

# DE PENSIOEN CODE

ALLES OVER HET NIEUWE  
PENSIOENSTELSEL

Frédérique  
Hoppers-Rademaker



# Voorwoord

**U**w organisatie kan niet meer om pensioen heen. Pensioen is de op een na belangrijkste en kostbaarste arbeidsvoorwaarde. Het gaat daarbij niet alleen om het goed zorgen voor de oude dag, maar zeker ook om het goed zorgen voor het gezin. Bijvoorbeeld als uw werknemer zich geconfronteerd ziet met een arbeidsongeschiktheidssituatie, of als hij onverhoopt voortijdig komt te overlijden en een gezin achterlaat.

Werknemers raken zich steeds meer bewust van pensioen en hechten er – terecht – waarde aan dat hun werkgever dit goed geregeld heeft. Blijkt dit niet goed geregeld, geven mensen wellicht eerder de voorkeur aan een andere organisatie of weten zij steeds meer de weg naar de rechter te vinden. Dit vraagt van u dat u de pensioenregeling binnen uw organisatie goed kunt duiden en uitleggen, dat u weet waar eventuele knelpunten zitten én weet wat u kunt doen om een nog beter en passender pensioen voor uw werknemers te realiseren.

Pensioen vraagt ook om beleid. Wat doet uw organisatie bijvoorbeeld om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen? Welke op maat gesneden en fiscaal vriendelijke pensioenoplossingen zijn er dan zoal te bedenken, of is uw organisatie er mogelijk zelfs toe verplicht? Of juist: hoe trekt uw organisatie in deze tijden van arbeidsmarktkrapte pensioengerechtigden aan?

Hoe dan ook zal uw organisatie met pensioen aan de slag moeten gaan. De nieuwe Wet toekomst pensioenen is na een lange fase van voorbereiding, onderhandeling en aanpassing per 1 juli 2023 een feit. Sinds deze datum is de ‘transitiefase’ begonnen, die uiterlijk tot 1 januari 2028 duurt. In deze periode moeten pensioenuitvoerders en werkgevers aan de slag om de pensioenregelingen te laten voldoen aan de nieuwe regels.

Het wordt in de regel niet als eenvoudig ervaren om de pensioenmaterie onder de knie te krijgen. Er is sprake van een wirwar aan pensioenregels en daarbij zijn niet al die pensioenregels voor uw organisatie even relevant, omdat dit met name afhangt van wie de pensioenuitvoerder van uw organisatie is. Deze Pensioen Code beoogt u in staat te stellen pensioenoverzicht

en -inzicht te creëren. De pensioenregeling binnen uw organisatie en alle ins en outs die daarbij horen, worden voor u ontcijferd. Zodat u weet wat uw organisatie te doen staat, maar bovenal zodat u het pensioenbewustzijn bij uw werknemers kunt vergroten en daadwerkelijk het goede kunt doen voor de werknemer en zijn gezin.

# 3

## Herziene pensioenstelsel

**N**ederland heeft volgens adviesbureau Mercer het een-na-beste pensioenstelsel ter wereld. Toch staat de houdbaarheid van dat stelsel al jaren ter discussie. Daarom is de afgelopen jaren in de Tweede Kamer uitgebreid gesproken over de herziening van het huidige pensioenstelsel. Dit heeft geleid tot een nieuwe wet die het huidige pensioenstelsel flink op zijn kop gaat gooien. Hoe ziet dit nieuwe pensioenstelsel eruit en wat betekent het voor de huidige pensioenregeling van uw organisatie?

### 3.1 Het toekomstbestendige pensioenstelsel

De herziening van het huidige pensioenstelsel zorgt ervoor dat alle pensioenregelingen de komende jaren moeten worden aangepast. Er wordt zelfs gesproken over een van de grootste financiële operaties uit de Nederlandse geschiedenis. Maar liefst € 1.500 miljard aan pensioenvermogen moet namelijk worden herverdeeld over persoonlijke pensioenpotjes. Dat is een enorme transitie en de belangen zijn groot. Waarom is deze wijziging nodig?

