

“Dit cahier werd uitgebracht in 2004 en houdt dus geen rekening met rechtspraak en wetgevende aanpassingen die sindsdien gebeurd zijn.”

**DE AANVULLENDE PENSIOENEN NA DE WET-VANDENBROUCKE
(VERSIE MEI 2004)**

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD

I. DE AANVULLENDE PENSIOENEN : EEN SOCIALE NOODZAAK

- Afdeling 1 : Een terugblik
- Afdeling 2 : Repartitie of kapitalisatie ?
- Afdeling 3 : Het wettelijk pensioen in België
- Afdeling 4 : Nood aan bijkomende pensioenvoorzieningen

II. DE AANVULLENDE PENSIOENEN : EEN VOORNAME ECONOMISCHE ROL

- Afdeling 1 : Het huidige succes van de tweede pijler
- Afdeling 2 : Het financieel en economisch belang van de aanvullende pensioenvoorzieningen

III. HOE WORDT EEN AANVULLEND PENSIOENSTELSEL OPGEBOUWD ?

- Afdeling 1 : Zekerheid en flexibiliteit, maar in een gereguleerd kader
- Afdeling 2 : Financiële benadering : de verschillende wijzen van financiering van een groepsverzekering

IV. DE WET-VANDENBROUCKE EN DE TOEPASSING ERVAN

1° INLEIDING

- Afdeling 1 : Doel van de wet
- Afdeling 2 : Toepassingsgebied van de wet

2° HET SECTORALE PENSIOENPLAN

- Afdeling 1 : Beheer in een erkende pensioeninstelling
- Afdeling 2 : Hoe wordt een sectoraal pensioenplan ingesteld ?
- Afdeling 3 : Hoe gaat een sectorplan samen met een ondernemingspensioenplan ?

3° ALGEMENE BEPALINGEN, GELDEND VOOR ALLE 2DE PIJLER PENSIOENSTELSELS

- Afdeling 1 : Invoering, wijziging en opheffing van het pensioenplan
- Afdeling 2 : Inspraak van de werknemers
- Afdeling 3 : Categorieën van aangeslotenen
- Afdeling 4 : Verworven reserves en prestaties
- Afdeling 5 : Stimuleren van de renteuitkering
- Afdeling 6 : Mogelijkheid tot afkoop en reserveoverdracht
- Afdeling 7 : Informatieverstrekking

Afdeling 8 : Toezicht

4° HET SOCIALE BEDRIJFS- OF SECTOR PENSIOENPLAN

Afdeling 1 : Kenmerken van een sociaal pensioenstelsel

Afdeling 2 : Het luik "solidariteit"

Afdeling 3 : Voordelen toegekend aan een sociaal pensioenstelsel

5° DE INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING

Afdeling 1 : Definitie van de individuele pensioentoezegging

Afdeling 2 : De individuele toezegging aan een werknemer

Afdeling 3 : De individuele pensioentoezegging aan een zelfstandig
bedrijfsleider

Afdeling 4 : Wat met de bestaande individuele pensioentoezeggingen ?

6° DE INDIVIDUELE VOORTZETTING

7° DE FISCALE HERVORMING

Afdeling 1 : "Gewone" collectieve pensioentoezeggingen

Afdeling 2 : Sociale pensioenplannen

Afdeling 3 : Individuele pensioentoezeggingen

Afdeling 4 : Aanvullende verzekeringen

V. DE VERPLICHTINGEN VAN DE ONDERNEMINGEN

Afdeling 1 : Informatie aan het personeel en aanpassing van de reglementen

Afdeling 2 : Sancties

Afdeling 3 : Waar moet de onderneming op letten ?

Afdeling 4 : Overgangsbepalingen

VI. DE RECHTEN VAN DE AANGESLOTENEN

Afdeling 1 : Verworven reserves van de aangeslotene

Afdeling 2 : Waar moet de aangeslotene op letten ?

I. DE AANVULLENDE PENSIOENEN : EEN SOCIALE NOODZAAK

AFDELING I : EEN TERUGBLIK

Na Wereldoorlog II heeft België een geheelomvattend sociaal zekerheidssysteem uitgebouwd, gedifferentieerd naargelang de aard van de beroepsactiviteit. Zo kent ons land verschillende regimes voor werknemers, voor zelfstandigen en voor ambtenaren.

De Besluitwet van 28 december 1944, die formeel een omvangrijk instrumentarium voor sociale zekerheid invoerde, verschafte aan de bevolking een wettelijk geregelde en gegarandeerde bescherming, financieel gevoed door de bijdragen van werknemers en werkgevers, van de zelfstandigen, en van de overheid. Een mijlpaal, die echter noch de start, noch het eindpunt uitmaakte van de omkadering van de sociale bescherming in ons land.

Reeds vóór de algemene invoering van de sociale zekerheid hadden vele werkgevers, afzonderlijk of gezamenlijk, voor hun personeel diverse vormen van sociale tegemoetkomingen georganiseerd. Zo bestonden vóór W.O. II verzorgingskassen die voornamelijk bescherming boden op twee domeinen: Ziekte- en invaliditeitsverzekering ziekte (tussenkomen bij medische kosten) en Ziekte- en invaliditeitsverzekering ouderdom (pensioenvorming).

In 1944 werd een einde gemaakt aan het voluntaristisch aspect van deze regelingen: de aansluiting bij en het bijdragen tot de algemene sociale zekerheid werden verplicht gemaakt. Dankzij die instelling is de armoede bijna uitgeroeid en is een deel van de voortgebrachte rijkdommen via de verschillende takken ervan, waaronder de pensioenen, herverdeeld in het voordeel van de meest behoeftigen.

De financiering van het pensioenluik gebeurde in kapitalisatie, waarbij elke aangeslotene zijn persoonlijk pensioen opbouwde. Dit systeem, dat slechts twintig jaar eerder werd ingesteld, kon echter onmogelijk een aanvaardbare verhouding tussen het laatstverdiende loon en de pensioenuitkering garanderen: de loonevolutie en de inflatie werden onvoldoende opgevangen. De hierboven vermelde op ondernemingsvlak ingestelde verzorgingskassen bleven dus van belang voor het verstrekken van een inkomstegarantie na de pensioenleeftijd.

Dit bleef zo, ook nadat de overheid het kapitalisatiesysteem verving door een veralgemeend repartitiesysteem. Dit systeem kon, doordat de universeel geïnde bijdragen de evolutie van de lonen volgden, gemakkelijker het behoud van koopkracht garanderen, maar evolueerde, vooral door het toepassen van een loongrens voor het berekenen van de pensioenrechten, de facto naar een noodzakelijk geacht minimaal pensioen.

De eertijds bestaande kapitalisatiestelsels voor arbeiders en voor bedienden werden uiteindelijk respectievelijk in 1954 en in 1967 stopgezet. De uitkering van de laatste pensioenen die in deze systemen gedeeltelijk zijn opgebouwd, zal uiteindelijk ingaan in 1999 (arbeiders) of in 2012 (bedienden); beide systemen doven dus stelselmatig uit. Alle werknemers dragen nu bij tot het veralgemeende repartitiesysteem.

AFDELING 2 : REPARTITIE OF KAPITALISATIE?

Vaak worden repartitie (ook omslag genoemd) en kapitalisatie als twee tegenstrijdige financieringstechnieken beschouwd, die ondanks hun verschillen elkaar toch aanvullen.

Het gaat er niet om repartitie en kapitalisatie via sowieso steriele twistgesprekken tegen elkaar uit te spelen, maar voor elke categorie van personen na te gaan welk van beide het meest geschikt is voor welk deel van de pensioenfinanciering.

Wijlen professor Jean-Jacques Gollier ging in zijn boek “L’Avenir des retraites” uitvoerig in op dat debat over repartitie en kapitalisatie en in plaats van die twee termen verkoos hij het begrip distributie (distribueren wat men ontvangt) en reservering (reserves aanleggen voor toekomstige verbintenissen).

In die optiek weerspiegelen de repartitiesystemen slechts een heel relatieve solidariteit. De ouderen krijgen immers onmiddellijk het grootste stuk van de taart toebedeeld, zonder zich over het lot van de volgende generaties te hoeven bekommeren. Kapitalisatiesystemen waarborgen beter de renten van de toekomstige generaties.

De sociale verdiensten van beide systemen mogen dan ook niet te overhaast tegen elkaar afgewogen worden. J.-J. Gollier weerhield dan ook vier criteria om de doeltreffendheid van de pensioenstelsels te bepalen:

- *sociale doeltreffendheid* : men wenst de hoogste pensioenen zo snel mogelijk te betalen en er de koopkracht van te handhaven : we hebben te maken met een zuiver repartitiesysteem, er worden m.a.w. geen reserves gevormd;
- *intergenerationele doeltreffendheid* : elke generatie verkrijgt hetzelfde pensioenniveau, rekening houdende met de bijdragen die zij zelf heeft betaald : dat veronderstelt de vorming van stabilisatiereserves om de zware demografische klappen op te vangen, zoals een teveel aan rentetrekken of een tekort aan bijdragebetalers;
- *macro-economische doeltreffendheid* : men wenst de spaarquote en de consumptiequote in evenwicht te houden en tegelijkertijd over voldoende reserves te beschikken om beleggingen te waarborgen : dat is de collectieve kapitalisatie;
- *financiële doeltreffendheid* : de reserves moeten een concurrerende financiële interest opbrengen, die de inflatie kan tegengaan : dit is het terrein van de individuele kapitalisatie, die ieders verworvenheden consolideert zonder rekening te houden met de principes van het evenwicht tussen de generaties.

Al naar gelang van de omstandigheden zal men kiezen voor de financiering die de optimale kapitalisatiegraad biedt, aangezien elke constructie aan verschillende doeltreffendheidscriteria beantwoordt en dus eigen voor- en nadelen heeft. Dat leidt tot het bestaan van gemengde stelsels waarbij het pensioen niet op één manier wordt gevormd, maar uit verschillende bestanddelen bestaat op grond van de specifieke kenmerken en toekenningsvoorwaarden ervan.

De rol en de plaats van het pensioen via kapitalisatie (met name in de tweede pijler) is in die context dus heel duidelijk en de noodzaak ervan op macro-economisch vlak dient dan ook onderstreept te worden.

Tabel 1: Voor- en Nadelen van repartitie en kapitalisatie

	Voordelen	Nadelen
Financiering in repartitie	<ul style="list-style-type: none"> – Brede dekking – Solidariteit tussen generaties – Herverdeelt de inkomsten – Geen rem op de arbeidsmobiliteit – Inflatievast – Geen beleggingsrisico – Lage administratiekosten 	<ul style="list-style-type: none"> – Niet flexibel genoeg om demografische schokken op te vangen – Kwetsbaar voor politieke beslissingen – Bijdragen worden gepercipieerd als taksen – Geen verantwoordelijkheidsgevoel bij werkgevers en werknemers
Financiering in kapitalisatie	<ul style="list-style-type: none"> – Creëert een verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemers – Actuarieel rechtvaardiger via een expliciete link tussen bijdragen en pensioenvoordelen – Niet onderhevig aan demografische risico's – Vaste lasten systemen ontmoedigen niet de arbeidsmobiliteit – Kan beroep doen op grote beleggingsopportuniteiten 	<ul style="list-style-type: none"> – “Vaste prestaties” systemen zijn een rem op de arbeidsmobiliteit – Bij “vaste bijdragen” systemen wordt het beleggingsrisico gedragen door de werknemer – Individuele rekeningen vergen hogere administratiekosten

Bron : ERT (European Round Table of Industrialists) : *European Pensions – An appeal for Reform – Januari 2000*

Tabel 2: Voordelen van een gemengd systeem

	Repartitie	Kapitalisatie
Niveau van dekking	+	+
Solidariteit	+	-
Hoog rendement	-	+
Verzekering tegen demografische risico's	-	+
Verzekering tegen beleggingsrisico's	+	-

Bron : ERT (European Round Table of Industrialists) : *European Pensions – An appeal for Reform – Januari 2000*

AFDELING 3 : HET WETTELIJK PENSIOEN IN BELGIË

De werknemers

Het rust- en overlevingspensioen is gefinancierd in repartitie. Het regime wordt gefinancierd via de inkomsten van het globaal beheer van de sociale zekerheid, welke essentieel voortkomen uit bijdragen aan de sociale zekerheid (65 % van de inkomsten) en van een Staatssubsidie.

De sociale zekerheidsbijdragen worden geheven op het volledige loon van de loontrekkenden. De uitkeringen daarentegen houden slechts rekening met een geplafonneerd loon. Op die manier wordt een substantiële solidariteit ingebouwd tussen de hoog- en de laagverdieners.

<i>Sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden - uitkeringen</i>		
	Totale uitgaven in 2002	%
Pensioenen	40.447 miljoen euro	33
Gezondheidszorg		33
Werkloosheid en prepensioenen		17
Andere		16

Bron : Ministerie van sociale zaken, volksgezondheid en milieu

<i>Sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden – financiering</i>		
	Inkomsten in 2002	%
Bijdragen	44.402 miljoen euro	65
Staatssubsidie		12
Loonmatiging		7
Alternatieve financiering		10
Andere		5

Bron : Ministerie van sociale zaken, volksgezondheid en milieu

a) Rustpensioen

De normale pensioenleeftijd is 65 jaar voor de mannen en 63 jaar voor de vrouwen. De pensioenleeftijd voor de vrouwen wordt geleidelijk gelijkgeschakeld met die van de mannen en bedraagt ook 65 jaar vanaf 1 januari 2009.

Het pensioen kan vervroegd worden opgenomen vanaf 60, zowel voor de mannen als voor de vrouwen, op voorwaarde dat een minimale loopbaanduur kan worden aangetoond. Zo moet de loopbaan in 2004 minimaal 34 jaar bedragen. Deze loopbaanvoorwaarde wordt opgetrokken tot 35 jaar vanaf 1 januari 2005.

Het rustpensioen van de loontrekkenden wordt berekend aan de hand van de verdiende lonen tijdens de beroepsloopbaan en van de duur van de loopbaan. De duur van de loopbaan bevat de daadwerkelijk gepresteerde jaren, maar ook de gelijkgestelde inactiviteitsperiodes (o.a. periodes van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid omwille van ziekte of invaliditeit).

Een volledige loopbaan bedraagt 45 jaar voor de mannen en 43 jaar voor de vrouwen. Ook deze loopbaanduur voor de vrouwen wordt geleidelijk gelijkgeschakeld met die van de mannen en zal 45 jaar bedragen in 2009.

Verder bedraagt de vervangingsratio voor een gezinspensioen 75 % en voor een alleenstaandenpensioen 60 %. Echtgenoten die beiden recht hebben op een pensioen, kunnen opteren voor 2 alleenstaandenpensioenen indien dit gunstiger uitvalt dan 1 gezinspensioen.

Voor elk jaar van de loopbaan wordt een gedeelte van het pensioen opgebouwd op basis van de reële, fictieve (voor de gelijkgestelde periodes) en forfaitaire lonen die overeenstemmen met dat jaar, volgens de volgende formule :

$$\text{Pensioen}_t = 75 \% \text{ of } 60 \% \text{ van het } \frac{\text{brutoloon}_t}{43 \text{ of } 45}$$

Waarbij : Pensioen_t = het pensioen dat opgebouwd wordt in activiteitsjaar t
 Bruto loon_t = het reële, fictieve of forfaitaire brutoloon van het jaar t
 43 of 45 = duur van een volledige loopbaan
 75 % of 60 % = vervangingsgraad

Het loon dat in rekening wordt gebracht voor de berekening van het pensioen is evenwel geplafonneerd. Het loonplafond wordt jaarlijks geïndexeerd en wordt tweejaarlijks geherwaardeerd in functie van de reële verhoging van de loonkosten. Voor 2003 bedraagt het loonplafond 40.898,30 euro.

b) Overlevingspensioen

Het overlevingspensioen bedraagt 80 % van het gezins-rustpensioen van de overledene. Wanneer de echtgenoot overlijdt vooraleer hij daadwerkelijk op pensioen is gegaan, wordt het overlevingspensioen berekend op basis van een theoretisch gezinspensioen.

De zelfstandigen

Het rust- en overlevingspensioen voor de zelfstandigen is gefinancierd in repartitie. De financiering vindt plaats via het globaal beheer van de sociale zekerheid voor de zelfstandigen. De bijdragen worden voornamelijk gedragen door de zelfstandigen zelf (65 % van de inkomsten) en via een staatssubsidie.

