

Aanvullende Pensioengids

Uw leidraad door de WAP

Colofon

Redactie: Chris van Zeghbroeck en Renilde De Busschop

Eindredactie: Jan Deceunynck

Illustraties: Paulo

Coverillustratie: Daniël Rys

Vormgeving: Geert Verstaen

Druk: Agora Printing

D/2006/1022/003

De redactie van deze gids werd afgesloten op 15 september 2006

www.lbc-nvk.be

Voorwoord

Ons Belgisch pensioensysteem- en model maakt deel uit van een goed tot zeer goed georganiseerd sociaal zekerheidssysteem. Vooral inzake de pensioenen wordt met klem en voortdurend benadrukt dat het een onbetaalbaar systeem dreigt te worden. Dat is een wat merkwaardige redenering. Ons wettelijk pensioensysteem is immers goed, maar op Europees niveau zeker niet het beste. Wie een volledige loopbaan heeft, kan terugvallen op een volledig pensioen, maar het verschil tussen de laatste wedde (waarop toch volledige sociale zekerheidsbijdragen worden betaald) en dat volledig pensioen neemt gemiddeld genomen toe. Met een meer moeilijke term heeft men het over een dalende 'vervangingsratio'. Zelfs de verhogingen van de laatste jaren van de oudste pensioenen remediëren dit niet echt. Er zou dus te weinig geld zijn. Is dat zo? Als we kijken naar de middelen die worden vrijgemaakt om via systemen van verzekeringen of fondsen te komen tot aanvullende pensioenen, moeten we eigenlijk zeggen dat dit niet zo is. Het aantal werknemers dat op een of ander systeem van een bovenwettelijk pensioen kan terugvallen, neemt toe. Voor een grotere groep werknemers zullen aanvullingen bovenop het wettelijk pensioen de regel worden. Dat is goed voor hen... voor zover de conclusies dan niet (verder) getrokken worden dat het wettelijk pensioen zou mogen worden afgebouwd. Er kunnen dus blijkbaar nog wel middelen vrijgemaakt worden voor betere pensioenen, maar dan niet via de weg van het wettelijk systeem.

Als bediende- en kaderbond worden we al langer geconfronteerd met die keuze. We pleiten voor een goed wettelijk systeem, maar tegelijkertijd pleiten we ervoor dat de aanvullende systemen werken volgens dezelfde solidaire principes én dat de engagementen die werden aangegaan ook worden nagekomen. Ook de bijdragen

voor aanvullende pensioenstelsels zijn voor ons immers 'uitgesteld loon' (we krijgen het nu niet, wel later).

De wet op de aanvullende pensioenen (WAP) heeft ook van ons de nodige steun gekregen, al zouden er nog wel wat bijsturingen mogen komen. En met die belangrijke nuance dat we een grotere politieke ijver verwachten omtrent het wettelijk pensioen dan omtrent de aanvullende pensioenen. Deze WAP heeft het systeem van de aanvullende pensioenen (groepsverzekeringen, pensioenfondsen) immers meer solidair gemaakt. Aan de bekommernissen om het systeem socialer en doorzichtiger te maken, is de WAP flink tegemoet gekomen. Het wil evenwel niet zeggen dat meteen alles zonneklaar werd. Waar verzekeringen in het geding zijn, weten we dat de kleine lettertjes hun belang hebben. Waar fondsen, en dus geld, in het geding zijn "dat later zal worden toegekend," loert heel veel complexiteit om de hoek. De WAP ten spijt dreigen aanvullende pensioenen een stelsel te zijn dat alleen nog voer is voor specialisten. Met deze brochure willen we als LBC-NVK aan dat euvel verhelpen. Twee collega's van onze studiedienst, Chris Van Zeghbroeck en Renilde de Busschop, hebben gepoogd om correctheid, volledigheid, bruik- en leesbaarheid met mekaar te combineren... Er zijn makkelijkere opdrachten. We menen evenwel dat ze daarin geslaagd zijn. We zijn dan ook fier hun werk aan u te kunnen bezorgen. We hopen dat u er baat bij vindt.

Ferre Wyckmans

Algemeen Secretaris LBC-NVK

INHOUDSOPGAVE

1 VOORAF

2 HET BELGISCH PENSIOENLANDSCHAP (3 PIJLERS)

3 DE TWEEDE PIJLER

3.1 Op welke wijze kunnen aanvullende pensioenen georganiseerd worden?

3.1.1 Groepsverzekering

3.1.2 Pensioenfonds

3.2 Welke zijn de verschillende types van aanvullende pensioentoezeggingen?

3.2.1 Plannen met vaste bijdragen (defined contribution)

3.2.2 Vasteprestatieplannen (defined benefit of te-bereiken-doelplannen)

3.2.3 Cash-balanceplannen

3.3 Welke risicodekkingen kan een aanvullend pensioen bieden?

3.3.1 Hoofdwaarborgen

3.3.1.1 Pensioenwaarborg

3.3.1.2 Overlijdenswaarborg

3.3.2 Bijkomende waarborgen

3.4 Onder welke vorm kan u uw aanvullend pensioen ontvangen?

4 DE WET OP DE AANVULLENDE PENSIOENEN (WAP)

4.1 Korte historiek

4.2 Inhoud WAP

4.2.1 Toepassingsgebied

4.2.2 Op welke plannen heeft de WAP betrekking?

4.2.2.1 De gewone pensioenplannen

- 4.2.2.2 De sociale pensioenplannen
- 4.2.3 Inspraak
 - 4.2.3.1 Medebeslissingsrecht
 - 4.2.3.2 Adviesbevoegdheid
 - 4.2.3.3 Dynamisch Beheer
 - 4.2.3.4 Paritair Beheer en toezichtscomité
- 4.2.4 Aansluiting
- 4.2.5 Antidiscriminatiebepalingen
 - 4.2.5.1 Onderscheid werknemers
 - 4.2.5.2 Onderscheid mannen – vrouwen
 - 4.2.5.3 Onderscheid deeltijdse – voltijdse werknemers
- 4.2.6 Verworven rechten
 - 4.2.6.1 Verworven reserves en verworven prestaties
 - 4.2.6.2 Minimumrendement
- 4.2.7 Uittreding
- 4.2.8 Informatie
 - 4.2.8.1 Via de overlegorganen
 - 4.2.8.2 Individueel
 - 4.2.8.3 Tijdstip
- 4.2.9 Transparantie
- 4.2.10 Uitbetaling
- 4.2.11 Overdracht of fusie van ondernemingen
- 4.2.12 Controle
- 4.2.13 Raad en Commissie voor aanvullende pensioenen
- 4.2.14 Sancties

4.2.15 Sociale bijdragen

4.2.16 CIJFERS IN EUR

4.2.17 Fiscaliteit

4.2.17.1 Fiscaal regime van de uitkeringen

4.2.17.2 Fiscaal regime van de bijdragen

4.2.17.3 Premietaksen

4.2.17.4 Successierechten

4.2.17.5 Schema

4.2.17.6 Voorbeeld

4.2.18 Inwerkingtreding

4.2.19 Praktische informatie

5 VERKLARENDE WOORDENLIJST

1 VOORAF

Bij het ter perse gaan van de brochure lag in het parlement een wetsontwerp ter bespreking voor over het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening. Dit wetsontwerp zet de Europese richtlijn 2003/41/EG van 3 juni 2003 over de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening om in Belgisch recht. Om coherent te blijven met de Europese richtlijn zullen pensioenfondsen in België daarom voortaan 'instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening' of afgekort IBP's worden genoemd.

Op grond van de nieuwe bepalingen zullen de IBP's die in België gevestigd zijn, pensioenplannen van werknemers die in een ander land werken, kunnen beheren en zullen Belgische ondernemingen zich voor het beheer van hun pensioenregeling kunnen aansluiten bij een IBP die in een andere Europese lidstaat is gevestigd. De IBP's zullen dus een grensoverschrijdende activiteit kunnen ontwikkelen, net zoals de verzekeringsondernemingen dat reeds geruime tijd kunnen.

In deze brochure wordt vermeld dat een pensioenfonds een afzonderlijke rechtspersoon moet zijn: een VZW of een onderlinge verzekeringsvereniging. Het wetsontwerp creëert nu een nieuwe vorm van rechtspersoon voor de IBP, nl. een 'Organisme voor de Financiering van Pensioenen' of afgekort OFP. De OFP zal een zeer gunstig fiscaal statuut hebben waarmee men hoopt dat België de vestigingsplaats blijft van de IBP's van multinationale ondernemingen. IBP's die worden opgericht vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving moeten verplicht de vorm van een OFP aannemen. De pensioenfondsen die reeds bestonden voor de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving en dus opgericht zijn

onder de vorm van een VZW of een onderlinge verzekeringsvereniging, hebben tijd tot 1 januari 2012 om zich in een OFP om te vormen.

Het wetsontwerp beoogt verder een coördinatie van de reglementering inzake het toezicht door de overheid (de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen) op de IBP's.

2 HET BELGISCH PENSIOENLANDSCHAP (3 PIJLERS)

In België hebben we te maken met 3 pensioensystemen, veelal aangeduid met de term 'driepijlersysteem'.

De eerste pijler is het wettelijk pensioen. Er bestaan drie grote wettelijke pensioenstelsels: het stelsel van de zelfstandigen, dat van de ambtenaren en dat van de werknemers uit de privé-sector. Hierna wordt het pensioen van de werknemers in grote lijnen toegelicht. Dit pensioen wordt betaald door de overheid, die haar middelen put uit de bijdragen van de actieve werknemers. Ons wettelijk pensioenstelsel is met andere woorden gebaseerd op het principe van de repartitie: de actieven betalen via hun sociale bijdragen het pensioen van de gepensioneerden van vandaag, die op hun beurt de vorige generatie hebben gefinancierd. De hoogte van het pensioen is voor een gedeelte afhankelijk van de hoogte van het vroeger verdiende loon en de duur van de beroepsloopbaan. Hoe hoger het salaris en hoe langer de loopbaan, des te hoger het pensioen zal zijn. Wettelijk is er echter een maximumplafond vastgelegd voor het loon waarop het pensioen wordt berekend. Een hoog loon leidt bijgevolg niet tot eenzelfde hoog wettelijk pensioen. Tegelijk is in een minimumpensioen voorzien. Mensen die weinig hebben kunnen bijdragen, ontvangen onder bepaalde voorwaarden een minimumpensioen, dat mee wordt gefinancierd door de hoogverdieners. Vandaar dat men zegt dat ons wettelijk pensioensysteem gestoeld is op solidariteit tussen generaties, maar ook binnen de generatie zelf.

Tot *de tweede pijler* behoren alle vormen van aanvullend pensioen die door de werkgever gefinancierd worden, eventueel samen met bijdragen van de werknemers.

Kern van deze aanvullende pensioenen uit de tweede pijler is dat zij gebaseerd zijn op een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.

De derde pijler omvat de aanvullende pensioenen die de werknemer op eigen initiatief opbouwt. De overheid heeft hiervoor spaarformules op lange termijn uitgewerkt, aangemoedigd door een fiscale stimulans onder de vorm van belastingvermindering. Er zijn hier twee soorten beleggingen: de gewone levensverzekering en het pensioensparen.

3 DE TWEEDE PIJLER

3.1 Op welke wijze kunnen aanvullende pensioenen georganiseerd worden?

De door de werkgever en/of werknemer betaalde bijdragen tot financiering van een aanvullend pensioen mogen niet door de werkgever zelf beheerd worden. Deze pensioenbijdragen moeten bij een afzonderlijke rechtspersoon (= pensioeninstelling) worden ondergebracht. Die afzonderlijke rechtspersoon kan een verzekeringsmaatschappij of een pensioenfonds zijn.

3.1.1 Groepsverzekering

Als de inrichter in zee wil gaan met een *verzekeringsmaatschappij* (wat het vaakst gebeurt) zal hij met die maatschappij een verzekeringscontract afsluiten. Het groepsverzekeringscontract is dus een contract tussen de inrichter en de verzekeringsmaatschappij waarbij de aangesloten werknemers de verzekerden en de begunstigten zijn. De pensioenvoordelen beschreven in het pensioenreglement zullen dus aan de aangesloten werknemers uitgekeerd worden. Met de ontvangen bijdragen zal de verzekeringsmaatschappij een reserve aanleggen die zij zal beleggen. Meestal zal de verzekeringsmaatschappij aan de inrichter een bepaalde intrestvoet garanderen met daarbovenop een deelname in de winst als het werkelijk behaalde rendement groter is dan het gegarandeerde rendement. Men heeft het dan over een tak21-contract. Het rendement dat de verzekeringsmaatschappij maximaal mag garanderen wordt bij wet vastgelegd en bedraagt vandaag 3,75%.

Het met de verzekeringsmaatschappij afgesloten contract kan ook een tak23-contract zijn. De premies van de groepsverzekering worden hier belegd in een beleggingsfonds. De waarde van het verzekeringscontract evolueert naargelang de aandelen en obligaties (waarin het beleggingsfonds de premies heeft belegd) evolueren. Er wordt hier geen enkel rendement gegarandeerd. Op basis van de WAP heeft de aangeslotene evenwel recht op een minimumrendement op de pensioenbijdragen die aan de pensioeninstelling werden gestort (zie 4.2.6.2.)

3.1.2 Pensioenfonds

Om zelf een *pensioenfonds* op te richten (*wettelijke benaming is voorzorgsinstelling. Omwille van de leesbaarheid wordt verder in de tekst het woord pensioenfonds gebruikt*). Het pensioenfonds moet een aparte rechtspersoon zijn: een vzw of een onderlinge verzekeringsvereniging. Net zoals bij het afsluiten van een groepsverzekeringscontract, zal ook hier het pensioenreglement de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, de aangeslotenen en van hun rechthebbenden, de aansluitingsvoorwaarden en de regels inzake de uitvoering van het pensioenstelsel, vastleggen.

Het pensioenfonds zal meestal aan de inrichter geen gegarandeerd rendement op de gestorte premies beloven.

Zoals hierboven reeds vermeld zal de aangeslotene ingevolge de WAP steeds recht hebben op een minimumrendement op de gestorte pensioenbijdragen.

Bij de oprichting en het beheer van een pensioenfonds komt heel wat kijken. Die taken kunnen toevertrouwd worden aan personeelsleden van de inrichter zelf, maar ze kunnen ook uitbesteed worden aan een financiële beheerder (asset manager), een actuarissenkantoor of een boekhoudkantoor.

De inrichter kan i.p.v. een eigen pensioenfonds op te richten ook toetreden tot een zogenaamd 'multiwerkgeversfonds': een fonds dat de pensioenen van meerdere ondernemingen beheert.

3.2 Welke zijn de verschillende types van aanvullende pensioentoezeggingen?

3.2.1 Plannen met vaste bijdragen (defined contribution)

De inrichter gaat hier de verbintenis aan om vooraf vastgestelde bijdragen te storten aan de pensioeninstelling. De pensioenbijdrage kan uitgedrukt worden als een percentage van het loon. Een vast bedrag is ook mogelijk. Er komen ook meer gesofistikeerde formules voor. Zo bestaan er bijdrageformules met loongrenzen, ook step-rateformules genoemd. De bijdragen kunnen (binnen bepaalde perken door de WAP bepaald) variëren in functie van de leeftijd of in functie van de anciënniteit. Omdat in deze vaste-bijdragetoezeggingen de pensioenbijdrage doorgaans afhangt van het loon, is het uiterst belangrijk dat het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst het begrip 'loon' duidelijk omschrijft.

Het pensioen (rente of kapitaal) dat de aangeslotene later zal ontvangen, zal afhangen van de grootte van de bijdragen, de duurtijd van het sparen en het rendement dat de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds heeft behaald. Bij een vaste-bijdragetoezegging ligt het beleggingsrisico dus bij de werknemer. Hij weet dus niet op voorhand hoe hoog zijn aanvullend pensioen zal zijn. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de WAP de aangeslotene een minimumrendement garandeert op de pensioenbijdragen die aan de pensioeninstelling werden gestort (zie verder).

3.2.2 Vasteprestatieplannen (defined benefit of te-bereiken-doelplannen)

Zoals uit de benaming kan worden afgeleid, gaat de inrichter hier de verbintenis aan om op de einddatum van het contract een bepaald bedrag uit te keren in kapitaal of in rente. Het pensioenbedrag zal doorgaans bepaald zijn in functie van het aantal dienstjaren en het salaris van de aangeslotene. Het pensioenreglement zal bv. bepalen dat het aanvullend pensioen, verhoogd met het (geschat) wettelijk pensioen, 75% van het voorheen verdiende loon zal bedragen.

De pensioenbijdrage is hier afhankelijk van het toegezegde pensioen, hoe lang er kan worden gespaard en het financieel rendement dat door de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds wordt behaald. Het beleggingsrisico ligt hier niet bij de aangeslotene maar bij de inrichter van de pensioentoezegging.

3.2.3 Cash-balanceplannen

Dit is een mengvorm van de hierboven weergegeven types. Deze toezegging lijkt op een vaste-bijdragetoezegging, maar is eerder een vaste-prestatietoezegging. De werkgever verbindt zich tot de uitkering van een som die gelijk is aan een forfaitair spaarbedrag (dat op bepaalde vervaldagen aan de aangeslotene wordt toegekend), gekapitaliseerd tegen een welbepaald vast rendement. Het forfaitaire spaarbedrag en het vaste rendement worden in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst vastgelegd. De inrichter hoopt dat het effectieve rendement dat de pensioeninstelling zal behalen hoger zal zijn, zodat hij minder moet storten aan de pensioeninstelling dan het forfaitair spaarbedrag vermeld in het pensioenreglement.

Uiteraard zijn ook combinaties van bovenvermelde types mogelijk. Er bestaan bv. vaste-bijdrageplannen die een bepaald vast rendement op de gestorte bijdragen beloven. Deze regelingen zijn dus vaste-bijdrageplannen met tariefgarantie.

3.3 Welke risicodekkingen kan een aanvullend pensioen bieden?

3.3.1 Hoofdwaarborgen

3.3.1.1 Pensioenwaarborg

Vermits aanvullende pensioenen in de eerste plaats bedoeld zijn om het wettelijk pensioen aan te vullen, dus om het verschil tussen het laatst verdiende loon en het wettelijk pensioen te beperken, zal de pensioenbijdrage in eerste instantie gebruikt worden om een aanvullend ouderdomspensioen op te bouwen.

3.3.1.2 Overlijdenswaarborg

- Pensioenplannen voorzien bijkomend vaak in de toekenning van een overlevingspensioen ten gunste van de overlevende partner of van andere begunstigden in geval van overlijden van de aangeslotene vóór de einddatum van zijn pensioentoezegging.
- Het pensioenplan kan ook de overdraagbaarheid van een rente opnemen, waarbij de ouderdomsrente na het overlijden van de verzekerde wordt overgedragen op de langstlevende partner.
- Bij het overlijden van de aangeslotene vóór de einddatum van het contract, kan ook voorzien worden in de betaling van een wezenrente aan de kinderen van de aangeslotene.

3.3.2 Bijkomende waarborgen

Dit zijn o.a.

- Verzekering premievrijstelling: in geval van invaliditeit valt de premiebetaling weg, meestal in verhouding tot de invaliditeitsgraad;
- Verzekering invaliditeitsrente: in geval van invaliditeit ontvangt de aangeslotene een rente evenredig met de invaliditeitsgraad;
- Aanvullende ongevallenverzekering (AVRO), waarbij het overlijdenskapitaal wordt verdubbeld, zelfs verdrievoudigd indien het overlijden voortvloeit uit een ongeval;
- Verzekering 'gezondheidszorgen' die op basis van de RIZIV-barema's aanvullende terugbetalingen toekent in geval van ziekenhuisopname of voor een ambulante geneeskunde.

Als de werknemer zelf de dekkingen kan kiezen waaraan de bijdragen moeten besteed worden, heeft men te maken met een *cafetariaplan*.

Een sociaal pensioenstelsel is een voorbeeld van een pensioenstelsel dat naast de waarborg van een rust- en/of een overlevingspensioen ook nog bijkomende risico's dekt. Welke risico's een sociaal pensioenstelsel moet waarborgen en welke minima moeten gerespecteerd worden, is wettelijk vastgelegd. Onder punt 4.2.2.2 wordt hier verder op ingegaan.

3.4 Onder welke vorm kan u uw aanvullend pensioen ontvangen?

Het pensioenreglement of de individuele pensioenovereenkomst zal bepalen of het pensioen alleen onder de vorm van een rente (periodieke uitkeringen) zal uitgekeerd worden ofwel dat de aangeslotene de mogelijkheid heeft om de kapitaalswaarde van de rente in één keer te ontvangen.

De pensioentoezegging kan ook bepalen dat de aangeslotene recht heeft op de uitkering van een vast kapitaal zonder meer.

De uitkeringsvorm van een pensioentoezegging heeft fiscale gevolgen. Uitkeringen in rente worden gezamenlijk met de andere inkomsten aan het progressief tarief van de personenbelasting onderworpen. Een uitkering in kapitaal daarentegen zal, wanneer het op welbepaalde tijdstippen wordt uitgekeerd, afzonderlijk belast worden tegen 16,5% of 10%, wat dus gunstiger is. Onder 4.2.16.1.3 wordt dit verder toegelicht.

Door deze fiscaal gunstiger behandeling van de kapitaalsuitkering, zal de aangeslotene veelal opteren voor de uitkering van de kapitaalswaarde van de rente, als hij de keuze heeft.

Heeft de aangeslotene het recht om de omzetting van kapitaal in een rente te vragen?

Als het pensioenplan in oorsprong in de uitkering van een kapitaal voorziet, heeft de aangeslotene (of de begunstigde) het recht om dat kapitaal in een rente te laten omzetten. Dit gebeurt via een afzonderlijke akte van afstand van kapitaal en afsluiten van een lijfrente-overeenkomst (zie 4.2.16.1.2.2).

Nog enkele preciseringen:

- de inrichter (of de in de CAO of pensioenreglement aangeduide persoon) moet de aangeslotene van zijn recht tot omzetting van het kapitaal in rente, op de hoogte brengen. Hij moet dit doen twee maanden vóór de pensionering of binnen de twee weken nadat de inrichter van de vervroegde pensionering op de hoogte is gebracht. Bij overlijden van de aangeslotene, brengt de inrichter de rechthebbenden van dit recht op de hoogte binnen de twee weken nadat hij van het overlijden op de hoogte is gebracht.
- de lijfrente-overeenkomst kan afgesloten worden met de pensioeninstelling waar het kapitaal werd opgebouwd. Het nettokapitaal dient dan niet eerst uitbetaald te worden aan de begunstigde. Ze kan echter ook afgesloten worden met een andere verzekeraar. Het nettokapitaal wordt dan eerst uitbetaald en daarna door de begunstigde terug afgestaan aan een andere pensioeninstelling om het daar te laten omzetten in rente.
- indien de omzetting in rente jaarlijks geen 500 euro bedraagt, kan de pensioeninstelling de omzetting in rente weigeren. Het bedrag van 500 euro wordt jaarlijks geïndexeerd via het indexmechanisme dat gebruikt wordt voor de sociale uitkeringen.
- er moeten een aantal minimumregels gerespecteerd worden voor de omzetting van kapitaal naar rente. De verschillende pensioeninstellingen hanteren eigen omzettingstarieven die rekening houden met de overlevingskans, een gegarandeerd financieel rendement, beheerskosten en ook met het feit of de rente enkel aan de begunstigde wordt betaald zolang hij leeft of dat na zijn overlijden de rente of een

deel ervan wordt doorbetaald aan de overlevende echtgenoot. Men vergelijkt dus best verschillende pensioeninstellingen.

