

HERVORMING VAN DE WET OP DE AANVULLENDE PENSIOENEN: WAT IS NIEUW ?

De hervorming van de aanvullende pensioenen die werd aangekondigd in aansluiting op de hervorming van de 1^{ste} pijler van de pensioenen werd doorgevoerd met de publicatie op 24 december 2015 van de wet van 18 december “*tot waarborg van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen*”.

Naast de herziening van de rendementswaarborg ten laste van de inrichters (werkgevers of sectorale instelling) en de mogelijkheid voor de aangeslotene om voortaan bij uittreding een minimale overlijdensdekking te genieten zonder overdracht van de reserves van het aanvullend pensioen, heeft de wet sommige maatregelen goedgekeurd die het aanvullende karakter van de tweede pijler (aanvullende pensioenen) bevestigt ten opzichte van de eerste pijler van de pensioenen (wettelijke pensioenen) en aldus de gemiddelde leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt optrekt. De maatregelen die ons in het bijzonder aanbelangen is het verbod op de uitbetaling van het aanvullend pensioen vóór de aanvang van het wettelijk pensioen en het verbod van de clausules die het vervroegd vertrek aanmoedigen.

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2016. De formele aanpassing van de pensioenreglementen en –overeenkomsten moet ten laatste tegen 31 december 2018 in orde zijn.

1 DE WETTELIJKE RENDEMENTSGARANTIE

Aangezien de intrestvoeten op vastrentende effecten op een laag niveau blijven, zijn de sociale partners overeengekomen de rendementsgarantie te herzien tot een “verzekerbaar” niveau.

- **Wat verandert niet ?**

De waarborg blijft van toepassing op dezelfde pensioentoezeggingen, op dezelfde personen en volgens dezelfde modaliteiten dan de huidige. Dit betekent met name het volgende:

- ✓ De rendementswaarborg is van toepassing op de persoonlijke bijdragen ongeacht de pensioentoezegging.
- ✓ De rendementswaarborg is van toepassing op de patronale bijdragen indien de pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen” (DC) is of van het type “cash balance”.
- ✓ Het rendement is gewaarborgd op de premies, na aftrek van de kosten voor de overlijdens- en invaliditeitsdekking, en voor de patronale bijdragen ook na aftrek van de kosten (maximaal 5%). Het blijft beperkt tot de inflatie bij uittreding of pensionering tijdens de eerste 5 jaar vanaf de aansluiting.

- ✓ De rendementswaarborg moet niet elk jaar of op elk ogenblik bereikt zijn, maar wel bij de overdracht van de verworven reserves of op het moment van de uittreding van de aangeslotene, zijn pensionering of de herroeping van de pensioentoezegging.
- ✓ Enkel de actieve aangeslotenen genieten de rendementswaarborg. De rendementswaarborg blijft echter gelijk aan 0% voor de slapers die hun reserves laten bij de pensioeninstelling van de inrichter die ze verlaten.

- **Wat is nieuw ?**

De sociale partners zijn overeengekomen de rendementswaarborg te herzien op basis van het reëel rendement van de staatsobligaties.

- ✓ Deze intrestvoet zal voortaan dezelfde zijn zowel voor de patronale bijdragen als voor de persoonlijke bijdragen.
- ✓ De rendementswaarborg is variabel en wordt bepaald op basis van de volgende formule :

= p x gemiddeld rendement op 1 juni voor de laatste 24 maanden van de lineaire obligaties van de Belgische Staat (OLO's) op 10 jaar, afgerond tot de dichtstbijzijnde 0,25%