<i>Sociale zekerheidsregime van de zelfstandigen - uitkeringen</i>		
	Totale uitgaven in 2002	%
Pensioenen	3.286 miljoen euro	58
Gezondheidszorg		27
Werkloosheid en prepensioenen		10
Andere		5

Bron : Ministerie van sociale zaken, volksgezondheid en milieu

<i>Sociale zekerheidsregime van de zelfstandigen – Financiering</i>		
	Totale inkomsten in 2002	%
Bijdragen	3.601 miljoen euro	63
Staatssubsidie		29
Alternatieve financiering		4
Andere		4

Bron : Ministerie van sociale zaken, volksgezondheid en milieu

a) Rustpensioen

De bepalingen met betrekking tot de pensioenleeftijd zijn dezelfde als die voor de loontrekkenden. De normale pensioenleeftijd bedraagt in 2004 65 jaar voor de mannen en 63 jaar voor de vrouwen. Het pensioen kan worden opgenomen vanaf 60 jaar op voorwaarde dat de loopbaan minimaal 34 jaar bedraagt. Voor de zelfstandigen wordt, per jaar vervroeging, een reductie van 5 % toegepast op het rustpensioen.

Een volledige loopbaan bedraagt 45 jaar voor de mannen en 43 jaar voor de vrouwen. Verder bedraagt de vervangingsratio voor een gezinspensioen 75 % en voor een alleenstaandenpensioen 60 %.

Voor elk jaar van de loopbaan wordt een gedeelte van het pensioen opgebouwd op basis van de reële, fictieve (voor de gelijkgestelde periodes) en forfaitaire lonen die overeenstemmen met dat jaar, volgens de volgende formule :

$$\text{Pensioen}_t = 75 \% \text{ of } 60 \% \text{ van de } \frac{\text{beroepsinkomsten}_t}{43 \text{ of } 45}$$

Waarbij : Pensioen_t = het pensioen dat opgebouwd wordt in activiteitsjaar t
 $\text{beroepsinkomsten}_t$ = netto belastbaar inkomen van het jaar t
 43 of 45 = duur van een volledige loopbaan
 75 % of 60 % = vervangingsgraad

Het loon dat in rekening wordt gebracht voor de berekening van het pensioen is evenwel geplafonneerd. Het loonplafond wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2003 bedraagt het loonplafond 43.587,20 euro.

Opdat één euro betaald door de zelfstandige een gelijk pensioen zou opleveren als één euro betaald door en voor een loontrekkende, wordt het pensioen verkregen volgens de hierboven vermelde formule nog vermenigvuldigd met een coëfficiënt die per ministerieel besluit wordt vastgelegd. Op die manier wordt het feit gecompenseerd dat er voor de zelfstandigen geen werkgeversbijdragen worden betaald.

b) Overlevingspensioen

Het overlevingspensioen bedraagt 80 % van het gezins-rustpensioen van de overledene. Wanneer de echtgenoot overlijdt vooraleer hij daadwerkelijk op pensioen is gegaan, wordt het overlevingspensioen berekend op basis van een theoretisch gezinspensioen.

Het overheidspensioen

Het rustpensioen voor de ambtenaren wordt beschouwd als een uitgesteld loon. Dit pensioen wordt toegekend zonder dat een persoonlijke of patronale bijdrage voor de financiering ervan te voorzien. Het overlevingspensioen daarentegen wordt gefinancierd via een bijdrage van 7,5 % op het volledige brutoloon van de ambtenaar.

a) Rustpensioen

Degenen die minstens 5 jaar in overheidsdienst zijn, kunnen hun pensioen opnemen vanaf ten vroegste 60 jaar (behalve voor enkele specifieke categorieën) in het speciale regime van het overheidspensioen.

De ambtenaren die definitief arbeidsongeschikt zijn verklaard, hebben onmiddellijk recht op een rustpensioen (en dus niet op invaliditeitsvergoedingen) zonder leeftijdsvoorwaarde noch voorwaarden inzake de loopbaanduur.

In de meeste gevallen wordt het pensioen als volgt berekend :

$$\text{Pensioen} = N/60 \times \text{Referentieloon}$$

Waarbij : N = de duur van de loopbaan
 Referentieloon = het gemiddelde loon van de laatste 5 jaren

Naast de daadwerkelijk gepresteerde dienstjaren, worden ook sommige periodes van afwezigheid in rekening gebracht voor de berekening van de loopbaanduur.

In tegenstelling tot het regime van de loontrekkenden en de zelfstandigen, wordt het referentieloon niet geplafonneerd. Het pensioen bekomen volgens de hierboven vermelde formule is evenwel naar boven toe begrensd. Dit maximumpensioen bedraagt 75 % van het referentieloon. Dit heeft tot gevolg dat een volledig overheidspensioen wordt bekomen na 45 jaar dienst (75 % van 60 = 45).

Bovenop dit relatieve maximumpensioen, bestaat er ook een absoluut maximum. Het maximale bedrag van een overheidspensioen is vastgesteld op 46.882,74 euro per jaar geïndexeerd volgens de spilindex. Op 1 januari 2004, bedroeg het maximale bruto-overheidspensioen 61.861,80 euro per jaar.

b) Overlevingspensioen

In tegenstelling tot de regimes van de loontrekkenden en zelfstandigen, hebben naast de echtgeno(o)t(e) ook de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) en de wezen recht op een overlevingspensioen.

AFDELING 4 : NOOD AAN BIJKOMENDE PENSIOENVOORZIENINGEN

Niettegenstaande de pensioenproblematiek sterk gelijklopend is voor de zelfstandigen en de werknemers, valt de verdere analyse van de situatie van de zelfstandigen buiten het bestek van dit cahier. In hetgeen volgt wordt bijgevolg enkel het werknemerspensioen verder besproken.

De eerste pijler hervalt tot een basispensioen

Omwille van de toepassing van het loonplafond voor de berekening van het wettelijk pensioen en omwille van de onvolledige loopbanen (deeltijds werk, langere studieperiode, ...) bedraagt het gemiddelde rustpensioen voor een alleenstaande ongehuwde man met een zuivere loopbaan als werknemer 839,40 euro per maand; voor een vrouw in gelijkaardige gezinstoestand en eveneens een zuivere loopbaan als werkneemster is dit 693,29 euro. De uitkeringen van de wettelijke pensioenstelsels maken het strikt onontbeerlijke mogelijk, maar niet altijd het noodzakelijke en nog minder de extra's die het leven aangenamer maken. Een recent onderzoek in Vlaanderen liet trouwens uitschijnen dat de verwachtingen die de burger heeft inzake zijn toekomstig pensioen merklijk hoger liggen.

Mannelijke alleenstaande werknemers met een volledige beroeps carrière en wier loon gedurende hun gehele loopbaan het berekeningsplafond¹ voor het wettelijk pensioen overschreed, hebben hiermee een maandelijks uitkering van 1.470,52 euro verworven, voor vrouwelijke alleenstaanden is maximaal 1.503,27 euro voorzien². Het verschil tussen de theoretische maximale rustpensioenen en de reël uitgekeerde rustpensioenen is groot! Een reden voor de werknemer om te voorzien in een bijkomend inkomen, dat het wettelijk pensioen aanvult.

Het is belangwekkend de evolutie te kennen van het aantal werknemers van wie het loon de berekeningsgrens bereikt of overschrijdt. Het Planbureau berekent³ dat in 1990 27,3 % van de mannelijke werknemers meer verdienen dan de loongrens. In 2030 zullen 63,5 % van de mannelijke werknemers de loongrens hebben overschreden en in 2050 verwacht het Planbureau dat meer dan 82 % onder hen een loon boven de berekeningsgrens zullen ontvangen. Voor de vrouwelijke werknemers, van wie er in 1990 nog geen 6 % een loon verkregen dat de loongrens overschreed, is de impact van de loongrens op de pensioenuitkeringen gemiddeld vrij beperkt. Het Planbureau verwacht dat vanaf 2030 de loongrens een exponentieel toenemende invloed heeft op het pensioen van de mannelijke werknemers.

¹ Voor 2003 bedraagt dit plafond 40.898,30 euro.

² Het verschil tussen het maximumrustpensioen voor een mannelijke en voor een vrouwelijke werknemer komt nog voort uit de verschillende maximumloopbaanduur die voor beide geslachten wordt gehanteerd (45 jaar/ 43 jaar). In 2009 moet dit structureel verschil zijn weggewerkt.

³ Planbureau, Planning paper nr. 82, De pensioenhervorming, november 1997.

De geschetste evolutie doet bij steeds meer werknemers de vraag rijzen naar de legitimiteit van het repartitiestelsel, en zet de betere verdieners ertoe aan uitwijkmogelijkheden te zoeken buiten het socialezekerheidsstelsel voor de werknemers, door zich te vestigen als zelfstandige. Hierdoor kan het financieel evenwicht van het repartitiesysteem nog meer onder druk komen, zodat de overheid zich de vraag moet stellen of de tijd niet gekomen is om het verzekeringsprincipe (evenredigheid tussen bijdragen en uitkeringen) terug te versterken.

Als de wig tussen het wettelijk pensioen en het loon, dat tijdens de beroepsloopbaan is verdiend, groeit, wordt het des te meer maatschappelijk aanvaardbaar dat bedrijven voor hun werknemers aanvullende voorzieningen instellen, waarbij een bedrijfspensioen wordt opgebouwd dat overeenstemt met het loon en de duur van de arbeidsprestatie. Het is ook logisch eerst diegenen van wie het loon het referteloonplafond nu al doorbreekt daarbij te betrekken.

Bovendien noopt de stijgende concurrentie tussen de ondernemingen deze ertoe kwalitatief hoogstaand personeel aan te trekken. De aanvullende sociale voordelen worden door dezen vaak beschouwd als een competitief element binnen het remuneratiepakket.

Langzamerhand is het inzicht gegroeid dat een volwaardige sociale bescherming - zeker voor wat de pensioenen betreft - kan en moet gestoeld zijn op drie pijlers:

- de *eerste pijler* : wettelijk pensioen, dat het levensnoodzakelijke waarborgt, waarbinnen o.a. de aspecten solidariteit en inkomensherverdeling aan bod komen;
- de *tweede pijler* : aanvullend pensioen, georganiseerd binnen het kader van de beroepsactiviteit, waarbinnen individuele of collectieve kapitalisatie hun plaats vinden;
- de *derde pijler* : individuele langetermijn-spaarinspanningen⁴, naar keuze van elk individu.

De sociale zekerheid mag haar taak niet te buiten gaan, anders dreigt ze ineen te storten. Die taak bestaat erin voor een sociale basis te zorgen o.a. door het financieren van pensioenen die het noodzakelijke inkomen voor een fatsoenlijke oude dag waarborgen. De sociale zekerheid, die verder moet blijven voorzien in de vitale behoeften van wie “door ouderdom arbeidsongeschikt” is geworden (aldus de definitie van de Wet van 19 juni 1996 tot interpretatie van de Wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd), kan worden aangevuld door particuliere aanvullende stelsels al naar gelang van de collectieve (binnen de tweede pijler) of particuliere (binnen de derde pijler) behoeften.

Het is precies de evenwichtige uitbouw van deze drie pijlers, waarbij diverse mechanismen (solidariteit of eigen verantwoordelijkheid), financieringstechnieken (omslagstelsel of kapitalisatie) en beleggingsinstrumenten (vastrentend of risicodragend) aan bod komen, die waarborgen kan bieden met betrekking tot het behoud van de koopkracht na het bereiken van de pensioenleeftijd.

⁴ In België worden deze individuele spaarinspanningen geconcretiseerd via enerzijds de instrumenten van het langetermijnsparen en anderzijds het “pensioensparen”. De financiering van een eigen woning kan ook onmiskenbaar als een inkomensbeveiligend instrument bij ouderdom worden beschouwd, doordat ze een uitgavenbesparend effect heeft na pensionering, nl. het vermijden van het betalen van huurprijs.

De jaren waarin politieke stromingen een exclusieve keuze nodig achtten tussen het ene of het andere systeem behoren nu gelukkig tot het verleden.

Deze ondernemingsgewijze georganiseerde aanvullende pensioenstelsels vormen de tweede pijler van de pensioenopbouw. Zij werken met kapitalisatietechnieken, individuele of collectieve. Om diverse redenen vormt deze tweede pijler een noodzakelijke aanvulling op het wettelijk pensioen van de eerste pijler.

Tweede pijler : een noodzakelijke aanvulling op de eerste pijler

Zoals eerder aangestipt is er consensus gegroeid over de stelling dat het toekomstig globaal pensioeninkomen het best gewaarborgd wordt door het aanwenden van een mix van repartitie- en kapitalisatietechnieken. In België wordt het wettelijk pensioen in repartitie gefinancierd, terwijl het aanvullend pensioen berust op kapitalisatie.

In de tweede plaats laat, specifiek in België, de budgettaire situatie, gekoppeld aan de fiscale en parafiscale druk, weinig marge om - nu reeds - nog meer wissels op de toekomst te trekken en te hopen dat de verhoging van de uitgaven voor wettelijke pensioenen integraal door overheidsgeld betaald kan worden.

In de sociale zekerheid worden geen reserves opgebouwd. Bij gebrek aan gekapitaliseerde pensioenreserves zullen de pensioenuitgaven een steeds groter aandeel opeisen van het Bruto Binnenlands Product (B.B.P.), een indicator voor de welvaart van het land. De verhouding van de pensioenuitgaven ten opzichte van het B.B.P. beliep 10,6 % in 1996. Bij ongewijzigd beleid zou ze klimmen naar 11,7 % in 2020, tot 12,8 % in 2030.

Assuralia berekende in 1993, ter gelegenheid van de Ronde Tafel voor de Pensioenen van toenmalig minister F. Willockx, dat indien de overheid niet onmiddellijk en op structurele wijze zou ingrijpen in de regelingen van het wettelijk pensioen, de stijgende uitgaven tussen 1994 en 2038 een belangrijke stijging van de bijdragen op het brutoloon van de werknemers zouden voor gevolg hebben, tenzij andere financieringsmiddelen zouden worden aangewend.

Een actualisering van deze berekening in 1997 legt volgende tendens bloot: in 1997 eist de financiering van het wettelijk pensioen 19,84 % van het brutoloon van een privé-werknemer op; dit is de som van de werkgevers- en werknemersbijdragen, aangevuld met de overheidssubsidie. Zelfs na de matigende recente pensioenhervorming, ingevoerd door de Wet van 26 juli 1996 “tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels”, zal de pensioenlast nog steeds nood hebben aan bijkomende financiering, zodat het geciteerde bijdragepercentage tegen het jaar 2027 zou evolueren naar 32,9 % van het brutoloon der werknemers, wat een stijging van de bijdragelast met bijna 66 % zou uitmaken.

Het Planbureau bevestigt deze trend, maar houdt het bij een meer optimistische schatting⁵: door de ratio te berekenen van de jaarlijkse pensioenbestedingen ten opzichte van de loonmassa, komt het Planbureau tot een maat voor het bijdragevolume dat elk jaar de pensioenbegroting in evenwicht moet houden. De genoemde ratio stijgt van 18 % in 1995 naar 23 % in 2050.

Wat ook het precieze cijfer weze, de nood aan bijkomende inkomsten voor het pensioenstelsel wordt duidelijk aangetoond. De stijging, in absolute cijfers, van het aantal 60-plussers en, in relatieve cijfers dan, van het aantal begunstigen in verhouding tot de bijdragenbetalers, zal leiden tot nog zwaardere inhoudingen op de lonen en zodoende tot een stijging van de arbeidskost. En de relatie tussen arbeidskost en werkloosheid is in de loop der voorbije jaren op afdoende wijze aangetoond.

Om deze trend te breken zijn twee soorten maatregelen volstrekt noodzakelijk. Zij vullen mekaar bovendien aan: het gaat om de structurele aanpassing van onze wettelijke pensioenstelsels, met daarbij inbegrepen de ambtenarenstelsels, en de verdere uitbouw van de tweede pijler voorzieningen.

De scherp gevoelde pensioenproblematiek heeft recentelijk geleid tot twee structurele maatregelen.