- het nettokapitaal kan, mits akkoord van de inrichter, ook rechtstreeks door de pensioeninstelling waar het werd opgebouwd, worden overgedragen naar een verzekeringsinstelling die bovenwettelijke voordelen verzekert volgens de bepalingen van het KB van 14 november 2003 (de vervanger van het voormalige KB '69). Deze verzekeringsinstellingen moeten bijzondere beheersregels in acht nemen. Zo moeten ze bv. de totale winst onder de aangeslotenen (inclusief de rentegenieters) verdelen. Ze kunnen slechts de omzetting in rente weigeren, wanneer het jaarlijks bedrag van de rente kleiner is dan 300 euro. Als het jaarbedrag van de rente tussen 300 euro en 750 euro ligt, mag de instelling de rente trimestrieel uitbetalen. Overtreft het jaarbedrag 750 euro dan wordt de rente maandelijks uitbetaald. De grensbedragen van 300 en 750 euro worden niet geïndexeerd.

Heeft de aangeslotene het recht om de kapitaalswaarde van de rente op te eisen, als de pensioentoezegging alleen in de uitbetaling van een pensioenrente voorziet?

Neen, de aangeslotene heeft dit recht niet.

4 DE WET OP DE AANVULLENDE PENSIOENEN (WAP)

4.1 Korte historiek

Hoe is de wetgeving betreffende de aanvullende pensioenen tweede pijler geëvolueerd in de tijd?

Tot de jaren tachtig waren de aanvullende pensioenen een eerder marginaal verschijnsel. Zij waren bestemd voor een beperkte groep van werknemers zoals hogere bedienden en kaderpersoneel.

Vanaf de jaren tachtig nam het pensioendebat in België een nieuwe wending. De betaalbaarheid van de wettelijke pensioenen en meer bepaald de financiële druk op de volgende generatie werden in vraag gesteld. De toekomst van de wettelijke pensioenen werd niet al te rooskleurig weergegeven. De verzekeringsmaatschappijen speelden hier handig op in om bedrijven aanvullende pensioenen te verkopen.

Om de Maastrichtnorm te kunnen halen werd de Belgische overheid daarenboven verplicht haar uitgaven drastisch in te perken. Hierbij werden inspanningen gevraagd van de sociale zekerheid, die immers de grootste hap neemt uit onze federale begroting. De wettelijke pensioenen vertegenwoordigen hierin een enorme geldmassa en werden bij de herstructureringsoperatie betrokken. Er werd ingegrepen in de welvaartsvastheid van de wettelijke pensioenen en er werd een loonplafond voor de berekening van het pensioen ingevoerd.

De toenemende vergrijzing van de bevolking, de langere levensverwachting en de hogere activiteitsgraad bij vrouwen, die hierdoor (hogere) rechten op pensioen

openden, deden de druk op de wettelijke pensioenen enkel toenemen. Bovendien stelde men een voortdurende daling van de vervangingsratio vast. Dit is de mate waarin het pensioen het vroegere loon vervangt.

De aanvullende pensioenen uit de tweede pijler namen hierdoor in aantal sterk toe. De overheid, die tot dan de aanvullende pensioenen enkel als een privaatrechtelijk verzekeringsproduct beschouwd en gereguleerd had, zag zich door deze wijzigingen verplicht om op sociaalrechtelijk vlak regelend op te treden. De bescherming van de werknemer inzake verworven rechten, inspraak en gelijke behandeling was tot dan zo goed als onbestaande.

De wetgevende initiatieven die eind jaren tachtig werden genomen resulteerden in de Wet van 6 april 1995 op de aanvullende pensioenen die in werking trad op 1 januari 1996. Deze wet wordt kort Wet Colla genoemd, maar is niet volledig toe te schrijven aan de verdienste van de toenmalige minister van pensioenen Colla. Het oorspronkelijke ontwerp werd in 1992 ingediend door de ministers Dehaene en Maystadt, nadien aangepast door minister Willockx en uiteindelijk geamendeerd overgemaakt aan de ministerraad door minister Colla. De Wet Colla is inmiddels vervangen door de WAP (zie verder).

Welke aanvullende pensioenen bestonden er vóór de invoering van de WAP?

Eenzijds waren er de groepsverzekeringen en pensioenfondsen op niveau van de onderneming. Daarnaast zorgden ook een aantal sectoren voor aanvullende pensioenen. Het pensioenfonds van het PC 111 (arbeiders metaal) is waarschijnlijk het meest bekende. Het grote voordeel van dergelijk sectoraal pensioenfonds is dat dan meteen alle werknemers van een bepaalde sector aangesloten zijn.

In bovengenoemde gevallen zijn alle werknemers uit de betrokken sector of de onderneming of een volledige personeelscategorie aangesloten. Daarom noemt men deze pensioenen ook *collectieve aanvullende pensioenen*.

Er bestonden daarnaast ook *individuele pensioenbeloftes*. De werkgever komt in dat geval met een afzonderlijke werknemer overeen om een aanvullend pensioen op te bouwen. De financiering gebeurde door geld te reserveren op de balans van de onderneming (= aanleggen van interne provisies) of via een bedrijfsleiderverzekering. Dit laatste is een verzekering tussen de werkgever en een verzekeringsmaatschappij op hoofd van de betrokken werknemer maar waarbij de begunstigde de onderneming is. De onderneming verzekert zich zo tegen de schade die ontstaat door het overlijden of pensioen van haar werknemer, meestal een kaderlid. Wanneer de betrokken werknemer bijvoorbeeld met pensioen gaat, ontvangt de onderneming het voorziene kapitaal. Dit kapitaal kan de onderneming dan gebruiken om het aanvullend pensioen dat in de individuele pensioenbelofte werd vastgelegd, uit te betalen aan de werknemer.

Met welke problemen werden we geconfronteerd vóór de invoering van de WAP?

De aanvullende pensioenen waren zeker niet democratisch georganiseerd. Slechts één derde van alle werknemers waren aangesloten bij een aanvullend pensioen van de tweede pijler. Arbeiders waren veelal uitgesloten of hadden een minder goed plan dan bedienden of kaderleden. Bovendien was het aanbod sterk verschillend naargelang de sector of de onderneming.

De sociaalrechtelijke bescherming was niet bij alle plannen op dezelfde manier geregeld. De basis van deze bescherming lag in de wet Colla. Deze wet was enkel van toepassing op de collectieve ondernemingsplannen. Sectorplannen en individuele pensioenbeloftes vielen buiten het toepassingsgebied. Bij individuele plannen kon dit aanleiding geven tot situaties waarbij de werknemer zijn aanspraak op het beloofde pensioenkapitaal verloor, omdat de onderneming failliet ging of omdat hij werd ontslagen om dringende reden of gewoon omdat hij vroegtijdig de firma verliet.

De uitvoering van de sectorplannen werd vaak toevertrouwd aan de Fondsen voor Bestaanszekerheid. De controle op dit beheer was juridisch niet sluitend. De controlewetgeving die toezicht houdt op alle verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen was hierop immers niet van toepassing.

Ook de fiscale behandeling was niet eenvormig. De voorwaarden om het gunsttarief toe te passen op de pensioenkapitalen, waren afhankelijk van het feit of ze gevormd werden via een groepsverzekering of pensioenfonds. Bij uitbetaling in renten lag de belasting een stuk hoger dan wanneer het opgespaarde bedrag in één keer werd uitbetaald.

Welke oplossingen poogt de WAP te bieden?

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, kort Wet Vandenbroucke (initiatiefnemer) of WAP genoemd, probeert voor de hoger gestelde problemen een oplossing te vinden. De WAP geeft aanvullende pensioenen een prominentere plaats in de sociale bescherming van de

werknemers. De WAP vervangt de vroegere Wet Colla en bevat volgende krachtlijnen:

- moedigt sectorpensioenen aan zodat aanvullende pensioenen niet alleen in grotere bedrijven, maar ook in KMO's mogelijk worden;
- bevordert de toegankelijkheid tot de pensioenstelsels zodat niet alleen kaderleden of bedienden, maar ook arbeiders een aanvullend pensioen kunnen opbouwen;
- democratiseert de aanvullende pensioenen en versterkt de inspraak voor werknemers;
- moedigt zogenaamde 'sociale pensioenstelsels' aan, waarbij ook risico's die over het algemeen moeilijker privaat te verzekeren zijn, worden gedekt;
- past de fiscale behandeling van de uitkeringen aan;
- behandelt sectorpensioenen, ondernemingspensioenen en individuele pensioenen sociaalrechtelijk op gelijke wijze.

4.2 Inhoud WAP

4.2.1 Toepassingsgebied

Kan de werknemer altijd een beroep doen op de WAP als hij problemen heeft met aanvullende pensioenen?

De WAP is enkel van toepassing op de tweede pijler. Indien de werknemer problemen heeft met een individuele levensverzekering of met pensioensparen, kan hij geen beroep doen op de WAP. In tegenstelling tot vroeger, vallen nu alle

aanvullende pensioenen van de tweede pijler onder het toepassingsgebied van de WAP. Dit bevordert de eenvormigheid en de bescherming van de werknemer.

4.2.2 Op welke plannen heeft de WAP betrekking?

4.2.2.1 De gewone pensioenplannen

4.2.2.1.1 Sectorale plannen

Eén van de belangrijkste doelstellingen van de WAP was de instelling van sectorpensioenen om zo de aanvullende pensioenen te democratiseren. Daardoor wordt de toegankelijkheid tot de aanvullende pensioenen vergroot voor die groepen van werknemers die veelal uitgesloten zijn van een aanvullend pensioen. Denken we maar aan de arbeiders en de werknemers in KMO's.

Hoe komt een sectorplan tot stand?

Een sectorplan komt tot stand door het sluiten van een CAO binnen een paritair comité of sub-comité. Deze CAO duidt de inrichter aan. De inrichter is een paritair samengestelde rechtspersoon, bestaande uit de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers in de paritaire comités. De sectorale inrichter is bijgevolg te vergelijken met de werkgever bij een ondernemingsplan. De Fondsen voor Bestaanszekerheid mogen nog optreden als inrichter. Het beheer van een aanvullend pensioenplan mag echter niet meer door deze Fondsen gebeuren (enkel door verzekeringsondernemingen of pensioenfondsen).

Elke CAO moet neergelegd worden op de griffie van de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen (FOD WASO). De neerlegging is een substantiële vereiste voor

de werking ervan. Zonder neerlegging bindt de CAO immers enkel diegenen die ze hebben aangegaan.

De CAO die een gewoon sectorplan invoert hoeft niet algemeen verbindend te worden verklaard. Een niet algemeen verbindend verklaarde CAO bindt enkel de werkgevers die lid zijn van de werkgeversorganisatie die mee de CAO heeft ondertekend en de werknemers van die welbepaalde werkgever.

Indien de CAO algemeen verbindend wordt verklaard, dan is zij verbindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair comité, ongeacht of de werkgever lid is van een werkgeversorganisatie én voor zover zij uiteraard vallen onder de werkingssfeer zoals in de CAO bepaald.

Is het toegelaten bepaalde ondernemingen niet te laten deelnemen aan het sectorpensioen door de CAO zo te formuleren dat ze niet onder het sectorplan vallen?

Het is mogelijk dat de sociale partners het toepassingsgebied van de CAO die het sectorpensioen instelt, niet laten samenvallen met het paritair comité. Deze ondernemingen vallen integraal naast de sectorregeling. De niet-deelname kan desgevallend tijdsgebonden worden gemaakt.

Inhoud CAO

De CAO moet alle bepalingen van de CAO-wet respecteren. Bijkomend moeten volgende elementen worden vermeld:

- de inrichter;
- het pensioenreglement (mag ook in een afzonderlijk document);

- de regels inzake het beheer van het pensioenstelsel;
- de pensioeninstelling;
- de datum van inwerkingtreding;
- eventueel de mogelijkheid van 'opting-out' (zie verder).

Inwerkingtreding van het pensioenstelsel

Het sectoraal plan treedt in werking op de datum vastgesteld in de CAO (eventueel retroactief), doch uiterlijk één jaar na de sluiting ervan.

4.2.2.1.2 Ondernemingsplannen

Dit zijn de pensioenplannen die binnen de onderneming georganiseerd worden onder de vorm van een groepsverzekering of een pensioenfonds. Ze kunnen georganiseerd worden met of zonder sectoraal stelsel.

4.2.2.1.2.1 Er is geen sectoraal stelsel aanwezig

Wie beslist tot de invoering van een ondernemingsplan?

De beslissing tot invoering van een gewoon ondernemingsplan behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de werkgever.

Wanneer is een CAO verplicht?

Een CAO is verplicht bij invoering van een pensioenplan dat geldt voor alle werknemers in de onderneming en dat voorziet in een persoonlijke bijdrage van de werknemer, als daarenboven in de onderneming een OR, CPBW of VA aanwezig is. Bij ontstentenis van overlegorganen gebeurt de invoering via wijziging van het arbeidsreglement.

Met 'onderneming' wordt hier de technische bedrijfseenheid bedoeld, zoals omschreven in de wetgeving op de ondernemingsraden. De onderneming is hier dus niet noodzakelijk identiek aan de juridische entiteit. De toetsing of een plan voor alle werknemers geldt, dient in elk geval te gebeuren op niveau van de technische bedrijfseenheid en niet op niveau van de juridische entiteit.

Voorbeeld

Een werkgever heeft een productie-eenheid in Gent en in Brussel. Beide worden beschouwd als een aparte technische bedrijfseenheid. Om te oordelen of het pensioenplan voor alle werknemers van toepassing is en er bijgevolg een CAO noodzakelijk is (indien ook eigen bijdragen), zal men dit moeten beoordelen per bedrijfseenheid. Indien in Gent iedere werknemer eigen bijdragen betaalt en het pensioenplan voor iedere werknemer van toepassing is, dan is een CAO noodzakelijk voor deze afdeling. Indien in de afdeling in Brussel geen eigen bijdragen worden betaald, dan is daar geen CAO noodzakelijk bij de invoer van een pensioenplan.

4.2.2.1.2.2 *Er is een sectoraal stelsel aanwezig*

Kan de werkgever alsnog vrij beslissen om een ondernemingsplan in te voeren als er reeds een sectorplan bestaat?

Werkgevers zijn in principe verplicht om de werknemers die onder het toepassingsgebied van de sectorale CAO vallen, bij het sectorpensioen aan te sluiten. Indien de CAO de mogelijkheid voorziet, mag de werkgever geheel of gedeeltelijk uit het sectorplan stappen en het aanvullend pensioen voor alle of een deel van zijn werknemers zelf organiseren via het sluiten van een groepsverzekering of via de oprichting van een pensioenfonds. Dit noemt men *opting-out*.

De voordelen die worden toegekend in het ondernemingsplan moeten evenwel minstens het niveau bereiken van de voordelen waarin het sectorpensioen voorzagt.

Concreet mag het bedrag van de premies bij een pensioenstelsel van het type 'vaste bijdragen' niet lager zijn dan het bedrag bij het sectoraal pensioenstelsel. Bij een pensioenstelsel van het type 'vaste prestaties' mogen de verworven reserves op geen enkel ogenblik lager zijn dan de verworven reserves die voortvloeien uit het sectoraal pensioenstelsel.

Kan opting-out altijd worden toegepast?

Opting-out kan alleen toegepast worden indien de sectorale CAO expliciet in de mogelijkheid voorziet. Het kan bovendien nooit toegepast worden op het solidariteitsluik (zie verder). Concreet betekent dit dat werkgevers die vallen onder een sector met een sociaal pensioenplan en die opteren voor opting-out, enerzijds een pensioentoezegging hebben op bedrijfsvlak en anderzijds een solidariteitstoezegging op sectoraal vlak.

Het ondernemingsplan moet het toepassingsgebied van het sectoraal pensioenstelsel volgen. De werkgever zal in een pensioenplan moeten voorzien voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van het sectorpensioen vallen. Uitzonderingen zijn enkel toegelaten indien de sectorale CAO daarin voorziet.

De werkgever die voor opting-out kiest, moet een bijzondere inspraakprocedure respecteren:

- De beslissing tot opting-out, het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van pensioeninstelling moeten voorafgaandelijk voor advies voorgelegd

worden aan de OR, bij ontstentenis aan het CPBW of bij ontstentenis aan de VA. Het advies van de werknemers is niet bindend, maar moet wel ingewonnen worden.

- Zijn er geen overlegorganen, dan wordt gebruik gemaakt van de aanplakkingsprocedure (zoals in het geval van wijziging van het arbeidsreglement).
- De werkgever moet het pensioenreglement meedelen aan de sectorale inrichter.
- De werkgever die een opting-outplan heeft, is voor het overige volledig gebonden door de regels die gelden voor gewone ondernemingsplannen.

Kan de onderneming meer toekennen dan wat voorzien werd in het sectorplan?

Ja, dit is *opting-up*. Het houdt in dat de werkgever ervoor kiest om de sectorale voordelen aan te vullen met een eigen pensioenstelsel en/of solidariteitsprestaties.

Samengevat:

Opting-out kan enkel toegepast worden op het pensioenluik, nooit op het solidariteitsluik.

Opting-up is zowel voor het solidariteitsluik als voor het pensioenluik mogelijk.

Kan een onderneming weigeren het sectorpensioen uit te voeren?

Neen, elke onderneming die onder het toepassingsgebied van de sectorale CAO valt, is gehouden uitvoering te geven aan het sectorplan. Alleen wanneer de CAO in de mogelijkheid van niet-deelname voorziet, moet de onderneming waarop de uitzondering van toepassing is, geen uitvoering geven aan het sectorpensioen.

Dit in tegenstelling tot opting-out. Ondernemingen met opting-out doen wel mee, maar voeren het pensioenplan zelf uit.

4.2.2.1.3 *Individuele pensioentoezeggingen*

Een individuele pensioentoezegging is een overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer. Ze voorziet in een pensioenvoordeel, eventueel aangevuld met een overlijdensdekking. De overeenkomst legt de rechten en verplichtingen van beide partijen vast en wijst ook de pensioeninstelling aan.

De individuele pensioentoezegging valt onder het toepassingsgebied van de WAP. Dit betekent dat de werknemer die een individuele pensioentoezegging heeft afgesloten met zijn werkgever, zich op de WAP kan beroepen in geval van problemen.

Aan welke voorwaarden moet de individuele pensioentoezegging voldoen?

- De toezegging moet occasioneel en niet stelselmatig zijn. Het systematisch afsluiten van een individuele pensioentoezegging voor een deel van de werknemers (bv. alle bruggepensioneerden) is dus uit den boze;
- In de onderneming (technische bedrijfseenheid) moet voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel aanwezig zijn;
- De individuele toezegging mag niet afgesloten worden tijdens de laatste 36 maanden vóór pensionering, brugpensionering of Canada-dry. Overtreding van dit verbod wordt bestraft met een administratieve geldboete die gelijk is aan 35% van het kapitaal of de kapitaalswaarde van de rente;
- Indien in een persoonlijke bijdrage voorzien is, is de instemming van de betrokken werknemer vereist;

- De werkgeversbedragen zijn gelimiteerd tot € 1.525 (te indexeren). Na indexering bedraagt deze grens voor het inkomstenjaar 2006 €1.950.
- Jaarlijks moet het aantal afgesloten individuele pensioentoezeggingen worden meegedeeld aan de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA).
- Er is verplichting tot externe financiering van de individuele pensioentoezeggingen (via verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds).

Moeten alle bestaande individuele pensioentoezeggingen voldoen aan de voorwaarden, opgelegd door de WAP?

Neen, de oude individuele pensioentoezeggingen (pensioenbeloftes genaamd) afgesloten vóór 16 november 2003, vallen niet onder het toepassingsgebied van de WAP, met uitzondering echter van de verplichte minimumleeftijd tot uitbetaling (zie 4.2.10). Dergelijke pensioenbeloftes mogen verder gefinancierd worden binnen de onderneming door middel van een reserve op de balans of door middel van een bedrijfsleiderverzekering.

Voorbeeld

Een werkgever heeft met zijn werknemer in 2001 een pensioenbelofte afgesloten. In de onderneming bestaat geen collectief pensioenplan. De uitbetaling van het pensioenkapitaal is voorzien op de leeftijd van 60 jaar of bij brugpensioen. Dit plan mag ongewijzigd blijven verder bestaan. Vanaf 1 januari 2010 zal de werknemer echter het kapitaal enkel kunnen opvragen vanaf de leeftijd van 60 jaar (omwille van de vereiste minimumleeftijd bij uitkering opgelegd door de WAP).

Bij eventueel faillissement van de onderneming wordt de werknemer gewone schuldeiser voor het opvragen van het kapitaal. Bij ontoereikende activa krijgt de werknemer met andere woorden niets. Hij kan zich niet beroepen op de WAP om het reeds gespaarde bedrag op te eisen.

4.2.2.1.4 *Individuele voortzetting van collectieve plannen (individuele pensioeneis)*

Nieuw in de WAP is de mogelijkheid van de werknemer om, nadat hij zijn werkgever verlaten heeft, zelf verder in te staan voor de financiering van zijn aanvullend pensioen. Dit wordt ook de individuele pensioeneis genoemd.

Wat zijn de voorwaarden van de individuele pensioeneis?

De individuele pensioeneis kan maar plaatsvinden onder strikte voorwaarden:

- De werknemer moet voordien minstens 42 maanden aangesloten zijn geweest bij een pensioenstelsel. Dit verwijst naar een collectief pensioenplan. De pensioeneis is bijgevolg niet mogelijk wanneer de werknemer voorheen enkel een individuele pensioentoezegging genoot;
- Bij de nieuwe werkgever bestaat er geen collectieve pensioentoezegging. De WAP zegt niet uitdrukkelijk dat het hier moet gaan om een pensioentoezegging waarop betrokken werknemer recht heeft. De Memorie van Toelichting stelt echter dat er voldaan is aan de voorwaarde wanneer er geen pensioentoezegging bestaat voor de betrokken werknemer.
- Het fiscale voordeel is beperkt tot €1.500 per jaar (te indexeren) (zie verder).