waarbij p = 65% voor 2016 en 2017

....p = 75% voor 2018 en/of 2019 bij gunstig advies van de NBB

.....p = 75% of 85% vanaf 2020 bij gunstig advies van de NBB

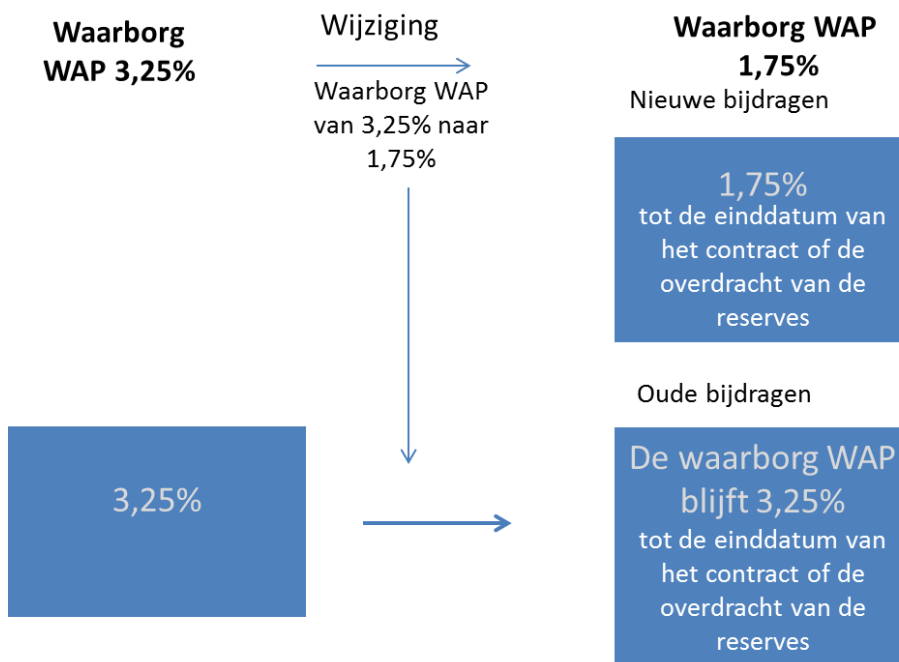
- ✓ De berekening gebeurt eenmaal per jaar op 1 juni en de eventuele nieuwe intrestvoet is van toepassing vanaf 1 januari daaropvolgend.
- ✓ De intrestvoet wordt enkel gewijzigd indien het verschil met de vorige intrestvoet (niet-afgerond) meer dan 0,25% bedraagt.
- ✓ Er is een marge voorzien :
 - minstens 1,75%
 - maximaal 3,75%
- ✓ De intrestvoet wordt jaarlijks vóór 1 december op de website van de FSMA gepubliceerd. De intrestvoet die geldt vanaf 1 januari 2016 is 1,75%.
- ✓ Wat betreft de omzetting van het kapitaal in rente bij de vereffening van de prestaties is de intrestvoet zoals hierboven bepaald ook van toepassing bij de bepaling van het bedrag van de minimale rente.

- **Hoe wordt de wijziging van de intrestvoet toegepast ?**

Voor de bestaande pensioenplannen op 1 januari 2016 onderscheiden we:

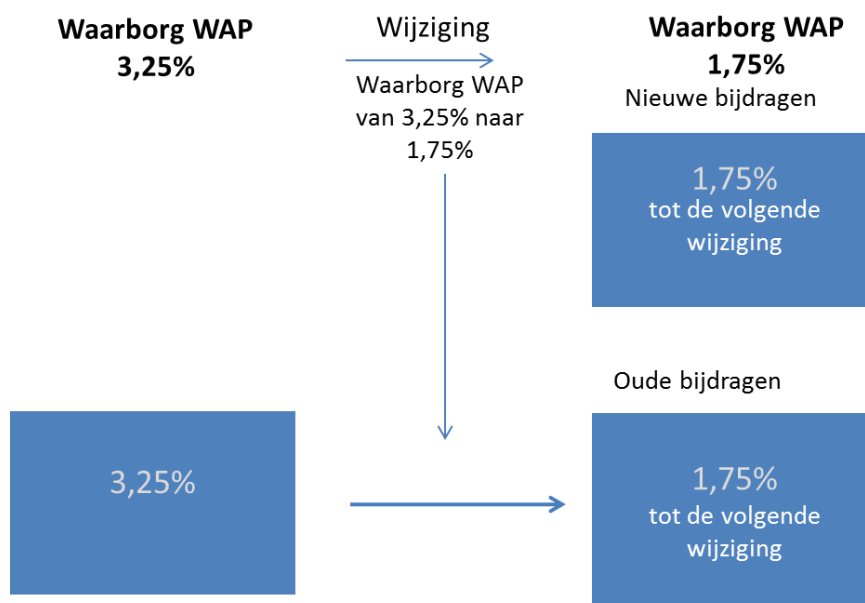
- ✓ de pensioeninstellingen die contractueel gebonden zijn door een resultaatsverbintenis, nl. de verzekeringsmaatschappijen die integraal pensioenplannen in tak 21 beheren (met een rendementswaarborg): de nieuwe intrestvoet is van toepassing op elke premie die gestort wordt vanaf de wijziging tot de uittreding of de pensionering ("horizontale methode").