#### 3.1.1 Wetsvoorstel aangenomen

De herziening is het gevolg van het aangenomen wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, dat op 30 maart 2022 bij de Tweede Kamer is ingediend. Dat wetsvoorstel is na een langdurig en moeizaam wetgevingsproces inmiddels zowel door de Tweede Kamer als door de Eerste Kamer aangenomen. Sinds 1 juli 2023 is deze wet in werking getreden. De aanzet tot de herziening is het

pensioenakkoord van 5 juni 2019 geweest, dat vervolgens op 22 juni 2020 is uitgewerkt in een hoofdlijnennotitie: een akkoord dat gesloten is tussen sociale partners en het kabinet, met daarin een breed pakket aan pensioenmaatregelen. Het pakket bevat niet alleen maatregelen op het terrein van het aanvullend pensioen, oftewel het tweedepijlerpensioen, maar ook op het vlak van de Algemene ouderdomswet (AOW) en het arbeidsrecht. Allemaal maatregelen met forse consequenties voor uw organisatie.

### 3.1.2 Aanleiding voor de herziening

Een blik op de toekomst van pensioenen vraagt eerst om een terugblik. Wat is de aanleiding voor sociale partners en het kabinet geweest om tot een pensioenakkoord te komen en het pensioenstelsel te wijzigen? Het pensioenakkoord was nodig omdat het huidige pensioenstelsel onvoldoende aansluit bij de huidige omstandigheden die in vergelijking met een aantal decennia terug fors gewijzigd zijn.

#### LEVENSVERWACHTING

Allereerst is de levensverwachting aanzienlijk toegenomen. Het gevolg hiervan is dat er langer pensioen moet worden uitgekeerd, dus meer geld in de pensioenpot nodig is.

#### ARBEIDSMARKT

Daarnaast past het pensioenstelsel niet meer bij de huidige arbeidsmarkt. Het idee dat een werkende levenslang bij dezelfde organisatie of bedrijfstak aan het werk blijft, is achterhaald. Daardoor is de solidariteit bij bedrijfstakregelingen onder druk komen te staan. Het werkt nu bij bedrijfstakpensioenfondsen namelijk zo: jongeren en ouderen betalen percentueel evenveel en bouwen percentueel evenveel pensioen op. Dit terwijl de pensioenpremie van de jongere langer belegd kan worden en dus meer oplevert. Die jongere heeft dan zelf later ook ‘profijt’ van de solidariteit als hij bij dezelfde organisatie of bedrijfstak werkzaam blijft. In de praktijk heeft een jongere vaak toch geen profijt meer van die solidariteit. Dit komt door wisselingen van baan, de keuze voor zelfstandig ondernemerschap of het tijdelijk stoppen met werken.

#### RENTESTAND

Verder is de afgelopen jaren gebleken dat de afhankelijkheid van de rentestand de pensioenen te veel onder druk heeft gezet. Hoe lager de rente-

standen, des te meer gelden pensioenfondsen in kas moesten hebben om aan de toekomstige pensioenverplichtingen te kunnen voldoen. Lage rentestanden zijn, net als tegenvallende beleggingsresultaten, funest gebleken voor de dekkingsgraden. Hierdoor konden pensioenen de afgelopen jaren veelal niet geïndexeerd worden en moest er soms zelfs gekort worden. De nieuwsberichten over kortingen en niet waardevaste pensioenen hebben het draagvlak voor het huidige pensioenstelsel behoorlijk aangetast.

#### TOENEMENDE BEHOEFTE AAN KEUZEVRIJHEID

Een andere reden voor herziening van het pensioenstelsel is om pensioenregelingen beter af te stemmen op de individuele voorkeuren en omstandigheden van werknemers. Het afschaffen van de doorsneesystematiek maakt het mogelijk voor werknemers om meer keuzes te maken in hun pensioenopbouw. Het wegnemen van fiscale belemmeringen om oudere werknemers eerder met pensioen te laten gaan, is ook een voorbeeld van meer maatwerk door het herziene pensioenstelsel.

### 3.1.3 Welke onderdelen nemen we mee naar het nieuwe stelsel?

Een aantal belangrijke pijlers van het Nederlandse pensioenstelsel blijven ongewijzigd en worden meegenomen naar het nieuwe stelsel. De rolverdeling tussen de overheid en sociale partners blijft ongewijzigd: de overheid bepaalt het wettelijke en fiscale kader waarbinnen werkgevers en werknemers pensioenovereenkomsten kunnen sluiten. Daarnaast blijft het verplicht om deze regelingen onder te brengen bij een pensioenuitvoerder, zoals een pensioenfonds of verzekeraar, om de pensioenvermogens te beschermen tegen financiële risico's.