Hoe komt de individuele pensioeneis tot stand?

De werknemer eist van zijn nieuwe werkgever dat er bedragen worden ingehouden van zijn loon voor de opbouw van een aanvullend pensioen. De werkgever stort de ingehouden premies door aan de door de werknemer gekozen pensioeninstelling. Dit zal veelal een verzekeringsmaatschappij zijn.

Moet de individuele pensioeneis binnen een bepaalde tijdspanne geformuleerd worden?

De WAP heeft geen termijn opgelegd waarbinnen de werknemer de pensioeneis moet overmaken aan zijn werkgever. Logischerwijze zal de werknemer dit doen bij de aanvang van zijn nieuwe arbeidsbetrekking. Maar het is dus best mogelijk dat de werknemer pas na vier jaar zijn pensioeneis formuleert.

Mag de werkgever de individuele pensioeneis weigeren?

Als alle voorwaarden voldaan zijn, mag de werkgever de individuele pensioeneis niet weigeren.

Mag de verzekeringsmaatschappij, aangeduid door de werknemer, de individuele pensioeneis weigeren?

Ja, de verzekeringsmaatschappij is niet verplicht in te gaan op de pensioeneis. Het beginsel van de contractvrijheid is hier immers van toepassing.

Alleen de zogenaamde KB '69-instellingen zijn wettelijk gehouden in te gaan op elke aanvraag om aansluiting.

Hoe wordt de individuele pensioeneis fiscaal behandeld?

De individuele pensioeneis geniet van de voordelen van de tweede pijler (zie 4.2.16.2). De bijdragen mogen niet meer bedragen dan € 1.500 (te indexeren). Het geïndexeerde bedrag voor aanslagjaar 2007, inkomsten 2006 bedraagt € 1.950. Het eventuele surplus, komt niet in aanmerking voor belastingvermindering. Het aanvullend pensioen dat is gevormd met het deel van de bijdragen dat de grens overschrijdt, zal echter op dezelfde manier belast worden als het aanvullend pensioen dat werd gevormd met de premies die de grens niet overschrijden.

Kan de werknemer op een andere manier zelf zijn aanvullend pensioen verder zetten?

In vroegere wetgeving was voorzien dat de werknemer het recht had zelf de premies verder te betalen, los van enige tussenkomst van de werkgever. Dit is niet langer het geval.

Toch kan de betrokken werknemer in samenspraak met de verzekeringsmaatschappij overeenkomen om het aanvullend pensioen verder te zetten. Dan wordt een nieuw contract wordt afgesloten. Deze voortzetting behoort dan echter tot de derde pijler en valt dus niet meer onder het toepassingsgebied van de WAP.

4.2.2.2 De sociale pensioenplannen

Dit is nieuw sinds de WAP. In een sociaal pensioenstelsel doet de inrichter niet alleen een pensioentoezegging aan de werknemer, maar ook een solidariteitstoezegging. Het onderscheid tussen een gewone en sociale pensioentoezegging is dan ook gelegen in dit solidariteitsluik

Elke onderneming of sector kan een sociaal pensioenplan invoeren. Het is daarbij niet belangrijk welke vorm dit plan aanneemt (te-bereiken-doel of vaste-bijdrage systeem), evenmin op welke wijze deze georganiseerd wordt (groepsverzekering of pensioenfonds).

Een individuele pensioentoezegging kan echter nooit sociaal zijn.

De onderneming of sector die een sociaal plan invoert, krijgt hiervoor speciale voordelen. Er moet geen premietaks van 4,4% betaald worden op de totaliteit van de premies en het pensioenplan blijft buiten de loonnorm.

Een pensioenplan is pas sociaal wanneer aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze voorwaarden kunnen onderverdeeld worden in enerzijds gemeenschappelijke voorwaarden, waaraan alle sociale pensioentoezeggingen moeten beantwoorden en anderzijds specifieke voorwaarden die rekening houden met de eigen aard van de sectorale en de ondernemingsstelsels.

Gemeenschappelijke voorwaarden

- Het aanvullend pensioen moet voor alle werknemers gelden;
- Het aanvullend pensioen moet in een luik 'pensioen' en een luik 'solidariteit' voorzien;
- Het luik 'solidariteit' moet een minimum aan solidaire rechten bevatten die bij KB zijn vastgelegd;
- De twee luiken van het plan moeten paritair beheerd worden of aan een paritair toezicht onderworpen zijn;

- De totale winst moet worden verdeeld onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves en de kosten moeten worden beperkt.

Specifieke voorwaarden

a. voor de sectorplannen

- De pensioentoezegging moet van toepassing zijn op alle werknemers die onder het stelsel ingericht door de CAO vallen. De sociale partners hebben met andere woorden een grote vrijheid omdat ze zelf kunnen bepalen welke werknemerscategorieën onder het stelsel vallen;
- De sectorale CAO moet van onbepaalde duur zijn en door de Koning algemeen verbindend zijn verklaard. De CAO mag niet bepalen dat een werkgever de uitvoering van het solidariteitsluik zelf mag organiseren. Opting-out is immers verboden voor de solidariteitstoezegging.
- Het paritair orgaan waarin de CAO wordt gesloten, beslist tevens over een eventuele opheffing van het pensioenstelsel. Daartoe is een meerderheid nodig van 80% van de stemmen van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen evenals 80% van de stemmen van de leden die de werknemers vertegenwoordigen;
- De sectorale CAO vermeldt uitdrukkelijk dat zij werd gesloten in toepassing van de WAP en in uitvoering van de beslissing van de representatieve organisaties in het betrokken paritair comité of sub-comité en dat ze als enig onderwerp de invoering van een sectorpensioen heeft.

b. voor de ondernemingsplannen in de sectoren waar er geen enkel sectoraal plan werd afgesloten of waar er gebruik werd gemaakt van opting-out

- Het aanvullend pensioenplan moet voor alle werknemers van éénzelfde werkgever gelden. Met werkgever wordt hier de juridische entiteit bedoeld en niet de technische bedrijfseenheid;
- Het pensioenplan moet via CAO worden ingevoerd of, bij ontbreken van overlegstructuur binnen de onderneming, via een bijzondere procedure te vergelijken met deze geregeld in de Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in de winst van de vennootschappen. Deze laatste procedure wordt toetredingsakte genoemd (zie bijlage 3).
- De beslissing tot opheffing van het pensioenplan moet volgens dezelfde procedures gebeuren. Indien de invoering gebeurde via CAO, dan zal de beslissing tot opheffing moeten genomen worden via CAO, waarbij 80% van de vertegenwoordigers van de werknemers en 80% van de vertegenwoordigers van de werkgevers hierin toestemmen.

Hoe ziet het solidariteitsluik eruit?

Het solidariteitsluik vormt een wezenlijk element in de sociale plannen. Er bestaat een nauwe band tussen enerzijds het luik 'solidariteit' en anderzijds het luik 'pensioenen'.

- Net als bij de pensioentoezegging, is uitsluitend de inrichter bevoegd om te beslissen over de invoering, de wijziging of de opheffing van de solidariteitstoezegging (zie 4.2.3);
- De regels bij de invoering van de solidariteitstoezegging zijn dezelfde als bij de invoering van een pensioentoezegging. In geval van opting-out voor de pensioenverbintenis, zal de werkgever steeds moeten bijdragen tot het sectorale solidariteitsfonds;

- Net als de pensioentoezegging wordt de solidariteitstoezegging beheerst door een reglement dat de rechten en plichten van de inrichter en de aangeslotenen bevat.

Welke vormen kan het solidariteitsluik aannemen?

Het luik pensioenen bevat waarborgen in geval van pensionering (eventueel ook in geval van overlijden) die aanleiding geven tot kapitalen of renten die berekend worden aan de hand van technische criteria.

Het luik solidariteit komt tegemoet aan sociale behoeften die niet noodzakelijk verzekeraar zijn en waarvan de kosten door iedereen gedragen worden.

Inhoudelijk kan die solidariteit verschillende vormen aannemen (zie bijlage 1):

- Financiering van de pensioentoezegging gedurende periodes van inactiviteit zoals werkloosheid of loopbaanonderbreking of bij faillissement van de werkgever;
- Vergoeding van inkomstenverlies bij bv. permanente arbeidsongeschiktheid, overlijden tijdens de loopbaan of ernstige ziekte;
- Verhoging van lopende uitkeringen.

Hoe wordt de solidariteitstoezegging beheerd en wie zorgt voor de uitvoering ervan?

Net als de pensioentoezegging dient de uitvoering van de solidariteitstoezegging te worden toevertrouwd aan een afzonderlijke rechtspersoon. De keuze van de rechtspersoon is zeer ruim. Dit kan de pensioeninstelling zelf zijn, dus de verzekeringsonderneming of de verzorgingsinstelling die het pensioenstelsel uitvoert.

Het uitvoeren van de solidariteitstoezegging mag ook ondergebracht worden in andere rechtspersonen zolang ze niet de werkgever zelf zijn, bijvoorbeeld een Fonds voor Bestaanszekerheid of nog een sociaal fonds onder de vorm van een vzw.

Indien de inrichters voor de uitvoering van de pensioentoezegging gekozen hebben voor een groepsverzekering, dan zijn ze niet verplicht de ermee verbonden solidariteitstoezegging in het solidariteitsfonds van dezelfde verzekeraar onder te brengen. Ze mogen de solidariteit zelf organiseren zolang dit maar gebeurt in een afzonderlijke rechtspersoon.

Indien het solidariteitsfonds binnen éénzelfde pensioeninstelling wordt georganiseerd, dan moet er in een afzonderlijk beheer worden voorzien om de verworven rechten van de aangeslotenen in het luik pensioen te beveiligen.

Voor het overige zijn op het luik 'solidariteit' dezelfde bepalingen van toepassing als op het luik 'pensioen'. Zij komen later aan bod.

Een compleet overzicht van de regels inzake financiering en beheer van de solidariteitstoezegging vindt u in bijlage 2.

Hebben werknemers inspraak in het beheer van het solidariteitsfonds?

Het solidariteitsfonds moet op paritaire wijze beheerd worden. Wanneer het solidariteitsfonds ondergebracht wordt in een pensioenfonds dat op paritaire wijze wordt beheerd, stelt zich geen probleem. Het paritair beheer is immers gegarandeerd en in de praktijk perfect uitvoerbaar.

Dit is echter niet het geval voor verzekeringsondernemingen. Paritair beheer van het solidariteitsfonds dat hier is ondergebracht, is niet mogelijk. In dat geval wordt in een bijzonder inspraakorgaan voorzien, het zgn. Toezichtscomité. Dit comité is paritair samengesteld, ziet toe op de uitvoering van de solidariteitstoezegging en wordt geraadpleegd over de beleggingsstrategie, het rendement van de beleggingen, de kostenstructuur en de winstdeling.

4.2.3 Inspraak

Welke inspraak hebben de werknemers bij de invoering, wijziging of opheffing van een pensioenplan?

De beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioenplan behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de inrichter. Dit geldt zowel op ondernemingsniveau als op niveau van de sector. Toch zijn er heel wat situaties waarbij deze exclusieve bevoegdheid niet van toepassing is. In dergelijke gevallen moet de beslissing genomen worden samen met de vertegenwoordigers van de werknemers. De inspraak van de werknemers moet onderverdeeld worden in enerzijds een medebeslissingsrecht (mee ondertekenen van de CAO) en anderzijds het verlenen van advies.

4.2.3.1 Medebeslissingsrecht

Gewoon ondernemingsplan

De invoering of wijziging van een pensioenplan moet via CAO gebeuren indien de werknemers een eigen bijdrage betalen en het pensioenplan van toepassing is op alle werknemers van de onderneming.

Een CAO kan maar gesloten worden indien in de onderneming een OR, of bij ontstentenis een CPBW, of bij ontstentenis een VA aanwezig is. Indien er geen syndicale organen aanwezig zijn, is een wijziging van het arbeidsreglement nodig.

Gewoon sectorplan

Een sectoraal stelsel wordt altijd ingevoerd via CAO. Daarbij is het onbelangrijk of de werknemers al dan niet een eigen bijdrage betalen. De inspraak van de werknemers is hier altijd gegarandeerd. Op sectorniveau is de inrichter immers een paritair samengestelde rechtspersoon. Elke wijziging van een sectorstelsel zal dus via CAO moeten gebeuren. De opheffing van een gewoon sectorplan zal steeds moeten gebeuren volgens de modaliteiten voorzien in de CAO-wet.

Sociaal plan

De invoering van een sociaal plan is het resultaat van een CAO of van de bijzondere procedure. Elke wijziging, inclusief opheffing, van het pensioenplan zal dan ook via CAO moeten gebeuren.

Bij een sociaal sectorplan zal, voorafgaandelijk aan de effectieve opzegging van de CAO, het paritair comité de beslissing moeten nemen om het pensioenstelsel op te heffen. De beslissing tot opheffing is enkel geldig indien 80% van de vertegenwoordigers van de werknemers en 80% van de vertegenwoordigers van de werkgever akkoord gaan.

Bij een sociaal ondernemingsplan gebeurt de opheffing ook via CAO of in de ondernemingen zonder VA, volgens de bijzondere procedure. In geval van CAO zal hier de beslissing tot opheffing maar geldig zijn, indien deze genomen is met 80%

van de stemmen van de vertegenwoordigers van de werknemers en 80% van de stemmen van de vertegenwoordigers van de werkgever

Een gewijzigde of opgeheven CAO kan echter nog steeds gevolgen hebben voor de werknemer. De CAO-wet voorziet immers in een zogenaamde nawerking van een opgeheven of gewijzigde CAO. De nawerking heeft enkel betrekking op de individuele normatieve bepalingen van de CAO. Dit zijn de regels die opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomst zoals de arbeidsvoorwaarden (bv. loon, aanvullende sociale voordelen,...) Deze bepalingen zullen door de nawerking blijven voortleven in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemers zelfs indien de CAO wordt opgeheven. De CAO kan echter ook bedingen dat de nawerking niet van toepassing is.

4.2.3.2 Adviesbevoegdheid

Los van bovenstaande moet de werkgever in een aantal gevallen de werknemers om advies vragen. Dit is enkel van toepassing op de ondernemingsstelsels. Bij de sectorplannen zal elke wijziging immers via CAO moeten gebeuren.

Het advies kan onderverdeeld worden in een 'gewoon' en 'bijzonder' advies.

4.2.3.2.1 Gewoon advies

De inspraak bestaat erin dat de klassieke ondernemingsorganen zoals de OR, het CPBW en de VA (cascadesysteem) voorafgaandelijk een advies moeten uitbrengen. De werkgever is verplicht dit advies te vragen wanneer hij wijzigingen wil aanbrengen in:

- de financieringswijze van het pensioenplan;
- de jaarlijkse opgave van de pensioenfiche en het vaststellen van de reserves;

- de toepassing en interpretatie van het pensioenreglement;
- de keuze van de pensioeninstelling.

Dit advies is niet bindend.

Bestaat er ook een adviesrecht indien slechts een deel van de werknemers aangesloten is bij een pensioenplan?

Het is onder de WAP nog best mogelijk dat enkel de bedienden of enkel de kaderleden zijn aangesloten met uitzondering van de arbeiders. In dergelijk geval zullen de ondernemingsorganen, daar waar zij adviesrecht hebben, dit slechts onder bepaalde voorwaarden kunnen uitoefenen. De werknemers die aangesloten zijn bij het pensioenplan moeten vertegenwoordigd zijn in de ondernemingsorganen. Ten minste 10% van deze werknemers moet om het advies verzoeken.

De WAP bepaalt nergens hoe dit verzoek moet gebeuren. Evenmin geeft de WAP een antwoord op de vraag hoe de werknemers op de hoogte kunnen zijn dat er iets staat te gebeuren waarvoor ze de ondernemingsorganen via een bijzonder verzoek door 10% van hen bevoegd kunnen maken om advies te geven, als ze nog geen recht hebben op informatie dat er iets gaat gewijzigd worden. De inspraakprocedure van de WAP doet echter geen afbreuk aan de bestaande wetgeving zoals het normale recht op informatie van de OR. De VA dient bovendien voorafgaandelijk ingelicht te worden over wijzigingen aan een pensioentoezegging.

Welke verplichtingen heeft de werkgever indien de werknemers een adviesrecht hebben en er geen overlegorganen aanwezig zijn?

In dit geval zal de werkgever de werknemers individueel de informatie moeten verstrekken. Deze informatie gaat steeds een eventuele beslissing ten gronde vooraf.

Zijn er sancties voorzien indien de werkgever het advies van de werknemers niet inwint daar waar de WAP dit verplicht?

Indien de werkgever de verplichte adviesprocedure niet respecteert, kunnen de werknemers de onwettig genomen beslissing binnen het jaar nietig laten verklaren. Het zijn de werknemers waarvoor de bescherming bedoeld is die de nietigheid kunnen invoeren. Noch de OR, noch het CPBW, noch de VA kunnen zich beroepen op de nietigheid.

In beginsel werkt de nietigheid retroactief. De verjaring begint te lopen vanaf de dag waarop de beslissing die niet volgens de adviesprocedure is verlopen, werd genomen. Omdat de werknemer logischerwijze geen weet had van deze beslissing, lijkt het logisch dat de termijn pas begint te lopen vanaf de dag dat hij kennis had of hoorde te hebben van deze beslissing.

4.2.3.2 Bijzonder advies

De bijzondere adviesbevoegdheid moet nageleefd worden bij de invoering van een pensioenplan met opting-out en dit zowel bij de gewone als bij de sociale ondernemingsplannen.

Wanneer de werkgever gebruik wenst te maken van opting-out, moet hij de beslissing, het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de

pensioeninstelling voorafgaandelijk voor advies voorleggen aan de OR of bij ontstentenis ervan, aan het CPBW of bij ontstentenis ervan, aan de VA. Bij ontstentenis van een VA worden de werknemers voorafgaandelijk op de hoogte gebracht door middel van aanplakking.

Bij de niet-naleving van de bijzondere adviesprocedure is geen nietigheidssanctie opgenomen.

4.2.3.3 Dynamisch Beheer

Bij een stopzetting of een wijziging van een pensioentoezegging van het type 'vaste prestatie', moeten de verworven reserves op een dynamische wijze beheerd worden. Dit betekent dat men rekening moet houden met de dienstjaren vóór de wijziging gekoppeld aan alle andere gegevens (loon, pensioenplafond, kapitalisatiefactoren, burgerlijke staat...) van toepassing op het moment van berekening, zijnde op het ogenblik van uittreding of pensionering van de betrokken werknemer.

4.2.3.4 Paritair Beheer en toezichtscomité

Hebben werknemers inspraak bij het beheer van pensioeninstellingen?

In een aantal gevallen wordt paritair beheer verplicht opgelegd.

- een sectorpensioenfonds wordt in principe altijd paritair beheerd, tenzij de CAO anders voorschrijft;
- alle ondernemingspensioenfonds, ongeacht hun juridische vorm VZW of OVV, moeten paritair beheerd worden indien zij volgende stelsels beheren:
 - o opting-out ondernemingsstelsel;
 - o een sociaal ondernemingsstelsel;

- een ondernemingsstelsel dat in een persoonlijke bijdrage van de werknemers voorziet;

en op voorwaarde dat in de onderneming overlegorganen aanwezig zijn.

De pensioenfondsen door verschillende oprichters opgericht, worden paritair beheerd, wanneer minstens één van hun pensioenstelsels beantwoordt aan een situatie zoals hierboven beschreven.

Wanneer is een toezichtscomité noodzakelijk?

Indien de hierboven opgesomde stelsels bij een verzekeringsmaatschappij worden ondergebracht i.p.v. bij een pensioenfonds, dan is paritair beheer als dusdanig niet mogelijk. Dit wordt opgelost door de oprichting van een toezichtscomité. Dit ziet toe op de uitvoering van het pensioenplan. Het is paritair samengesteld en dient jaarlijks het beheerrapport van de pensioeninstelling te ontvangen vooraleer het wordt gecommuniceerd aan de inrichters.

4.2.4 Aansluiting

Mag de werkgever zelf de aansluitingsdatum bepalen?

In een pensioenplan mag de aansluitingsdatum vrij vastgelegd worden. In ieder geval moeten de werknemers ten laatste op de leeftijd van 25 jaar aangesloten worden. Een lagere aansluitingsdatum is toegestaan, een hogere niet. Dit betekent dat een werknemer van 26 jaar onmiddellijk tot het plan moet toetreden. De werkgever mag de aansluitingsdatum ook niet uitstellen tot na de proefperiode, indien de werknemer ouder is dan 25 jaar.

Het is ook verboden een maximumleeftijd in te voeren, waarboven werknemers niet meer aangesloten zouden zijn. Een nieuwe werknemer van 55 jaar zal ook verplicht moeten aangesloten worden.

Is de werknemer die reeds in dienst is op het ogenblik dat een pensioenplan wordt ingevoerd, verplicht om zich aan te sluiten?

Een werknemer die reeds in dienst is in de onderneming op het ogenblik dat een pensioenstelsel wordt ingevoerd, is niet verplicht om toe te treden tot het nieuwe pensioenplan. Het pensioenplan maakt immers deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst. Een verplichte toetreding zou neerkomen op een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, wat verboden is.

Werknemers die niet wensen deel te nemen aan het nieuwe pensioenplan, moeten dit uitdrukkelijk – lees schriftelijk – weigeren. De weigering om deel te nemen aan het nieuwe pensioenplan is in principe definitief. Het pensioenplan kan echter voorzien in de mogelijkheid van een latere aansluiting. Het is van belang dat in dergelijk geval de voorwaarden en de aansluitingstermijn duidelijk omschreven worden in het reglement.

Gebeurt de invoering echter via CAO, dan zijn alle werknemers automatisch aangesloten. Het is niet nodig dat de CAO dit expliciet vermeldt. De CAO bekleedt in de hiërarchie van de rechtsbronnen een hogere rang dan de individuele arbeidsovereenkomst. Enkel indien de CAO voorziet in een facultatieve aansluiting, kunnen de werknemers die reeds in dienst zijn weigeren zich aan te sluiten.

Is de werknemer die in dienst treedt na de invoering van een pensioenstelsel verplicht om zich aan te sluiten?

Indien je als werknemer begint te werken in de onderneming waar reeds een aanvullend pensioenplan aanwezig is, dan heb je niet de mogelijkheid om niet deel te nemen aan het bestaande pensioenplan. In dat geval is de aansluiting verplicht.

Er zal wel moeten nagekeken worden of de betrokken werknemer aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet.

Mag de werkgever eenzijdig beslissen tot verhoging van de persoonlijke bijdragen van de werknemers?