Bij een groepsverzekering van tak 21 blijft de minimale rendementswaarborg dus 3,75% of 3,25% tot de datum van uittreding of pensionering op de reserves die opgebouwd zijn op 31 december 2015. De nieuwe intrestvoet van 1,75% zal van toepassing zijn op de premies die gestort worden vanaf 1 januari 2016.



- ✓ de pensioeninstellingen die nog slechts gebonden zijn door een middelenverbintenis, nl. de verzekeringsmaatschappijen die pensioenplannen beheren in tak 23 (zonder rendementswaarborg) en de pensioenfondsen: de wet voorziet dat de kapitalisatie zowel van de premies gestort na deze verandering als van de opgebouwde reserve van de gestorte premies vóór deze wijziging zal gebeuren aan de nieuwe minimale rendementsvoet (“verticale methode”).

In een pensioenfonds of een groepsverzekering van tak 23 zal de nieuwe intrestvoet van 1,75% van toepassing zijn op de opgebouwde reserves op 31 december 2015 en op de gestorte premies vanaf 1 januari 2016.



Voor de pensioentoezeggingen die worden ingevoerd vanaf 1 januari 2016 zal de werkgever de methode moeten kiezen en zal deze keuze vermeld moeten worden in het pensioenreglement.



DE RENDEMENTSWAARBORG BEDRAAGT 1,75% VANAF 1 JANUARI 2016

Het gaat om een minimumwaarborg in vergelijking met het werkelijk rendement. De gestorte premies zullen steeds gekapitaliseerd worden aan het hoogste rendement tussen het reëel rendement en het minimumrendement.

2 EEN OVERLIJDENSDEKKING BIJ UITTREDING

Momenteel moeten de aangeslotenen die hun werkgever verlaten en een overlijdensdekking willen genieten, de overdracht vragen van hun reserves naar een onthaalstructuur. Een dergelijke overdracht kan echter bestraffend zijn voor de aangeslotene (verlies van eventueel door de pensioeninstelling gewaarborgde intrestvoet, verlies van waarborg van de inrichter...).

De nieuwe wet voorziet voortaan de mogelijkheid voor de aangeslotene, bij uittrading, een minimale overlijdensdekking te genieten zonder overdracht van de pensioenreserves en te blijven in de pensioentoezegging van de inrichter die hij verlaat.

Het bedrag van deze overlijdensdekking zal gelijk zijn aan het bedrag van de verworven reserves.

De aangeslotene zal op het moment van zijn uittrading op de hoogte gebracht worden van deze nieuwe mogelijkheid, terzelfdertijd met de andere opties die hem geboden worden. Hij beschikt over een termijn van een jaar na de uittrading om voor deze nieuwe overlijdensdekking te opteren.



EEN DEKKING VOOR DE SLAPERS BIJ UITTREDING TERWIJL ZE IN DEZELFDE PENSIOENTOEZEGGING BLIJVEN

Het is de aangeslotene die een keuze moet maken, met name op basis van de overlijdensdekking van het pensioenplan waaraan hij aangesloten is bij zijn nieuwe werkgever. De toekenning van deze overlijdensdekking betekent uiteraard een overeenkomstige vermindering van de prestaties die de aangeslotene had kunnen verkrijgen bij pensionering.

Indien hij geen keuze maakt, blijven de reserves in het pensioenplan van de vorige werkgever zonder wijziging van de pensioenverbintenis en zonder overlijdensdekking.

3 DE UITBETALING VAN HET AANVULLEND PENSIOEN

Het aanvullend pensioen mag voortaan slechts worden uitbetaald op het moment dat het wettelijk pensioen werkelijk aanvangt.

Een uitzondering : indien de aangeslotene in dienst blijft na de leeftijd van 65 jaar of na de leeftijd waarop hij aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet om met vervroegd pensioen te mogen gaan, kan hij, zelfs indien hij niet met pensioen gaat, de vereffening van zijn aanvullend pensioen vragen vanaf een van die data, op voorwaarde dat het pensioenreglement dit uitdrukkelijk voorziet.