Het toezicht op de uitvoering van pensioenregelingen blijft in handen van belangrijke toezichthouders zoals DNB en AFM. Hierdoor is de integriteit van het pensioenstelsel beschermd. Daarnaast blijft de optie voor verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfondsen of beroepspensioenregelingen bestaan, wat zorgt voor een efficiënte uitvoering van pensioenregelingen. Bovendien blijven vormen van risicodekking in pensioenregelingen gehandhaafd, inclusief premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Dit biedt werknemers en hun naasten financiële bescherming tegen onvoorziene omstandigheden, waardoor het pensioenstelsel een betrouwbare pijler blijft binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

### 3.1.4 Doelstellingen nieuwe pensioenstelsel

Het nieuwe pensioenstelsel heeft als doel om beter aan te sluiten bij de gewijzigde omstandigheden en wil daarbij concrete doelstellingen bereiken. Als we het hebben over de toekomst van de pensioenen, hoort daar volgens de wetgever een persoonlijk pensioen bij, een eerlijk pensioen, een koopkrachtig pensioen en een flexibel pensioen.

#### TOEKOMSTBESTENDIG

Een toekomstbestendig pensioenstelsel vereist niet alleen een stevig draagvlak bij werkgevers, werknemers en andere betrokken partijen, maar ook een systeem dat flexibel genoeg is om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Op dit moment wordt het vertrouwen in het pensioenstelsel echter ondermijnd door voortdurende discussies over rekenrentes, dekkingsgraden en pensioenpremies. Om deze uitdagingen aan te pakken en het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken, bieden flexibele premieregelingen een volgens de overheid veelbelovende oplossing. Deze regelingen stellen pensioenfondsen in staat om pensioenaanspraken beter af te stemmen op de specifieke behoeften en risicobereidheid van verschillende leeftijdsgroepen en deelnemers. Hierdoor wordt niet alleen de belangentegenstelling tussen generaties verminderd, maar wordt het pensioenstelsel ook veerkrachtiger en beter voorbereid op de uitdagingen van de toekomst. Dit leidt tot een pensioensysteem dat in staat is om zowel jongere als oudere deelnemers adequaat te ondersteunen en te beschermen, nu en in de toekomst.

#### IMPACT

Misschien vraagt u zich af of uw organisatie deze doelstellingen nu al bereikt als uw organisatie bijvoorbeeld een pensioenregeling heeft die is ondergebracht bij een verzekeraar in plaats van een bedrijfstakpensioenfonds. Het antwoord daarop is dan ‘wellicht’. Toch heeft de herziening óók op de verzekerde pensioenregelingen forse impact. Ongeacht met welke pensioenuitvoerder uw organisatie momenteel te maken heeft: de maatregelen binnen de Wet toekomst pensioenen zijn zonder meer voelbaar voor uw organisatie en de werknemers.

#### **Op tijd beginnen om de regeling aan te passen**

Uw organisatie zal er in veel gevallen zelf ook actief mee aan de slag moeten. Er geldt een termijn van ruim vier jaar om de pensioenregeling aan te passen. Dat lijkt lang, maar in die periode moet er veel gebeuren en zal uw organisatie soms ingewikkelde

keuzes moeten maken. Op tijd beginnen is, zeker gezien het gegeven dat alle pensioenregelingen op de schop gaan waardoor er een enorme druk ontstaat bij onder meer pensioenadviseurs en -uitvoerders, echt verstandig.

#### VRAGEN

Ongetwijfeld zal de pensioenherziening de nodige vragen oproepen bij werknemers binnen uw organisatie, zoals:

- Wat betekent de herziening voor mijn eigen pensioen?
- Ga ik straks minder of misschien juist meer pensioen krijgen?
- Moet ik nu minder of misschien juist meer voor mijn pensioen gaan betalen?
- Waar heb ik rekening mee te houden als ik van baan wissel?
- Wat betekent dit voor mijn partner of kind als ik kom te overlijden?
- Wat betekent het voor mijzelf als ik arbeidsongeschikt word?