De werknemer kan weigeren toe te treden tot het nieuwe plan waarin de werkgever eenzijdig de bijdragen verhoogt. Het is belangrijk dat de werknemer hier uitdrukkelijk om verzoekt. De werkgever mag het 'oude' plan niet stopzetten. De wijziging van de pensioentoezegging mag in geen geval een vermindering van de verworven rechten voor verlopen dienstjaren tot gevolg hebben. Ook hier geldt dat de werknemer niet kan weigeren toe te treden wanneer de wijziging via CAO wordt doorgevoerd, tenzij de CAO deze mogelijkheid voorziet.

Mag men de werknemers dwingen tot een medisch onderzoek?

Een medisch onderzoek kan maar in een beperkt aantal gevallen opgelegd worden:

- Wanneer de aangeslotene zelf de omvang van de overlijdensdekking kan kiezen;
- Wanneer het overlijdenskapitaal minstens 50% hoger is dan het pensioenkapitaal;
- Wanneer er 10 werknemers of minder aangesloten zijn bij het pensioenstelsel;

In geen geval mag de werkgever op basis van de resultaten van het geneeskundig onderzoek de werknemer uit het plan sluiten. Een eventuele meerpremie zal door de werkgever moeten betaald worden.

De WAP heeft het enkel over medisch onderzoek. Men mag echter aannemen dat dezelfde bepalingen gelden voor de medische vragenlijsten. De doelstelling is

immers te vermijden dat werknemers op basis van medische kenmerken benadeeld zouden worden.

4.2.5 Antidiscriminatiebepalingen

4.2.5.1 Onderscheid werknemers

Mag de werkgever een deel van zijn werknemers de aansluiting tot een pensioenplan ontzeggen?

De werkgever mag geen ongeoorloofd onderscheid invoeren tussen de werknemers die tot éénzelfde categorie behoren. Ongeoorloofd is elk onderscheid dat niet berust op een objectief criterium en dat niet redelijk verantwoord is. Hierbij wordt rekening gehouden met de doelstelling, het objectief karakter en de gevolgen van het gemaakte onderscheid. Het gemaakte onderscheid mag niet onevenredig zijn ten opzichte van het beoogde doel. Dit zijn juridische begrippen die in de praktijk ongetwijfeld aanleiding geven tot interpretatie en discussie. Vast staat dat het begrip categorie beperkend moet geïnterpreteerd worden. Zo wordt een onderscheid tussen de categorieën arbeiders, bedienden en kaderleden aanvaard. Een uitbreiding van het begrip is mogelijk, maar dient met de nodige omzichtigheid te gebeuren.

Volgens de WAP is onder meer een ongeoorloofd onderscheid:

- het toekennen van overlevingspensioenen aan mannelijke of vrouwelijke begunstigden alleen;
- het afhankelijk maken van de toekenning van de pensioentoezegging van een bijkomende beslissing van de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling;

- een differentiatie van de pensioentoezegging in functie van de leeftijd. Een hoger pensioen toezeggen in functie van de leeftijd is dus verboden.

Uitzondering

Voor de pensioentoezegging van het type vaste bijdragen is evenwel een differentiatie in functie van de leeftijd toegelaten, op voorwaarde dat het percentage om de bijdrage te bepalen op het loon op een bepaalde leeftijd niet lager ligt dan het percentage op een latere leeftijd, geactualiseerd tegen een jaarlijkse rentevoet van 4%. Indien de differentiatie in trappen gebeurt, wordt die vergelijking gemaakt tussen de leeftijden die overeenstemmen met het begin van elke trap.

De WAP voorziet deze uitzondering enkel voor pensioenstelsels van het vastebijdragetype. Dit betekent dat bij cashbalance-plannen pensioenrechten altijd op leeftijdsneutrale wijze moeten bepaald worden.

De WAP heeft de ondernemingen nog tot 1 januari 2007 de tijd gegeven om de bestaande plannen op dit punt aan te passen.

Voorbeeld

Aansluiting: minimumleeftijd 20 jaar

Bijdragen: 2% van het salaris als leeftijd lager is dan 30 jaar

6% van het salaris als leeftijd 30 jaar is of meer maar lager is dan 40 jaar

10% van het salaris als leeftijd 40 jaar is of meer maar lager is dan 50 jaar

16% van het salaris als leeftijd 50 jaar is of meer

Tabel

20 jaar	4,93%*	4,56%*	4,05%*	2%
30 jaar	7,30%*	6,76%*	6%	
40 jaar	10,81%*	10%		
50 jaar	16%			

*Gebruikte formule

$$B = A / (1,04)^n T$$

Waarbij:

- B de minimale bijdragevoet op een eerdere leeftijd is
- A de bijdragevoet op een bepaalde leeftijd in het plan
- n het aantal jaren verschil tussen beide leeftijden

bv. de bijdragevoet op 40 jaar moet dus minimum zijn: $16 / (1,04)^{10} = 16 / 1,4802443 = 10,81$

Uit de tabel blijkt dat de bijdragevoet op een bepaalde leeftijd hoger moet zijn dan het plan voorziet. Zo moet vertrekkende van de leeftijd van 50 jaar de bijdragevoet op 40 jaar minimum 10,81% zijn (terwijl die volgens het plan slechts 10% bedraagt), moet de bijdragevoet op 30 jaar minimum 7,30% bedragen (terwijl die volgens het plan slechts 6% bedraagt) en moet de

bijdragevoet op 20 jaar minimum 4,93% bedragen (terwijl die volgens het plan slechts 2% bedraagt).

Dit plan is in strijd met de bepalingen van de WAP en moet bijgevolg worden aangepast.

4.2.5.2 Onderscheid mannen – vrouwen

Mag er binnen de pensioenplannen nog een onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen?

De pensioenplannen mogen geen discriminatie bevatten tussen mannen en vrouwen. Dit is van toepassing op de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990, de datum waarop het Europees Hof van Justitie in het Barberarrest beslist heeft dat mannen en vrouwen op dezelfde manier moeten behandeld worden inzake aanvullende pensioenen. Alleen verschillen gesteund op de onderscheiden levensverwachtingen van mannen en vrouwen zijn toegestaan. Het pensioenstelsel moet aan mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijke pensioenrechten garanderen.

Wat betekent dit in de praktijk?

Type vaste prestaties

- werknemersbijdragen dienen steeds gelijk te zijn voor mannen en vrouwen;
- werkgeversbijdragen kunnen rekening houden met naar het geslacht verschillende actuariële factoren waardoor ze verschillend kunnen zijn voor mannen en vrouwen;
- pensioenstelsels van het type vaste prestaties maken doorgaans gebruik van een loopbaanbreuk. Courant wordt een loopbaan van 40 jaar gekozen. Deze dient identiek te zijn voor vrouwelijke en mannelijke werknemers;

- gelijke pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen. Indien voorzien wordt in een vervroegd pensioen, dan moeten de opgelegde voorwaarden dezelfde zijn voor beide geslachten;
- gelijkheid bij de integratie van het wettelijk pensioen. Dit betekent dat bij step rate formules een gelijk wettelijk pensioen voor mannen en vrouwen in mindering moet worden gebracht. Bij de schatting van het wettelijk pensioen mag wel rekening worden gehouden met de burgerlijke staat van betrokkene.

Type vaste bijdragen

- werknemersbijdragen dienen steeds gelijk te zijn voor mannen en vrouwen;
- volgens de WAP moeten ook de werkgeversbijdragen voor mannen en vrouwen dezelfde zijn. De WAP gaat hier duidelijk verder dan de Europese regels;
- gelijke pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen;

4.2.5.3 Onderscheid deeltijdse – voltijdse werknemers

Moet de werkgever zijn deeltijdse werknemers aansluiten?

Deeltijdse werknemers hebben dezelfde rechten als voltijdse werknemers. Zij moeten verplicht worden aangesloten. Hun pensioenrechten dienen in verhouding te staan tot hun arbeidsprestaties.

Mogen deeltijdse werknemers als voltijdse werknemers behandeld worden?

Algemeen aanvaardt men dat de deeltijdse werknemers als voltijdse werknemers kunnen behandeld worden, op voorwaarde dat daarvoor een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. Deze verantwoording kan bijvoorbeeld gevonden worden in het feit dat bepaalde categorieën van deeltijdse arbeid ook in het kader van het

wettelijk pensioen met voltijdse arbeid gelijkgesteld worden. Denk hierbij aan tijdscrediet en aan het brugpensioen. Binnen bepaalde grenzen worden deze werknemers voor de berekening van het wettelijk pensioen als voltijdse werknemers beschouwd.

Niet alle vragen over aanvullende pensioenen en discriminatie vinden hun antwoord in de WAP. De Commissie voor aanvullende pensioenen (zie 4.2.13) heeft binnen haar werkgroep 'anti-discriminatie' gepoogd op een aantal vragen inzake anti-discriminatie een antwoord te bieden.

Hieronder geven we bij wijze van voorbeeld een aantal behandelde vragen weer:

- *Bij overname/fusie van ondernemingen wordt dikwijls per populatie een apart pensioenplan in stand gehouden. Kan deze situatie blijven voortbestaan als de werkgever achteraf zijn plannen wijzigt?*

Het instandhouden van verschillende pensioenplannen voor werknemers van gefusioneerde ondernemingen die bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn, maar op verschillende bedrijfszetels werken is geoorloofd wanneer die zetels autonoom blijven bestaan ondanks de fusie. Indien na de fusie de werknemers op één en dezelfde zetel werkzaam zijn, moeten de verschillende pensioenstelsels op korte termijn op elkaar worden afgestemd indien ook de andere loon- en arbeidsvoorwaarden worden gelijkgesteld.

- *Is het mogelijk een pensioenplan in te voeren voor de categorie werknemers in dienst vanaf een bepaalde datum en andere werknemers in het oude bestaande plan te laten?*

Dergelijke werkwijze is maar geoorloofd indien het nieuwe plan minder gunstig is dan het oude plan. Indien echter niet met zekerheid bepaald kan worden welke van de twee plannen het gunstigste is, moeten de werknemers de keuze hebben.

- *Mogen werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur worden uitgesloten van de waarborgen leven en overlijden na pensionering?*

Deze werknemers mogen niet minder gunstig behandeld worden dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Zware en dure administratieve kosten tot aansluiting kunnen geen objectieve redenen vormen die niet-aansluiting zouden rechtvaardigen.

Wat de rust- en overlevingspensioenen na de pensionering betreft, werd binnen de werkgroep volgende consensus bereikt: in de gevallen waar de inrichter pas na één jaar aansluiting verworven rechten toekent en op voorwaarde dat er geen persoonlijke bijdragen zijn, heeft de aansluiting van een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur maar effectief gevolgen na één jaar. Blijft de werknemer langer dan één jaar in dienst, dan moet hij met terugwerkende kracht worden aangesloten.

Zijn er persoonlijke bijdragen of worden er onmiddellijk verworven rechten toegekend, dan moet de werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur onmiddellijk worden aangesloten, tenzij er objectieve en redelijke rechtvaardiging kan worden gegeven omdat dat niet te doen. De werkgroep heeft geen voorbeeld ter verduidelijking meegedeeld.

Wat de dekking overlijden en invaliditeit vóór pensionering betreft, moeten de werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur steeds op dezelfde wijze worden behandeld als de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit impliceert onmiddellijke aansluiting ongeacht de duur van de overeenkomst.

Heel wat vragen worden door de werkgroep beantwoord door interpretatie van de WAP of andere anti-discriminatiewetten. De werkgroep werpt op dat bij de meeste vragen een wetswijziging zich echter opdringt.

4.2.6 Verworven rechten

Wat wordt begrepen onder ‘verworven rechten’?

Met verworven rechten bedoelen we enerzijds, dat bij uittreding, de aangeslotene de beschikking krijgt over het gevormde spaartegoed (reserves) ongeacht om welke reden hij het bedrijf verlaat. Anderzijds, zal het rendement op de gestorte bijdragen in een aantal gevallen een bepaald minimum moeten bereiken.

4.2.6.1 Verworven reserves en verworven prestaties

Wat zijn verworven reserves?

Verworven reserves vormen een soort spaarpotje dat nu reeds vergaard is om de toekomstige verplichtingen, namelijk de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de leeftijd voorzien in het pensioenreglement, te kunnen realiseren. De wet legt op hoe groot dit spaarpotje moet zijn. Bovendien is dit spaarpotje in hoofde van de werknemer verworven. Een faillissement of ontslag om dringende reden zijn geen elementen waardoor de werknemer deze reserves kan verliezen.

Wat zijn verworven prestaties?

De verworven prestaties op een bepaalde berekeningsdatum geven weer hoe groot het aanvullend pensioen zal zijn bij leven van de aangeslotene op de voorziene einddatum, in de veronderstelling dat er vanaf de berekeningsdatum geen stortingen meer zullen gebeuren voor de pensioentoezegging.

Voor welke pensioentoezeggingen kan men op basis van de WAP verworven rechten opeisen?

Voor collectieve ondernemingplannen bevatte de Wet Colla, in werking vanaf 1 januari 1996, reeds een regeling wat betreft de verworven reserves en prestaties. De WAP heeft deze regeling – lichtjes aangepast - uitgebreid naar de sectorpensioenen, doch enkel voor de spaartegoeden die na 1 januari 2004 opgebouwd worden.

Voor individuele pensioentoezeggingen gedaan vanaf 1 januari 2004 zal de aangesloten werknemer zich eveneens op de WAP kunnen beroepen om verworven rechten op te eisen.

Voor individuele pensioenbeloftes gedaan vóór 1 januari 2004 kunnen op basis van de WAP geen rechten worden opgeëist. Ook op de individuele voortzetting van een collectieve pensioentoezegging (of pensioeneis) die de WAP vanaf 1 januari 2004 mogelijk heeft gemaakt, zijn de bepalingen van de WAP i.v.m. de verworven rechten niet van toepassing.

Vanaf wanneer ontstaan deze verworven rechten?

- De reserves gevormd met de persoonlijke bijdragen van de werknemer zijn steeds vanaf zijn aansluiting bij de pensioentoezegging verworven. Als de aangeslotene na 6 maanden het bedrijf verlaat, zal hij de eigenaar zijn van het gevormde spaartegoed.
- De reserves gevormd met werkgeversbijdragen zijn verworven na één jaar aansluiting. Dit moet uitdrukkelijk in het pensioenreglement vermeld staan. Als het reglement hierover niets bepaalt, zal de aangeslotene eveneens vanaf de aansluiting rechten verwerven op de werkgeversbijdragen.

Voorbeeld

Een werknemer treedt in dienst van een bedrijf op het ogenblik waarop hij de leeftijd van 25 jaar en 3 maanden heeft bereikt. Hij wordt onmiddellijk aangesloten bij de collectieve pensioentoezegging die op het bedrijf voor alle werknemers van toepassing is en uitsluitend betaald wordt met werkgeversbijdragen. Het pensioenreglement bepaalt dat de aangeslotene slechts na één jaar aansluiting rechten verwerft. Als die werknemer na 6 maanden het bedrijf verlaat, zal hij geen rechten kunnen laten gelden op het spaartegoed gevormd met de gestorte werkgeversbijdragen.

Opmerking

De verworven rechten hebben enkel betrekking op het spaargedeelte ter financiering van het rustpensioen, inbegrepen de eventuele overdraagbaarheid van het rustpensioen in geval van overlijden van de rentenier na de eindleeftijd. Er worden in principe geen verworven rechten opgebouwd bij overlijdensdekkingen vóór de voorziene pensioenleeftijd, tenzij anders bepaald in het reglement.

Hoe worden de verworven reserves berekend?

De uitvoeringsbesluiten van de Controlewet bepalen op gedetailleerde wijze de manier waarop de minimaal verworven reserves dienen berekend te worden. Voor elk type pensioentoezegging wordt in afzonderlijke bepalingen voorzien. De berekening is voer voor actuarissen. Hier worden enkel de hoofdlijnen weergegeven.

A. Vaste-bijdragetoezegging***a) De vaste-bijdragetoezegging is ondergebracht in een pensioenfonds***

- De grootte van de verworven reserves wordt berekend op basis van tarifieringsregels vastgelegd in het pensioenreglement.

Er kan in het pensioenreglement bijvoorbeeld vastgelegd worden dat de minimumreserve gelijk is aan de bijdragen gekapitaliseerd tegen een vast rendement (het maximaal toegelaten tarief is momenteel 3,75%). Als er ook een winstdeelname voorzien werd (uitzonderlijk voor pensioenfondsen) dan maakt deze winstdeelname deel uit van de minimumreserve.

- Het pensioenreglement bevat geen tarifieringsregels. Iedere aangeslotene heeft dan recht op een aandeel in het nettoresultaat van het pensioenfonds op basis van verdelingsregels vastgesteld in het pensioenreglement. Bij deze verdeling mag geen enkele aangeslotene gediscrimineerd worden.

b) De vastebijdrage-toezegging is ondergebracht in een groepsverzekering:

- De minimumreserve in het geval van een tak21-groepsverzekering wordt berekend zoals bij een pensioenfonds waarbij er tarifieringsregels zijn voorzien. De minimumreserve zal het resultaat zijn van de bijdragen gekapitaliseerd tegen de in het groepsverzekeringsreglement vermelde rentevoet. De toegekende winstdeelname maakt deel uit van de minimumreserve.
- Het met de verzekeringsmaatschappij afgesloten contract kan ook een tak23-contract zijn. In dat geval zal het rendement op de gestorte bijdragen afhankelijk zijn van de resultaten van het beleggingsfonds.

B. Vaste-prestatietoezegging

Bij dergelijke pensioentoezeggingen wordt de prestatie (kapitaal of rente) die later op de einddatum zal worden uitgekeerd, vastgesteld op basis van het loon en de loopbaan van de aangeslotene.

De verworven prestatie op de berekeningsdatum (een bepaald moment tijdens de loopbaan van de aangeslotene) is dan gelijk aan het deel van de toegezegde prestatie op de einddatum dat overeenstemt met de dienstjaren die de aangeslotene reeds heeft op de berekeningsdatum. Wanneer de aangeslotene uit dienst zou gaan op die berekeningsdatum, geeft het aldus berekende bedrag weer wat de

aangeslotene bij leven op de einddatum van de pensioentoezegging zal ontvangen als hij zijn spaarpotje bij de pensioeninstelling laat.

De verworven reserve is dan de waarde van die verworven prestatie omgerekend naar de waarde ervan op de berekeningsdatum. Bij deze omrekening wordt gebruik gemaakt van een actualisatieregels en sterftetafels. Deze reserve wordt de WAP-reserve genoemd.

Daarnaast leggen het KB betreffende de activiteiten van verzorgingsinstellingen en het KB leven aan de pensioeninstellingen een minimumfinanciering op. Die minimumfinanciering bepaalt dat in geval van vertrek van de aangeslotene een evenredig deel van de pensioenprestatie moet kunnen samengesteld worden.

De verworven reserve bij een vaste-prestatietoezegging is het hoogste van de volgende twee bedragen: de WAP-reserve of de minimumfinanciering.

C. Cash-balanceplan

Ook voor deze toezeggingen is de minimumreserve gelijk aan de in het pensioenreglement bepaalde pensioenbijdragen gekapitaliseerd tegen de in het pensioenreglement vastgelegde interestvoet.

4.2.6.2 Minimumrendement

Wat houdt het gewaarborgd minimumrendement in?

Hieronder verstaat men de kapitalisatie van de gestorte bijdragen aan de maximale referentievoet voor verzekeringsverrichtingen van lange duur. Momenteel bedraagt deze 3,75%. De aangeslotene mag er op rekenen dat de gestorte bijdragen voor het pensioengedeelte een bepaald minimumrendement opleveren. Deze verplichting bestond reeds onder de wet Colla voor de persoonlijke bijdragen en wordt door de

WAP nu ook verplicht gemaakt voor de werkgeversbijdragen in een vaste-bijdragesysteem.

Deze garantieverplichtingen kaderen in een langetermijnvisie. De garanties dienen bereikt te worden op het ogenblik van uittreding of pensionering van de aangeslotene of op het ogenblik van stopzetting van het plan. Desgevallend zal het tekort moeten aangezuiverd worden door de inrichter van de pensioentoezegging.

De verworven reserves daarentegen moeten jaarlijks aan de wettelijk vereiste minima voldoen.

A. Minimumrendement op de persoonlijke bijdragen

De minimumrendementsgarantie is steeds van toepassing op de persoonlijke bijdragen ongeacht het type van pensioentoezegging (vaste-bijdrage-, vaste-prestatie- of cash-balanceplan). Op de hierboven vermelde tijdstippen, moeten de reserves minstens gelijk zijn aan de som van de bijdragen gekapitaliseerd aan 3,75%. De berekening gebeurt op de totale som van de werknemersbijdragen dat gediend heeft om te sparen en dus niet op het deel dat gebruikt werd om andere risico's te dekken zoals het overlijden, invaliditeit enz. Er mogen geen kosten in mindering gebracht worden. De kapitalisatie begint vanaf de dag dat de bijdragen volgens de bepalingen van het pensioenreglement verschuldigd waren.

B. Minimumrendement op de werkgeversbijdragen

Bij uittreding na meer dan 5 jaar aansluiting bij een pensioentoezegging is het minimumrendement op de werkgeversbijdragen te berekenen tegen de maximale

referentierentevoet voor verzekeringsverrichtingen van lange duur, verminderd met 0.5 %. Momenteel dus $3,75\% - 0,5\% = 3,25\%$.

Bij uittreding tijdens de eerste 5 jaar vanaf de aansluiting bij een pensioentoezegging wordt een indexatie op de gestorte werkgeversbijdragen toegepast. Wanneer de indexering een resultaat oplevert dat hoger is dan de kapitalisatie van de bijdragen tegen 3,25%, moet slechts 3,25% toegekend worden. De indexering gebeurt aan de hand van de spilindex die ook gehanteerd wordt voor de indexering van de sociale uitkeringen.

Voor de berekening van het minimumrendement op de werkgeversbijdragen komt net als voor de werknemersbijdragen het gedeelte van de bijdragen in aanmerking dat niet gebruikt werd voor de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico voor pensionering. De werkgeversbijdragen mogen echter verminderd worden met de kosten die de pensioeninstelling aanrekent (maximum 5% van de werkgeversbijdragen bestemd voor het spaargedeelte).