Een structurele innovatie in de **1^e pijler** betreft **het Zilverfonds**, een opbouw van een demografische reserve gelanceerd door de minister van begroting. Het is de bedoeling dat dit fonds geleidelijk reserves opbouwt om de betaalbaarheid van de wettelijke pensioenen veilig te stellen. Dit fonds wordt opgebouwd d.m.v. niet-fiscale inkomsten, bijvoorbeeld inkomsten uit de verkoop van de licenties voor de 3^e generatie mobiele telefonienetwerken, éénmalige ontvangsten zoals onder meer opbrengsten ten gevolge van niet-ingewisselde biljetten bij de overgang naar de euro, inkomsten uit privatiseringen en/of budgettaire surplusen. De aan het Zilverfonds geaffecteerde fondsen bedroegen begin 2004 9.443 miljoen euro.

Er is sprake van een reserve van 115 miljard euro tegen 2030 wanneer de pensioenproblematiek het meest nijpend zal zijn. Achter het zilverfonds schuilen ook begrotingsoverwegingen want het is de bedoeling dat het fonds belegt in overheidsobligaties, activa die volgens de Europese begrotingsnormen in mindering van de staatsschuld mogen gebracht worden.

Verder is het de bedoeling dat de **2de pijler** gedemocratiseerd wordt door de wet betreffende de aanvullende pensioenen (**WAP**). Dankzij deze wet is de toegankelijkheid van de 2^{de} pijler verbeterd in het bijzonder voor de arbeiders en voor de KMO-sectoren. Deze wet wordt uitvoerig toegelicht in *hoofdstukken IV, V en VI*.

⁵ Planbureau, Planning paper nr. 83, Perspectives financières de la sécurité sociale à l'horizon 2050, november 1997, geciteerd door A. Dellis en P. Pestieau in Trends Review van 15 oktober 1998, "De echte crisis in de sociale zekerheid".

Voordelen van de 2de pijler ten opzichte van de 3de pijler

Verder heeft de 2de pijler een aantal onmiskenbare voordelen tegenover het individuele sparen van de 3de pijler.

Het bedingen van gunstigere tariefvoorwaarden dan die welke de verzekeraars aan individuele verzekerden kunnen aanbieden.

Het voordeel van het aantal geldt natuurlijk op het vlak van de kosten, maar ook op dat van de voorwaarden inzake acceptatie van het risico. Terwijl een verzekeraar voor het aangaan van een individuele levensverzekering soms een medisch onderzoek oplegt, garandeert het behoren tot een groep – op voorwaarde dat die homogeen is – een voldoende evenwicht tussen “goede” en “slechte” risico’s. Daarenboven is het mogelijk het niveau van de verzekerde bedragen automatisch aan te passen aan de loonontwikkeling, wat niet het geval is in de individuele levensverzekering.

Toegang krijgen tot de financiële dimensie waarover de verzekeraars beschikken, maakt het mogelijk op de markten op te treden met een grotere kennis van zaken en met omvangrijkere middelen dan die welke voor de meeste particulieren of ondernemingen bereikbaar zijn.

Het tot stand brengen van een marktrelatie. Het bedrijf dat een groepsverzekering sluit, kan de concurrentie uitspelen en van de maatschappij hoge prestaties vragen. Wat het beheer van de activa van de groepsverzekering betreft, kan dat bedrijf zich, als klant, dus onafhankelijker en veeleisender opstellen dan wanneer het zelf betrokken zou zijn bij de verantwoordelijkheid voor het dagelijkse beheer van die activa. De activa van de groepsverzekering maken geen deel uit van het vermogen van de onderneming en zijn dus niet afhankelijk van de wisselvalligheden van haar economische activiteit. De activa van de groepsverzekering zijn overigens beschermd door het toezicht dat de CBFA uitoefent wat de kwaliteit en de diversificatie van de beleggingen betreft. Tegelijkertijd zijn ze opgenomen in een afzonderlijk beheer leven, dat losstaat van de andere verzekeringsbranches die de maatschappij beoefent, zowel als van haar eigen vermogen. Tegenover dat actief staat immers een passief voor het bedrag van de verbintenissen tegenover verzekerden en begunstigden, die als een schuld van de verzekeraar beschouwd worden.

II. DE AANVULLENDE PENSIOENEN : EEN VOORNAME ECONOMISCHE ROL

AFDELING I : HET HUIDIGE SUCCES VAN DE TWEDE PIJLER

Ondernemingspensioenregelingen

Het meest recente verslag van de CBFA maakt melding van 242 toegelaten pensioenfondsen in 2002. In datzelfde jaar waren in België 61 verzekeringsondernemingen erkend die groepsverzekeringen konden aanbieden; 15 ondernemingen mochten het beheer van pensioenfondsen waarnemen.

Tot op heden bestaat de tweede pijler hoofdzakelijk uit ondernemingsgebonden pensioenregelingen. Uit het CBFA-verslag van 2002 vinden we volgende cijfers weer die het succes van de tweede pijler meten⁶ :

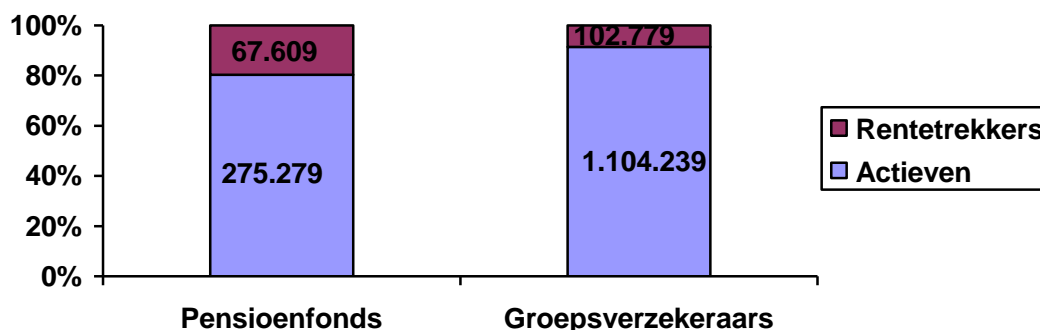
Tabel 3 : Aantal deelnemers, bijdragen en premies, uitkeringen, reserves in 2001

	Pensioenfondsen	Groepsverzekeraars
Aantal deelnemers		
– Actieven ⁷	275.272	1.104.239 (spaargedeelte) 1.162.386 (overlijden)
– Rentetrekkers	67.609	102.779 (pensioenrenten) 27.525 (overlevings- en wezenrenten)
Bijdragen en premies	906.574 miljoen euro	3.057 miljoen euro
Uitkeringen	840.978 miljoen euro	2.556 miljoen euro
Reserves	14.203 miljoen euro	25.962 miljoen euro

⁶ Cijfers met betrekking tot het Vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen en de instellingen opgericht in het kader van de wetgeving op de buitenwettelijke voordelen voor werknemers (KB van 14 mei 1969) zijn niet in het overzicht opgenomen, noch de cijfers m.b.t. de 300.000 werknemers die een aanvullend pensioen genieten via fondsen voor bestaanszekerheid.

⁷ Hierbij inbegrepen ongeveer 40.000 actieven die aangesloten zijn bij zogenaamde pensioenfondsen, waarvan de deelnemers geen loontrekkende zijn, of van fondsen die wettelijke pensioenen vestigen

Grafiek : Verdeling actieven/rentegenieters bij groepsverzekeraars en pensioenfondsen in 2000



Het zou zinloos zijn de cijfers van de aansluitingen bij pensioenfondsen en groepsverzekeraars losweg op te tellen: dubbeltellingen zijn immers niet uitgesloten, aangezien beide cijferreeksen ook werknemers omvatten die slechts een gedeeltelijke loopbaan hebben in één bedrijf, maar ook elders zijn aangesloten via een andere werkgever. Daarenboven is voor meerdere pensioenfondsen de verzekering tegen overlijden ondergebracht bij een groepsverzekeraar, zodat, nog eens, dezelfde werknemers twee keer zouden worden geteld.

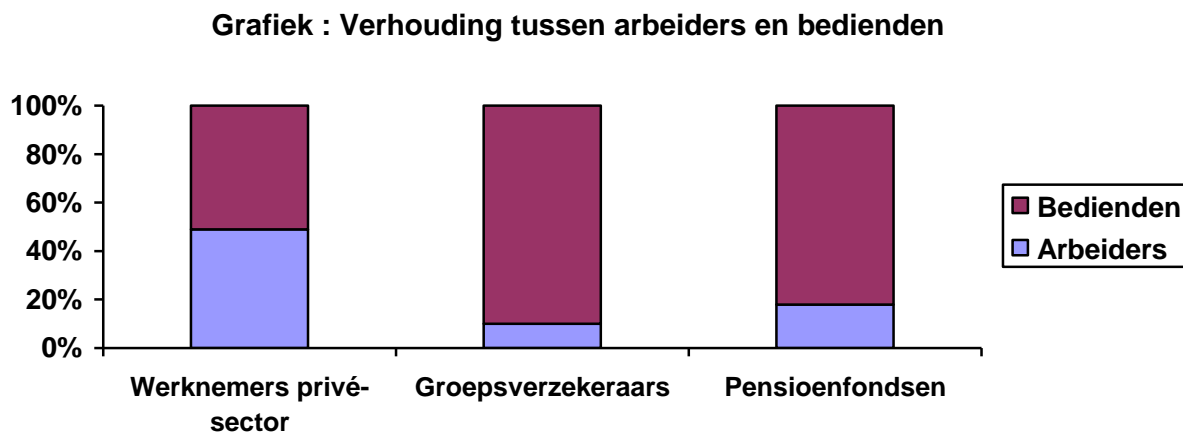
Het aantal werknemers vermeld in de statistieken van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.) beloopt 2.450.000 in 2002. Geschat wordt dat meer dan 50% van de Belgische werknemers van het voordeel van aanvullende pensioenvoorzieningen kunnen genieten. Het gaat dus lang niet meer om enkele happy few. Met de invoering van de WAP wenst de regering dit aandeel evenwel nog te vergroten tot 75% binnen 3 à 5 jaar.

Van de huidige gepensioneerden zijn er ongeveer 160.000 die bovenop hun wettelijk pensioen een periodieke rente trekken. Diegenen die deze rente hebben omgezet in een eenmalig kapitaal dat bij pensionering of brugpensionering is verworven, zijn hier niet inbegrepen.

Het bedrag van de uitkeringen die werden verricht in 2001, nl. 3.397 miljoen euro, blijft bescheiden in vergelijking met de sommen die in 2001 werden uitgekeerd door de Rijksdienst voor Pensioenen, om en bij de 13.350 miljoen euro. De uitkeringen verstrekt door het aanvullend pensioen zijn uitgegroeid tot ongeveer 25,5% van de wettelijke pensioenen; de aanvullende pensioenen maken dus meer dan één vierde van de totale pensioeninkomsten uit. De bijdragen (3.964 miljoen euro) die werknemers en werkgevers leverden in 2001 overstijgen echter de uitkeringen : het regime van de aanvullende pensioenen is duidelijk nog aan het groeien.

De tweede pijler vervult een belangrijke rol in de pensioenopbouw van een meerderheid der bedienden uit de privé-sector. De arbeiders hebben, om diverse redenen vooral in het verleden minder belangstelling vertoond voor aanvullende ondernemingspensioenen. Van de loontrekkende arbeiders zijn er slechts 8 % aangesloten bij een pensioenfonds of een groepsverzekering, terwijl bijna driekwart van de bedienden en kaders van dit voordeel genieten.

In de Belgische privé-sector bedraagt de verhouding arbeiders/bedienden en kaders 49% - 51%, terwijl dit bij de deelnemers aan pensioenfondsen 18% - 82% is en bij de aangeslotenen bij een groepsverzekeraar 10%-90%.



Sectorale pensioenregelingen

Niettegenstaande de sectorregelingen niet expliciet gereguleerd waren, heeft dit niet belet dat ook op dit vlak reeds een aantal initiatieven werden genomen. Deze initiatieven verschillen evenwel sterk van sector tot sector. Omwille van de niet-reglementering ervan, was op dit vlak de nood aan sociale bescherming het hoogst. De Regering heeft dan ook beslist de sectorale pensioenplannen te onderwerpen aan dezelfde sociale en prudentiële reglementering als die van de ondernemingspensioenregelingen.

In totaal bestonden er voor de invoering van de wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) twaalf paritaire comités waar een sectoraal pensioenplan werd opgestart. Het betreft de paritaire comités :

- 1) 102.07 Bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik
- 2) 111 Metaal-, machine en elektrische bouw
- 3) 117 Petroleumnijverheid en –handel
- 4) 124 Bouwbedrijf
- 5) 126 Stoffering en houtbewerking
- 6) 130 Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
- 7) 139 Binnenscheepvaart
- 8) 216 Notarisbedienden
- 9) 301.01 Havenbedrijf Antwerpen
- 10) 315.01 Sabena
- 11) 326 Gas- en elektriciteitsbedrijf
- 12) 328.01/03 Paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse en Brusselse hoofdstedelijk gewest.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de diverse kenmerken van deze sectorale pensioenplannen :

Tabel 4 : de in 1999 bestaande sectorregelingen in België

	- PARITAIRE COMITÉS											
	102.07	111	117	124	126	130	139	216	301.01	315.01	326	328.01-03
Uitvoeringsinstelling												
- FBZ ⁸	•	•		•	•	•	•		•			
- PI ⁹ op ondernemingsvlak			•									
- PI op sectorvlak								•		•	•	•
Uitkering												
- Forfaitair bedrag	•			•	•	•	•		•			
- Minimumbedrag vastgelegd			•									
- Percentage in relatie tot het loon		•						•		•	•	•
De uitwerking van het sectorpensioen in de CAO												
- Minimaal raamakkoord			•									
- Uitgewerkte regeling	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•
Inning van de bijdragen												
- RSZ en/of FBZ	•	•		•	•	•	•		•			
- Werkgever-PI			•					•		•	•	•
Financieringsmodaliteit												
- Kapitalisatie		•	•					•		•	•	•
- Repartitie	•			•	•	•	•		•			

Bron : Sectorpensioenen - Onderzoeksgroep aanvullende sociale verzekeringen K.U.L. - Yves Stevens

Met de filosofie van de WAP in het achterhoofd werden ondertussen een aantal nieuwe sectorale pensioenregelingen opgestart of voorzien sommige sectoren in de opstarting van zulk een sectorpensioenplan (cfr. electriciens, metaalhandel, metaalfabrikatennijverheid, non-ferro metalen,...).

⁸ FBZ = fonds voor bestaanszekerheid

⁹ PI = pensioeninstelling

AFDELING 2 : HET FINANCIËEL EN ECONOMISCH BELANG VAN DE AANVULLENDE PENSIOENVOORZIENINGEN

Pensioenfondsen en groepsverzekeraars maken deel uit van de institutionele beleggers van een land. Zoals hierboven in tabel 3 vermeld, bedragen hun globale reserves meer dan 40.000 miljoen euro of 15,7% van het B.B.P. De jaarlijkse spaarinspanningen bedragen ongeveer benaderen 4 miljard euro of ongeveer 16% van de Belgische spaarmarkt.

Dat lijkt heel veel, maar België blijft daarmee toch nog ver achter onze buurlanden zoals Nederland, Zwitserland of het Verenigd Koninkrijk, om nog maar te zwijgen van de Verenigde Staten.

Aangezien de situatie in ieder land verschillend is, is een echte vergelijking moeilijk. Enkele voorbeelden¹⁰:

- in Nederland is het grootste fonds dat van de ambtenaren (ABP). Dit ene fonds beschikte eind 2002 over 135,5 miljard euro aan activa, waarmee het, samen met enkele fondsen voor onderwijzers in de VS, één van de grootste ter wereld is. Het totaal bedrag aan activa van pensioenfondsen bedroeg eind 2000 in Nederland 445.000 miljard euro wat 111,09% van het BBP bedroeg,
- in het Verenigd Koninkrijk is het totaal aan activa van pensioenfondsen eind 2000 gelijk aan 1.240.230 miljard euro wat 80,89% van het BBP bedraagt;
- in Zwitserland, waar de tweede pijler verplicht is, tenminste voor wat het basisgedeelte ervan betreft, vertegenwoordigen de belegde reserves van de pensioenfondsen eind 2000 321.000 miljard euro of 122,74% van het BBP

De beleggingen die de beheerders van de tweede pijler verrichten, worden door hen geïnvesteerd in de reële economie van een land, d.w.z. in de ondernemingen. De groepsverzekering geeft aan de bouwsector een stevige injectie via de financiering van hypothecaire leningen¹¹. Uit tabel 4 blijkt dat de pensioenfondsen zich meer richten naar beleggingen in aandelen dan de verzekeraars.