Vragen over life events die een werknemer ongetwijfeld aan de werkgever zal voorleggen en waarop uw organisatie hopelijk niet het antwoord schuldig moet blijven. Dit boek, 'De Pensioen Code', beoogt een heldere blik op de toekomst van pensioenen te verschaffen, zodat u voor uzelf maar ook voor uw collega's een antwoord heeft op al deze vragen.

## 3.2 De pensioentransitie

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 in werking getreden. Dat betekent echter niet dat vanaf die datum gelijk alle pensioenregelingen aan de nieuwe regels moeten voldoen. De wetgever heeft de sociale partners, pensioenuitvoerders en werkgevers de tijd gegund om gedurende een transitieperiode tot een nieuwe pensioenregeling te komen. Wat betekent dat voor uw organisatie? De transitieperiode duurt tot uiterlijk 1 januari 2028. Deze datum was aanvankelijk gesteld op 1 januari 2027, maar om pensioenuitvoerders meer tijd te geven voor de daadwerkelijke implementatie, is het de bedoeling om de transitieperiode met één jaar te verlengen. In een recente verzamelbrief aan de Tweede Kamer heeft demissionair minister Schouten benadrukt dat het nog steeds de bedoeling is om de uiterste transitiedatum met een jaar op te schuiven naar 1 januari 2028, maar dit vraagt wel om een wetswijziging en dat is gelet op het feit dat de kabinetsformatie nog gaande is, een onzekerheid. In het vervolg van dit boek gaan we uit van 1 januari 2028, maar houd er dus rekening mee dat de uiterste datum mogelijk toch 1 januari 2027 blijft.

**Let op**

De wijziging van het pensioenstelsel heeft grote gevolgen. Op 1 januari 2028 kan uw organisatie bijvoorbeeld geen middelloonregeling meer hebben of een nabestaandenpensioen 'oude stijl' laten uitvoeren. Vóór die tijd zal uw organisatie iets geregeld moeten hebben.

### 3.2.1 Mijlpalen

De datum van 1 januari 2028 is zeker niet de enige mijlpaal die uw organisatie in de agenda moet noteren. Er zijn meer mijlpalen, die bovendien minder ver in de toekomst liggen.

#### ARBEIDSVOORWAARDELIJKE OVEREENSTEMMING

Voor uw organisatie en de werknemers is misschien wel de belangrijkste mijlpaal het moment waarop er arbeidsvoorwaardelijke overeenstemming moet zijn bereikt over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling. Dat moment is veel eerder dan de uiterste mijlpaal van 1 januari 2028. Voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds, moet deze arbeidsvoorwaardelijke fase al zijn afgerond vóór 1 januari 2025. Het jaar 2024 zal in het teken staan van onderhandelingen tussen de sociale partners over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling. Heeft uw organisatie de pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling, dan is die mijlpaal van afronding van de arbeidsvoorwaardelijke fase gesteld op 1 oktober 2026. De arbeidsvoorwaardelijke overeenstemming moet zijn vastgelegd in een zogenoemd transitieplan. Uit dat plan moet blijken welke keuzes uw organisatie gemaakt heeft, wat de impact van die keuzes is op zowel de premiekant als aansprakenkant en waarom die keuzes zijn gemaakt.

#### ONDUIDELIJKHEID

Het is niet zo dat de wetgever met de beoogde verlenging van de transitieperiode naar 1 januari 2028 aan sociale partners en werkgevers ook meer tijd in de arbeidsvoorwaardelijke fase heeft gegeven. Aanvankelijk bestond hier onduidelijkheid over, maar inmiddels heeft (demissionair) minister Schouten van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen in haar Kamerbrief van 14 juni 2023 laten weten dat de mijlpalen voor de arbeidsvoorwaardelijke fase blijven staan.