Niet alle werkgeversbijdragen vallen onder de minimumrendementsgarantie. Het type pensioentoezegging is bepalend:

- Bij een vaste-bijdragesysteem ligt het beleggingsrisico bij de werknemer. Hij weet hoe groot de bijdragen zijn, maar kan niet op voorhand inschatten hoe groot het behaalde rendement zal zijn. Om de werknemer tegen dit risico in te dekken, legt de WAP ook op de werkgeversbijdragen een minimumrendement op.
- Een cash-balanceplan is een plan waarvan de prestatie wordt omschreven ten opzichte van een forfaitair nettospaarbedrag dat op bepaalde tijdstippen

aan elke aangeslotene wordt toegekend (zonder dat het noodzakelijkerwijze wordt gestort). Het bedrag wordt gekapitaliseerd volgens een theoretisch rendement dat in het pensioenreglement wordt vastgelegd. De werkgever stort wat nodig is om die prestatie te bereiken en dit op basis van het werkelijk verkregen rendement. Hoe hoger het werkelijk verkregen rendement tegenover het theoretisch bepaald rendement, hoe minder de werkgever zal moeten storten. Deze plannen worden technisch beschouwd als pensioenstelsels van het type 'vaste prestatie', maar hun opzet ligt dichtbij de pensioenstelsels van het type 'vaste bijdragen' met tariefgarantie. Bijgevolg moeten deze plannen hetzelfde gewaarborgd rendement halen als pensioenstelsels van het type 'vaste bijdragen'.

- Bij een vaste-prestatietoezegging wordt aan de aangeslotene een bepaalde uitkering beloofd die door de pensioenformule wordt bepaald. Het beleggingsrisico ligt hier bij de werkgever of de inrichter van de sectorale pensioentoezegging. Hij zal er moeten voor zorgen dat op het moment van uittreding of pensionering van de aangeslotene of de opheffing van de pensioentoezegging het beloofde geld voorhanden is. Het opleggen van een bepaald minimumrendement is voor dit type van pensioentoezegging bijgevolg niet nodig.

Hoe moet de minimumrendementsgarantie berekend worden als de referentierentevoet wijzigt?

De WAP bepaalt dat op de bijdragen die werden gestort voor de wijziging, de oude rentevoet toegepast wordt tot op het ogenblik van de wijziging en de nieuwe rentevoet toegepast wordt vanaf de wijziging.

Moet de aangeslotene geïnformeerd worden over de minimumrendementsgarantie?

Voor de pensioentoezeggingen waarvoor de minimumrendementsgarantie geldt, moet de aangeslotene op de jaarlijkse pensioenfiche naast het bedrag van de verworven reserves en de verworven prestaties ook het bedrag terugvinden dat overeenstemt met de minimumrendementsgarantie.

4.2.7 Uittreding

Wat betekent het begrip ‘uittreding’?

Het begrip treedt in de plaats van ‘beëindiging van de arbeidsovereenkomst’ in de Wet Colla. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal - gelet op het toepassingsgebied van de WAP - niet automatisch tot gevolg hebben dat de aansluiting bij het pensioenstelsel wordt stopgezet. Naast ondernemingspensioenplannen bestaan er immers ook sectorale plannen.

- Ondernemingspensioenplan: de uittreding gebeurt door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever die het plan inricht;
- Sectorplan: er is slechts van uittreding sprake wanneer de werknemer het toepassingsgebied van de sectorale CAO die het pensioenstelsel regelt verlaat, dus meestal wanneer hij de sector verlaat.

Voorbeeld 1

Een aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt net als de vorige werkgever onder hetzelfde PC of subcomité en binnen hetzelfde toepassingsgebied van hetzelfde sectorpensioenstelsel. De beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft geen invloed op zijn aansluiting bij het sectorstelsel.

Voorbeeld 2

Een aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt net als de vorige werkgever onder hetzelfde PC of subcomité, maar valt niet binnen het toepassingsgebied van hetzelfde sectorpensioenstelsel. De nieuwe werkgever is met andere woorden niet gebonden door de sectorale CAO die het sectorpensioenstelsel inricht. In dit geval is er uittreding doordat de arbeidsovereenkomst wordt stopgezet en er geen heraansluiting is.

Voorbeeld 3

Een aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt niet onder het PC of subcomité en kan dus onmogelijk onder het toepassingsgebied van de sectorale CAO vallen die het sectorpensioenstelsel inricht. In dit geval is er uittreding doordat de arbeidsovereenkomst wordt stopgezet.

Op welke rechten kan de werknemer zich beroepen in geval van uittreding?

Op het ogenblik van de uittreding mag geen enkele vergoeding of verlies van winstdeling ten laste van de aangeslotene worden gelegd of van de verworven reserves worden afgetrokken. Verder dient de inrichter bij uittreding de eventuele

tekorten van de verworven reserves aan te zuiveren. Gelet op de nieuwe garantieverplichtingen inzake de bijdragen moet de inrichter in voorkomend geval ook de tekorten ten opzichte van die garantie aanzuiveren (zie 4.2.6.2).

In fine is dus de inrichter van de pensioentoezegging verantwoordelijk. In het geval van een sectoraal pensioenstelsel dient onderstreept te worden dat de sectorale CAO concreet zal moeten bepalen wat er gebeurt bij eventuele tekorten: moet de werkgever bij wie de aangeslotene weggaat, bijpassen of wordt het tekort verdeeld onder alle werkgevers of komt het solidariteitsfonds tussen...?

Welke procedure moet gevolgd worden na uittreding van een werknemer in het kader van een ondernemingspensioen?

Door wie	Inhoud mededeling	Aan wie	Tijdspanne
Inrichter	Einde arbeidsovereenkomst	Pensioeninstelling	Binnen 30 dagen
Pensioeninstelling	- bedrag verworven reserves - bedrag verworven prestaties - keuzemogelijkheden, met al dan niet behoud van overlijdensdekking	Inrichter	Binnen 30 dagen
Inrichter	Zie hoger	Aangeslotene	onmiddellijk
Aangeslotene	Keuze	Inrichter of	Binnen 30

		pensioeninstelling	dagen
--	--	--------------------	-------

De mededelingen dienen schriftelijk of via elektronische weg te gebeuren.

Indien de aangeslotene nalaat een keuze te maken binnen de 30 dagen dan neemt de WAP aan dat de aangeslotene er voor geopteerd heeft zijn reserves te behouden bij de pensioeninstelling zonder wijziging van de pensioentoezegging.

De aangeslotene blijft steeds de mogelijkheid behouden om op een later tijdstip zijn reserves te transfereren naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever. De pensioeninstelling waar de reserves werden gelaten, is gehouden om de transfer uit te voeren binnen de maand na deze communicatie.

Welke procedure moet gevolgd worden na de uitreding van een werknemer in het kader van een sectorplan?

De procedure moet in dit geval geregeld worden in de sectorale CAO die de pensioentoezegging invoert. In feite moet dezelfde procedure zoals hierboven beschreven, gevolgd worden. De sociale partners kunnen binnen beperkte grenzen afwijken van deze procedure. De periode van kennisgeving van 1 maand van de inrichter naar de pensioeninstelling mag in dit geval verlengd worden tot maximum één jaar.

Indien de aangeslotene zelf de pensioeninstelling informeert over zijn uitreding, valt de bestaansreden van deze uitzonderingsprocedure weg. Er is dan wel accurate informatie voorhanden en zowel de inrichter als de pensioeninstelling moeten hier naar handelen. De pro-actieve werknemer kan dan terugvallen op de verkorte procedure.

Welke keuzemogelijkheden heeft de werknemer in geval van uittreding?

- A. Hij kan zijn reserves overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter. De overdracht is slechts mogelijk in de mate dat hij bij de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter is aangesloten. In dit geval mogen de nieuwe inrichter of de pensioeninstelling de overgedragen reserves niet weigeren en geen kosten aanrekenen;
- B. hij kan zijn reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels opgesteld door de Koning;
- C. hij kan er voor opteren om zijn reserves bij de pensioensinstelling van de vorige inrichter te laten:
- ofwel behoudt hij zijn pensioentoezegging zonder wijziging;
 - ofwel brengt hij zijn reserves in de onthaalstructuur om een overlijdensdekking te kunnen behouden;

Wat is een onthaalstructuur?

In de meeste gevallen bevat het pensioenplan een luik pensioen, d.w.z. een kapitaal of rente in geval van pensionering en een luik overlijden vóór pensionering. Vaak valt de overlijdensdekking weg bij uittreding van de aangeslotene. De WAP voorziet immers niet in minimale verworven reserves voor overlijdensdekking en erkent dus geen verworven rechten ter zake. Dit betekent dat een uitgetreden aangeslotene enkel recht heeft op de pensioenprestaties wanneer hij in leven is op de datum van de pensionering en dat de erfgenamen geen enkel recht kunnen laten gelden in het geval hij vóór die datum sterft.

De techniek van de onthaalstructuur kan hier een oplossing bieden. De onthaalstructuur is het best te vergelijken met een verzekeringscontract waarin de reserves worden beheerd in een bepaalde verzekeringscombinatie (bv. overlijdensdekking gecombineerd met een pensioendekking). De meegebrachte reserves van de nieuw aangeworven werknemers kunnen hier worden ondergebracht, evenals de reserves van de werknemers die zijn uitgetreden. Het voordeel van de onthaalstructuur is precies het feit dat men een bepaalde verzekeringscombinatie kan kiezen. Zo zou men kunnen opteren om toch een overlijdensdekking te behouden. Opteert men voor het behoud ervan, dan zullen de premies ter financiering van deze overlijdensdekking in mindering worden gebracht van de reserves.

Deze constructie is enkel mogelijk indien het pensioenreglement dit uitdrukkelijk voorziet. De werknemer kan het niet van de werkgever eisen indien het reglement hierover niets vermeldt.

Wat zijn de mogelijkheden indien de nieuwe werkgever geen pensioenplan heeft?

Een overdracht van de reserves is bijgevolg onmogelijk, omdat de nieuwe werkgever geen pensioenplan heeft. De werknemer heeft de mogelijkheid om zelf verder in te staan voor de financiering van zijn aanvullend pensioen via de techniek van de individuele pensioeneis (zie 4.2.2.1.4).

4.2.8 Informatie

4.2.8.1 Via de overlegorganen

De informatie die via de overlegorganen wordt overgemaakt, is hoger reeds beschreven in de rubriek 'inspraak werknemers'. Inspraak en informatie zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden.

4.2.8.2 Individueel

De pensioenfiche

De pensioeninstelling deelt minstens éénmaal per jaar aan de aangeslotenen, met uitzondering van de rentegenieters, een pensioenfiche mee waarop tenminste volgende gegevens worden vermeld:

- Het bedrag van de verworven reserves, inclusief het bedrag overeenstemmend met de rendementsgarantie voor toezeggingen met vaste bijdragen;
- Het bedrag van de verworven prestaties en de datum waarop deze opeisbaar zijn (met uitzondering van de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen zonder tariefgarantie);
- De variabele elementen waarmee bij de berekening van de bedragen van de verworven reserves en van de verworven prestaties wordt rekening gehouden;
- Het bedrag van de verworven reserves van het vorig jaar.

Historisch overzicht

Op eenvoudig verzoek van de aangeslotene geeft de pensioeninstelling een historisch overzicht van de verworven reserve en de verworven prestatie (met

uitzondering van de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen zonder tariefgarantie).

Dit overzicht start vanaf de aansluiting, maar kan beperkt worden tot de periode na 1 januari 1996, datum waarop het aanleggen van verworven reserves wettelijk verplicht werd.

Toekenning van een rente

Om de vijf jaar deelt de pensioeninstelling het bedrag van de te verwachten rente bij pensionering mee, aan alle aangeslotenen vanaf de leeftijd van 45 jaar, uitgaande van de hypothese dat de werknemer in dienst blijft tot de pensionering.

Deze verwachtingsfiche wordt - in tegenstelling tot de historische fiche - door de pensioeninstelling uit eigen beweging meegedeeld.

Pensioenreglement of pensioenovereenkomst

Elke aangeslotene kan steeds op eenvoudig verzoek een afschrift bekomen van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst. De mededeling van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst kan door de inrichter gebeuren, maar kan ook aan de pensioeninstelling worden overgedragen. Ter gelegenheid van de jaarlijkse afgifte van de pensioenfiche, moet de pensioeninstelling aan de aangeslotene mededelen tot wie hij zich moet richten voor het bekomen van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst.

Schema

Document	4.2.8.3 Tijdstip
Pensioen- of	Wordt op eenvoudig verzoek aan de

solidariteitsreglement	aangeslotene bezorgd
Pensioenfiche	Wordt jaarlijks aan de aangeslotene bezorgd
Verwachtingsfiche i.v.m rente	Wordt vijfjaarlijks aan de aangeslotene vanaf 45 jaar bezorgd
Historisch overzicht	Op verzoek van de aangeslotene
Kennisgeving van verworven reserves en verworven prestaties en keuzemogelijkheden	Aan de aangeslotene bij uittreding

De verplichting tot mededeling van informatie is dezelfde voor de ondernemingspensioenen als voor de sectorale pensioenen. De kennisgeving van informatie geldt ook voor 'de slapers'. Dit zijn personen die niet langer tot de onderneming behoren, maar waarvan de reserves premievrij achterblijven bij de verzekeringsinstelling.

4.2.9 Transparantie

De pensioeninstelling is verplicht jaarlijks een verslag te maken voor alle betrokken partijen (inrichter, werkgever en aangeslotenen) over:

- de wijze van financiering en de structurele wijziging in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- de winstdeling.

Dit rapport moet op eenvoudig verzoek van de aangeslotenen worden overhandigd.

4.2.10 Uitbetaling

Vanaf welke leeftijd kan een aangeslotene zijn reserves afkopen of uitbetaling krijgen van zijn prestaties?

Het recht op afkoop of de uitbetaling van prestaties kan enkel vanaf het ogenblik van pensionering of vanaf het ogenblik dat de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt. Dit afkoopverbod houdt in dat bruggepensioneerden jonger dan 60 jaar geen uitbetaling van het aanvullend pensioen meer kunnen krijgen.

Uitzonderingen

- De voorschotten op prestaties en inpandgevingen van pensioenrechten zijn toegestaan voor het waarborgen van een lening om de aangeslotene in staat te stellen op het grondgebied van de Europese Unie onroerende goederen die belastbare inkomsten opbrengen te verwerven, te verbeteren, te herstellen of te verbouwen. Die voorschotten en leningen moeten worden terugbetaald zodra die goederen uit het vermogen van de aangeslotene verdwijnen.
- De overdrachten van reserves in het kader van een uittreding worden niet gelijkgesteld met afkoop, ook al zijn ze dat technisch gezien wel.

Zijn er overgangsmaatregelen voorzien?

- Voor pensioentoezeggingen gesloten vóór 16/11/2003 of die voortvloeien uit de verlenging van een vóór die datum gesloten CAO, is het pas vanaf 1/1/2010 verboden om de reserves af te kopen of de uitbetaling van de prestaties te verkrijgen vóór de leeftijd van 60 jaar;

- Pensioentoezeggingen die in een pensioenleeftijd vanaf 58 jaar voorzien, konden worden ingevoerd tot zes maand na de publicatie van de WAP in het Belgisch Staatsblad, dus tot 15/11/2003.

4.2.11 Overdracht of fusie van ondernemingen

Wat gebeurt er met de aanvullende pensioentoezeggingen bij overgang van onderneming?

Het betreft hier de gevolgen van de overdracht van activa van een onderneming of een deel van een onderneming op de aanvullende pensioentoezeggingen. De gevolgen van de overdracht van aandelen op de aanvullende pensioentoezeggingen vallen hier niet onder. In het laatste geval is er immers geen wijziging van werkgever (juridische entiteit) zodat qua aanvullende pensioenen de verplichtingen gewoon overgaan op de nieuwe aandeelhouder.

CAO 32 bis stelt als algemeen beginsel dat in het kader van een overdracht van een onderneming of een deel van een onderneming de rechten en verplichtingen in verband met de arbeidsovereenkomsten mee worden overgedragen. In navolging van de Europese Richtlijn 2001/3 sluit CAO 32 bis de aanvullende pensioentoezeggingen uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied uit. De aanvullende pensioenen moeten op basis van deze wetgeving dus niet mee overgenomen worden. Dit betekent echter geen vrijgeleide voor de overnemer. De overnemer zal de CAO-wet immers moeten respecteren. Volgende situaties kunnen zich voordoen:

A. Het aanvullend pensioenplan werd ingevoerd **via CAO**.

De overnemer moet de CAO's die golden bij de overdrager eerbiedigen, tot zij ophouden uitwerking te hebben. De overnemer is dus verplicht het aanvullend pensioenplan mee over te nemen. Een eventuele beëindiging van de CAO zal echter niet zonder meer het einde van het pensioenplan betekenen. Er moet rekening worden gehouden met de nawerking van een stopgezette CAO in de individuele arbeidsovereenkomst (zie 4.2.3.1). Als de overnemer het aanvullend pensioen van de overgedragen werknemers wil wijzigen, zal hij de inspraakprocedure, zoals vastgelegd in de WAP, moeten respecteren.

B. Het aanvullend pensioen werd *niet* ingevoerd *via* CAO

Volgens CAO 32 bis is de overnemer in dat geval niet verplicht tot voortzetting van het bestaande pensioenplan. De overnemer kan de pensioentoezegging van de overgenomen onderneming echter niet negeren.

Er zijn andere bepalingen in het arbeidsrecht die verhinderen dat het aanvullend pensioenplan zomaar kan worden stopgezet, m.n. de leer van de eenzijdige wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst. Dit rechtsbeginsel verbiedt eenzijdige wijzigingen van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst. De rechtspraak en rechtsleer stellen dat werkgeversbijdragen voor een aanvullend pensioen loon zijn. Ze maken dus een essentieel element uit van de arbeidsovereenkomst die door de werkgever moet nageleefd worden. Ook de overnemer is hieraan gebonden. Wanneer de overnemer eenzijdig het aanvullend pensioen van de overgedragen werknemers stopzet of de werkgeversbijdragen vermindert, kunnen de werknemers contractbreuk inroepen. Als de overnemer het aanvullend pensioen van de overgedragen werknemers wil wijzigen, moet hij de in de WAP voorziene inspraakprocedure respecteren.

In de praktijk worden de meeste pensioenplannen echter overgenomen. Belangrijker is dan na te gaan of de overname geen discriminatie doet ontstaan tussen de werknemers van de overnemer en de werknemers van de overdrager, indien beide pensioenplannen los van elkaar blijven bestaan (zie 4.2.5).

Belangrijk

Bovenstaande is enkel van toepassing op de *collectieve* ondernemingspensioenstelsels. *Individuele* pensioentoezeggingen vallen wel onder het toepassingsgebied van CAO 32 bis. Ze worden dus net als de andere arbeids- en loonvoorwaarden mee overgedragen. Bij *sectorpensioenstelsels* zal men een onderscheid moeten maken:

- Indien de overdrager aangesloten is bij een sectorplan en de overnemer eveneens bij dit sectorplan is aangesloten (geen gebruik makend van opting-out), zal er voor de overgedragen werknemers in principe niets wijzigen op het vlak van aanvullende pensioenen.
- Valt de overnemer echter onder een ander paritair (sub)comité dan de overdrager, dan is de overnemer niet meer gebonden door de sectorale CAO-bepalingen van de overdrager.
- Via de individuele doorwerking zullen de bepalingen van de sectorale CAO echter verder geïncorporeerd blijven in de individuele arbeidsovereenkomsten van de overgedragen werknemers.

Wat gebeurt er met de reserves na overgang van de ondernemingen?

Geen enkele wettelijke bepaling verplicht de overnemer om de verworven reserves mee over te nemen, zelfs niet wanneer hij om één van de hierboven vermelde redenen verplicht zou zijn om naar de toekomst toe de pensioentoezegging van de overdrager verder te zetten.

De bestemming van de verworven reserves wordt onderhandeld door overdrager en overnemer. Belangrijk is dat in de verkoopsovereenkomst strikt bepaald wordt wie de eventuele kosten verbonden aan verleden dienstjaren, ten laste zal nemen.

In geen geval mag de overgang van de onderneming leiden tot een vermindering van de verworven reserves van de aangeslotenen op het ogenblik van de overdracht.

4.2.12 Controle

CBFA

Het toezicht op de naleving van de WAP en de uitvoeringsbesluiten wordt toevertrouwd aan de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA). De CBFA is de fusie van de vroegere Commissie voor het Bank- en Financiewezen en de Controledienst voor Verzekeringen (CDV). Beide overheidsdiensten zijn sinds 1 januari 2004 gefuseerd.

Binnen de CBFA is een afdeling in het bijzonder belast met het toezicht op de tweede pijler. Dit toezicht is zowel van prudentiële aard (naleving van de controlewetgeving) als van sociale aard (naleving van de WAP). Zijn bevoegdheid heeft betrekking op alle pensioeninstellingen, dus zowel op de verzekeringsondernemingen als op de pensioenfondsen.

Om in de toekomst de evolutie van de sectorale pensioenplannen te kunnen volgen zal de CBFA om de twee jaar per sector een rapport opstellen.

De erkende commissarissen en aangewezen actuarissen spelen een belangrijke rol in het prudentieel toezicht van de pensioeninstellingen aangezien zij rechtstreeks in de pensioeninstelling zelf hun taak uitoefenen en bij de uitoefening ervan inbreuken op de WAP kunnen vaststellen. Zij worden nu verplicht die inbreuken aan de CBFA mee te delen.

De aangewezen commissaris of actuaaris die een melding te goeder trouw doet aan de CBFA wordt beschermd en kan niet vervolgd worden op basis van welke beperking ook op vlak van de openbaarmaking en aan hem kan geen enkele vorm van aansprakelijkheid worden ten laste gelegd m.b.t. de inhoud van de melding.

4.2.13 Raad en Commissie voor aanvullende pensioenen

Uit de praktijk van de laatste jaren is gebleken dat er nood is aan overlegstructuren die aangepast zijn aan het sociale luik van de reglementering inzake aanvullend pensioenen. Daartoe worden twee organen opgericht: de Raad voor Aanvullende Pensioenen en de Commissie voor Aanvullende Pensioenen.

- De Raad voor Aanvullende Pensioenen is samengesteld uit vertegenwoordigers van de FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, FOD Financiën en de CBFA. De Raad formaliseert de samenwerking tussen

de verschillende administraties op dat terrein en gaat na of de WAP wordt toegepast. Hij kan op verzoek of op eigen initiatief adviezen of aanbevelingen formuleren naar de CBFA of de bevoegde ministers.

- Reeds tijdens de Wet Colla bleek overleg nodig over het sociale luik van de aanvullende pensioenen. Dit gebeurt door de Commissie voor Aanvullende Pensioenen, die samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners, van de gepensioneerden, de pensioeninstellingen en enkele deskundigen. De commissie kan uit eigen beweging adviezen geven over alle problemen inzake de toepassing van de WAP en haar uitvoeringsbesluiten of op verzoek van de bevoegde ministers, de Raad voor Aanvullende Pensioenen of de CBFA.

4.2.14 Sancties

Zijn er concrete sancties voorzien bij niet-naleving van de WAP?

