

Financiële planning in de soep door invaren van pensioen?

VFP 2024/96

Op dit moment vaar ik over zee. Samen met mijn partner, moeder en zus. Mijn moeder (76) heeft een ingegaan ouderdomspensioen bij een middelgroot pensioenfonds en een ingegaan partnerpensioen bij één van de grootste pensioenfondsen in Nederland. Mijn partner (begin 60) is druk bezig met het nadenken over de planning van zijn pensioen. Hoe ziet hun toekomstige pensioen er straks uit? Waarmee moeten zij rekening houden bij het eventueel omzetten van een nog niet ingegaan pensioen en een ingegaan pensioen naar het nieuwe pensioencontract (invaren)? In dit artikel staan we stil bij de procedure rondom invaren. En hoe belanghebbenden hierover worden geïnformeerd. Of dit invloed heeft op de financiële planning van iemand? Wie kan het zeggen? Het wijzigen van de pensioenregeling en het invaren is in ieder geval een mooi moment om stil te staan bij de financiële planning.

1. Wat is invaren?

De term invaren komt maar één keer in de Pensioenwet voor. Dit is bijzonder omdat er in de media veel aandacht is voor dit onderwerp. Het omzetten van pensioen veroorzaakt veel onrust bij pensioengerechtigden en bij deelnemers aan pensioenregelingen bij pensioenfondsen. Eerder sprak de Raad van de rechtspraak haar zorgen al uit voor de mogelijke rechtszaken die hier uit voort kunnen vloeien.² Invaren is een belangrijke maatregel bij de vormgeving van het nieuwe pensioencontract. Invaren betekent een interne collectieve waardeoverdracht van de bestaande pensioenaanspraken (nog niet ingegaan pensioen) en pensioenrechten (ingegaan pensioen) naar de gewijzigde pensioenovereenkomst bij hetzelfde pensioenfonds. Ofwel de omzetting van het huidige pensioen naar het nieuwe pensioencontract. En dat voor alle pensioenvormen, bijvoorbeeld op het ingegaan ouderdoms-, partner-, wezen-, en/of arbeidsongeschiktheidspensioen. En voor opgebouwd en nog niet ingegaan ouderdoms-, partner- en wezenpensioen. Daarnaast ziet een verzoek tot invaren op het aanwenden van het fondsvermogen van het pensioenfonds. Dit ziet op het vermogen dat overblijft nádat de pensioenaanspraken en pensioenrechten (grotendeels) zijn omgezet.

Invaren speelt alleen bij pensioenregelingen ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, een ondernemingspen-

sioenfonds, een beroepspensioenfonds of een algemeen pensioenfonds. Een pensioenfonds moet uiterlijk 1 juli 2025 in zowel het implementatieplan als in de (interne) opdracht-aanvaarding de afspraken over invaren vastleggen.

Voor pensioenregelingen bij een pensioenverzekeraar of een premiepensioeninstelling geldt de invaarroute niet. De huidige pensioenaanspraken en lopende pensioenuitkeringen blijven volgens de vastgelegde afspraken doorlopen. Alleen voor de toekomst geldt dat pensioenregelingen ondergebracht bij deze pensioenuitvoerders op grond van de huidige wetgeving uiterlijk 1 januari 2027 over moeten zijn gestapt naar het nieuwe pensioencontract.³

2. Verzoek tot invaren

Het uitgangspunt van de pensioenwetgeving is dat het oude pensioen in de nieuwe pensioenregeling wordt ingebracht. De eerste stap hierbij is dat een werkgever een verzoek doet bij het pensioenfonds om in te varen. Als de pensioenregeling inhoudelijk tot stand komt via sociale partners dan zijn het de sociale partners die een verzoek kunnen doen voor invaren.⁴