¹⁰ Bronnen: activa van de pensioenfondsen: E.F.R.P.; gegevens B.B.P.: Eurostat

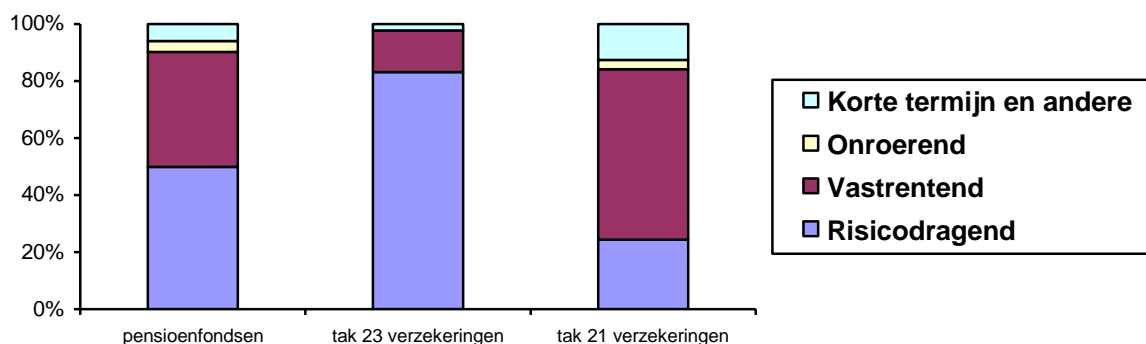
¹¹ Hieronder moeten niet enkel de leningen worden verstaan die worden verstrekt aan ondernemingen of andere derden, maar ook deze die de aangeslotene zelf kan opnemen en waarbij het ontleende kapitaal wordt wedersamengesteld door zijn persoonlijke reserves. Zo kan de toekomstige gepensioneerde zich een eigen woning verwerven, die een wezenlijk deel uitmaakt van zijn pensioeninkomen.

Tabel 5 : Samenstelling van de beleggingsportefeuille - 2001

	Risico- dragend	Vast- rentend	Onroerend	Korte termijn en andere	Totaal
Pensioenfondsen (%)	49,9	40,3	3,9	5,9	100
Levensverzekeringen (%)					
– gebonden aan beleggingsfondsen (%)	83,2	14,5	0	2,3	100
– Andere levens- verzekeringen (%)	24,4	59,8	3,2	12,6	100

Bron: Belgische vereniging van pensioeninstellingen jaarverslag 2001 en CBFA - jaarverslag 2001.

Grafiek : Samenstelling van de beleggingsportefeuille



De Eurozone heeft gemaakt dat het wisselrisico tussen vele Europese landen is weggevallen. Dit gekoppeld aan een liberale investeringsreglementering maakt dat grensoverschrijdende investeringen toenemen. De pensioenfondsen belegden in 2001 71 % van hun middelen in de Eurozone.

In tegenstelling tot particulieren die zich eerder tot de korte termijn richten, viseren de institutionelen een langetermijnbeleggingshorizon. Zij zorgen voor een gestage en stabiele aanvoer van kapitaal voor ondernemingsfinanciering en hebben aldus een stabiliserend effect op de kapitaalmarkten.

De tweede pijler geeft dus, enerzijds, de waarborg van een toekomstig inkomen aan de aangesloten werknemers en vormt, anderzijds, een hefboom die, direct of indirect, de werking van de economie van vandaag stimuleert door het verstrekken van financiële werkmiddelen.

III. HOE WORDT EEN AANVULLEND PENSIOENSTELSEL OPGEBOUWD ?

De invoering van een aanvullend pensioenstelsel is meestal het resultaat van beraad in de onderneming of de sector over het loonbeleid, of meer in het algemeen, het human resourcesbeleid dat de onderneming of de sector wenst te volgen.

Er rijzen immers heel wat vragen omtrent traditionele fundamentele kwesties, zoals :

- aan welke behoeften van het personeel moet worden tegemoetgekomen om het te motiveren en een groter gevoel van zekerheid te bieden;
- voor welke behoeften kan de onderneming zorgen in het kader van haar beschikbare middelen, met inachtneming van de beste verdeling van de kosten tussen de aangeslotenen en de werkgever.

AFDELING I : ZEKERHEID EN FLEXIBILITEIT, MAAR IN EEN GEREGLEMENTEERD KADER

Rekening houdend met de budgettaire beperkingen moeten de bedrijfsleiders of het paritair comité van een sector zich in eerste instantie buigen over de nagestreefde doelstellingen. Is het de bedoeling een deel van ieders inkomen uit te stellen, zodat hij of zij bij de pensionering over een spaartegoed beschikt dat onder fiscaal aantrekkelijker voorwaarden is opgebouwd ? Of gaat het er veeleer om de koopkracht voor het hele personeel of alleen een specifieke categorie daarvan na het pensioen te handhaven ? Welke risicodkkingen heeft het personeel nodig ? Hoe zal de financiering tussen de aangeslotenen en de werkgever worden verdeeld ? Moeten de voorafgaande jaren gevaloriseerd worden ? Welke financieringswijze levert de beste resultaten op, zal voor een aanvaardbare vorm van beheer zorgen en tegelijkertijd zekerheid op lange termijn bieden ? Hoe kunnen die verschillende parameters tenslotte geoptimaliseerd worden ?

Een aanvullend pensioen omvat twee soorten contracten:

- het “*werknemersbijdragecontract*”, dat gefinancierd wordt met premies die de werkgever inhoudt op het belastbaar loon van de aangeslotene volgens de in het reglement vastgelegde principes;
- het “*werkgeversbijdragecontract*”, dat gefinancierd wordt door premies die rechtstreeks door de werkgever worden betaald.

Een plan kan uitsluitend op werknemersbijdragen of op werkgeversbijdragen steunen, maar meestal wordt voorzien in een gemengd systeem van werknemers- en werkgeversbijdragen. Sommigen menen dat het nuttig is om in werknemersbijdragen te voorzien, vooral om psychologische redenen. Op die manier zou de werknemer zich bewuster zijn van het aanvullende pensioenvoordeel dat de werkgever mee financiert.

Het reglement van een aanvullend pensioen moet de premies of de verzekerde waarborgen voor alle personen van eenzelfde personeelscategorie op dezelfde manier vastleggen. Bij het invoeren van een aanvullend pensioen in een onderneming moet de aansluiting aan alle leden van de bedoelde personeelscategorie worden voorgesteld. Iedereen is vrij om al dan niet toe te treden, tenzij het aanvullend pensioen door een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) ingevoerd wordt. Wie na de datum van ondertekening van het contract in die categorie wordt opgenomen, is echter verplicht zich aan te sluiten.

Wanneer de onderneming een bepaalde formule heeft gekozen, moet, met naleving van de regels die de WAP bepaalt inzake raadpleging van de werknemers of de representatieve organen :

- het reglement worden opgesteld waarin de werkingsvoorwaarden en de rechten en verplichtingen van de partijen worden beschreven;
- de overeenkomst tussen de onderneming en de pensioeninstelling worden ondertekend om de invoering van het aanvullend pensioen te bevestigen;
- het betrokken personeel over de toegekende voordelen worden ingelicht aan de hand van hun eigen situatie (verzekerde kapitalen, premies voor hun rekening);
- de individuele toetredingsformulieren worden ingezameld als de aansluiting facultatief is;
- moeten de individuele documenten (verzekeringsspolissen, ...) worden opgesteld.

Bij het sluiten van een aanvullend pensioen worden verschillende documenten opgesteld, teneinde de rechten en verplichtingen van beide partijen duidelijk vast te leggen : de overeenkomst definieert het mandaat dat de werkgever aan de pensioeninstelling geeft om de met zijn personeel aangegane verbintenis te beheren; het reglement bepaalt de relatie tussen de pensioeninstelling, de werkgever en de aangeslotenen. In sommige gevallen wordt de overeenkomst opgenomen in het reglement. De individuele contracten bevatten het gedetailleerde overzicht van de rechten van alle aangeslotenen, die bij de pensioeninstelling gevormd worden.

De overeenkomst

De overeenkomst is een document dat de verbintenis tussen de onderneming en de pensioeninstelling formuleert teneinde het plan met de bovenwettelijke voordelen die de onderneming aan haar personeel wenst toe te kennen, in te voeren en te beheren. Zij bepaalt over het algemeen ten gunste van wie het aanvullend pensioen is gesloten en wanneer ze in werking treedt.

Het reglement

Het reglement is een document waarin de kenmerken worden beschreven van het plan van de bovenwettelijke pensioenvoordelen die de onderneming aan haar personeel biedt. Het wordt op aanvraag aan de aangeslotene bezorgd en bevat de definitie van de rechten en verplichtingen van de onderneming tegenover de aangeslotenen en omgekeerd. Het beschrijft met name :

- de aansluitingsvoorwaarden;
- de wijze van berekening van de premies (vastgestelde lasten of cash-balance) of de bepaling van de verzekerde prestaties (cash-balance of te bereiken doel);

- de verdeling van de financiering tussen werkgever en aangeslotene;
- de volgorde van de begunstigden;
- de voorwaarden m.b.t. de vereffening van de prestaties;
- de voorwaarden m.b.t. de betaling van de premies;
- de voorwaarden m.b.t. de eigendom van de contracten;
- de voorwaarden m.b.t. de vervroegde vereffening;
- de gevolgen van een onderbreking van de financiering;
- de doelstellingen en werkingsregels van het financieringsfonds;
- de rechten en verplichtingen van de werkgever en de verzekeraar.

De individuele informatiefiches

Elke aangeslotene ontvangt een individuele informatiefiche met de kenmerken van zijn deelname aan het aanvullend pensioen. Hierop staan de gegevens die gediend hebben om het contract op te stellen (geboortedatum van de aangeslotene, datum van indiensttreding, burgerlijke staat, loon dat voor de berekening in aanmerking is genomen...) en worden de verzekerde kapitalen en verschuldigde premies gepreciseerd.

Die individuele informatiefiches worden jaarlijks bijgewerkt om het contract aan de nieuwe gegevens aan te passen (nieuw loon, nieuwe premies, aangepaste berekening van het wettelijk pensioen,...) en het door de winstdeelnemingen bereikte niveau aan te geven. Deze zijn een conjuncturele financiële aanvulling die definitief verworven is en afhangt van de resultaten die de pensioeninstelling in het voorbije jaar geboekt heeft. De winstdeelneming versterkt zo de contractuele rente op lange termijn waarover het oorspronkelijke contract handelt. In de formules van het type “vaste prestaties” draagt dat winstaandeel meestal bij tot de financiering van het doel. De WAP brengt belangrijke wijzigingen aan aan de inhoud van deze informatiefiches (*zie ook hoofdstuk IV, 3°, afdeling 7*)

De algemene voorwaarden

Net als in het kader van de individuele levensverzekeringen gaan de groepsverzekeringscontracten gepaard met algemene voorwaarden die de rechten en verplichtingen van alle partijen in verhouding tot de waarborgen preciseren.

AFDELING 2 : FINANCIËLE BENADERING : DE VERSCHILLENDE WIJZEN VAN FINANCIERING VAN EEN GROEPSVERZEKERING

Tak 21 versus tak 23

Een aanvullend pensioenplan kan voorzien in een gegarandeerd rendement (tak 21) of kan voorzien in een rendement dat gekoppeld is aan het rendement van één of meerdere beleggingsfondsen (tak 23). Deze laatste techniek sluit nauw aan bij de financieringstechniek bij een pensioenfonds.

Tot voor kort was het onduidelijk of de tak 23-groepsverzekeringen ook konden genieten van het bijzondere fiscale regime dat op de 2de pijler pensioenplannen van toepassing is.

De WAP rangschikt nu expliciet de tak 23-groepsverzekering onder de 2de pijler pensioenplannen en stelt tegelijkertijd dat alle 2de pijler pensioenplannen aan hetzelfde fiscale regime zijn onderworpen. Deze principes bevestigen, eindelijk, de fiscale aftrekbaarheid van de 2de pijlerpensioenplannen die gekoppeld zijn aan een beleggingsfonds.

Cafetariaplannen

Bij een cafetariaplan wordt voorzien dat werkgever en/of werknemer een bepaalde bijdrage betalen die meestal uitgedrukt is onder de vorm van een percentage van het loon.

De aangeslotene “koopt” met deze bijdragen, binnen het kader voorzien in het pensioenreglement, waarborgen die het meest aan zijn behoeften beantwoorden. Daar waar een jong gezinshoofd eerder zal opteren voor een substantiële overlijdensdekking, zal de rijpere alleenstaande meer oog hebben voor de opbouw van een aanvullend pensioen.

De WAP officialiseert het bestaan van dergelijke cafetariaplannen en erkent ze expliciet als een mogelijk concept van aanvullend pensioenplan.

Onder het mom van de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, preciseert de wet wel dat in dergelijke systemen geen minimaal verzekerd kapitaal bij overlijden mag opgelegd worden (*zie ook hoofdstuk IV, 3^o, afdeling 3*). Verder zijn er ook belangrijke preciseringen op het vlak van de fiscale behandeling (*zie ook hoofdstuk IV, 7^o*)

“Vaste bijdragen” versus “vaste prestaties” versus “cash-balance”

Het systeem van de „vaste bijdragen” (defined contributions)

De werkgever of het paritair comité van de sector bepaalt het premieniveau dat aan het plan besteed wordt. De prestaties zullen afhangen van het soort gevraagde dekking en van de kapitalisatie van de premies.

Een dergelijk plan wordt ingevoerd wanneer de werkgever een deel van het loon van de aangeslotenen wil aanwenden om bij de pensionering een aanvullende bron van inkomsten te garanderen. De werkgever isoleert op die manier een forfaitaire bijdrage of een percentage van het loon, dat soms varieert naar gelang van de hoogte van het loon (met name $x\%$ onder het plafond van de berekening van de wettelijke pensioenen en $y\%$ boven dat plafond) of van de anciënniteit in de onderneming (getrouwheidspercentage).

De nadruk wordt gelegd op de premie in plaats van op de prestaties, aangezien het bedrag daarvan niet als zodanig in het reglement bepaald is. Ze hangen af van wat de premies hebben kunnen opbrengen. Een dergelijk regime is niet inflatievast. Het uiteindelijke beleggingsrisico wordt volledig afgewenteld op de werknemers. Vandaar dat de WAP heeft voorzien dat in dergelijke regimes een minimum rendement moet worden gewaarborgd (*zie verder hoofdstuk IV, 3^o, afdeling 4*).

Het grote probleem van de herwaardering van de verlopen dienstjaren kan in een dergelijk systeem niet volledig opgelost worden, behalve als er stijgende percentages volgens de anciënniteit van de aangeslotene worden toegepast.

Langs de andere kant komt dergelijke “vaste bijdragen” financiering beter in aanmerking voor cafetariaplannen en speelt ze ook beter in op de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt en de overdraagbaarheid van de reserves.

Het systeem van het „vaste prestaties” (defined benefits)

In dat systeem bepaalt de werkgever of het paritair comité van de sector het niveau van de voordelen die hij met zijn storting wil bereiken, meestal in verhouding tot het loon van de aangeslotenen. De premies worden dan jaarlijks berekend op basis van de nieuwe situatie van het personeel (lonen, enz.). Een dergelijk plan beantwoordt aan de doelstelling van de werkgever die de aangeslotene een continuïteit van koopkracht wil garanderen. Er bestaan verschillende subcategorieën, waarvan er hieronder bij wijze van voorbeeld twee zijn opgegeven :

- **Off-set** : een totaal percentage van behoud van de inkomsten wordt vastgesteld, met inbegrip van de renten uit het wettelijk pensioen (berekend tegen het gezins- of alleenstaandepercentage).

Voorbeeld : $R = n / 40 (70\% T1 + 60\% T2 - WP)$

waarbij R = pensioenrente
 n = duur van de loopbaan
 T1 = deel van het loon beperkt tot het plafond van het wettelijk pensioen
 T2 = deel van het loon boven het plafond van het wettelijk pensioen
 WP = raming van het wettelijk pensioen

- **Step-Rate** : los van het wettelijk pensioen wordt een percentage van behoud van de inkomsten vastgesteld, dat eventueel aan beide kanten van het plafond van het wettelijk pensioen verschillend is.

$$\text{Voorbeeld : } R = n / 40 (20\% T1 + 70\% T2)$$

Dergelijke stelsels bevatten impliciet een revalorisatie van de verlopen dienstjaren bij de berekening van de jaarpremies. Dit brengt een kostenstijging mee die aanzienlijk kan zijn als in geen beperkingen is voorzien, zoals het in aanmerking nemen van een gemiddelde van de laatste jaarlonen (bv. de laatste 3 of 5) of het voorzien van een voorfinanciering via het financieringsfonds.