De WAP voorziet strafsancties die kunnen opgelegd worden aan:

- beheerders, zaakvoerders of lasthebbers van pensioeninstellingen en van andere rechtspersonen belast met de uitvoering van de toezegging, alsook de inrichters, werkgevers of hun lasthebbers:

- Wanneer wetens en willens onjuiste verklaringen werden afgelegd aan de CBFA;
- Wanneer geweigerd werd de gevraagde inlichtingen te verstrekken zoals de WAP en de uitvoeringsbesluiten bepalen;

- de hierboven vermelde personen alsook de actuarissen:

- Wanneer niet voldaan werd aan de verplichtingen hen opgelegd door de WAP en haar uitvoeringsbesluiten;

- Wanneer zij hebben meegewerkt aan de uitvoering van pensioentoezeggingen die in strijd zijn met de WAP en de uitvoeringsbesluiten.

De straf bestaat uit een gevangenisstraf van één maand tot vijf jaar en met een geldboete van € 25 tot 250 (in 2006 te vermenigvuldigen met 5,5) of één van beide straffen.

Verjaring

- De vordering tegen de inrichter of werkgever wegens niet betalen van de bijdragen, verjaart na *drie jaar* vanaf de datum waarop de bijdrage opeisbaar wordt.
- Voor andere vorderingen die rechtstreeks of onrechtstreeks op de arbeidsovereenkomst steunen, geldt de algemene verjaringstermijn voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet. Deze vorderingen verjaren *1 jaar* na het einde van de arbeidsovereenkomst of 5 jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn 1 jaar na het einde van de overeenkomst mag overschrijden.

Voorbeeld

Vordering van de werknemer tegen de werkgever wegens de niet uitbetaling van het aanvullend pensioen na zijn pensionering.

- De gemeenrechtelijke verjaringstermijnen van 10 of 30 jaar zijn van toepassing voor vorderingen die hun oorsprong vinden in een duidelijk van de eigenlijke arbeidsovereenkomst onderscheiden overeenkomst.

Voorbeeld

Geschillen rond bedrijfsleidersverzekeringen van het oude type waarbij werknemers geen rechtstreeks opeisbaar recht hebben op het aanvullend pensioen.

4.2.15 Sociale bijdragen

Zijn op de werkgevers- en werknemersbijdragen voor een aanvullend pensioen sociale bijdragen verschuldigd?

De werknemersbijdragen voor een rust- en/of overlevingspensioen, worden door de werkgever ingehouden van het nettoloon. Bijgevolg kan men stellen dat de werknemersbijdragen voor een aanvullend pensioen de gewone RSZ-inhoudingen hebben ondergaan.

Op de werkgeversbijdragen moet de werkgever een bijzondere sociale bijdrage van 8,86% betalen. Het maakt niet uit of het gaat om een sectorpensioen, een ondernemingspensioen, een individuele pensioentoezegging of een sociaal pensioenstelsel. Wat de sociale pensioenstelsels betreft, geldt de sociale bijdrage enkel voor het pensioenluik. Op de premies voor het solidariteitsluik is immers geen bijzondere sociale bijdrage verschuldigd.

Zijn op de uitkeringen van een aanvullend pensioen sociale bijdragen verschuldigd?

Aanvullende pensioenuitkeringen zijn onderworpen aan een dubbele sociale bijdrage: de RIZIV-bijdrage en de solidariteitsbijdrage. Deze inhoudingen worden door de begunstigde van het aanvullend pensioen gedragen.

RIZIV-inhouding

Een RIZIV-bijdrage van 3,55% wordt ingehouden op alle wettelijke en nagenoeg alle aanvullende pensioenen. Bij sociale pensioenstelsels wordt de inhouding enkel verricht op prestaties die als pensioen worden gekwalificeerd met name rust- en overlevingspensioenen én die bovendien werkelijk een aanvulling vormen op het wettelijk pensioen. Zo zullen overlevingspensioenen die niet worden toegekend aan de overlevende echtgenoot, niet aan de RIZIV-bijdrage worden onderworpen.

De inhouding mag evenwel niet tot gevolg hebben dat het totale pensioenbedrag (wettelijk + aanvullend pensioen) daalt onder € 1.137,08 voor personen zonder gezinslast en € 1.347,61 voor personen met gezinslast (bedragen vanaf 1 augustus 2005). Pensioenkapitalen worden omgezet in een fictieve rente om te toetsen of het drempelbedrag al dan niet wordt overschreden.

Solidariteitsbijdragen

Daarnaast worden de aanvullende pensioenuitkeringen nog onderworpen aan een solidariteitsinhouding. Dit is een percentage van alle inkomsten uit wettelijke en aanvullende pensioenen (tweede pijler). De voordelen die geheel of gedeeltelijk in kapitaal werden uitbetaald, worden omgezet in fictieve rente.

De solidariteitsbijdrage is slechts verschuldigd wanneer het totaal van deze inkomsten hoger is dan € 1.208,75 bruto per maand voor personen zonder gezinslast en € 1.510,94 bruto per maand voor personen met gezinslast (bedragen vanaf 1 augustus 2005). Wanneer deze drempelbedragen bereikt zijn, wordt een progressieve inhouding verricht van 0,5% tot 2%.

* *Rente*

Wordt het aanvullend pensioen uitgekeerd in rente, dan wordt die rente samengeteld met de overige pensioeninkomsten. Het inhoudingspercentage hangt af van de hoogte van dit totaalbedrag en kan afgelezen worden uit onderstaande tabel. Het inhoudingspercentage toegepast op het totaalbedrag, geeft het bedrag van de solidariteitsbijdrage weer. Het verschuldigde bedrag wordt door de RVP ingehouden op het wettelijk pensioen.

4.2.16 CIJFERS IN EUR

Tabel van toepassing vanaf 1 augustus 2005

A. Bijdrage voor alleenstaanden

Totaal maandelijks brutopensioeninkomen	Inhouding
van 0,01 tot 1.208,75	0
van 1.208,76 tot 1.220,93	$(P - 1.208,75) \times 50\%$
van 1.220,94 tot 1.510,94	$P \times 0,005$
van 1.510,95 tot 1.526,35	$7,55 + (P - 1.510,94) \times 50\%$
van 1.526,36 tot 1.813,12	$P \times 0,015$
van 1.813,13 tot 1.831,79	$18,13 + (P - 1.813,12) \times 50\%$
van 1.831,80 tot 2.115,29	$P \times 0,015$
van 2.115,30 tot 2.137,30	$31,73 + (P - 2.115,29) \times 50\%$
meer dan 2.137,30	$P \times 0,02$

P= totaal maandelijks brutopensioeninkomen

B. Bijdrage voor personen met gezinslast

Totaal maandelijks brutopensioeninkomen	Inhouding
van 0,01 tot 1.510,94	0
van 1.510,95 tot 1.526,16	$(P - 1.510,94) \times 50\%$
van 1.526,17 tot 1.813,12	$P \times 0,005$
van 1.813,13 tot 1.831,55	$9,07 + (P - 1.813,12) \times 50\%$
van 1.831,56 tot 2.115,29	$P \times 0,01$
van 2.115,30,13 tot 2.137,05	$21,15 + (P - 2.115,29) \times 50\%$
van 2.137,06 tot 2.417,48	$P \times 0,015$
van 2.417,49 tot 2.442,62	$36,26 + (P - 2.417,48) \times 50\%$
meer dan 2.442,62	$P \times 0,02$

P= totaal maandelijks brutopensioeninkomen

** Kapitaalsuitkeringen*

Kapitalen van aanvullende pensioenen uitgekeerd vóór 1/1/1997 worden omgezet in een fictieve maandelijkse rente die bijgeteld wordt bij het wettelijk pensioen voor de vaststelling van het percentage van de inhouding. Dat percentage, toegepast op het totale pensioenbedrag (wettelijk pensioen + fictieve maandelijkse rente), zal het bedrag van de solidariteitsinhouding weergeven. Die solidariteitsbijdrage zal ingehouden worden op het wettelijk pensioen. Deze bijtelling is niet eeuwigdurend en stopt na een aantal jaren (uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op de 15^{de} verjaardag van de pensionering).

Voor kapitalen die na 1/1/1997 worden uitgekeerd, gebeurt de inhouding van de solidariteitsbijdrage bij uitbetaling door de pensioeninstelling. Het inhoudingspercentage varieert volgens de hoogte van het kapitaal en verschilt

naargelang het gaat om een kapitaal bij leven, dan wel om een kapitaal bij overlijden. Het bedraagt maximum 2%. De tabel met de inhoudingspercentages kan u terugvinden op blz. ... Deze kapitalen zullen –onder de vorm van een maandelijke fictieve rente – mee het tarief van de solidariteitsbijdrage bepalen dat op het maandelijks wettelijk pensioen zal worden toegepast. Het kapitaal wordt dus mee in aanmerking genomen om de hoogte van het percentage van de solidariteitsbijdrage te bepalen, maar dat percentage zal alleen op het wettelijk pensioen worden toegepast.

Indien blijkt dat het op het pensioenkapitaal toegepast percentage hoger lag dan het definitieve percentage, wordt het resultaat van het verschil tussen beide percentages teruggestort.

4.2.17 Fiscaliteit

4.2.17.1 Fiscaal regime van de uitkeringen

Hoe worden de aanvullende pensioenen die tot de tweede pensioenpijler behoren bij uitkering belast?

4.2.17.1.1 Winstdeelname

Alle deelnemingen in de winst, ingevolge de vorming van een aanvullend pensioen van de tweede pijler, zijn vrijgesteld van belasting op voorwaarde dat de uitkering ervan gelijktijdig met de uitkering van het aanvullend pensioen plaatsheeft.

4.2.17.1.2 Uitkeringen in de vorm van een periodieke rente

4.2.17.1.2.1 Het pensioenplan voorziet in oorsprong in de uitkering van een periodieke rente

Deze renten worden gezamenlijk met de andere inkomsten van de rentegenieter belast. De renten ontvangen tijdens een bepaald jaar zullen opgeteld worden bij de andere inkomsten die dat jaar werden ontvangen en dat zullen gezamenlijk aan de personenbelasting worden onderworpen. De belasting op de rente zal dus afhankelijk zijn van de hoogte van de andere inkomsten van de rentegenieter dat jaar.

Voorbeeld

Een alleenstaande belastingplichtige ontvangt in 2005 een rente uit een aanvullend pensioen van € 2974,72 en een rustpensioen van € 16.000. De verschuldigde belasting (gemeentebelasting van 8% inbegrepen) stijgt met € 1.429,79 t.o.v. de situatie zonder aanvullend pensioen. In procenten uitgedrukt betekent dit een belastingdruk van 48% op de jaarrente.

4.2.17.1.2.2 Het pensioenplan voorziet in de uitkering van een eenmalig kapitaal, maar wordt op verzoek van de begunstigde omgezet in rente

De gebruikte techniek is deze van afstand van kapitaal. Daarbij worden van het kapitaal eerst de bedrijfsvoorheffing en parafiscale bijdragen afgehouden. Het nettokapitaal dat overblijft wordt daarna gebruikt om een lijfrente-overeenkomst af te sluiten. Men staat in feite het nettokapitaal af om in de plaats een rente te ontvangen zolang men leeft.

De periodieke rente bestaat uit enerzijds een stukje van het prijsgegeven kapitaal en anderzijds de intresten. Alleen het gedeelte dat de intresten vertegenwoordigt en dat

op 3% van het afgestane kapitaal wordt geraamd, zal afzonderlijk belast worden aan 15%. Daar deze belasting aan de bron, dus bij uitkering van de lijfrente, niet wordt ingehouden, zal het deel van de lijfrente dat de intresten vertegenwoordigt, moeten vermeld worden in de belastingaangifte.

Als de lijfrente wordt uitgekeerd aan een niet-inwoner van België, wordt een roerende voorheffing van 15% aan de bron afgehouden.

Voorbeeld

Bruno heeft recht op een nettopensioenkapitaal (dus na afhouding van sociale bijdragen en belasting) van € 123.937,96. Hij kiest ervoor om dit kapitaal in rente te ontvangen en staat dit nettokapitaal af aan een pensioeninstelling die hem daarvoor een jaarlijkse rente toekent van € 9.300,00 (fictief bedrag).

Bruno zal elk jaar belasting verschuldigd zijn op het gedeelte van de rente dat de intresten vertegenwoordigt. Dat gedeelte bedraagt 3% van € 123.937,96 = € 3.718,12.

De belasting bedraagt 15% van € 3.718,12 = € 557,72.

Als de gemeentebelasting voor de gemeente waar Bruno woont 8% bedraagt, zal de totale belasting € 602,34 bedragen (557,72 + 8% van 557,72).

Bruno zal dus jaarlijks € 602,34 verschuldigd zijn op de lijfrente van € 9.300.

4.2.17.1.3 Uitkeringen in de vorm van een eenmalig kapitaal

Pensioenkapitalen worden *afzonderlijk* belast tegen 16,5% of 10% wanneer de uitkering ervan op bepaalde tijdstippen plaatsheeft:

- a) ofwel bij pensionering van de begunstigde,
- b) ofwel vanaf de leeftijd van 60 jaar (zelfs als de begunstigde zijn activiteiten verder zet),

- c) ofwel naar aanleiding van het overlijden van de persoon van wie de belastingplichtige de rechtverkrijgende is.

Dit is van toepassing op:

- Alle nieuwe pensioentoezeggingen gesloten vanaf 1 januari 2004.
- Alle oude pensioentoezeggingen gesloten vóór 1 januari 2004, met kapitaalsuitkering vanaf 1 januari 2010.

Opgelet

Voor pensioentoezeggingen gesloten vóór 1 januari 2004 met kapitaalsuitkering vóór 1 januari 2010 geldt een overgangsregeling (zie verder)

Wanneer geldt het gunsttarief van 16,5%?

Het kapitaal gevormd met werkgeversbijdragen is afzonderlijk belastbaar tegen 16,5%. Uitkeringen vanaf 1 januari 2006 en gevormd met werkgeversbijdragen (zowel de collectieve als de extern gefinancierde individuele pensioentoezeggingen) kunnen uitzonderlijk aan het lagere tarief van 10% onderworpen worden. De uitkering moet dan plaatshebben bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd¹ en de begunstigde moet minstens tot die leeftijd *effectief actief* blijven. Wat onder “effectief actief” moet worden verstaan, is niet meteen erg duidelijk. Op basis van de besprekingen in de Kamercommissie voor de Financiën en de Begroting m.b.t. het wetsontwerp tot uitvoering van het Generatiepact zou men kunnen stellen dat hieraan voldaan is wanneer de begunstigde daadwerkelijk (gedeeltelijk) werkt tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. De minister preciseerde dat ook iemand die vóór zijn pensionering ontslagen wordt en dus recht heeft op een werkloosheidsuitkering én

actief naar een baan blijft zoeken maar op zijn vijfenzestigste nog steeds geen job heeft gevonden, in aanmerking komt voor het gunstiger tarief van 10%. Hij voegde er aan toe dat het gunstiger tarief tot doel heeft de burgers ertoe aan te zetten niet met brugpensioen te gaan. Wellicht komt er binnen afzienbare tijd meer duidelijkheid over het begrip “effectief actief op de pensioenleeftijd”.

Wanneer geldt het gunsttarief van 10%?

Het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen gestort vanaf 1 januari 1993 is afzonderlijk belastbaar tegen 10%. Het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen gestort vóór 1 januari 1993 is evenwel belastbaar tegen 16,5%.

Wat is het *taxatieregime* als de kapitalen op andere tijdstippen worden uitgekeerd?

Het kapitaal zal dan gezamenlijk met de andere inkomsten van de belastingplichtige aan de personenbelasting onderworpen worden. Het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen die gestort werden vanaf 1 januari 1993 blijft evenwel afzonderlijk belastbaar maar tegen een hoger tarief, nl. 33%.

Wat houdt de overgangsregeling in?

Kapitaalsuitkeringen tot 31/12/2009 op basis van een pensioentoezegging gesloten vóór 1 januari 2004, zullen afzonderlijk belastbaar zijn tegen 16,5% of 10% wanneer ze worden uitgekeerd op welbepaalde tijdstippen.

Voor *groepsverzekeringscontracten* bedoelt men:

- ofwel bij het normaal verstrijken van het contract;

- ofwel bij uitkering in de loop van de vijf jaar die voorafgaan aan het normaal verstrijken van het contract;
- ofwel bij de pensionering of brugpensionering van de verzekerde. Bij brugpensionering moet de uitkering gebeuren op het tijdstip van daadwerkelijke toetreding tot het conventioneel brugpensioen (dus na het verstrijken van de opzeggingstermijn of de periode waarvoor de compenserende opzeggingsvergoeding geldt);
- ofwel bij het overlijden van de persoon van wie de belastingplichtige de rechtverkrijgende is;
- ofwel op de normale leeftijd dat de beroepswerkzaamheden op grond waarvan het kapitaal is gevormd, volledig en definitief worden stopgezet².

Voor *andere pensioenkapitalen* betreft het:

- ofwel uitkering bij pensionering op de normale datum of bij pensionering in de vijf jaren die aan die normale datum van pensionering voorafgaan;
- ofwel bij brugpensionering;
- ofwel bij overlijden van de persoon van wie de belastingplichtige de rechtverkrijgende is;
- ofwel op de normale leeftijd van het volledig en definitief stopzetten van de beroepswerkzaamheid op grond waarvan het kapitaal is gevormd.

Het tarief bedraagt ook hier 16,5% voor:

- het kapitaal gevormd met werkgeversbijdragen;
- het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen die gestort werden tot en met 31 december 1992.

Het tarief bedraagt 10% voor:

- het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen die gestort werden vanaf 1 januari 1993.

Hoe worden in de overgangsregeling uitkeringen belast wanneer deze op andere tijdstippen plaatshebben?

Deze uitkeringen ondergaan dezelfde behandeling als bij nieuwe plannen: het kapitaal wordt samen met de andere inkomsten van de belastingplichtige aan de personenbelasting onderworpen. Het kapitaal gevormd met de werknemersbijdragen die gestort werden vanaf 1 januari 1993, blijft evenwel afzonderlijk belastbaar maar tegen een hoger tarief, nl. 33%.

Opgelet

In de overgangsregeling geldt ook het lagere tarief van 10% voor het kapitaal gevormd met werkgeversbijdragen, wanneer de uitbetaling plaatsheeft heeft op de wettelijke pensioenleeftijd en de begunstigde tot dan effectief actief gebleven is.

Bijzondere bepalingen

A. Uitkeringen op basis van pensioentoezeggingen die gedurende zes maanden na de publicatie van de WAP in het BS (d.w.z. in de periode van 16 mei 2003 tot 15 november 2003) door een inrichter werden ingevoerd, zijn afzonderlijk belastbaar tegen 10% of 16,5% bij uitkeringen vanaf:

- de leeftijd van 58 jaar of
- naar aanleiding van de pensionering of
- naar aanleiding van het overlijden.

Deze bijzondere bepaling geldt slechts voor uitkeringen tot en met 31/12/09. Voor uitkeringen vanaf 1 januari 2010 zal ook in dit geval een uitkering vóór de leeftijd van 60 jaar niet meer mogelijk zijn, tenzij bij een pensionering vóór die datum (zoals o.m. voor betaalde sportbeoefenaars) of bij overlijden.

Ook hier geldt dat voor uitkeringen vanaf 1 januari 2006 het kapitaal gevormd met werkgeversbijdragen tegen 10% belastbaar zal zijn, indien:

- het kapitaal uitgekeerd wordt bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd én
- de begunstigde minstens tot aan die leeftijd effectief actief is gebleven

B. Uitkeringen op basis van pensioentoezeggingen gesloten in de periode van 16/11/2003 tot 31/12/2003 vallen fiscaal onder de overgangsbepaling zoals hierboven beschreven. Op grond van de sociale bepalingen van de WAP, kunnen de aangeslotenen de uitkeringen van hun pensioenkapitaal slechts vragen op het ogenblik van hun pensionering of vanaf het ogenblik dat ze de leeftijd van 60 jaar bereiken.

Hoe ziet het taxatieregime eruit wanneer op het kapitaal of de afkoopwaarde van het aanvullend pensioen voorschotten werden verleend of wanneer het gediend heeft als waarborg van een lening of het weder samenstellen van een hypothecair krediet?

Als deze voorschotten of leningen hebben gediend voor het verwerven, het bouwen, het verbouwen, het verbeteren of het herstellen van een in België gelegen enige woning die uitsluitend bestemd is voor het persoonlijk gebruik van de leningnemer en

zijn gezinsleden, zal de eerste schijf van € 50.000 (het voor inkomstenjaar 2006 geïndexeerde bedrag is € 63.920) van het pensioenkapitaal belastbaar zijn volgens de techniek van de omzettingsrente. Het gedeelte van het pensioenkapitaal boven het geïndexeerde bedrag van € 50.000 zal het belastingregime voor pensioenkapitalen van de 2^{de} pijler ondergaan.

De techniek van de omzettingsrente houdt in dat het kapitaal dat men ontvangt niet in zijn geheel zal worden belast in het jaar van uitkering. In de plaats daarvan wordt een fictieve jaarrente vastgesteld. Dit is een percentage van het belastbaar kapitaal (het brutobedrag van het kapitaal, desgevallend verminderd met de ingehouden sociale bijdragen), dat afhangt van de leeftijd van de genier op het ogenblik van uitkering. Deze percentages vindt u in de LBC-NVK-belastinggids terug onder het trefwoord 'tabel met de percentages van de omzettingsrenten'. De fictieve jaarrente zal vanaf het jaar van ontvangst van het kapitaal jaarlijks en gedurende een welbepaald aantal jaren moeten aangegeven worden.

Als dit kapitaal gevormd is met werkgeversbijdragen en de uitkering gebeurt op de wettelijke pensioenleeftijd en de begunstigde is effectief actief gebleven tot aan die leeftijd, dan zal slechts 80 % ervan belastbaar zijn volgens de techniek van de omzettingsrenten. M.a.w. 20 % van dat kapitaal is dan niet belastbaar. Deze bepaling geldt voor uitkeringen vanaf 1 januari 2006.

Als de werknemer bij uittreding kiest voor de overdracht van zijn reserves naar een andere pensioeninstelling (zie 4.2.7), wordt die overdracht dan als een belastbare uitkering beschouwd?

Neen. Die overdracht wordt niet als een betaling beschouwd en zal bijgevolg geen aanleiding geven tot belastingheffing. De belasting wordt pas geheven op het

moment dat de reserves daadwerkelijk worden uitgekeerd aan de begunstigde. De reserves moeten worden overgedragen naar een soortgelijke pensioentoezegging, en dus binnen de tweede pijler blijven. De overdracht van de reserves naar een individueel levensverzekeringscontract geven dus wel aanleiding tot belastingheffing op het moment van de overdracht.

Ook wanneer de reserves worden overgedragen naar een verzorgingsinstelling of verzekeringsonderneming die in het buitenland gevestigd is, zal wel belasting geheven worden op het moment van de overdracht.