Alleen als invaren leidt tot onevenredig nadeel voor bepaalde groepen belanghebbenden, kan de werkgever besluiten om geen verzoek in te dienen voor invaren. De werkgever dient dit besluit te onderbouwen in het transitieplan. Dit geldt overigens ook voor het besluit om wel in te varen. Hierbij dient een werkgever ook te onderbouwen dat invaren niet leidt tot onevenredig nadeel voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Bij geen verzoek tot invaren, onderzoekt het pensioenfonds de beweegredenen van het niet-invaren. Is het pensioenfonds het ermee eens dat invaren onevenredig is? Dan wordt het oude pensioen niet omgezet. De bestaande pensioenregeling wordt dan op dezelfde wijze als de huidige pensioenregeling uitgevoerd. Voor deelnemers geldt dan wel dat voor de toekomst de pensioenregeling wijzigt. En er sprake is van twee pensioenregelingen binnen één pensioenfonds. Het pensioenfonds kan zonder een verzoek tot invaren van de werkgever niet overgaan tot eenzijdig uitvoeren van de interne collectieve waardeoverdracht. Partijen moeten dan weer met elkaar om tafel om tot een uitkomst te komen waar zij beide achterstaan. Is er sprake van een gesloten

3 Deze datum wijzigt mogelijk naar 1 januari 2028, zie https://www.eerstekamer.nl/toezegging/wijziging_uiterste_transitiedatum.

4 Voor de leesbaarheid hanteren wij in dit artikel het begrip werkgever. Op grond van artikel 150b lid 2 Pensioenwet wordt tijdens de transitieperiode hieronder ook verstaan de partijen die de wijziging van de pensioenregeling zijn overeengekomen, bijvoorbeeld de sociale partners binnen een bepaalde sector.

1 Mr. M.A. van Elburg CPL CPE is interim werkzaam bij AZL als senior Pensioenjurist. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

2 Zie <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-103d44c982dcf1a0cd1ab29f1ad7b48e5866e4a2/pdf>.

pensioenfondsen waarbij geen werkgever meer is aan te wijzen, dan is invaren niet mogelijk. Vindt er een verzoek tot invaren plaats? Dan onderzoekt het pensioenfonds of dit verzoek uitvoerbaar en (financieel) haalbaar is, voldoet aan wet- en regelgeving en niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor (gewezen) deelnemers of pensioengerechtigden. Het pensioenfonds kan alleen het verzoek weigeren als aan één van de hiervoor genoemde gronden niet voldaan is. De wetgever gaat ervan uit dat werkgever vooraf al onderzoek doet naar de haalbaarheid van het invaren en hierover in overleg treedt met het pensioenfonds. Het formele proces ziet daarna voornamelijk op de vastlegging, onderbouwing en uitlegbaarheid van de afspraken. Het besluit van het pensioenfonds om het invaarverzoek te honoreren, moet nog wel worden voorgelegd aan De Nederlandsche Bank. Heeft de toezichthouder geen bezwaar? Dan kan het omzetten van pensioen plaatsvinden.

Heeft een werkgever nu een uitkeringsovereenkomst en kiest de werkgever voor een flexibele premieregeling? Dan geldt er voor pensioengerechtigden de mogelijkheid om alsnog te kiezen voor een vaste of een variabele pensioenuitkering. Het pensioenfonds moet deze keuze bieden binnen een jaar na het invaren. Voert het pensioenfonds een bepaalde uitkering niet uit, dan kan de pensioengerechtigde de pensioenuitkering laten uitvoeren door een andere pensioenuitvoerder. Een pensioenfonds dient de pensioengerechtigde hierover te informeren en te begeleiden.