### 3.2.2 Nieuwe uitvoeringsovereenkomst

Daarnaast geldt er een mijlpaal die voor iedere organisatie met een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling, zal gaan verschillen. Deze mijlpaal zou ervoor kunnen zorgen dat uw organisatie besluit om alle andere mijlpalen maar te vervroegen. Hierbij gaat het om de deadline waarop uw organisatie een nieuwe uitvoeringsovereenkomst zal moeten sluiten met de verzekeraar of premiepensioeninstelling. In de regel sluit uw organisatie die uitvoeringsovereenkomsten met de pensioenuitvoerder voor een bepaalde periode af, bijvoorbeeld voor vijf jaar. Het is verstandig om na te gaan wanneer de huidige overeenkomst afloopt. Uw organisatie zal de overeenkomst tijdig moeten verlengen, want er geldt een wettelijke verplichting om de pensioenregeling extern (namelijk bij een pensioenuitvoerder) onder te brengen.

#### **Handig moment**

Het is misschien wel zo efficiënt om dit moment van het sluiten van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst gelijk aan te grijpen om ook de pensioenregeling aan de nieuwe regels te laten voldoen. Anders is uw organisatie in korte tijd meermaals bezig met een offertetraject met de pensioenuitvoerder, met de bijbehorende stappen. Bij een wijzigingstraject moet uw organisatie bijvoorbeeld ook schakelen met de ondernemingsraad (vanwege het instemmingsrecht) en de werknemers (dit laatste voor zover de pensioenregeling ook inhoudelijk wordt aangepast).

#### **TUSSENTIJD**

Het aflopen van de uitvoeringsovereenkomst kan sowieso een goede reden zijn om de pensioentransitie eerder in gang te zetten en af te ronden. Misschien dat uw organisatie er zelfs baat bij kan hebben om de uitvoeringsovereenkomst 'open te breken', oftewel tussentijds op te zeggen. Dit is bijvoorbeeld het geval als bepaalde producten van andere uitvoerders uw organisatie meer aanspreken. Of dat mogelijk is, hangt af van wat uw organisatie hierover met de oorspronkelijke uitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst geregeld heeft.

#### **SPREIDING**

Ook de werk- en dossierdruk bij pensioenadviseurs en pensioenuitvoerders kan een goede reden zijn om niet tot het laatste moment te wachten. Spreiding van de transitie is uitermate belangrijk. Alle pensioenregelingen

moeten worden aangepast en als alle organisaties tot het einde wachten, gaan er ongetwijfeld grote knelpunten ontstaan.

### **Voldoende tijd inbouwen voor alle stappen**

Uw organisatie kan gelet op de impact van de nieuwe pensioenregeling er niet zomaar op vertrouwen dat de werknemers akkoord gaan met de regeling. Ook daar zal uw organisatie dus (onderhandel- en overleg)tijd voor moeten inbouwen, net als voor het medezeggenschapstraject met de ondernemingsraad.

#### *Scenario*

Bij dat medezeggenschapstraject zal uw organisatie tijdstechnisch ook rekening moeten houden met het onverhoopte scenario dat de ondernemingsraad niet gaat instemmen en er als gevolg daarvan een noodzaak kan ontstaan de kantonrechter om vervangende toestemming te vragen. Zo'n stap zal de nodige tijd vergen. De uiterste datum van 1 oktober 2026, waarop arbeidsvoorwaardelijk gezien alles al in kunnen en kruiken moet zijn, lijkt dus misschien wel voldoende tijd te geven, maar lang achterover leunen is allesbehalve verstandig.

### **3.2.3 Wel of geen sprake van een transitie?**

Houd er tot slot rekening mee dat als uw organisatie vóór 1 januari 2028 de pensioenovereenkomst met de huidige werknemers op een of meerdere punten al inhoudelijk aanpast, juist om te kunnen voldoen aan een of meer onderdelen van de nieuwe wet, dit soms vanuit de wet geormerkt wordt als een transitie. Met als gevolg dat uw pensioenregeling al vanaf dat moment integraal moet voldoen aan de nieuwe wet, ook al is de wettelijke transitieperiode van uiterlijk 1 januari 2028 nog niet verstreken.

#### **KLEUR**

Leidt dit er dan toe dat iedere toekomstige inhoudelijke wijziging van de pensioenregeling met zich meebrengt dat vanaf datzelfde moment de regeling integraal aan de nieuwe wet moet voldoen? Dus dat de regeling vanaf dat moment van kleur verschieft naar een pensioenregeling 'nieuwe stijl'? Dat is gelukkig niet het geval. Uw organisatie kan de komende jaren bij-

voorbeeld nog wel binnen de op dat moment geldende fiscale kaders het opbouwpercentage verhogen of verlagen of een wijziging van de premiestaffel introduceren. Deze wijziging wordt niet als een transitie gezien. Het is dan dus niet nodig dat vanaf dat moment de pensioenregeling integraal aan de nieuwe wet voldoet.