Deze nieuwe bepaling heeft als gevolg dat de voorschotten op de prestaties, de in pandgevingen of de aanwending van de afkoopwaarde voor het aangaan van een hypothecair krediet afgesloten vanaf 1 januari 2016 voortaan geen kortere termijn meer mogen voorzien dan de wettelijke pensioenleeftijd.

De wet voorziet overgangsmaatregelen op voorwaarde dat de reglementen die van kracht waren vóór 1 januari 2016 een vervroegde vereffening toestaan:

Leeftijd in 2016	Leeftijd bij ontvangst
55 jaar	63 jaar
56 jaar	62 jaar
57 jaar	61 jaar
58 jaar of ouder	60 jaar

De werknemers die, ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar, afgedankt worden met het oog op de aanvang van een werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage in het kader van een bestaand herstructureringsplan, mogen eveneens hun aanvullend pensioen ontvangen vanaf de leeftijd van 60 jaar indien het pensioenreglement dit toestaat.



DE UITBETALING VAN HET AANVULLEND PENSIOEN IS SLECHTS TOEGESTAAN INDIEN MEN GEPENSIONEERD IS

4 VERBOD VAN DE GUNSTIGE VERVROEGINGS- MAATREGELEN

Alle bepalingen van deze pensioenreglementen of –overeenkomsten die het vervroegd vertrek met pensioen aanmoedigen, zijn verboden vanaf 1 januari 2016.

Daarmee wordt bijvoorbeeld bedoeld :

- in een plan met vaste prestaties (DB) : de toekenning op 60 jaar van 5 jaar anciënniteit tussen 60 en 65 jaar, voordelige actualisatieregels voor de verworven prestaties
- in een plan met vaste bijdragen (DC) : de betaling van een eenmalige premie bij vervroegd vertrek om de aangeslotene te dekken tot 65 jaar, het behoud van de aansluiting voor 100% bij tijdskrediet eindloopbaan.

De wet verduidelijkt dat dit verbod niet mag leiden tot een vermindering van de bestaande verworven reserves op 1 januari 2016.

Dit verbod geldt echter niet voor de aangeslotenen die de leeftijd van 55 jaar bereiken op 31 december 2016.



**NIETIGHEID VAN ALLE GUNSTIGE VERVROEGINGSMAATREGELEN,
« FUTURE SERVICES » OF SPECIFIEKE PREMIES VOOR DE
AANGESLOTENEN DIE UIT HET PENSIOENSTELSEL STAPPEN OF DIE MET
PENSIOEN VERTREKKEN VOOR DE EINDLEEFTIJD DIE IN HET
PENSIOENSTELSEL VOORZIEN IS (MOMENTEEL 65 JAAR)**

5 OPTREKKING VAN DE EINDLEEFTIJD VAN DE PENSIOENPLANNEN

Er wordt voorzien

- ✓ voor de nieuwe pensioentoezeggingen, dat de pensioenleeftijd voorzien in het pensioenreglement of de –overeenkomst niet lager mag liggen dan de wettelijke pensioenleeftijd die momenteel 65 jaar is.
- ✓ voor de bestaande pensioenstelsels, dat de pensioenleeftijd voorzien in het pensioenreglement of de –overeenkomst niet lager mag liggen dan 65 jaar voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 januari 2019.

Bij een wijziging van deze pensioenleeftijd mag hij niet lager liggen dan de wettelijke pensioenleeftijd.

De wet verduidelijkt dat de werknemer die een beroepsactiviteit uitoefent na de aanvang van het pensioen niet langer de pensioentoezegging geniet (zelfs indien de activiteit uitgeoefend wordt bij dezelfde werkgever dan vóór de ingang van het pensioen).

Toch blijven de personen die vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wet al gepensioneerd waren, die in dienst blijven bij hun werkgever na de pensionering en die nog aangesloten waren aan het pensioenplan vóór de inwerkingtreding van de wet, pensioenrechten opbouwen.



**DE PENSIOENLEEFTIJD IN DE BESTAANDE PENSIOENPLANNEN ZAL
MINSTENS 65 JAAR ZIJN VOOR DE NIEUWE AANGESLOTENEN VANAF
1 JANUARI 2019.**

**DE GEPENSIONEERDE WERKNEMER DIE EEN BEROEPSACTIVITEIT
UITOEFENT, IS GEEN DEELNEMER MEER VAN DE PENSIOENTOEZEGGING.**