3. **Omzetting van het huidig pensioen naar het nieuwe pensioencontract**

Het vraagstuk van invaren speelt alleen bij pensioenfondsen. Dit betekent dat het gewijzigde pensioencontract in twee vormen kan voorkomen. De solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling.⁵ Beide premieovereenkomsten, waarbij de werkgever een premie toezegt. En deze premie grotendeels in het pensioenvermogen van de deelnemer komt. Veel pensioenfondsen voeren nu een uitkeringsovereenkomst uit. Bij deze pensioenovereenkomst zegt de werkgever een bepaalde uitkering toe aan zijn werknemers. Vervolgens voert het pensioenfonds de uitkeringsovereenkomst uit. Bij uiterste maatregel kan het pensioenfonds bij een uitkeringsovereenkomst de pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen. Ook bij pensioenfondsen met een huidige premieregeling geldt dat zij in principe moeten invaren naar het gewijzigde pensioencontract. Dit is alleen anders als een werkgever gebruikmaakt van het overgangsrecht en niet kiest voor de solidaire premieregeling (en voor werknemers tot het moment van de daadwerkelijke transitie progressieve premies blijft hanteren). Bij de premieovereenkomst geldt dat de werkgever alleen een premie toezegt. De hoogte van het beschikbare pensioenvermo-

gen op de pensioeningangsdatum en de pensioenuitkering staat niet vast. Wel krijgt de deelnemer elk jaar een inschatting van het mogelijk ouderdomspensioen op de ingangsdatum op basis van minimaal drie scenario's.

Bij het invaren spelen twee belangrijke zaken. Het omzetten van pensioenaanspraken en -rechten van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden naar het nieuwe pensioencontract. En het aanwenden van het vermogen voor andere doeleinden binnen de gewijzigde pensioenregeling. Het invaren verloopt via een verzoek van de werkgever om een interne collectieve waardeoverdracht bij hetzelfde pensioenfonds in het kader van het wijzigen van de pensioenregeling volgens de nieuwe regels. In veel van de huidige pensioenregelingen is sprake van een toezegging van een uitkering. In de gewijzigde pensioencontracten wordt dit een toezegging van een premie. Deze premie wordt grotendeels gestort in het individuele pensioenvermogen⁶ van de deelnemer. Achter de opgebouwde pensioenaanspraken in de oude pensioenregeling, de lopende pensioenuitkeringen en de eventuele buffer van het pensioenfonds zit in het huidige stelsel het collectieve pensioenvermogen van het pensioenfonds. Het collectieve pensioenvermogen wordt in de gewijzigde pensioenregeling ná het invaren verdeeld. Een groot deel is daarbij uiteraard bestemd voor het pensioenvermogen van de deelnemer en pensioengerechtigde. Het pensioenvermogen, het toegekende rendement en de tarieven van de pensioenuitvoerder op de pensioeningangsdatum bepaalt uiteindelijk grotendeels de (toekomstige) pensioenuitkering van de deelnemer of pensioengerechtigde. Is er sprake van een solidaire premieregeling dan is deze uitkering variabel. En wordt elk jaar een deel van het pensioenvermogen gebruikt om het pensioen uit te keren. Na de pensioendatum blijft het pensioenvermogen belegd. En beweegt het mee met de economie en financiële markten. Bij een flexibele premieregeling is er sprake van een keuze tussen een stabiele pensioenuitkering en een variabele pensioenuitkering.

4. **Wie bepaalt de doelen voor het aanwenden van het vermogen?**

De werkgever bepaalt in de eerste stap van het proces van invaren of hij een verzoek doet tot invaren. Daarbij kan de werkgever ook bepaalde doelen meegeven ten aanzien van het aanwenden van het vermogen. De wetgeving kent echter ook bepaalde verplichte doelen. Deze doelen zien met name op het beschermen van de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het is verplicht om een groot deel van het collectief vermogen toe te bedelen aan de toekomstige persoonlijke pensioenvermogens voor de pen-

⁵ Verzekeraars en premiepensioeninstellingen kennen een derde vorm op grond van artikel 1 van de Pensioenwet, de premie-uitkeringsovereenkomst.