#### VERPLICHTING

Het is ook mogelijk om alvast een premieregeling in plaats van een middelloonregeling te introduceren, zonder dat uw organisatie bijvoorbeeld vanaf datzelfde moment ook gelijk een vlakke premie moet introduceren. Wat echter niet duidelijk is, is of een organisatie wel al eerder het nabestaandenpensioen ‘nieuwe stijl’ kan introduceren zónder dat ze daarmee direct de transitie in huis haalt en dus de verplichting om ook direct het ouderdomspensioen ‘nieuwe stijl’ in te richten. Het risico tot verplichte introductie van het ouderdomspensioen ‘nieuwe stijl’ lijkt in dat geval aanwezig. Op fiscaal terrein is hier wel enige duidelijkheid in gekomen. In een Vraag & Antwoord van de fiscus (23-010), te raadplegen via [centraalaanspreekpunt.pensioenen.belastingdienst.nl](https://centraalaanspreekpunt.pensioenen.belastingdienst.nl), is opgenomen dat de bestaande pensioenregeling gefaseerd mag worden aangepast.

#### BEGRENZINGEN

Een werkgever kan bijvoorbeeld alvast een nabestaandenpensioen ‘nieuwe stijl’ introduceren door in het vervolg uit te gaan van een nabestaandenpensioen (zie ook paragraaf 4.1.5 en 4.1.6) ter hoogte van het percentage van de pensioengrondslag, zonder rekening te houden met een franchise of de opgebouwde dienstjaren. Deze aanpassing is toegestaan. Echter, zolang de pensioenregeling nog niet volledig voldoet aan de voorwaarden van het nieuwe fiscale kader, moet de regeling dan ook nog steeds binnen de ‘oude’ fiscale begrenzingen blijven. Er geldt dan dus in feite een dubbele fiscale toets.

### 3.2.4 Sociale partners bepalen pensioenregeling

Let wel, het planningsproces waarmee een organisatie rekening moet houden, gaat over de situatie waarin ze zelf de regie voert in het wijzigingsproces. Uw organisatie zal zelf niet de regie voeren op het moment dat de sociale partners de pensioenregeling bepalen, zoals bij veel pensioenfondsieregelingen. In dat geval zijn sociale partners aan zet en wel op zeer korte termijn, aangezien bij pensioenfondsen al vóór 1 januari 2025 de arbeidsvoorwaardelijke fase moet zijn afgerond.

## DE PENSIOEN CODE

De Wet toekomst pensioenen zet het pensioenstelsel volledig op zijn kop. Alle pensioenregelingen moeten worden aangepast en dus zullen veel organisaties en werknemers er mee te maken krijgen. Het is ook belangrijk om er tijdig mee aan de slag te gaan, want de deadline van 1 januari 2028 komt snel dichterbij en in veel gevallen moet er al veel eerder beslissingen genomen worden. Wat zijn precies de gevolgen van de Wet toekomst pensioenen? Wat is er allemaal nodig voor een soepele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel?

De auteur Frédérique Hoppers-Rademaker neemt u mee in deze transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en alle andere aspecten die spelen bij pensioen, zoals de inrichting van pensioenbewust personeelsbeleid binnen uw organisatie. Met altijd tot doel om werknemers vitaal en financieel gezond naar de pensioenfinish te kunnen brengen. Ook geeft zij inzicht in de pensioengevolgen bij uiteenlopende life events.

Frédérique is advocaat-partner bij Dirkzwager N.V. en hoofd van de sectie Arbeidsrecht. Ze houdt zich actief bezig met pensioenvraagstukken en de gevolgen van de Wet toekomst pensioenen. Het is haar doel om de pensioenmaterie op een begrijpelijke manier uit te leggen, zodat iedereen snapt hoe het stelsel werkt en wat de gevolgen zijn. Dit alles met als doel om het pensioenbewustzijn te vergroten. Haar bijdragen in de vakbladen en op congressen van Rendement worden dan ook stevast hoog gewaardeerd.