Via een dergelijke voorfinanciering kan een stabiele financiering worden bekomen. Hierbij wordt rekening gehouden met de toekomstige evolutie van lonen en werknemersbestand om het bijdragepercentage te berekenen. Door a priori rekening te houden met een bepaalde elementen die evolueren, kan de financieringskost gedurende jaren constant worden gehouden.

Tot slot geven pensioenplannen die gefinancierd zijn volgens het “vaste prestaties” model, aanleiding tot een vermindering van verworven rechten indien de reserves, bij verandering van werkgever, worden overgedragen. De nieuwe werkgever is immers niet snel bereid de verworven anciënniteit bij de eerste werkgever over te nemen, zodat de aanpassing van de pensioenvoordelen aan de loonevolutie enkel zal spelen voor de diensttijd gepresteerd bij de nieuwe werkgever.

Tabel 6 : Voor- en nadelen van een “vaste bijdragen” regime en een “vaste prestaties” regime

	Voordelen	Nadelen
VASTE BIJDAGEN	<ul style="list-style-type: none"> – kost voor de werkgever is gekend; – geen verlies van rechten bij overdracht naar een andere pensioeninstelling; – eenvoudiger in beheer. 	<ul style="list-style-type: none"> – niet inflatievast – beleggingsrisico ligt bij de werknemer – geen herwaardering voor de verleden diensttijd
VASTE PRESTATIES	<ul style="list-style-type: none"> – inflatievast; – herwaardering voor de verleden diensttijd; – beleggingsrisico ligt bij de werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> – verlies van rechten bij verandering van werkgever; – ongekende kost voor de werkgever;

De gemengde systemen

Ook gemengde systemen zijn mogelijk, waarbij bijvoorbeeld werknemersbijdragen via “vastgestelde bijdragen” gebeuren en een werkgeversbijdrage in het “vaste prestaties”-systeem, dat de via de kapitalisatie van de bijdragen verkregen voordelen zal aanvullen om het streefdoel te bereiken.

In dat geval kan ook bepaald worden dat de werkgeversbijdrage minstens gelijk is aan de werknemersbijdrage, wat het mogelijk maakt de door het “vaste prestaties” regime verschaft pensioenvoordelen vooruit te financieren. De premies van een dergelijk systeem bereiken immers pas tijdens de laatste jaren van de loopbaan een vrij hoog niveau.

De cash-balance financiering

Een cash-balance plan is eigenlijk een tussenvorm tussen een “vaste bijdragen” financiering en een “vaste prestaties” financiering. Op het eerste zicht lijkt het een vaste bijdrage formule, maar bij nader inzien merkt men dat het in wezen een “vaste prestaties” regeling is.

De aanleiding tot het ontwikkelen van het cash-balance principe bestond erin een methode te vinden die de werkgever toeliet een controle te hebben op het niveau van de bijdrage (cfr. vaste bijdragen), maar toch het beleggingsrisico niet bij de werknemer te leggen.

De werknemers zijn misschien meer tevreden met een relatief hoog vast rendement dan met een belegging waarvan het rendement gekoppeld is aan dat van de beursprestaties. De werkgever redeneert eerder op de lange termijn en heeft bijgevolg minder moeite met het dragen van het beleggingsrisico. De pensioenreserves brengen immers op de lange termijn, wanneer ze goed belegd zijn in voornamelijk aandelen, meer op dan de vastrentende obligaties.

De oplossing bestaat in de combinatie van beide. De werkgever belooft niet alleen de betaling van de vaste pensioenbijdrage, maar hij garandeert ook een rendement. Dit rendement kan verschillende vormen aannemen. In de meest eenvoudige vorm wordt gerefereerd naar de obligatierendementen.

De werkgever zal echter niet noodzakelijk op dezelfde manier beleggen als wat hij in zijn rendementsbelofte heeft toegezegd. Hij zal een actief beleggingsbeleid voeren, met een flink aandeel van de reserves in aandelenfondsen. Op die manier profiteert hij op de lange termijn van de verwachte meeropbrengsten die dergelijke beleggingen genereren dan de traditionele beleggingen in overheidsobligaties.

Door het beter te doen dan de beloofde vaste opbrengst, zal de lange termijncost dalen onder de vaste bijdragevoet die bij de aanvang was vastgelegd.

Individuele versus collectieve kapitalisatie

Hoewel het niet de bedoeling is om in dit cahier dieper in te gaan op de aspecten betreffende de collectieve kapitalisatie, is het niettemin nuttig om hier in het kort de collectieve kapitalisatie te beschrijven, die sinds 1993 voor de verzekeraars toegankelijk is.

Bij collectieve kapitalisatie wordt er via de verschillende financieringstechnieken naar gestreefd de lasten van de toekomstige prestaties in evenwicht te brengen met de verworven reserves en de toekomstige inkomsten, en dit voor de groep in zijn geheel; daarbij wordt over het algemeen rekening gehouden met de specifieke dynamiek van de groep (aangroei van de lonen, inflatie, personeelsverloop, financiële opbrengsten...). Hoewel de elementen van de groep voor die berekening in aanmerking moeten worden genomen, zijn er geen individuele contracten en hoewel er technische grondslagen worden gekozen, is er geen tarief dat tot een verbintenis van de verzekeraar aanleiding geeft. Deze laatste is in dit geval alleen gebonden door een middelenverbintenis (de hem toevertrouwde reserves zo goed mogelijk doen renderen) en niet door een resultaatverbintenis, behalve die om een minimumrendement te garanderen in het geval van tak 21.

Bij de individuele-kapitalisatiestelsels daarentegen gebeurt de financiering individu per individu en zijn er wel degelijk individuele contracten.

IV DE WET-VANDENBROUCKE EN DE TOEPASSING ERVAN

1° INLEIDING

AFDELING I : DOEL VAN DE WET

Democratisering van de tweede pijler

De wet Vandebroucke beoogt een democratisering van de aanvullende pensioenen. Deze democratisering is in de eerste plaats belangrijk voor de arbeiders en in de tweede plaats voor alle werknemers van KMO's.

Gedurende lange tijd vormden aanvullende pensioenen immers een eerder beperkt verschijnsel dat vooral de directie, de hogere bedienden en de kaderleden ten goede kwam. Vanaf het begin van de jaren negentig is stilaan een kentering gekomen in deze situatie. Meer en meer aanvullende pensioenreglementen voorzagen in de aansluiting van de lagere bedienden of van alle bedienden in sterke sectoren en grote bedrijven (*cfr. hoofdstuk II*).

Deze democratisering wordt nu verder nagestreefd door de Wet via de uitbouw van een sociaal gereguleerde 2de pijler, waarbij ook de "sociale" pensioentoezeggingen het daglicht zien en de sectorale pensioenregelingen worden gereguleerd.

Deze sectorpensioenen verlagen enerzijds de drempel tot het sluiten van een aanvullend pensioenplan voor de arbeiders en luiden anderzijds ook een opening in voor de grote groep van werknemers in KMO's.

Niettegenstaande de verdere uitbouw van de aanvullende pensioenen, wil de Wet geen afbreuk doen aan de wettelijke pensioenen. Deze blijven voor de Minister van Pensioenen als belangrijkste inkomensvervangende bron na pensionering gelden.

Deze democratisering van de 2de pijler wordt mee geconcretiseerd door :

- de betrekkingen te regelen die inzake aanvullende pensioenen kunnen ontstaan tussen de werkgever, de inrichter, de werknemer, de aangeslotene en zijn rechthebbenden, de pensioeninstelling en de rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging (*zie verder hoofdstuk IV, 4°*);
- de procedure vast te leggen die bij de invoering, de wijziging of de opheffing van een aanvullend pensioenstelsel in een onderneming of in een bedrijfstak moet worden gevolgd;
- de opgebouwde pensioenrechten en reserves voor de aangeslotenen en hun rechthebbende te beschermen;
- de doorzichtigheid voor de werknemers te vergroten.

De terminologie werd aangepast aan het verruimde toepassingsgebied

De wet Vandebroucke gaat verder dan de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen (de zogenaamde wet Colla). De wet Colla regelde immers enkel "*de betrekkingen tussen de werkgever en de door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemer*".

De nieuwe wet regelt daarenboven de betrekkingen tussen alle andere actoren die bij het aangaan en de uitvoering van een pensioentoezegging zijn betrokken. Hierbij wordt een nieuwe terminologie ingevoerd: men spreekt meestal over de inrichter in plaats van over de werkgever en over de aangeslotene en zijn rechthebbende in plaats van over de werknemer.

De inrichter naast de werkgever

Omwille van het feit dat nu ook pensioenregelingen op het vlak van een sector kunnen worden afgesloten, spreekt de wet meestal over de “inrichter” in plaats van over de “werkgever”.

Onder de inrichter wordt de persoon of de groep van personen verstaan die het aanvullend pensioen inricht. De inrichter is de werkgever in het geval van aanvullende pensioenen die op ondernemingsvlak zijn afgesloten en is een paritair samengestelde rechtspersoon die door de representatieve organisaties in het paritair comité is aangeduid in het geval van een aanvullend pensioen dat aangeboden wordt op sectorvlak.

Alhoewel de inrichter zowel een werkgever kan zijn als een rechtspersoon, bleef het toch noodzakelijk om ook in het geval van een sectorregeling, de werkgever expliciet op te nemen. Deze laatste (en niet de inrichter) moet immers, ook in het kader van een sectorale pensioenregeling, aan een aantal verplichtingen voldoen, zoals de financiering van de pensioentoezegging. Daarnaast zal de werkgever ook bepaalde inlichtingen moeten verstrekken aan de aangeslotenen wanneer de CAO dit voorziet. Deze verplichte informatieverstrekking wordt nader toegelicht in *hoofdstuk V*.

De aangeslotene naast de werknemer

Aangezien er bij sectorale stelsels geen individuele arbeidsverhouding bestaat tussen de werknemer en de inrichter, vermeldt de wet nu ook expliciet de aangeslotenen en hun rechthebbenden.

Met deze terminologie werd duidelijk gekozen voor een geïntegreerde tweede pijler. Ondernemingspensioenen en sectorpensioenen worden in één kader geregeld.

Het doel van de wet, dat in feite de afbakening inhoudt van de tweede pensioenpijler voor werknemers, blijft strikt beperkt tot de aanvullende pensioenen die ontstaan naar aanleiding van de arbeidsbetrekking. Individuele spaarformules die klassiek tot de zogenaamde derde pijler worden gerekend, vallen niet onder de wet. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor de individuele pensioentoezegging die ten aanzien van een werknemer wordt gedaan, en voor de individuele voortzetting van de pensioentoezegging bij een nieuwe werkgever die in geen collectief pensioenstelsel voorziet.

AFDELING 2 : TOEPASSINGSGEBIED VAN DE WET

De wet is van toepassing op de 2de pijler pensioenplannen. Deze 2de pijler pensioenplannen kunnen verschillende vormen aannemen.

Zoals hiervoor reeds aangehaald kan een pensioentoezegging uitgaan van één onderneming (de *ondernemingspensioenstelsels*) of van een sector (*sectorale pensioenstelsels*).

Beide inrichters, de ondernemingen zowel als de sectoren, kunnen een “gewone” pensioentoezegging toekennen of een “sociale” pensioentoezegging. De keuze en de aard van de pensioeninstelling hebben geen invloed (meer) op de fiscale behandeling van de pensioentoezegging, zomin bij de inrichter als bij de aangeslotene of zijn rechthebbende.

De “sociale” pensioentoezeggingen voorzien bijkomende voordelen en voldoen aan een aantal bijkomende voorwaarden van sociale aard, onder meer bedoeld om de verspreiding van aanvullende pensioenvoordelen voor werknemers te bevorderen. Zij genieten van een fiscale tegemoetkoming en de werkgeversbijdragen worden niet meegerekend in de loonnorm (zie verder hoofdstuk IV, punt 4°).

In een aantal gevallen vallen ook individuele pensioentoezeggingen onder de definitie van een aanvullend 2de pijler pensioenplan. Deze mogelijkheden werden evenwel sterk ingebonden (zie verder, hoofdstuk IV, 5°).

De 2de pijler pensioentoezeggingen omvatten de volgende vormen van aanvullende pensioenen :

1. aanvullende collectieve pensioenstelsels ten voordele van werknemers van een bedrijfssector, van een onderneming of van een publiekrechtelijke rechtspersoon

De aanvullende collectieve pensioenstelsels zijn de klassieke collectieve regelingen die bij een groepsverzekeraar, een pensioenfonds of een instelling tot toekenning van buitenwettelijke voordelen aan werknemers kunnen worden onderschreven en die reeds gereguleerd zijn op sociaal vlak door de wet van 6 april 1995 met betrekking tot de aanvullende pensioenen, de zogenaamde wet Colla.

Hoewel de memorie van toelichting bij de wet-Colla er melding van maakt, werden de sectorale pensioenregelingen evenwel niet expliciet opgenomen in het toepassingsgebied van de wet Colla. De principes van de wet Colla voor de ondernemingspensioenplannen worden grotendeels overgenomen in de nieuwe wet Vandenbroucke en uitgebreid tot de sectorale collectieve pensioenstelsels.

2. individuele pensioentoezeggingen ten voordele van werknemers

Een individuele pensioentoezegging is een occasionele niet-stelselmatige pensioentoezegging van een werkgever aan één werknemer en zijn rechthebbenden. De voordelen worden aan één welbepaalde persoon toegezegd, om persoonsgebonden redenen, en niet aan de personeelscategorie waartoe deze werknemer behoort.

Dergelijke pensioentoezeggingen, totnogtoe geformuleerd onder de vorm van individuele pensioenbeloften met eventuele interne financiering, vielen buiten het toepassingsgebied van de wet van 6 april 1995. Daarom kon de werknemer aan wie zo'n pensioentoezegging werd gedaan niet genieten van de bescherming van de wet en bij uittreding geen aanspraak maken op de eventuele reserves die vóór zijn vertrek zouden zijn opgebouwd.

De wet Vandenbroucke brengt hierin verandering. Een beperkte categorie van individuele pensioentoezeggingen wordt nu uitdrukkelijk tot de tweede pijler gerekend. Het betreft hier pensioenaanvullingen die de werkgever enkel mag toestaan onder strikt beperkte voorwaarden teneinde een maximale impuls te bekomen voor de democratisering van de aanvullende pensioenen. Daarnaast wil de regering met deze strenge invoeringsmaatregelen het oneigenlijk gebruik van deze individuele pensioentoezeggingen, bij afvloeiing van personeel, bemoeilijken.

3. de individuele voortzetting van de pensioentoezeggingen bedoeld in 1. en 2.

De wet Vandenbroucke laat onder bepaalde voorwaarden toe dat een werknemer, nadat hij zijn werkgever heeft verlaten, zelf verder instaat voor de financiering van zijn aanvullend pensioen. Indien de werknemer minstens 42 maanden aangesloten was bij het aanvullend pensioenplan, kan hij verder maximaal het aan de index aangepaste bedrag van 1500 € per jaar storten als bijfinanciering van dit vroegere plan. Deze voortzetting blijft deel uitmaken van de tweede pijler en geniet de fiscale behandeling van de stortingen en de uitkeringen eigen aan de tweede pijler. Eventuele bijkomende bijdragen, boven deze grens van 1500 €, gelden net als nu als een vorm van individueel sparen en vallen onder de regeling die geldt voor de derde pijler. Voor meer details wordt verwezen naar hoofdstuk IV, punt 6°.

4. aanvullende pensioenstelsels en individuele pensioentoezeggingen aan zelfstandige bedrijfsleiders naast het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen.

Het gaat hier om zowel pensioenstelsels als individuele pensioentoezeggingen voor een zeer beperkte categorie van zelfstandigen, met name de bedrijfsleiders. Ze genieten dezelfde fiscale voordelen als de aanvullende pensioenen voor werknemers. Deze pensioenstelsels vallen bijgevolg mee onder de definitie van de 2de pijler.

Gelet op deze categorie van zelfstandigen die hier bedoeld worden, achtte de werkgever het invoeren van een specifieke beschermingsregeling op sociaal vlak in het geval van een individuele pensioentoezegging evenwel niet nodig. De wet Vandenbroucke bevat dan ook geen vereisten voor dergelijke individuele pensioentoezeggingen aan zelfstandigen. Op prudentieel vlak staan de groepsverzekeringen en de pensioenfondsen voor bedrijfsleiders reeds onder het toezicht van de CBFA.