⁶ Bij een solidaire premieregeling is sprake van een individueel pensioenvermogen. Bij een flexibele premieregeling spreekt de wet van een individueel pensioenkapitaal. Voor de leesbaarheid hanteren wij het begrip pensioenvermogen.

sioenuitkering van (gewezen) deelnemers en pensioenge-rechtigden.

Een tweede verplicht doel is het treffen van een voorzie-ning voor operationele kosten en onvoorziene kosten. Deze voorziening kan een pensioenfonds ook gebruiken om pre-mies te onttrekken voor risicoverzekeringen, zoals het part-ner- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioenda-tum of premies voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en/of de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Na de verplichte toedeling van het collectief vermogen van het pensioenfonds, en als er natuurlijk geld (buffer) over is, kan het pensioenfonds op grond van een verzoek van de werkgever overgaan tot een verdere verdeling van het collectieve vermogen. Het vermogen kan dan bijvoor-beeld gebruikt worden voor de financiering van compen-satie voor deelnemers die door de gewijzigde pensioenre-geling nadeel ondervinden. Of voor het vullen van de solidariteitsreserve bij een solidaire premiereregeling of de risicodelingsreserve bij een flexibele premiereregeling. Ook is het mogelijk dat een extra buffer wordt gebruikt om de individuele pensioenvermogens van (gewezen) deelne-mers en/of pensioengerechtigden te verhogen. Of een pen-sioenfonds een buffer heeft, en hoe hoog deze is, hangt af van de dekkingsgraad op het moment van daadwerkelijk invaren. In het transitieplan van een werkgever is hierover informatie over opgenomen. Hierin geeft de werkgever in-zicht in de toedeling onder verschillende dekkingsgra-den. Een te lage dekkingsgraad kan ook betekenen dat het inwaarverzoek niet kan doorgaan omdat dit leidt tot een te groot nadeel voor (gewezen) deelnemers en pensioenge-rechtigden.

Veel werkgevers hebben in het transitieplan besloten om pensioengerechtigden te beschermen tegen al te grote schommelingen in de hoogte van de pensioenuitkering. Dit kan bijvoorbeeld door het spreiden van resultaten of door gebruik te maken van toedeling vanuit de solidariteits- of risicodelingsreserve. Ook bij de overgang naar het nieuwe pensioencontract kiezen veel pensioenfonds voor extra bescherming door in ieder geval het eerste jaar de pen-sioenuitkering gelijk te houden aan de pensioenuitkering van het vorige jaar.

5. Hoe worden deelnemers geïnformeerd over de gevolgen van invaren?

Als de werkgever een verzoek doet tot invaren, en het pen-sioenfonds bevestigt dat zij het invaren kunnen uitvoeren, komt er een belangrijke vraag. Hoe leg je dit uit aan de deelnemers en pensioengerechtigden? Niet alleen veran-dert het toekomstige pensioenlandschap, maar ook wor-den de oude pensioenregelingen omgezet naar het nieuwe pensioencontract. Een enorme uitdaging voor werkgevers en pensioenfonds. Pensioenfonds zijn verplicht hier-voor een communicatieplan op te stellen. In het communi-

catieplan licht het pensioenfonds toe hoe zij de deelne-mers en andere belanghebbenden informeert over de gevolgen van de gewijzigde pensioenregeling en hoe zij omgaan met opgebouwd pensioen en met de lopende pen-sioenuitkeringen. De wetgeving geeft een minimale lat voor het informeren van betrokken belanghebbenden. Het is aan het pensioenfonds om hier een zorgvuldig beleid voor op te stellen. Het is in ieder geval van belang dat een deelnemer op minimaal twee verschillende momenten wordt geïnformeerd over de gevolgen van de gewijzigde pensioenregeling en de gevolgen van het invaren. Het is daarbij van belang dat er ook geen “overkill” aan informa-tie ontstaat. Pensioenfonds dienen een zorgvuldige af-weging te maken wanneer zij welke informatie delen.

