

voor oudere toetreders roept eveneens vraagtekens op over een langdurige houdbaarheid van compensatiemaatregelen en over mogelijk verboden onderscheid naar leeftijd in het geval de regeling voor nieuwe vaak jongere toetreders slechter is.

Een andere vraag die aan de orde kan komen is of de werkgever die een middelloonregeling had, voor nieuwe toetreders een lagere toegezegde premie kan hanteren dan voor de deelnemers die op de overgangsdatum al in dienst waren. Het valt echter buiten het bereik van dit artikel om hier nader op in te gaan.

## 6. Voorbereiding is raadzaam

Het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan is onvergelijkbaar met pensioenwijzigingen in het verleden. Het belooft een complex en arbeidsintensief proces te worden. Hoewel nog niet bekend is op welke wijze de afspraken in het pensioenakkoord precies in de wet worden uitgewerkt en in een lange overgangsperiode wordt voorzien, is het raadzaam voor werkgevers om zich nu al voor te bereiden. In de praktijk zien we dat werkgevers anticiperen op het nieuwe pensioenstelsel door nu al over te stappen op een premieregeling met een premie die voor jong en oud dezelfde is. De wijze waarop werkgevers invulling geven aan de wijzigingen en de impact daarvan op werknemers, zal op collectief en individueel niveau beoordeeld moeten worden. De overgangsregelingen, waaronder de nodige compensatie, zal gebaseerd worden op een vergelijking tussen het oude en nieuwe stelsel. Alleen al het maken van deze vergelijking zal een enorme klus zijn en onderwerp van debat tussen werkgevers enerzijds en werknemers en de ondernemingsraad anderzijds.<sup>21</sup> Beiden dienen op tijd en zorgvuldig geïnformeerd te worden en hun steun zal in grote mate afhankelijk zijn van de geboden compensatie. De tijd die is voorzien voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, zal blijken hard nodig te zijn.

<sup>20</sup> Asser/Lutjens 7-XI 2019/399.

<sup>21</sup> Zie ook R.J.G. Veugelers & M.W.M. Mulder, 'Het oude en het nieuwe contract: hoe vergelijk je appels met peren?', *PensioenMagazine* 2020/127.