2° HET SECTORALE PENSIOENPLAN

AFDELING I : BEHEER IN EEN ERKENDE PENSIOENINSTELLING

Aanvullende pensioenplannen toegekend per sector zijn niet nieuw. Uit tabel 4 van Hoofdstuk II blijkt dat er reeds in 1999 twaalf paritaire comités waren waar een sectoraal pensioenplan is opgestart.

Een aantal van de bestaande sectorale pensioenstelsels kwam in het fonds voor bestaanszekerheid terecht. Deze fondsen voor bestaanszekerheid zijn gereguleerd door de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid en beheren deze pensioenstelsels naast andere sociale voordelen.

Verder was het niet duidelijk in welke mate deze sectorale pensioenstelsels onderworpen waren aan de wet Colla en aan de diverse sociale en fiscale heffingen waaraan de pensioenplannen, afgesloten bij erkende pensioeninstellingen, wel onderworpen zijn.

De wet Vandenbroucke laat niet langer toe dat een fonds voor bestaanszekerheid de uitvoering van aanvullende pensioenen op zich neemt. De uitvoering van een sectoraal stelsel kan nu enkel nog worden toevertrouwd aan een verzekeringsonderneming in het kader van een groepsverzekering, of aan een pensioenfonds. De in de wet van 9 juli 1975 gedefinieerde pensioenfondsen kunnen de vorm aannemen van

- een vereniging zonder winstoogmerk,
- een onderlinge verzekeringsvereniging,
- een andere rechtsvorm die voldoet aan welbepaalde door de Koning vastgelegde voorwaarden.

Overgangperiode

De wet voorziet de nodige overgangstermijnen voor de bestaande stelsels die in een fonds voor bestaanszekerheid worden beheerd. De inrichters van sectorale fondsen beschikken over een termijn van drie jaar **na de inwerkingtreding van de wet** om de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die het sectorstelsel beheerst aan de wet aan te passen.

De termijn van drie jaar bleek nodig te zijn om in de nodige onderhandelingsruimte te voorzien voor de sociale partners die deze CAO moeten aanpassen. Indien de sociale partners echter vóór het verstrijken van die termijn tot een akkoord komen, wordt de wet van toepassing op het stelsel vanaf de datum van inwerkingtreding van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die het aan de wet aanpast.

Verder preciseert de wet dat de aangeslotenen aan deze sectorale stelsels voor de dienstjaren gelegen vóór de datum waarop de wet op hun stelsel van toepassing is, geen prestaties en reserves kunnen eisen, behalve die die voortvloeien uit de pensioentoezegging zelf.

AFDELING 2 : HOE WORDT EEN SECTORAAL PENSIOENPLAN INGESTELD ?

In tegenstelling tot de ondernemingspensioenplannen, is het niet de werkgever, maar zijn het de sociale partners die middels een collectieve arbeidsovereenkomst een pensioenstelsel inrichten voor de werknemers van de bedrijfstak.

Het sectorpensioen is het resultaat van een collectief onderhandelde overeenkomst tussen de sociale partners, met name de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité van de bedrijfstak. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een sectoraal pensioenstelsel wordt ingevoerd, stelt het pensioenreglement vast en bevat onder meer regels inzake het beheer van het pensioenstelsel en de keuze van de pensioeninstelling.

Het pensioenstelsel treedt in werking op de datum vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst en uiterlijk één jaar na de datum van sluiting ervan.

De juridische basis van een sectorpensioen is de collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen bindend wordt verklaard bij koninklijk besluit en die bindend is voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan, voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst bepaald is. Dit betekent concreet dat ook voor niet georganiseerde werkgevers en de daarbij tewerkgestelde werknemers de collectieve arbeidsovereenkomst een dwingende rechtsregel wordt door de algemeen bindend verklaring.

Een ander belangrijk gevolg van de algemeen bindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst is dat er strafsancities en administratieve geldboetes staan op het niet naleven van de overeenkomst. Dit houdt bijvoorbeeld in dat een werkgever zich niet aan het sectorale stelsel kan onttrekken. Enkel indien de sociale partners in het paritair comité in deze mogelijkheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst is het mogelijk.

Bovendien wordt een sectorale pensioenregeling die bij koninklijk besluit algemeen bindend is verklaard, in de hiërarchie der rechtsbronnen in de arbeidsbetrekkingen enkel voorafgegaan door de dwingende bepalingen van de wet. Dit maakt dat sectorpensioenen juridisch gezien een stevige juridische basis hebben. De sociale partners hebben de bevoegdheid om het aanvullend pensioenstelsel in te vullen overeenkomstig de behoeften en kenmerken van de sector met inachtnaam van de wettelijke beperkingen die van dwingend recht zijn.

AFDELING 3 : HOE GAAT EEN SECTORPLAN SAMEN MET EEN ONDERNEMINGS-PENSIOENPLAN ?

In sectoren waar een sectoraal pensioenplan werd ingesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst, zijn er uiteraard ook bedrijven die reeds een aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau hebben afgesloten of nog wensen af te sluiten.

Voor deze bedrijven is het zeer belangrijk om de voordelen voorzien in het ondernemingsplan af te kunnen stemmen op hetgeen op sectorvlak is voorzien. Verder is het voor deze bedrijven eenvoudiger om voor beide pensioenplannen (het sectorale en het ondernemingspensioenplan) een beroep te kunnen doen op dezelfde pensioeninstelling. De werknemers van hun kant zijn gebaat bij een transparante informatieverstrekking over de totaliteit van de aanvullende pensioenvoordelen, wat enkel mogelijk is indien de totale dekking (sectorale aangevuld met de ondernemingsgebonden) door één pensioeninstelling wordt beheerd.

Om op deze situatie te kunnen inspelen kan de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van het sectorale pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf organiseren.

Deze zogenaamde “opting out” mag evenwel niet resulteren in een benadeling van de werknemers. Vandaar dat de wet voorziet dat bij een pensioenstelsel van het type “vaste bijdragen” de stortingen niet lager mogen zijn dan de stortingen voorzien in het sectorale 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 sectorpensioenstelsel.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid tot opting out, moet hij verder die beslissing, het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling voorafgaandelijk voor advies voorleggen aan de bevoegde organen van de onderneming, zijnde de ondernemingsraad of, bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis van deze organen de vakbondsafvaardiging. Indien er tenslotte ook geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is moeten de werknemers voorafgaandelijk door middel van aanplakking worden geïnformeerd.

Met het oog op het nagaan van de overeenstemming van het ondernemingsplan met het sectorplan deelt de werkgever het pensioenreglement mee aan de rechtspersoon die als inrichter is aangeduid door het paritair comité of sub-comité. De sociale partners kunnen andere procedures afspreken die verder gaan dan de vereisten in de wet.

Er dient eveneens gepreciseerd te worden dat wanneer een werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid tot opting out, het pensioenstelsel dan wordt beschouwd als een ondernemingspensioenstelsel (en niet als een sectoraal). Dit heeft als gevolg dat de bepalingen inzake ondernemingsstelsels van toepassing zijn.

3° ALGEMENE BEPALINGEN, GELDEND VOOR ALLE 2DE PIJLER PENSIOENSTELSLS

AFDELING I : INVOERING, WIJZIGING EN OPHEFFING VAN HET PENSIOENPLAN

De beslissing tot invoering, wijziging op opheffing van een pensioentoezegging behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter. Op het niveau van de bedrijfstak is dit het bevoegde paritair comité, waarin de sociale partners middels een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst tot de inrichting van een aanvullend pensioenstelsels komen. Op het niveau van de onderneming is dit de werkgever. Hiermee wordt de autonomie van de inrichter bevestigd, zoals dit reeds in de wet-Colla was voorzien.

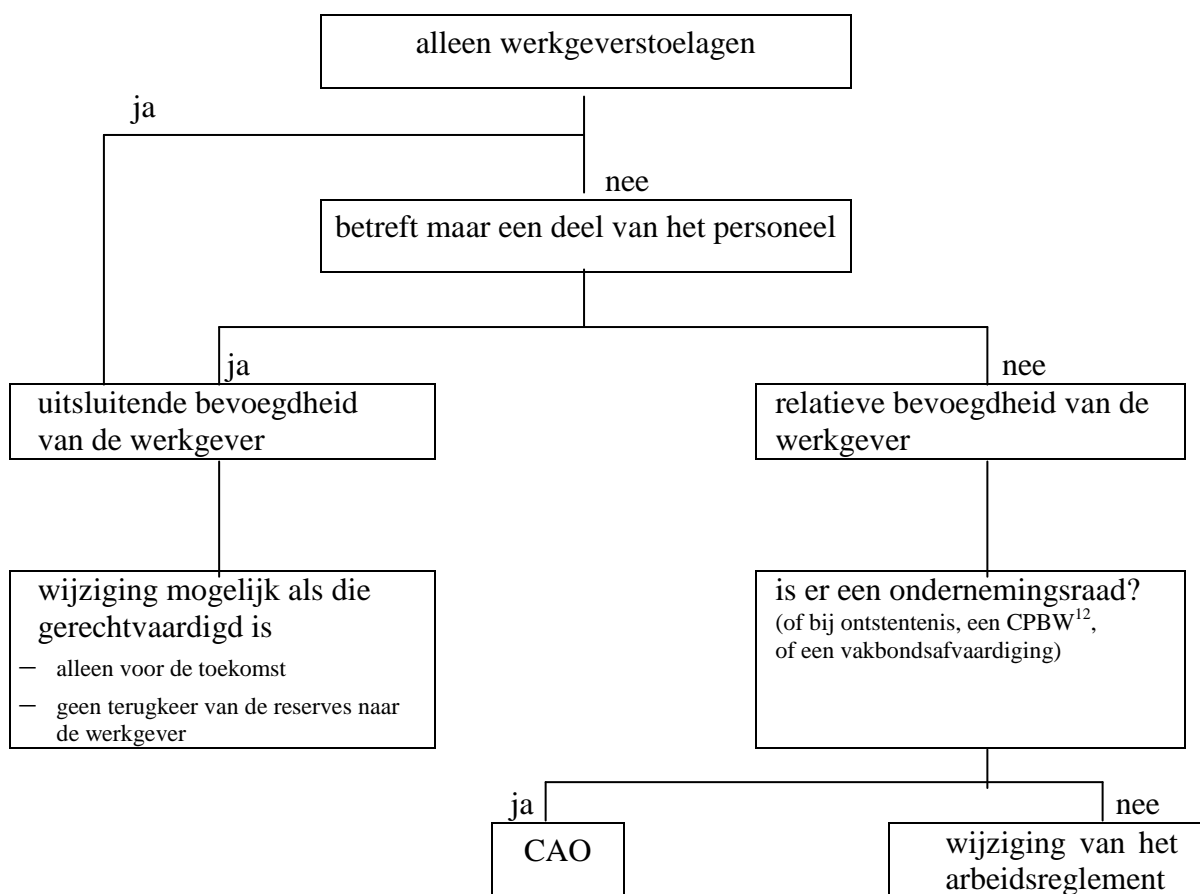
De autonomie van de werkgever moet evenwel worden genuanceerd. Indien een pensioenstelsel dat door een werkgever op het niveau van de onderneming wordt ingevoerd, bij de invoering of op een later tijdstip in een *persoonlijke bijdrage* van de werknemer in de financiering van de pensioentoezegging voorziet, en die toezegging voor *alle werknemers* in de onderneming geldt, wordt de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging genomen :

- 1° bij collectieve arbeidsovereenkomst wanneer in de onderneming een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is;
- 2° door middel van een wijziging van het arbeidsreglement in de andere gevallen.

Deze bepaling werd overgenomen uit de voormalige wet-Colla maar breidt enerzijds de sociale organen uit die bij de inspraakprocedure moeten worden betrokken en verduidelijkt anderzijds dat de pensioentoezegging voor alle werknemers moet gelden, ongeacht of dit vastgelegd is in verschillende pensioenreglementen of wordt beheerd in verschillende pensioeninstellingen.

Inzake de sociale organen, moeten nu ook de ondernemingen waar geen ondernemingsraad of een comité voor bescherming en preventie op het werk bestaat maar wel een vakbondsafvaardiging aanwezig is, overgaan tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst indien het pensioenplan voor alle werknemers geldt en in een persoonlijke bijdrage voorziet. Indien deze er niet zijn, dan wordt het pensioenstelsel ingevoerd middels een wijziging van het arbeidsreglement.

De wet preciseert niet hoe de collectieve overeenkomst moet worden uitgewerkt. Dat zal dan ook moeten gebeuren conform de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve overeenkomsten en de paritaire comités. Het is niet aan de ondernemingsraad, noch aan het comité voor preventie en bescherming op het werk om een dergelijke overeenkomst te sluiten. Die taak valt onder de uitsluitende bevoegdheid van de vakbondsafgevaardigden en de daartoe ingestelde paritaire organen.



Persoonlijke bijdrage

De memorie van toelichting preciseert dat de hiervoor aangehaalde inspraakprocedure blijft gelden indien het pensioenplan in een persoonlijke bijdrage voorziet maar dat, omwille van de gebruikte pensioenformule niet alle werknemers daadwerkelijk bijdragen tot de financiering van het aanvullend pensioenplan.

Het pensioenreglement kan immers bepalen dat enkel op het loongedeelte boven een zeker niveau een persoonlijke bijdrage wordt opgevraagd. Niettegenstaande de werknemers wiens loon dit minimale niveau niet overschrijdt niet effectief bijdragen tot de financiering van het aanvullend pensioenplan, blijft toch de hiervoor aangehaalde inspraakprocedure van kracht.

¹² CPBW = Comité voor preventie en bescherming op het werk

Alle werknemers

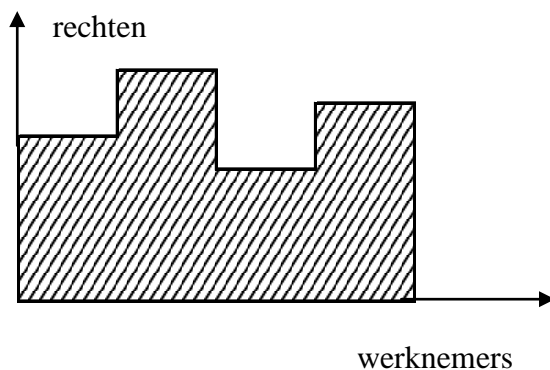
Vanaf wanneer geldt een toezegging voor alle werknemers? Ook op dit vlak brengt de wet-Vandenbroucke enkele verduidelijkingen aan tegenover de vroegere wet-Colla. Zo wordt er bijvoorbeeld gepreciseerd dat, wanneer er een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, dit onderscheid geen afbreuk doet aan het algemeen karakter van de pensioentoezegging die in essentie voor alle werknemers van de onderneming geldt. Dit is ook het geval wanneer bijvoorbeeld tijdelijke uitzendkrachten of studenten niet in het plan zijn opgenomen.

In de praktijk is het niet altijd evident om uit te maken of de pensioentoezegging voor alle werknemers geldt wanneer in de onderneming meerdere pensioentoezeggingen bestaan en de werknemers persoonlijk bijdragen. De memorie van toelichting illustreert dit aan de hand van de volgende drie courante voorbeelden.

Eerste voorbeeld : één enkel pensioenstelsel

Een werkgever voert in zijn onderneming één globaal pensioenstelsel in waarbij alle werknemers zijn aangesloten maar dat inhoudelijk verschilt naargelang de in het pensioenreglement omschreven categorieën.

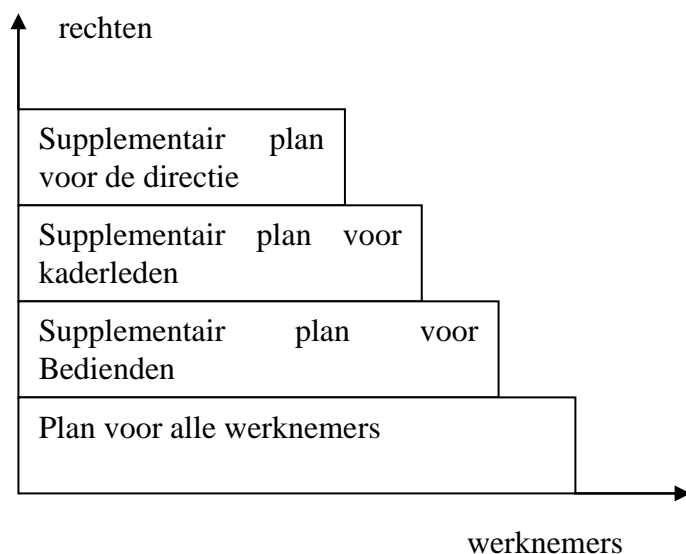
Deze situatie wordt beschouwd als één pensioenstelsel dat voor alle werknemers van de onderneming geldt.