4.2.17.2 Fiscaal regime van de bijdragen

Geven de werkgeversbijdragen voor een aanvullend pensioen recht op belastingvermindering?

De werkgeversbijdragen voor een collectieve pensioen- en overlijdenstoezegging zijn binnen bepaalde voorwaarden aftrekbaar als beroepskost. Dit geldt ook voor de bijdragen die betrekking hebben op de solidariteitstoezegging in het kader van een sociaal pensioenplan of de bijdragen aan plannen met meerdere toezeggingen al dan niet met keuzemogelijkheden voor de aangeslotenen (o.m de zogenaamde cafetariaplannen). Ook de werkgeversbijdragen voor een individuele pensioentoezegging zijn onder bepaalde voorwaarden aftrekbaar als beroepskosten. Een van deze voorwaarden, nl. de 80%-regel, wordt hieronder toegelicht. Voor meer details verwijzen we naar meer gespecialiseerde lectuur.

Wat is de 80%-regel?

Die regel bepaalt dat de werkgeversbijdragen voor het aanvullend pensioen (verhoogd met de persoonlijke bijdragen van de werknemer) niet tot gevolg mogen

hebben dat bij pensionering het totaal van het aanvullend pensioen (uitgedrukt in jaarlijkse rente) en het wettelijk pensioen meer bedraagt dan 80% van de laatste normale brutojaarbezoldiging. De laatste normale brutojaarbezoldiging is de brutojaarbezoldiging van het laatste jaar voor de pensionering tijdens hetwelk de werknemer een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad.

In de praktijk zal men berekenen hoeveel het aanvullend pensioen uitgedrukt in jaarlijkse rente maximum mag bedragen om onder de 80%-grens te blijven. Men zal het verschil maken tussen 80% van de brutojaarbezoldiging en het geschat wettelijk pensioen (50% van de voor de berekening van het pensioen begrensde brutobezoldigingen) om te weten hoeveel het aanvullend pensioen maximum mag bedragen. Vermits het aanvullend pensioen dat wordt opgebouwd afhankelijk is van het aantal jaren tewerkstelling zal ook het verschil tussen 80% van de brutojaarbezoldiging en het geschat wettelijk pensioen, moeten vermenigvuldigd worden met een breuk met in de teller het in de onderneming werkelijk gepresteerde en er nog te presteren jaren van de normale duur van de beroepswerkzaamheid en als noemer het aantal jaren van de normale duur van de beroepswerkzaamheid. De normale duur van de beroepswerkzaamheid wordt in dit verband geacht 40 jaar te zijn.

De formule ziet er als volgt uit:

$$EWP \leq (80\% S - WP) \times \frac{N}{D}$$

D

waarbij

EWP = extra wettelijk pensioen uitgedrukt in een jaarrente

S = referentiebezoldiging

WP = wettelijk pensioen

N = aantal reeds gepresteerde en nog te presteren jaren in het bedrijf

D = normale duur van de beroepswerkzaamheid

De pensioeninstelling moet ter gelegenheid van de invoering van een collectieve of individuele pensioentoezegging en bij elke wijziging ervan, een attest afleveren waarin zij bevestigt dat aan de 80%-grens is voldaan. De betrokken werkgever zal uiterlijk op 31 maart van het jaar dat volgt op het jaar waarin de collectieve of de individuele pensioentoezegging in werking treedt dat attest samen met een informatiefiche (met gegevens over de pensioentoezegging) bezorgen aan de belastingdienst waarvan hij afhangt. Eventueel zal de werkgever op verzoek van de belastingdienst nog bijkomende inlichtingen moeten verstrekken.

In de mate dat de bijdragen de 80%-grens overschrijden, zijn zij niet aftrekbaar. Wanneer de pensioentoezegging gefinancierd is met werkgevers- en werknemersbijdragen en de 80%-grens wordt overschreden, zal eerst het aftrekbaar bedrag van de werkgeversbijdrage beperkt worden.

We merken hier ook op dat de werkgeversbijdragen voor een collectieve verzekering die niet tot doel heeft een inkomensverlies te vergoeden (bv. een collectieve hospitalisatieverzekering) niet fiscaal aftrekbaar zijn. De uitkeringen op basis van een dergelijke verzekering zijn bij de werknemers niet belastbaar.

Geven de werknemersbijdragen voor een aanvullend pensioen recht op belastingvermindering?

De persoonlijke bijdragen van de werknemer aan een collectieve pensioen- en overlijdenstoezegging geven recht op een belastingvermindering indien zij voldoen aan de voorwaarden die ook voor de werkgeversbijdragen zijn bepaald.

De werknemersbijdragen die recht geven op belastingvermindering zijn terug te vinden op de fiscale fiche 281.10 bij de code 285.

De werknemersbijdragen voor een individuele voortzetting van een collectieve pensioentoezegging zijn op de fiscale fiche 281.10 terug te vinden bij code 283.

De belastingvermindering voor deze werknemersbijdragen schommelt tussen de 30% en de 40%, afhankelijk van de bijzondere gemiddelde aanslagvoet op het inkomen van de belastingplichtige. De bijzondere gemiddelde aanslagvoet is in feite de gemiddelde aanslagvoet op het inkomen van de belastingplichtige zonder rekening te houden met de belastingvermindering voor gezinslasten.

4.2.17.3 Premietaksen

Welke taksen worden op de bijdragen geheven?

De bijdragen die gestort worden aan de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds vallen onder de jaarlijkse taks op de verzekeringsverrichtingen.

De verbintenissen aangegaan door de pensioeninstellingen en de rechtspersonen belast met de uitvoering van een solidariteitstoezegging bedoeld in de WAP, worden met verzekeringsverrichtingen gelijkgesteld (zie sociale plannen 4.2.2.).

De taks is verschuldigd wanneer het risico in België gelegen is. Het risico wordt geacht in België gelegen te zijn indien de verzekeringnemer (dus diegene die het contract afsluit) zijn gewone verblijfplaats in België heeft. Indien de verzekeringnemer een rechtspersoon is, wordt het risico geacht in België gelegen te zijn, als de

vestiging van de rechtspersoon waarop de overeenkomst betrekking heeft zich in België bevindt. Met vestiging wordt de hoofdvestiging bedoeld en elke andere duurzame aanwezigheid van die rechtspersoon in welke vorm ook.

- Het normale tarief van de taks bedraagt 9,25%. Dit tarief is o.m. van toepassing op:
 - de bijdragen voor hospitalisatieverzekeringen en verzekeringen medische kosten;
 - individuele pensioentoezeggingen die een aanvulling zijn op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid naar aanleiding van ziekte of ongeval.
- Het tarief wordt verlaagd tot 4,4% voor:
 - collectieve of individuele toezeggingen waarbij enkel een dekking bij pensionering en/of overlijden is onderschreven (toezeggingen uitgevoerd door verzekeringsondernemingen of pensioenfondsen);
 - de individuele voortzetting van een collectieve pensioentoezegging;
 - collectieve toezeggingen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval of ongeval ofwel beroepsziekte of ziekte uitgevoerd door verzekeringsondernemingen of pensioenfondsen, en indien deze collectieve toezeggingen op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk zijn voor alle aangesloten werknemers of een bijzondere categorie ervan.
- Het tarief bedraagt 0% voor sociale pensioenstelsels voor zover de aangegane verbintenissen door de verzekeringsondernemingen of pensioenfondsen op een gedifferentieerde wijze worden beheerd zodat te

allen tijde voor elke belastingplichtige het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen op de uitkeringen kan gewaarborgd worden. De vrijstelling van premietaks voor deze sociale pensioentoezeggingen geldt niet alleen voor de verbintenissen van het solidariteitsluik (ongeval, invaliditeit,...) maar ook voor de premies voor het pensioenluik (leven en overlijden).

Met differentieel beheer bedoelt men dat alle stortingen, contractuele reserves en uitkeringen verbonden aan de toezeggingen die worden voorzien in het plan en waarvoor een ander fiscaal stelsel geldt, op elk moment van de looptijd van het plan van elkaar moet kunnen gescheiden worden.

Welke taksen zijn verschuldigd wanneer de toezegging naast het risico van lang leven of vroegtijdig overlijden ook nog andere risico's dekt?

In het jargon heeft men het dan over een plan met meer dan één prestatie.

Voorbeeld

Een onderneming biedt al zijn personeelsleden een pensioen- en overlijdensdekking, een arbeidsongeschiktheidstoezegging en een hospitalisatieverzekering aan, die vallen onder één polis afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij.

Een cafetariaplan is een vorm van een dergelijk plan. Het specifieke aan een cafetariaplan is dat een globaal premiebudget voor alle aangeslotenen voorzien is en waarbij iedere aangeslotene zelf vrij de aanwending van dit premiebudget mag invullen en ventileren over de verschillende in het plan aangeboden dekkingen.

Elke toezegging die een dergelijk plan voorziet, wordt onderworpen aan het tarief dat op die bepaalde toezegging van toepassing is, indien:

- het plan en de eventueel voorziene individuele keuzemogelijkheden op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk zijn voor alle aangeslotenen;
- de eventuele toezegging bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en medische kosten onderschreven kan worden zonder uitsluiting op basis van een medisch onderzoek indien meer dan 10 personen zijn aangesloten bij het plan;
- het plan door de verzekeringsonderneming of pensioeninstelling op een gedifferentieerde wijze wordt beheerd.

Voor cafetariaplannen gelden bovendien de volgende bijkomende voorwaarden:

- er moet een standaardtoezegging voorzien worden, die zal toegepast worden in afwachting dat de aangeslotene een keuze maakt of ingeval de aangeslotene geen keuze maakt. Het plan kan bv. voorzien dat als er geen keuze wordt gemaakt de toezegging bij overlijden gelijk is aan 1,5 keer het jaarsalaris van de aangeslotene;
- voor elke dekking moet er ook een standaarddekking voorzien worden zodat de aangeslotene bij elke wijziging steeds het recht heeft deze in zijn plan op te nemen (bv. wijziging in de gezinssamenstelling);
- het verbod van aansluiting op grond van een medisch onderzoek moet zowel voor de standaardtoezegging als voor de standaarddekking gelden;
- de standaarddekkingen en de standaard toezegging moeten in het reglement van het plan omschreven worden en een betekenisvolle inhoud hebben. Of de inhoud betekenisvol is, dient beoordeeld te worden vanuit de redelijke

behoeften van de aangeslotene en rekening houdend met zijn premiebudget.

De standaarddekkingen mogen bovendien familie- of loongekoppeld zijn.

Indien aan één van deze voorwaarden niet is voldaan, geldt voor alle toezeggingen van het plan het tarief van 9,25%.

Wie moet de kost van de premietaksen dragen?

De verzekeringsondernemingen en de verzorgingsinstellingen moeten de taks storten aan het bevoegde belastingkantoor. De pensioeninstellingen zullen de taks aanrekenen aan de verzekeringnemer, dus aan de onderneming wiens aanvullende pensioenen ze beheren. De taks zal berekend worden op het totaal van de persoonlijke bijdragen van de werknemers en de werkgeversbijdragen verhoogd met de lasten (bv. de beheerstoelagen die de verzekeringsmaatschappij aanrekent).

Moet op de premies voor een individuele levensverzekering afgesloten door een natuurlijk persoon (derde pijler) ook een taks betaald worden?

Op de premies en bijdragen die vanaf 1 januari 2006 vervallen moet er een taks van 1,10% betaald worden.

4.2.17.4 Successierechten

Kunnen aanvullende pensioen- of overlijdenstoezeggingen vrijgesteld worden van successierechten?

De renten en kapitalen die door tussenkomst van de werkgever van de overledene werden gevestigd ten behoeve van de overlevende echtgenoot of, bij gebreke, ten behoeve van zijn kinderen die de leeftijd van eenentwintig jaar niet hebben bereikt, zijn onder bepaalde voorwaarden vrij van successierechten. Het moet gaan om een

collectief pensioenplan waarbij de werknemers niet de keuze hebben zich al dan niet aan te sluiten.

Deze vrijstelling geldt zowel voor kapitalen gevormd met werkgeversbijdragen als met werknemersbijdragen (verschuldigd op basis van het reglement van pensioentoezegging).

De leeftijd van de kinderen wordt beoordeeld op de dag van het overlijden van de werknemer.

Uitkeringen gevormd met bijdragen gestort in het kader van een individuele voortzetting van een collectieve pensioentoezegging zullen wel onderhevig zijn aan successierechten.

4.2.17.5 Schema

A.	<i>Uitbetaling in rente</i>		
Alle plannen (groepsverzekering, pensioenfonds, individuele pensioentoezegging , individuele voortzetting collectief plan)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ onmiddellijk betaalbaar in rente: progressief tarief ▪ omzetting van kapitaal in rente na belasting van kapitaal, jaarlijks: 15% op 3% van het nettokapitaal 		
B.	<i>Uitbetaling in kapitaal</i>		
	Tijdstip	Gevormd door werkgeversbijdra gen	Gevormd door werknemersbijdragen

1. Collectieve en individuele toezeggingen gesloten vanaf 1 januari 2004 (geldt ook voor een individuele voortzetting van een collectief plan)	Vanaf 60 jaar, n.a.v. pensionering of overlijden	a) 16,5% b) 10% indien uitkering op wettelijke pensioenleeftijd en de genierter is tot dan effectief actief gebleven	10%
	Andere tijdstippen	Progressief	33%
2. Collectieve en individuele toezeggingen gesloten in de periode van 16 mei 2003 tot en met 15 november 2003 Voor uitkeringen vanaf 1 januari 2010, geldt regel onder 1.	Vanaf 58 jaar, n.a.v. pensionering of overlijden	a) 16,5% b) 10% indien uitkering op wettelijke pensioenleeftijd en de genierter is tot dan effectief actief gebleven	10%
	Andere tijdstippen	Progressief	33%
3. Collectieve toezeggingen gesloten vóór 1 januari 2004 en uitkering ten laatste op 31 december 2009 (groepsverzekering) Voor uitkeringen vanaf 1 januari 2010 geldt regel onder 1.	Bij normale verstrijken van contract of één van de 5 jaar ervoor, bij overlijden, n.a.v. pensionering of brugpensionering of uitkering op normale leeftijd waarop beroepswerkzaamheid wordt stopgezet	a) 16,5% b) 10% indien uitkering op wettelijke pensioenleeftijd en de genierter is tot dan effectief actief gebleven	a) 10% b) 16,5% voor het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen gestort tot en met 31 december 1992

	Andere omstandigheden	Progressief	a) 33% b) progressief tarief voor het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen gestort tot en met 31 december 1992
4.Collectieve toezeggingen gesloten vóór 1 januari 2004 uitgekeerd ten laatste op 31 december 2009 (pensioenfonds + individuele pensioentoezeggingen) Voor uitkeringen vanaf 1 januari 2010 geldt regel onder 1.	N.a.v. pensionering op normale datum of pensionering 5 jaar ervoor of n.a.v. brugpensionering, bij overlijden of uitkering op normale leeftijd waarop beroepswerkzaamheid wordt stopgezet	a) 16,5 b) 10% indien uitkering op wettelijke pensioenleeftijd en de genietter is tot dan effectief actief gebleven	a) 10% b) 16,5% voor het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen gestort tot en met 31 december 1992
	Andere omstandigheden	Progressief	a) 33% b) progressief tarief voor het kapitaal gevormd met werknemersbijdragen gestort tot en met 31 december 1992

4.2.17.6 Voorbeeld

INHOUDINGEN OP UITKERINGEN IN KAPITAAL

Jan krijgt in 2006 de uitbetaling van het kapitaal van zijn groepsverzekering. Dit kapitaal is als volgt samengesteld:

Kapitaal A gevormd met werkgeversbijdragen	€ 74.368,06
Winstdeelname:	<u>€ 7.436,81</u>
Totaal	€ 81.804,87

Kapitaal B gevormd met werknemersbijdragen	
gestort tot en met het jaar 1992	€ 61.973,38
Winstdeelname:	<u>€ 2.974,72</u>
Totaal	€ 64.948,10

Kapitaal C gevormd met werknemersbijdragen	
gestort vanaf 1993	€ 7.436,81
Winstdeelname:	<u>€ 495,79</u>
Totaal	€ 7.932,60

Welke inhoudingen zullen bij de uitkering van het kapitaal toegepast worden, wetende dat het hier om een pensioenplan gaat dat voor 1 januari 2004 werd afgesloten en de uitkering in 2006 gebeurde bij de brugpensionering van de aangesloten werknemer?

KAPITAAL A

€74.368,06 min 3,55 % (inhouding voor het RIZIV) = €71.727,99

€7.436,81 min 3,55% = €7.172,80

Totaal: €78.900,79

solidariteitsbijdrage (2% van €81.804,87) = - € 1.636,10

(sociale zekerheidsbijdrage te storten aan de RVP, de tabel die

het percentage van deze bijdrage weergeeft vindt u onder punt 2

van de opmerkingen onderaan dit voorbeeld)

2% van €74.368,06 = €1.487,36

2% van €7.436,81 = € 148,74

totaal: €1.636,10 _____

€77.264,69

bedrijfsvoorheffing: - €11.702,09

16,66% bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden op het belastbaar

kapitaal, de winstdeelname (= vrijgesteld van belasting) niet

inbegrepen, dus op:

€74.368,06 – €2.640,07 (3,55%) – €1.487,36 (2%) =

€70.240,63

€16,66% van €70.240,63 = €11.702,09

netto uit te betalen: €65.562,60

KAPITAAL B (zelfde inhoudingen als op kapitaal A)

€61.973,38 min 3,55 % (inhouding voor het RIZIV) = €59.773,33

€ 2.974,72 min 3,55% = € 2.869,12

€ 62.642,45

solidariteitsbijdrage (2% van € 64.948,10) - € 1.298,96

€ 61.343,49

bedrijfsvoorheffing: - € 9.751,74

belastbaar bedrag = € 58.533,86

€ 61.973,38 – € 2.200,05 (3,55%) –

€ 1.239,47 (2%) = € 58.533,86

16,66% van 58.533,86 = € 9.751,74

netto uit te betalen **€51.591,75**

KAPITAAL C

€ 7.436,81 min 3,55% (inhouding voor het RIZIV) = € 7.172,80

€ 495,79 min 3,55% € 478,19

€ 7.650,99

solidariteitsbijdrage (2% van € 7.932,60) - € 158,65

€ 7.492,34

bedrijfsvoorheffing: - € 708,73

het belastbaar bedrag =

€ 7.436,81 – € 264,01 (3,55%) – € 148,74 (2%)

= € 7.024,06

€ 7.024,06 x 10,09% (tarief voor de kapitalen gevormd

met werknemersbijdragen gestort vanaf 1993) = € 708,73

netto uit te betalen

€6.783,61

Zal Jan op deze kapitalen nadien nog belastingen moeten betalen?

Daar in ons voorbeeld verondersteld werd dat het kapitaal werd uitgekeerd in 2006, zal in dit voorbeeld de nog te betalen belasting (hoofdzakelijk gemeentebelasting) terug te vinden zijn op het aanslagbiljet voor aanslagjaar 2007, inkomstenjaar 2006. Zo zal op bovenvermelde kapitalen nog het volgende bedrag verschuldigd zijn in de veronderstelling dat het percentage van de gemeentebelasting 7% bedraagt:

	BELASTING STAAT	GEMEENTE- BELASTING	BEDRIJFS- VOORHEFFING
KAPITAAL A			
16,5% van €70.240,63	€ 11.589,70		
7% van €11.589,70 = bedrijfsvoorheffing		€ 811,28	€ 11.702,09
KAPITAAL B			
16,5% van €58.533,86	€ 9.658,09		
7% van €9.658,09 = bedrijfsvoorheffing		€ 676,07	€ 9.751,74
KAPITAAL C			
16,5% van €7.024,06	€ 702,41		
7% van €702,41 = bedrijfsvoorheffing		€ 49,17	€ 708,73
TOTAAL:	€21.950,20	€1.536,52	€22.162,56

Totale belasting = € 21.950,20 + € 1.536,52 = € 23.486,72

Reeds ingehouden bedrijfsvoorheffing = € 22.162,56

Blijft nog te betalen via het aanslagbiljet = € 1.324,16

Nog enkele opmerkingen:

1) Zoals uit de berekeningen hierboven blijkt, is de winstdeelname vrijgesteld van belasting. Ze is wel onderworpen aan de inhoudingen voor de sociale zekerheid.

2) De solidariteitsbijdrage op pensioenkapitalen wordt als volgt berekend:

Pensioenkapitaal (uitgekeerd bij leven)

Bedrag van het kapitaal	Percentage
tot en met € 2.478,94	0%
van € 2.478,95 t.e.m. € 24.789,35	1%
vanaf € 24.789,36	2%

Overlijdenskapitaal (uitgekeerd bij overlijden)

Bedrag van het kapitaal	Percentage
tot en met € 2.478,94	0%
van € 2.478,95 t.e.m. € 74.368,05	1%
vanaf € 74.368,06	2%

4.2.18 Inwerkingtreding

Wanneer treedt de WAP in werking?

De datum van inwerkingtreding wordt voor de meeste bepalingen vastgelegd per KB.

Algemeen treedt de WAP in werking op 1 januari 2004.

Wat moet er gebeuren met de bestaande plannen?

De bestaande plannen moeten ten laatste tegen 1 januari 2007 worden aangepast aan de bepalingen van de WAP.

4.2.19 Praktische informatie

De volledige wetteksten en uitvoeringsbesluiten kunnen geraadpleegd worden op www.cbfa.be onder de rubriek 'aanvullende pensioenen'.

5 VERKLARENDE WOORDENLIJST

Aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van het personeel waarvoor de inrichter het pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het reglement voldoet, of aan wie de inrichter een individuele pensioentoezegging heeft gedaan evenals de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig het pensioenreglement.

Actualisatie

Bij actualisatie zal men een kapitaal dat in de toekomst zal worden betaald, uitdrukken in de waarde die dat kapitaal heeft op vandaag.

Men zal dat kapitaal dat in de toekomst zal worden betaald, “actualiseren” aan de hand van de gepaste intrestvoet (actualisatievoet).

De formule die daartoe gebruikt wordt is:

Actuele waarde van een kapitaal = kapitaal op einddatum / $(1 + \text{intrestvoet})^n$; waarbij “n” het aantal jaren weergeeft tussen nu (de berekeningsdatum) en de einddatum waarop men het kapitaal zal ontvangen.

Actualisatie is in feite het omgekeerde van kapitalisatie.

Bij kapitalisatie is de formule:

Kapitaal op einddatum = bedrag v/h kapitaal nu $\times (1 + \text{intrestvoet})^n$; waarbij “n” het aantal jaren weergeeft dat het kapitaal zal belegd worden tegen de in aanmerking genomen intrestvoet.