Het pensioenfonds informeert een belanghebbende in ie-der geval net voor het moment van de daadwerkelijke transitie. De wet omschrijft niet exact wanneer dit mo-ment is. De toezichthouder, Autoriteit Financiële Markten, schrijft in haar leidraad Communicatieplan dat informatie over invaren vlak voor, en vlak na het daadwerkelijk inva-ren wordt verstrekt aan belanghebbenden.⁷ Eerst laat het pensioenfonds een verwachting zien op basis van de gege-vens vooraf aan de feitelijke datum van overgang naar het nieuwe pensioencontract en het daadwerkelijk invaren. Dit is een prognose, omdat pas op het daadwerkelijk mo-ment van overgang exact bekend is wat de gevolgen zijn voor het pensioen.

De informatie die verstrekt wordt, ziet op de verschillende onderdelen van de pensioenregeling zowel voor als na de wijziging van de pensioenregeling. Dus niet alleen voor het ouderdomspensioen, maar voor alle andere pensioen-aanspraken in de pensioenregeling. Voor pensioengerech-tigden geldt dat zij inzicht krijgen in de gevolgen voor hun pensioenuitkering. Deze informatie is persoonlijk en ge-richt op de individuele situatie van de belanghebbende. De informatie vooraf aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en het invaren ziet op het opgebouwde pensioen in de oude pensioenregeling, het te verwachten bereikbare pensioen op de reguliere pensioendatum zon-der dat de pensioenregeling wijzigt. Daarnaast geeft het pensioenfonds hetzelfde inzicht op basis van de nieuwe, gewijzigde pensioenregeling. Hierbij houdt het pensioen-fonds rekening met eventuele toekenning van compensa-tie voor bepaalde groepen deelnemers. De informatie over bereikbaar ouderdomspensioen voor deelnemers en op-gebouwde pensioenaanspraken voor gewezen deelnemers wordt in drie scenario's weergegeven, een verwacht sce-nario op basis van de huidige omstandigheden, een pessi-mistisch scenario en een optimistisch scenario. Daarbij ziet een (gewezen) deelnemer direct dat de hoogte van het pensioen zowel in de huidige pensioenregeling als in de nieuwe pensioenregeling niet vast staat. De bewust-

⁷ Zie <https://www.afm.nl/nl-nl/sector/pensioenuitvoerders/aanpak-transitie/communicatieplan>.

wording hiervan is een belangrijke doelstelling van de communicatie met belanghebbenden.

Op het moment dat de overgang naar de gewijzigde pensioenregeling en het invaren heeft plaatsgevonden, is het zaak dat het pensioenfonds op korte termijn belanghebbenden dezelfde informatie verstuurt, alleen nu op basis van de hoogte van het pensioen op het daadwerkelijke moment van overgang. Tussen de periode van versturen van de prognose en de daadwerkelijke overgang kunnen nog verschillen optreden in de hoogte tussen de eerder gecommuniceerde bedragen in de prognose en de daadwerkelijke bedragen op het moment van de feitelijke overgang. Het pensioenfonds is verplicht deze verschillen toe te lichten aan belanghebbenden.

6. **Overgangsmaatregel opgebouwd partner- en wezenpensioen**

Bij het invaren van het partner- en het wezenpensioen geldt er een belangrijke overgangsmaatregel. Opgebouwd partner- en wezenpensioen wordt ook omgezet naar het persoonlijk pensioenvermogen van de (gewezen) deelnemer. Dit pensioenvermogen is echter bestemd voor de aankoop van ouderdomspensioen en/of partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Om deze pensioenaanspraak niet te verliezen geldt er overgangsrecht waarbij de dekking van het opgebouwde partner- en wezenpensioen tot de datum van overgang in stand wordt gehouden. Heeft iemand bijvoorbeeld € 500 aan partnerpensioen opgebouwd, dan blijft dit bedrag gereserveerd staan voor deze deelnemer. Wel wordt dit bedrag vertaald naar de nieuwe pensioenregeling, en komt bovenop het verzekerde partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling.