Tweede voorbeeld : een horizontale structuur

Een andere mogelijkheid bestaat erin dat er enerzijds een basispensioentoezegging wordt toegekend die voor alle werknemers gelijk is en anderzijds een aanvullende pensioentoezegging voor bepaalde categorieën van werknemers.

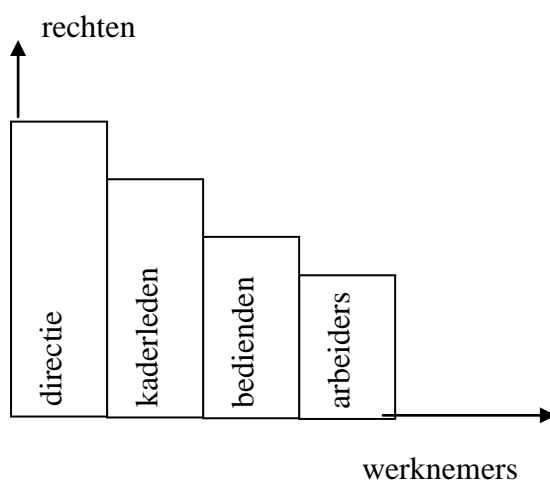
De hiervoor vermelde inspraakprocedure is in dit geval beperkt tot het gemeenschappelijk basisstelsel. Op het aanvullend plan is de inspraakprocedure (zie afdeling 2) van toepassing.



Derde voorbeeld : een verticale structuur

Het laatste voorbeeld heeft betrekking op de situatie waarbij alle personeelsleden in de onderneming genieten van een pensioentoezegging naargelang de categorie waartoe ze behoren en waar in fine alle werknemers door de één of de andere pensioentoezegging gedekt zijn.

In de mate dat het hier om verschillende toezeggingen gaat die in verschillende reglementen zijn vastgesteld en verschillende categorieën van werknemers beogen, moet bovenvermelde inspraakprocedure niet worden toegepast. Enkel de inspraakmodaliteiten vermeld in afdeling 2 zijn van toepassing op het geheel.



Invoering van een aanvullend pensioenstelsel

Wanneer het aanvullend pensioenplan niet op alle werknemers van toepassing is of uitsluitend door middel van werkgeversbijdragen gefinancierd wordt, oordeelt de inrichter alleen over het invoeren van het aanvullend pensioenplan.

De werknemers die op het ogenblik waarop het pensioenplan wordt ingevoerd reeds in dienst zijn, kunnen niet worden verplicht om tot het stelsel toe te treden. Enkel in het geval het pensioenstelsel ingevoerd wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn ook de reeds in dienst zijnde werknemers verplicht tot het stelsel toe te treden.

Doordat sectorpensioenen enkel en alleen door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand kunnen komen, kan een werknemer – die binnen de categorie van aangesloten werknemers valt – in algemene regel niet weigeren deel te nemen aan het stelsel. Enkel en alleen als de collectieve arbeidsovereenkomst die het aanvullend pensioenstelsel invoert, voorziet in de mogelijkheid van een individuele weigering van een werknemer, kunnen de werknemers die op dat ogenblik al in dienst waren, weigeren.

Verder preciseert artikel 15 van de wet dat, tenzij het pensioenreglement in de mogelijkheid voorziet om de toetreding uit te stellen, de inrichter, in het geval van de weigering van de werknemer aan het stelsel deel te nemen, ontslaan wordt van iedere verplichting. Dit is dus net zo goed mogelijk bij een ondernemings- als bij een sectorpensioen. Als er in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de toetreding kan worden uitgesteld en er is een werknemer die daar gebruik van maakt, dan worden de inrichtende rechtspersoon en eveneens de werkgever ten opzichte van deze werknemer van iedere verplichting ontslagen in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst hen verplichtingen oplegt (bijvoorbeeld inzake informatieverstrekking of bijdragebetalingen).

Wijziging van een aanvullend pensioenstelsel

Uitsluitende bevoegdheid van de inrichter is echter geen synoniem van absolute bevoegdheid. De inrichter mag immers niet willekeurig handelen. Zijn beslissing moet altijd gerechtvaardigd kunnen worden (zie daarover de procedures om advies in te winnen). Het principe van uitsluitende bevoegdheid wijkt niet af van de bestaande wetgeving. De betrekkingen tussen de werkgever en zijn werknemers blijven nog altijd geregeld door de algemene rechtsbeginselen inzake verbintenissen en overeenkomsten, meer bepaald door artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek (overeenkomsten strekken degenen die ze hebben aangegaan tot wet en moeten te goeder trouw ten uitvoer worden gebracht) en de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst. De werkgever oefent zijn bevoegdheid binnen dat wettelijk kader uit.

Heel wat reglementen bevatten een clause die de werkgever toestaat de omvang van het toegekende bovenwettelijk voordeel onder bepaalde economische omstandigheden eenzijdig te wijzigen. De rechtspraak heeft het bestaan van een dergelijke clause over het algemeen aanvaard omdat de werkgever er niet toe verplicht kan worden de financiering van een pensioenplan tegen elke prijs voort te zetten wanneer de situatie van zijn onderneming dat niet langer toelaat. Met naleving van het reglement dient hij dat recht evenwel “op voorzichtige en gerechtvaardigde wijze”¹³ uit te oefenen. Hij zal in zekere zin moeten handelen als een “voorzichtig en zorgvuldig persoon” die, voor zover mogelijk, de individuele instemming van elke aangeslotene heeft verkregen. Die instemming zou vervangen kunnen worden door een collectieve overeenkomst.

¹³ “Les pensions complémentaires en pratique – Aspects sociaux”, C. Willems en L. Sommerijns, Kluwer Editions juridiques, 1995.

Ook al beschikt de werkgever dus over een werkelijke beslissingsbevoegdheid, hij zal die maar onder bepaalde voorwaarden mogen uitoefenen:

1. De door de werkgever besliste wijziging van een groepsverzekering mag alleen voor de toekomst gevolgen inhouden. Ze kan in geen geval een vermindering van de op dat ogenblik verworven prestaties of reserves tot gevolg hebben (art. 16, §2 van de wet). De werkgever kan op die manier de verrichte stortingen of een deel ervan niet opnieuw in zijn vermogen opnemen.
2. Als een wijziging van de groepsverzekering aanleiding geeft tot een vermeerdering van de verplichtingen van de verzekerden en tot een stijging van de persoonlijke bijdragen, kunnen die verzekerden op eigen verzoek hun deelname aan de nieuwe formule weigeren. Die regel is niet nieuw, aangezien de oude reglementering Leven reeds in die mogelijkheid voorzag (KB 17 december 1992, art. 50, §4). In het kader van de wet-Vandenbroucke moet de aangeslotene dus zelf het initiatief voor een dergelijke weigering nemen. Als hij weigert, zal voor hem het vroegere systeem van toepassing blijven. Hij kan dan wel geen aanspraak maken op de gevolgen van de ingevoerde wijziging (art. 15 van de wet). In zo'n geval is het voor de werkgever verstandig om aan de betrokkene een schriftelijk bewijs van diens weigering te vragen.

Deze bepaling geldt voor zowel ondernemings- als sectorale pensioenregelingen. In beide gevallen is het wel zo dat deze mogelijkheid voor de aangeslotene vervalt indien de wijziging wordt doorgevoerd middels een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarnaast blijft het natuurlijk mogelijk dat een collectieve arbeidsovereenkomst in de mogelijkheid tot weigering van deelname voorziet en indien nodig de modaliteiten van die mogelijkheid bepaalt.

Ten aanzien van de aangeslotene wordt de inrichter ontslagen van iedere bijkomende verplichting die volgt uit de wijziging van het pensioenstelsel. Als het om een sectorpensioen gaat, wordt bovendien de werkgever van de werknemer die niet deelneemt aan het gewijzigde sectorpensioen – omdat de collectieve arbeidsovereenkomst expliciet in deze mogelijkheid voorzag – ontslagen van de verplichtingen die uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien ten opzichte van deze werknemer.

Het is daarenboven niet geoorloofd de aanvullende pensioenstelsels van de werknemers, die op basis van het vorige lid beslissen niet toe te treden tot een gewijzigde pensioentoezegging, niet verder te zetten.

Als de verzekerden daarentegen niet reageren, worden zij geacht stilzwijgend in te stemmen met de voortzetting van de financiering van hun aanvullend pensioen in het kader van het nieuwe stelsel.

3. Dezelfde mogelijkheid om een wijziging van de groepsverzekering te weigeren moet ook erkend worden wanneer de verhoging van de persoonlijke bijdragen voortvloeit uit de toepassing van de wet-Vandenbroucke, voor zover bewezen wordt dat die toepassing noodzakelijkerwijs een dergelijke vermeerdering van de verplichtingen van de aangeslotene inhield. Ook in dat geval doet de werkgever er goed aan de betrokkene een schriftelijke bevestiging te vragen dat hem een nieuw plan conform de reglementering werd voorgesteld, hij daaraan bewust weigert deel te nemen en hij zijn werkgever van alle verantwoordelijkheid terzake ontslaat.

Wanneer in de groepsverzekering een wijziging wordt aangebracht die geen enkele vermeerdering van de verplichtingen van de verzekerden tot gevolg heeft en die geen essentiële arbeidsvoorwaarde betreft, zal hun instemming niet vereist worden, ook niet stilzwijgend.

Opheffing van een aanvullend pensioenstelsel

Als de inrichter beslist het bestaande aanvullend pensioenstelsel op te heffen, kan hij dat alleen binnen het in het reglement vastgelegde kader. Net als zijn recht om het plan te wijzigen, zal hij zijn recht om het op te heffen op voorzichtige en redelijke wijze moeten uitoefenen. Twee regels moeten daarbij in ieder geval in acht worden genomen :

1. De wijze van berekening van de rechten van elke verzekerde, die vooraf in het reglement bepaald is, moet gebeuren op grond van de op dat ogenblik opgebouwde reserves.
2. De wijze van verdeling van de reserves moet aan elke aangeslotene, individueel, de reeds opgebouwde verworven reserves waarborgen.

AFDELING 2 : INSPRAAK VAN DE WERKNEMERS

Verplichte raadpleging en kennisgeving

De regeling inzake de raadpleging van de werknemers heeft enkel betrekking op ondernemingspensioenstelsels. Gelet op de tussenkomst van de paritaire comités voor de sectorplannen, is de inspraak van de werknemers daar reeds geregeld.

Inzake de raadpleging en kennisgeving van de werknemers, herneemt de wet de principes die reeds in de wet-Colla golden. Zoals bij de invoering van het pensioenplan, wordt ook hier expliciet de rol van de vakbondsafvaardiging erkend naast die van de ondernemingsraad of comité voor bescherming en preventie op het werk.

De wet voert een recht van advies in over precieze punten met betrekking tot het beheer van een pensioenplan. Het gaat echter alleen om een advies, dat per definitie geen bindende waarde heeft. De werkgever hoeft het niet te volgen, hij moet het alleen inwinnen.

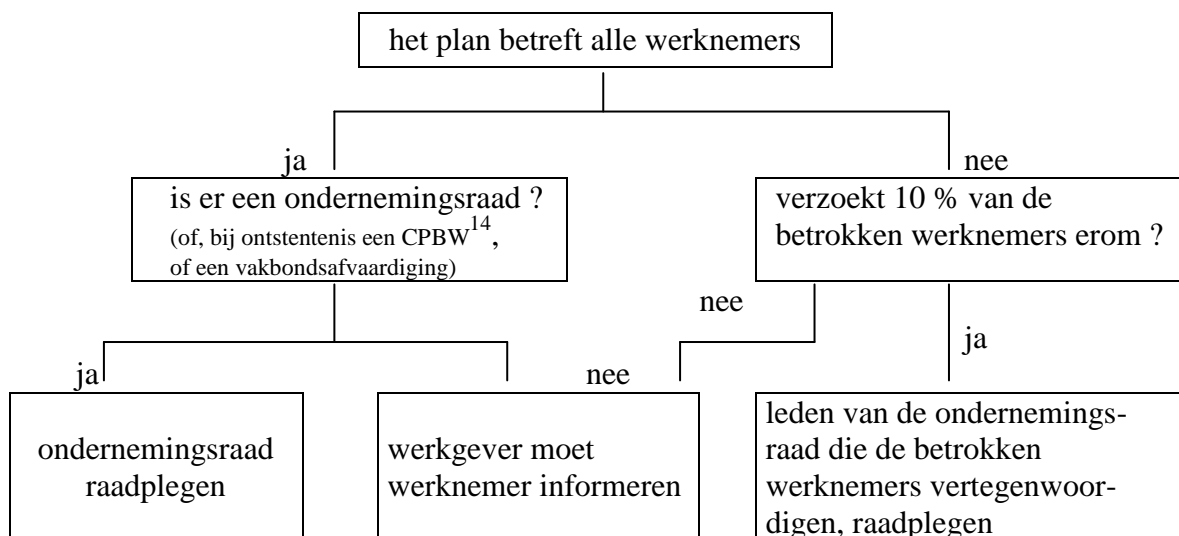
Die raadpleging is evenwel verplicht ongeacht de graad van autonomie waarover de werkgever voor het invoeren, wijzigen of opheffen van het pensioenplan beschikt.

a. Wie oefent die adviesbevoegdheid uit?

1. Wanneer het pensioenplan voor alle werknemers van de onderneming geldt, moet de werkgever de ondernemingsraad raadplegen (of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging).
2. Wanneer het pensioenplan voor een deel van de werknemers van toepassing is, wordt die adviesbevoegdheid uitgeoefend door de leden van de ondernemingsraad (of door het comité voor preventie en bescherming op het werk of door de vakbondsafvaardiging) die de betrokken werknemers vertegenwoordigen, op voorwaarde dat minstens 10% van die werknemers daarom verzoekt.
3. In de andere gevallen moet de werkgever periodiek en individueel aan de werknemers waarvoor de pensioentoezegging geldt informatie verstrekken, m.a.w.
 - wanneer de personeelscategorie waarop het pensioenplan van toepassing is, niet in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk of in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd is (dit is bijvoorbeeld het geval voor de directieleden van de onderneming in de zin van de sociale verkiezingen);
 - of wanneer minder dan 10% van de betrokken werknemers hun vertegenwoordigers gevraagd heeft die adviesbevoegdheid uit te oefenen;
 - of wanneer er noch een ondernemingsraad, noch een comité voor preventie en bescherming op het werk, noch een vakbondsafvaardiging bestaat.

Die individuele informatie van de werkgever moet iedere inhoudelijke beslissing voorafgaan.

4. Verschillende ondernemingen kunnen gezamenlijk een aanvullend pensioenplan afsluiten (cfr. artikel 2, § 3, 6°, van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen). De voorwaarde dat hiertoe sociale of economische banden moeten bestaan tussen de verschillende ondernemingen is onlangs weggevallen (cfr. artikel 44 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit). Bijgevolg kan bovenvermelde adviesprocedure problemen geven wanneer een van de adviesorganen van onderneming A (in de gevallen 1 of 2 hierboven) niet hetzelfde advies uitbrengt als het orgaan van onderneming B, waar hetzelfde aanvullend pensioenstelsel van toepassing is. Aangezien het alleen maar een adviserende bevoegdheid betreft, brengt dat “conflict” geen echte problemen mee; in laatste instantie zullen immers de verschillende werkgevers die bij hetzelfde aanvullend pensioenstelsel betrokken zijn, ervoor moeten zorgen dat ze het eens worden.



b. Op welke gebieden kan die adviesbevoegdheid worden uitgeoefend?

De adviesbevoegdheid heeft betrekking op:

- de wijze van financiering van het pensioenstelsel en de structurele verschuivingen in die financiering;
- de vaststelling van de reserves en de jaarlijkse opstelling van de pensioenfiche (cfr. afdeling 3);
- de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement;
- de keuze van een pensioeninstelling en de overgang naar een andere pensioeninstelling, met inbegrip van de eventuele overdracht van de reserves.