Bv. als ik een kapitaal van € 25.000 nu beleg tegen een intrestvoet van 3% en ik het na 10 terug zal uitgekeerd krijgen inclusief de intresten, zal ik na 10 jaar een som ontvangen van $€ 25.000 \times (1 + 0,03)^{10} = € 33.597,91$

Begunstigde

De aangeslotene is de begunstigde van het aanvullend pensioen indien hij op de pensioenleeftijd nog in leven is. Indien hij vroeger overlijdt, is de rechthebbende zoals aangeduid in het reglement de begunstigde van het aanvullend pensioen.

Cafetariaplan

Een cafetariaplan is een collectief pensioen- of verzorgstelsel dat voorziet in een gelijk premiebudget voor alle aangeslotenen. Binnen de grenzen van dit budget kiest elke aangeslotene waarvoor hij dekking wenst (overlijden, arbeidsongeschiktheid, medische kosten, zorgbehoefendheid, ernstige ziektes,...). Het gedeelte van het budget dat niet wordt aangewend voor deze risicodekkingen wordt opgespaard met het oog op de aanleg van een rustpensioen.

In sommige cafetariaplannen kan de aangeslotene eveneens kiezen op welke manier de bedragen belegd dienen te worden om zijn pensioen aan te leggen. De keuzemogelijkheden worden in het reglement vastgelegd.

Cash-balanceplan

Pensioenplan dat voorziet in een forfaitair spaarbedrag dat op bepaalde vervaldagen aan elke aangeslotene wordt toegekend en gekapitaliseerd volgens een rendement dat vooraf in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst vastgelegd wordt.

De werkgever stort wat nodig is om die prestaties te bereiken en dit op basis van het werkelijk verkregen rendement.

Deze plannen worden technisch beschouwd als plannen van het type 'vaste prestaties', maar hun opzet ligt dichtbij plannen van het type 'vaste bijdragen' met interestgarantie.

CBFA (Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen)

De CBFA, ontstaan uit de integratie van de Controledienst voor de verzekeringen (CDV) in de Commissie voor het Bank- en Financiewezen (CBF) is sinds 1 januari 2004 de enige toezichtsautoriteit belast met de controle op de Belgische financiële sector, waaronder de verzekeringssector begrepen wordt.

Collectieve pensioentoezegging

Dit is een pensioentoezegging aan alle werknemers van de onderneming of sector of aan een bijzondere categorie ervan.

Commissie voor Aanvullende Pensioenen

Adviesorgaan met als opdracht advies te verstrekken over besluiten die in uitvoering van de WAP worden genomen en om overleg te plegen omtrent alle vragen inzake de toepassing van de WAP en zijn uitvoeringsbesluiten die haar door de bevoegde ministers, de Raad voor Aanvullende Pensioenen of door de CBFA worden voorgelegd.

Controlewet

Wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen

Dynamisch beheer

Zie blz....

FOD WASO

De federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Fonds voor bestaanszekerheid

De werkgevers- en werknemersorganisatie kunnen in de schoot van de paritaire comités fondsen voor bestaanszekerheid oprichten. Deze fondsen hebben als doel het financieren, toekennen en uitkeren van sociale voordelen, het financieren en organiseren van de vakopleiding van werknemers en jongeren en het financieren en verzekeren van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in het algemeen. Sinds de WAP mogen de fondsen voor bestaanszekerheid zich niet meer bezighouden met de uitvoering van de extralegale pensioenen.

Groepsverzekering

Verzekeringscontract waarmee een bedrijf een aanvullend pensioen desgevallend aangevuld met bijkomende dekkingen waarborgt voor alle of een categorie werknemers. De verzekeraar beheert de premies die hem worden toevertrouwd

Individuele pensioentoezegging

Dit is een overeenkomst waarbij een werkgever een occasionele, niet-stelselmatige pensioentoezegging aangaat ten voordele van één werknemer en/of zijn rechthebbende.

Inrichter

In geval van een sectorpensioen bedoelt men met inrichter de rechtspersoon, paritair samengesteld, aangeduid via een CAO afgesloten door de representatieve organisaties van een paritair comité of subcomité dat een pensioenstelsel invoert.

In geval van een ondernemingspensioen bedoelt men daarmee de werkgever die een pensioentoezegging doet.

Kapitalisatie

Pensioensysteem waarin ieder tijdens zijn actieve leven zijn eigen spaarpot aanlegt. Dit stelsel, van toepassing bij aanvullende pensioenen, staat tegenover het repartitiestelsel dat wordt gebruikt in het wettelijk pensioen.

Loopbaanbreuk

Bij pensioentoezeggingen wordt in de formule meestal rekening gehouden met het aantal gewerkte jaren tegenover de loopbaanvereiste in de onderneming. Meestal wordt er geopteerd voor een loopbaanvereiste van 40 of 45 jaar, maar andere mogelijkheden zijn ook toegestaan. Dit in tegenstelling tot de berekening van het wettelijk pensioen, waar de loopbaanvoorwaarde wettelijk vastligt nl. 45 jaar voor mannen en na overgangperiode ook voor vrouwen.

Onthaalstructuur

Onthaalstructuur wordt voorzien door een pensioenreglement of -overeenkomst en beheert de pensioenreserves van de personen die – wanneer ze tijdens hun

loopbaan van werkgever veranderen – gekozen hebben voor de overdracht van hun reserves naar de verzekeringsinstelling of het pensioenfonds van de nieuwe werkgever. Deze structuren kunnen ook de reserves beheren van de personen die bij hun uittreding hebben beslist om hun verworven reserves bij de onthaalstructuur van hun vorige werkgever te laten.

Opting-out

Mogelijkheid voor de werkgever om – ondanks het bestaan van een sectoraal pensioenplan dat voortvloeit uit een sectorale CAO – een pensioenplan op ondernemingsvlak te organiseren. Deze mogelijkheid moet uitdrukkelijk in de CAO voorzien zijn om door de werkgever te kunnen worden uitgeoefend. De uitvoering van het pensioenstelsel kan worden toevertrouwd aan de pensioeninstelling die de werkgever kiest.

Opting-up

Mogelijkheid voor de werkgever om bijkomende voordelen te voorzien bovenop de voordelen die voortvloeien uit het sectoraal plan.

Overlegorganen

CPBW: Comité voor preventie en bescherming op het werk

OR: Ondernemingsraad

VA: Vakbondsafgevaardigde

Onderlinge Verzekeringsvereniging (OVV)

De onderlinge verzekeringsvereniging is een vereniging van personen (in plaats van een vennootschap van kapitaal) opgericht voor het gemeenschappelijk dragen van bepaalde risico's (lang leven of vroegtijdig sterven) waaraan de leden onderworpen zijn. Daartoe vormt de OVV een fonds dat wordt gespijsd met bijdragen..

Pensioenfondsen

Een vzw of een onderlinge verzekeringsvereniging die instaat voor het beheer van de storting van de bedrijven ten gunste van hun werknemers. Het rendement is variabel en globaal genomen hoger dan dat van een groepsverzekering. In een aantal gevallen worden deze pensioenfondsen paritair beheerd.

Pensioeninstelling

In deze brochure worden hiermee de verzekeringsmaatschappij, pensioenfondsen en instellingen van KB '69 bedoeld.

Pensioenovereenkomst

De overeenkomst waarin de rechten en plichten van de werkgever, de aangeslotene en zijn rechthebbenden en de regels inzake de uitvoering van een individuele pensioentoezegging worden bepaald.

Pensioenplan

Ander woord voor een individuele of collectieve pensioentoezegging.

Pensioenreglement

Het reglement waarin de rechten en de verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, de aangeslotenen en van hun rechthebbenden, de aansluitingsvoorwaarden en de regels inzake de uitvoering van een pensioenstelsel worden bepaald.

Pensioenstelsel

Een pensioenstelsel is een collectieve pensioentoezegging.

Prestatie

In deze context worden hiermee de uitkeringen bedoeld waarop men recht heeft wanneer het verzekerde risico zich voordoet.

Raad voor Aanvullende Pensioenen

Dit orgaan is belast met de regelmatige opvolging van de toepassing van de bepalingen van de WAP en met een periodieke evaluatie hiervan. Hij kan op verzoek of uit eigen beweging adviezen of aanbevelingen formuleren ter attentie van de CBFA of van de bevoegde ministers.

Repartitie

Pensioensysteem dat vandaag gebruikt wordt in het kader van het wettelijk pensioen: de actieven van vandaag betalen voor de gepensioneerden van vandaag. Dit stelsel is gebaseerd op de solidariteit tussen actieven en niet-actieven en is de tegenhanger van een kapitalisatiestelsel

Rentegenieter

Gewezen werknemer die, ter uitvoering van de bepalingen vermeld in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, zijn pensioenprestaties onder de vorm van een rente ontvangt.

Slaper

De gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomst het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst. De slaper wordt sinds de invoering van de WAP tot de aangeslotenen gerekend.

Sociaal pensioenplan

Pensioenplan dat moet voldoen aan wettelijk opgelegde vereisten inzake solidariteit (zoals betaling van de premies tijdens periodes van ziekte of invaliditeit waarborgen). Om deze plannen aan te moedigen, wordt een gunstigere fiscale behandeling voorzien nl. vrijstelling van premietaksen. Bovendien vallen de premies die voor sociale plannen worden betaald, buiten de loonnorm.

Solidariteitstoezegging

Een toezegging gedaan in het kader van een sociaal pensioenplan waarbij de inrichter bepaalde voordelen toekent aan de werknemer, gebaseerd op solidariteit.

Step-rateformule

Het is een formule die gebruikt wordt om de bijdragen vast te stellen in een pensioenplan met vaste bijdragen. In de bijdrageformule wordt gewerkt met loongrenzen. Bv. 2% van het jaarloon tot aan de loongrens die gebruikt wordt voor de berekening van het wettelijk pensioen verhoogd met 8% van het jaarloon boven die grens

Tak21-verzekeringscontract

De verzekeraar garandeert dan een vast rendement. Vandaag mag dit rendement maximum 3,75% bedragen. De meeropbrengsten die de verzekeringsmaatschappij behaalt t.o.v. het gegarandeerde rendement zal worden verdeeld onder de vorm van een winstdeelname.

Tak23-verzekeringscontract

De verzekeraar zal de ontvangen premies beleggen in een beleggingsfonds. De waarde van het contract zal evolueren zoals de aandelen en obligaties in dat fonds evolueren. Door de verzekeringsmaatschappij zal geen enkel rendement gegarandeerd worden.

Te-bereiken-doelplan (of vaste-prestatieplan of defined benefit plan)

Dit is een aanvullend pensioenstelsel waarbij de werkgever zich ertoe verbindt om aan zijn werknemers, bij hun pensionering, een via formule vastgesteld pensioen toe te kennen onder de vorm van een rente of een kapitaal. De premies die nodig zijn

voor de financiering van het pensioen worden niet op voorhand vastgelegd. Ze variëren naargelang de omvang van het beloofde pensioen.

Toezichtscomité

Wanneer de uitvoering van een sectorpensioenstelsel, van een opting-outpensioenstelsel of van een sociaal pensioenstelsel op het ondernemingsniveau niet wordt toevertrouwd aan een paritair beheerde pensioenfonds (dus wel aan een verzekeringsmaatschappij), wordt een toezichtscomité opgericht. Hetzelfde geldt van zodra het gaat om een pensioenstelsel gemeenschappelijk aan verschillende ondernemingen. Het toezichtscomité moet voor de helft zijn samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de pensioentoezegging werd gedaan. De vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid volgens dezelfde regels als in geval van paritair beheer. Het toezichtscomité ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging en wordt in het bezit gesteld van het jaarlijks beheersverslag vooraleer het wordt meegedeeld aan de inrichters.

Uittreding

Dit begrip dekt 2 situaties omdat een onderscheid moet gemaakt worden tussen ondernemingspensioenen en sectorpensioenen.

Bij een ondernemingsplan gebeurt de uittreding door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever die het plan inricht.

Bij sectorale pensioenplannen daarentegen kan men slechts van uittreding spreken wanneer de werknemer het toepassingsgebied verlaat van de sectorale CAO die het pensioenstelsel regelt, dus meestal wanneer hij de sector verlaat.

Vaste-bijdrageplan

Bij dit type pensioenstelsel belooft de werkgever geen eindresultaat. Hij verbindt zich ertoe een bijdrage te storten waarvan het bedrag op voorhand is vastgelegd. Ook de werknemers kunnen bijdragen storten. De uiteindelijke pensioenuitkering zal bepaald worden door de som van alle bijdragen en de toegepaste intrestvoet.

Verworven reserves

Het is een soort spaarpotje dat nu reeds vergaard is om de toekomstige verplichtingen, nl. de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de leeftijd voorzien in het pensioenreglement, te kunnen realiseren. De wet legt op hoe groot dit spaarpotje moet zijn.

Verworven prestaties

De verworven prestaties op een bepaalde berekeningsdatum geven weer hoe groot het aanvullend pensioen zal zijn bij leven van de aangeslotene op de voorziene einddatum, in de veronderstelling dat er vanaf de berekeningsdatum geen stortingen meer zullen gebeuren voor de pensioentoezegging.

Voorzorgsinstelling

Wettelijke benaming voor pensioenfonds

WAP

Afkorting van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid.

6. Bijlagen

Bijlage 1

KB van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels.

De solidariteit kan volgende vormen aannemen:

1. Financiering van de opbouw van het aanvullend rust en/of overlijdenspensioen tijdens:
 - De periodes van tijdelijke werkloosheid en de werkloosheid ten gevolge van overmacht, staking of lock-out of ten gevolge van een sluiting wegens jaarlijkse vakantie;
 - De periodes van onvrijwillige werkloosheid beperkt tot 12 maanden;
 - De vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, invaliditeit, bevallings- of zwangerschapsrust en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
 - De periodes van deelname aan cursussen of studiedagen die gewijd zijn aan sociale promotie;
 - De periodes

- Tijdens dewelke de loopbaan onderbroken geweest is in het kader van beroepsloopbaanonderbreking oud systeem (volgens de voorwaarden van art. 100 van Wet 22 januari 1985);
 - Van inactiviteit tijdens dewelke de werknemer vanaf 50 jaar zijn prestaties verminderd heeft in het kader van beroepsloopbaanonderbreking oud systeem;
 - Tijdens dewelke de werknemer zijn arbeidsprestaties geschorst of verminderd heeft in het kader van voltijds of halftijds tijdskrediet;
 - Tijdens dewelke de werknemer zijn prestaties verminderd heeft vanaf 50 jaar in het kader van tijdskrediet;
 - Van ouderschapsverlof, vaderschapsverlof, verlof om palliatieve verzorging te verstrekken of verlof om een zieke ouder te verzorgen;
 - Faillissement van de werkgever tot 6 maand na de faillietverklaring;
2. Vergoeding onder vorm van rente van inkomstenverlies bij:
- Permanente arbeidsongeschiktheid van meer dan 66% beperkt tot € 25.000€ per jaar;
 - Overlijden tijdens beroepsloopbaan beperkt tot € 20.0000 per jaar;
3. Betaling van een rente van maximum € 25.000 in geval van ernstige ziekte per jaar;
4. Verhoging van lopende pensioenrenten of overlevingsrenten.

Opdat de solidariteitstoezegging 'sociaal' kan worden genoemd, moet in het solidariteitsfonds minimum twee onderscheiden prestaties opgesomd onder punt 1 én één prestatie opgesomd onder punt 2 of punt 4 opgenomen zijn. Bovendien moet deze overeenkomen met 4.4% van de stortingen voor de pensioentoezegging.

De regeling treedt in werking vanaf 1.1.2004.

Bijlage 2

KB van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging.

Omdat het solidariteitsfonds op paritaire wijze beheerd wordt, is het noodzakelijk de regels i.v.m de financiering of het beheer weer te geven.

1. de gehanteerde financieringsmethode is deze van tijdelijke premie van één jaar (te vergelijken met de meeste overlijdensverzekeringen)

Deze methode moet als gevolg hebben dat bij het begin van het boekjaar minstens volgende gedekt is:

- de te verwachten prestaties die zullen moeten worden uitgekeerd als gevolg van het zich realiseren van de risico's tijdens dat boekjaar;
- de beheerskosten en de verhoging van de toekomstige technische kosten van de prestaties.

Er moet dus een andere financieringsmethode worden toegepast dan bij de financiering van de pensioenen, omdat deze zich in de toekomst afspelen en de risico's gedekt door het solidariteitsfonds, zich elk moment kunnen voordoen.

2. de bijdragen bestemd voor de financiering van de solidariteitsprestaties moeten worden gestort in een solidariteitsfonds (dit is een collectieve reserve te vergelijken met een financieringsfonds bij de groepsverzekeringen).

Uit dit solidariteitsfonds mag enkel worden geput om prestaties uit te keren, eventuele verzekeringspremies die de betrokken risico's dekken te betalen of de in de beheersovereenkomst voorziene kosten te vergoeden.

3. Rapportering aan de CBFA: de balans en de resultatenrekening moeten binnen de maand na hun goedkeuring aan de Controledienst worden meegedeeld.
4. De activa van het fonds moeten worden belegd en geëvalueerd volgens de regels die van toepassing zijn op de pensioenfondsen. Een gedetailleerde staat hiervan moet samen met de balans worden overgemaakt aan de CBFA.
5. Een actuaris moet worden aangesteld, die jaarlijks tegenover het paritair samengesteld bestuursorgaan of eventueel het toezichtscmit   een advies uitbrengt over de financiering van de solidariteitstoezegging en over de balans van het solidariteitsfonds.
6. Indien de activa de voorzieningen en de schulden van het fonds niet dekken moet de inrichter een herstelplan aan de CBFA voorleggen waarin hij de maatregelen preciseert om het evenwicht te herstellen. Dit kan een bijkomende storting inhouden of een verlaging van de prestaties. Indien dit herstelplan mislukt, moeten de maatregelen genomen worden die in het reglement staan vermeld. Het reglement moet eveneens voorzien in de modaliteiten van een eventuele vereffening van het fonds.

7. De CBFA kan een diepgaand onderzoek starten, wanneer blijkt dat er een financieel onevenwicht is. De rechtspersoon is dan verplicht alle inlichtingen en documenten te verstrekken die de CBFA nodig acht. De CBFA kan eventueel ter plaatse inzage nemen in alle stukken en alle nodige onderzoeken doen.
8. Besluit treedt in werking vanaf 1 januari 2004.

Bijlage 3

Bijzondere procedure voor invoering van sociaal plan in een onderneming waar geen sectorplan bestaat en waar er geen vakbondsafvaardiging aanwezig is.

1. Bekendmaking van het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling door de werkgever:

- Ofwel schriftelijk
- Ofwel via aanplakking³

Elke werknemer kan op eenvoudig verzoek een afschrift verkrijgen van de tekst van het ontwerpreglement.

2. Binnen 15 dagen⁴, te rekenen vanaf de dag van de kennisgeving, houdt de werkgever een bijzonder register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen kunnen bekendmaken⁵.

Bij het verstrijken van die termijn zendt de werkgever het register ter inzage aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

3. De opmerkingen worden onmiddellijk na het verstrijken van de termijn van 15 dagen via aanplakking ter kennis van de betrokken werknemers gebracht. De door de Koning aangewezen ambtenaar poogt de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

4. Bij overeenstemming treedt de pensioentoezegging in werking de achtste dag na die van de verzoening, tenzij het pensioenreglement een andere datum bepaalt. Die datum mag uiterlijk één jaar na de verzoening plaatsvinden.
5. Indien er geen verzoening bereikt wordt, verstuurt de ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde PC. Het proces-verbaal vermeldt verplicht de door de werkgever aangevoerde redenen voor de invoering van de pensioentoezegging enerzijds, en de opmerkingen van de werknemers, zoals vermeld in het register, anderzijds.
6. Het PC zal tijdens een eerstvolgende vergadering een laatste verzoeningspoging ondernemen. Indien het PC daarin niet slaagt, wordt de pensioentoezegging niet ingevoerd⁶.
7. Indien er geen PC bestaat, maakt de ambtenaar de zaak aanhangig bij de NAR. Deze wijst een PC aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben. Dit PC moet als verzoener optreden.
8. Binnen 8 dagen wordt het resultaat van de verzoening door de secretaris van het PC ter kennis van de werkgever gebracht.
9. Bij niet-overeenstemming worden de werknemers door aanplakking of schriftelijk ingelicht.

Bij overeenstemming treedt de pensioentoezegging de achtste dag na die van de verzoening in werking, tenzij het pensioenreglement in een andere datum voorziet. Deze datum mag uiterlijk één jaar na de verzoening plaatsvinden.

10. Indien de werknemers geen opmerkingen hebben genoteerd in het register, treedt de pensioentoezegging in werking op de vijftiende dag na die van de kennisgeving, tenzij het pensioenreglement in een andere datum voorziet. Deze datum valt uiterlijk één jaar na de kennisgeving.⁷

¹ De wettelijke pensioenleeftijd voor mannen is 65 jaar en dit geldt ook voor vrouwen vanaf 1/1/2009. In de periode van 1/1/2006 tot 31/12/2008 is de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen nog 64 jaar. Voor een aantal beroepsklassen bestaat er een lagere pensioenleeftijd. Zo is o.m. voor de betaalde sportbeoefenaar de pensioenleeftijd 35 jaar.

² Voor betaalde sportbeoefenaars is die leeftijd 35 jaar.

³ De kennisname wordt vermoed plaatsgevonden te hebben wanneer de aanplakking op een toegankelijke en zichtbare plaats binnen al de exploitatiepunten (waar de betrokken werknemers worden tewerkgesteld) gebeurt.

⁴ Bedoeld wordt kalenderdagen

⁵ Bij ruime verspreiding van het aantal exploitatiepunten dient tevens te worden toegelaten dat de betrokken werknemer via een schrijven of een vergelijkbaar communicatiemiddel de werkgever verzoekt tot opname in het register van zijn opmerkingen. In voorkomend geval ligt de bewijslast omtrent het tijdig indienen van de aldus geformuleerde opmerking bij de werknemer. Ter bepaling van het al dan niet tijdig karakter van de ingediende opmerking wordt uitsluitend rekening gehouden met het ogenblik van de werkelijke ontvangst voor de werkgever. Laattijdig ingediende zendingen (via de gewone post of via een aangetekend schrijven) - zelfs met postdatum voor het verstrijken van de vervaltermijn – worden in voorkomend geval niet in aanmerking genomen. Met het oog op het bepalen van het tijdig karakter van de geformuleerde opmerking is getuigenbewijs toegelaten.

⁶ Met andere woorden de beslissing tot daadwerkelijke invoering van de pensioentoezegging blijft tot de exclusieve bevoegdheid van de betrokken partijen behoren. Op dit punt verschilt de procedure van deze die is voorzien bij de inoering of wijziging van een arbeidsreglement aangezien het bevoegde paritair comité terzake wel degelijk een beslissingsbevoegdheid heeft.

7