7. **Rol werkgever**

In het transitieplan van de werkgever kan een belanghebbende in grote lijnen terugvinden wat de gevolgen zijn voor zijn pensioenregeling. Dit gaat echter niet in op de persoonlijke gevolgen van de deelnemer. Bent u een werkgever? Dan is het belangrijk dat u ook stilstaat bij de wijzigingen in de pensioenregeling en het invaren. Neem uw werknemers mee, en leg uw werknemers uit wat de gevolgen zijn van de wijzigingen van de pensioenregeling. U kunt hierbij uiteraard gebruikmaken van de informatie van uw pensioenfonds.

8. **Is een belanghebbende het niet eens met het besluit tot omzetting?**

De wetgeving is duidelijk. Er geldt geen bezwaarrecht voor een belanghebbende ten aanzien van het invaren van het pensioen. Hierover is al veel geschreven in de media. Toch zijn er wel wegen te bewandelen om aan te geven dat iemand het niet eens is met een besluit tot invaren. Zo kan een deelnemer gebruikmaken van de interne klach-

ten- en geschillenregeling van een pensioenfonds. Leidt dit niet tot voldoening, dan kan iemand besluiten naar de externe geschilleninstantie te stappen of naar de rechter. Het is wel zaak dat iemand kan aantonen dat er sprake is van onevenredig nadeel. Dit geldt overigens ook als er sprake is van geen verzoek tot invaren. En een belanghebbende vindt dat er sprake is van onevenredig nadeel als gevolg van het niet-invaren. Voor een gang naar de rechter kan een belanghebbende ook nog een verzoek doen aan de Ombudsman pensioenen om te bemiddelen tussen belanghebbende en het pensioenfonds.

9. **Invloed op financiële planning?**

Het wijzigen van de pensioenregeling voor de toekomst en het invaren van pensioen van het verleden heeft zeker aandacht nodig bij de financiële planning. Het is daarbij belangrijk om niet alleen naar het ouderdomspensioen te kijken, maar ook naar het partner- en wezenpensioen bij overlijden van een (gewezen) werknemer. Op basis van de persoonlijke informatie van het pensioenfonds is een realistische inschatting te maken van het toekomstig pensioen. Daarnaast hebben veel pensioenfonds een uitgebreide persoonlijke digitale omgeving waarin de deelnemer informatie kan vinden over zijn pensioen en de hoogte van het te verwachten pensioen. In veel transitieplannen is de verwachting opgenomen dat deelnemers een bepaald pensioen kunnen verwachten. Uiteraard is het niet mogelijk om in de toekomst te kijken. En blijft pensioen afhankelijk van financiële en economische omstandigheden. Dit is echter niet nieuw, maar wordt in de nieuwe pensioenregeling wel nadrukkelijk in beeld gebracht. Het is daarom zaak om de deelnemers en andere belanghebbenden zorgvuldig en duidelijk mee te nemen in alle veranderingen. En ze hierbij uit te leggen dat de soep niet mogelijk zo heet gegeten wordt, als zij wordt opgediend.

10. **Hoofdlijnenakkoord nieuwe kabinet bevat geen afspraken over pensioen**

Het nieuwe kabinet laat de verdere aanscherping van de pensioenwetgeving over aan de Kamer. De trein van verandering van de pensioenregeling en het invaren zijn echter al onderweg. Krijgen we mogelijk te maken met maatregelen met terugwerkende kracht? Mogelijke geluiden zijn om deelnemers toch een bezwaarrecht te geven bij invaren, en de mogelijkheid om hun opgebouwde pensioen in de huidige vorm te behouden. Ook is er veel aandacht voor de rekenregels rondom pensioen. En de communicatie hierover naar deelnemers. Het is afwachten of en welke aanscherpingen nog volgen voor het pensioendossier.

Informatie: mvelburg@hotmail.com