De niet naleving van de vermelde adviesprocedures wordt gesanctioneerd met een relatieve nietigheid. Dit houdt in dat de beslissingen die de inrichter heeft genomen met betrekking tot bovenvermelde punten zonder dat de adviesprocedure gevolgd werd, binnen het jaar nietig kunnen worden verklaard.

Inspraak van de werknemers in het beheer van de pensioentoezegging

Het beheer wordt toevertrouwd aan een pensioenfonds (voorzorginstelling)

Tot voor de wet werd de problematiek rond het paritair beheer van de pensioenfonds geregeld in de binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) gesloten CAO nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de NAR gesloten nationale akkoorden en CAO's betreffende de ondernemingsraden, die bindend verklaard zijn bij het KB van 12 september 1972.

¹⁴ CPBW = Comité voor preventie en bescherming op het werk

Dit KB bepaalt dat, wanneer het paritair beheer van contractuele voordelen aan een vereniging zonder winstoogmerk wordt toevertrouwd en wanneer er een financiële tussenkomst van het personeel wordt ingehouden, er tussen de VZW en de ondernemingsraad een band zal worden gelegd. Hiertoe zal de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk paritair beheerd moeten worden tenzij de ondernemingsraad er anders over beschikt. Wanneer het beheer van het plan gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, zal de beheerraad in principe paritair beheerd worden.

De wet-Vandenbroucke behandelt deze problematiek opnieuw in zijn totaliteit. Hiertoe wordt een onderscheid gemaakt tussen het pensioenstelsel dat op sectorniveau wordt ingevoerd en dat wat op ondernemingsniveau wordt ingevoerd. De wet breidt het paritaire beheer uit tot alle verzorgingsinstellingen, los van de juridische vorm ervan. Verder wordt het paritair beheer ook uitgebreid tot de ondernemingen waar geen ondernemingsraad aanwezig is maar wel een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging

De verzorgingsinstelling die een sectoraal pensioenstelsel uitvoert, wordt paritair beheerd tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst waarbij het pensioenstelsel wordt ingevoerd er anders over beschikt.

Paritair beheer, los van de juridische vorm

De huidige regeling van de CAO nr. 9 wordt uitgebreid voor de pensioenfondsen die een ondernemingspensioenstelsel uitvoeren, en dit los van de juridische vorm die het pensioenfonds aanneemt. Het betreft hier :

- de ondernemingsstelsels die worden ingevoerd door een werkgever die in het kader van een sectoraal stelsel voor de opting out heeft gekozen;
- de ondernemingsfondsen die het bijzonder regime van de "sociale" pensioenstelsels (zie IV, 4°) genieten;
- de ondernemingstelsels die in een persoonlijke bijdrage van de werknemer voorzien.

Voortaan zullen dus niet alleen de vzw's maar alle verzorgingsinstellingen die een dergelijk stelsel beheren, ongeacht hun juridische vorm, paritair moeten worden beheerd op voorwaarde dat het gaat om een rechtsvorm die toegelaten is door de controlewet van 9 juli 1975.

Paritair beheer in een onderneming zonder ondernemingsraad

Een tweede uitbreiding bestaat erin dat deze regeling nu ook zal gelden voor de ondernemingen waar geen ondernemingsraad aanwezig is maar wel een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging.

Net zoals nu reeds het geval is kan de samenstelling van de raad van bestuur van de verzorgingsinstelling anders worden geregeld, door :

- de CAO die het pensioenstelsel invoert bij een sectorstelsel;
- de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsdelegatie bij ontstentenis van voormelde organen.

Het beheer wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling die niet paritair wordt beheerd

Er wordt in een specifieke regeling voorzien voor het geval waar de uitvoering van een pensioenstelsel wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling, die niet op paritaire wijze wordt beheerd, bijvoorbeeld een verzekeringsonderneming. Deze specifieke regeling geldt voor :

- de sectorstelsels;
- de ondernemingsstelsels die worden ingevoerd door een werkgever die in het kader van een sectoraal stelsel voor de opting out heeft gekozen;
- de ondernemingsstelsels die het bijzonder regime van de "sociale" pensioenstelsels (*zie hoofdstuk IV, 4°*) genieten.

In deze gevallen wordt er in een bijzonder inspraakorgaan voorzien, het zogenaamde toezichtscomité.

Dit comité, dat paritair is samengesteld, ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging, dus van bv. de groepsverzekering en wordt in het bezit gesteld van het transparantieverslag dat de pensioeninstelling moet opstellen ten behoeve van de inrichter en de aangeslotenen (zie afdeling 3). Dit moet gebeuren vóór het meedelen ervan aan de inrichters.

AFDELING 3 : CATEGORIEËN VAN AANGESLOTENEN

Aansluiting op 25 jaar

De aansluiting mag niet uitgesteld worden tot na de leeftijd van 25 jaar (artikel 13 van de wet). Een werknemer van minstens 25 jaar die door een onderneming met een pensioenplan wordt aangeworven, is bijgevolg onmiddellijk bij het plan aangesloten, voor zover hij tot een door het plan beoogde personeelscategorie behoort. Deze regel stemt overeen met hetgeen de wet-Colla voorheen voorzag.

Het is verboden in een aansluitingsleeftijd van meer dan 25 jaar te voorzien, alsook om een wachttijd in verhouding tot de gepresteerde dienstjaren in te voeren, behalve voor de personen onder de 25 jaar. Als het reglement niet voorziet in een aansluitingsleeftijd, valt de aansluiting samen met de datum van intrede in de betrokken categorie. Om de aansluitingsleeftijd gelijk te stellen aan 25 jaar, moet dit in het reglement bepaald worden. Als een plan in een wachttijd van x dienstjaren voorziet, moeten alle werknemers die dat aantal jaren nog niet gepresteerd hebben, maar de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt, onmiddellijk worden aangesloten.

Verder mogen proefperiodes niet gebruikt worden als reden om de aansluiting tot na de leeftijd van 25 jaar uit te stellen.

Medisch onderzoek

De nieuwe wet bepaalt dat de aansluiting niet afhankelijk mag worden gemaakt van het *resultaat* van een geneeskundig onderzoek.

Een geneeskundig onderzoek mag daarenboven enkel worden opgelegd in de volgende gevallen:

- wanneer de aangeslotene de vrijheid heeft de omvang van de overlijdensdekking te kiezen (cfr. cafetariaplannen);
- wanneer het kapitaal bij overlijden minstens 50% hoger is dan het kapitaal bij leven;
- wanneer er 10 of minder werknemers zijn aangesloten bij het pensioenstelsel.

Het resultaat van dit geneeskundig onderzoek mag niet leiden tot niet-aansluiting. De wet verbiedt evenwel niet dat bijpremies worden gevraagd. Deze bijpremies moeten evenwel gedragen worden door de werkgever. Indien hij dat niet wenst te doen kan het plan niet ingevoerd worden.

Blijft de vraag in welke mate het geoorloofd is de verzekerde waarborgen aan te passen aan de gezondheidstoestand van de aangeslotene. Bij een pensioenstelsel van het type “vaste bijdragen” maakt de hoogte van de bijdrage uit of er geen discriminatie wordt ingevoerd tussen verschillende aangeslotenen. In dit geval lijkt het mogelijk om de verzekerde waarborgen te laten variëren in functie van de gezondheidstoestand van de aangeslotenen zolang de totale bijdrage maar voor iedereen gelijk is. Moeilijker lijkt het om bij een pensioenplan van het type “vaste prestaties” de waarborgen aan te passen aan de gezondheidstoestand van de aangeslotene. In dit soort van pensioenplan wordt het discriminatoir karakter immers beoordeeld op basis van de verzekerde voordelen en niet zozeer op basis van de hoogte van de bijdrage.

Ook het fiscale luik van de wet op de aanvullende pensioenen bevat bepalingen die verband houden met de medische selectie. Hiervoor verwijzen we naar *hoofdstuk IV, 7°*.

Categorieën van aangeslotenen

Een aanvullend pensioenstelsel kan door de inrichter gesloten worden ten gunste van alle personeelsleden of van een deel daarvan. In het laatste geval omschrijft het pensioenreglement de betrokken categorieën. De wet verbiedt de oprichting van dergelijke categorieën niet, maar sluit wel iedere discriminatie dienaangaande uit.

De memorie van toelichting preciseert verder dat het begrip “categorie” op een restrictieve wijze moet worden geïnterpreteerd omwille van het feit dat een te ruime interpretatie ervan zou kunnen neerkomen op een uitholling van het principe dat iedereen ten laatste op 25 jaar bij het aanvullend pensioenplan moet zijn aangesloten.

De memorie van toelichting geeft geen exhaustieve opsomming van de toegelaten categorieën, maar bevestigt wel dat alleszins de categorieën die op voldoende wijze bepaald zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, in de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven en in de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, categorieën zijn die bedoeld worden door de wet. Dit impliceert onder andere dat arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden, huisarbeiders, studenten, kaderpersoneel, directeurs en zaakvoerders toegelaten categorieën zijn.

Bovenop de in bovenstaande wetgeving geïmplementeerde categorieën mogen nog andere voorwaarden worden toegevoegd die vervuld moeten worden voordat men zich kan aansluiten. Wanneer het reglement het aanvullend pensioenplan bijvoorbeeld openstelt voor de bedienden van de onderneming, betekent dit niet noodzakelijk dat alle bedienden aangesloten zullen zijn. Het is mogelijk dat zij daartoe nog andere voorwaarden moeten vervullen.

De wet bepaalt alleen dat de inrichter geen “onoorloofd onderscheid” mag maken tussen de verschillende werknemers (art. 14 van de wet). Elk onderscheid dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is, wordt als onoorloofd beschouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief karakter en de gevolgen van het gemaakte onderscheid. Het gemaakte onderscheid mag immers niet onevenredig zijn ten opzichte van het beoogde ooorloofde doel.

Daar waar de concrete invulling van wat onder een “onoorloofd onderscheid” moet worden verstaan in de wet Colla via een ministeriële omzendbrief werd toegelicht – waarvan de juridische waarde fel betwist werd - heeft de wetgever er nu voor geopteerd meer klaarheid te scheppen in de wet zelf.

De wet preciseert dat volgende situaties onder meer aanleiding geven tot een “onoorloofd onderscheid” :

- 1° het toekennen van overlevingspensioenen aan mannelijke of vrouwelijke begunstigden alleen;
- 2° het afhankelijk maken van de toekenning van de pensioentoezegging van een bijkomende beslissing van de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling;

3° een te grote differentiatie van de pensioentoezegging in functie van de leeftijd. Een differentiatie in functie van de leeftijd wordt enkel toegestaan voor de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen in de mate dat ze verantwoord kan worden door een over de loopbaan verspreide financiering van een gelijk pensioenvoordeel. Dit wordt verder uitgebreid toegelicht.

Verder herneemt de wet de bepalingen van de wet-Colla inzake de deeltijdse werknemers. Deeltijdse werknemers mogen niet meer van een aanvullend pensioenstelsel uitgesloten worden als zij alle andere aansluitingsvoorwaarden vervullen. Zij moeten bovendien over dezelfde rechten als hun voltijdse collega's beschikken, die natuurlijk in verhouding tot hun arbeidsduur berekend worden.

Tot slot herneemt de wet de principes inzake de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen door te verwijzen naar de scharnierdatum van 17 mei 1990 die uit het Barber-arrest volgt en na dewelke de pensioentoezegging geen discriminatie mag bevatten tussen mannen en vrouwen.

Enkele van deze thema's worden hieronder nader toegelicht :

Gelijke behandeling mannen/vrouwen

Inzake de gelijke behandeling gaat de wet verder dan de Europese Richtlijn terzake. Naast het feit dat voor de dienstjaren na 17 mei 1990 de pensioentoezegging geen discriminatie mag bevatten tussen mannen en vrouwen en dat verschillen inzake aanvullend pensioen enkel gegrond mogen zijn op de respectievelijke levensverwachtingen van mannen en vrouwen, preciseert de wet verder dat een pensioentoezegging van het type "vaste bijdragen" geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen om het niveau van de bijdragen te bepalen.

Deze laatste bepaling is in feite strenger is dan hetgeen de Europese richtlijn¹⁵, gewijd aan deze problematiek, voorziet.

De wet verbiedt inderdaad in het kader van een plan van het type "vaste bijdragen" elk onderscheid tussen man en vrouw voor wat betreft de bepaling van de bijdragen van zowel de werknemers als de werkgevers. De Europese richtlijn daarentegen laat toe dat men van dat principe afwijkt voor de bijdragen van de werkgever wanneer het doel erin bestaat de bedragen van de pensioenprestaties, gevestigd met die bijdragen, gelijk te schakelen of dichter bij elkaar te brengen. De Europese richtlijn laat met andere woorden toe dat de werkgever eventuele verschillen in de pensioenprestatie tussen mannen en vrouwen opvangt door een hogere werkgeversbijdrage te voorzien voor één van beide sexen.

¹⁵ Richtlijn 96/97 EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van de richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid

De Belgische wetgever heeft evenwel geoordeeld dat het strengere standpunt meer overeenstemt met de bedoelingen van de wetgever betreffende de aard van de aangegane verbintenis. Inzake de gelijkheid man-vrouw meent de wetgever immers dat het doorslaggevende element om de gelijkheid van behandeling te beoordelen de aard is van de verbintenis die de werkgever heeft genomen, te weten de verbintenis om een prestatie te leveren op de vervaldag in de stelsels van het type “vaste prestaties” of de verbintenis om een bepaalde bijdrage te betalen in de stelsels van het type “vaste bijdragen”.

In dit licht meent de Belgische wetgever dat het niet langer mogelijk is te voorzien in verschillende werkgeversbijdragen in een stelsel van het type “vaste bijdragen” om de pensioenprestaties van de mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk te schakelen of dichter bij mekaar te brengen.

Impact op de cafetariaplannen

In de praktijk heeft dit standpunt inzake de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen een weerslag op bepaalde "cafetaria"-plannen, met name die waarbij de werkgever een globale enveloppe aan de aangeslotene toekent, die de keuze heeft wat betreft de aanwending ervan (pensioen, overlijden, invaliditeit,... elk van die dekkingen met zijn specifiek fiscaal regime) maar waarbij een minimale overlijdensdekking opgelegd wordt.

In dit geval stelt zich het probleem van de discriminatie man-vrouw. Dit is echter niet het geval wanneer de aangeslotene volledige vrij over de besteding van die enveloppe kan beschikken.

Inderdaad, om de gelijke behandeling na te gaan, onderzoekt men de verbintenissen die afzonderlijk aangegaan zijn. Zo moet voor de verbintenis overlijden van het type “vaste prestaties”, de gelijke behandeling slaan op de prestatie, en voor de verbintenis leven van het type “vaste lasten”, de gelijke behandeling slaan op de stortingen. Welnu, doordat de overlijdenspremie, die afgetrokken wordt van zo’n globale enveloppe, verschillend is voor man en vrouw, zal het saldo dat overeenstemt met het niveau van de pensioenbijdragen, indien gewerkt wordt met verschillende sterftetafels voor mannen en vrouwen, ook verschillend zijn voor man en vrouw.

Het is dus niet langer mogelijk cafetariaplannen aan te bieden waarbij een minimale overlijdensdekking wordt opgelegd aan de aangeslotenen, tenzij gewerkt wordt met een unisex sterftetafel. Een cafetariaplan waarbij de keuzevrijheid voor de aangeslotene volledig is, blijft in alle gevallen mogelijk.

In het geval van een cafetariaplan dat voorziet in een toezegging bij overlijden, arbeidsongeschiktheid of medische kosten, moet nochtans iedere aangeslotene een zinvolle standaarddekking kunnen onderschrijven waarvoor geen uitsluiting op basis van een medisch onderzoek kan worden gehanteerd. Deze verplichte mogelijkheid tot onderschrijving van een minimale standaarddekking (overlijden, arbeidsongeschikt, medische kosten) is noodzakelijk opdat de taksen op de hoofdwaarborg (leven en overlijden) niet zouden opgetrokken worden van 4,4% naar 9,25%. Dit betekent niet dat iedere aangeslotene een minimale overlijdensdekking moet onderschrijven. De bepalingen m.b.t. de minimale standaarddekking druisen dus niet in tegen de bepalingen m.b.t. de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Differentiatie van de pensioentoezegging in functie van de leeftijd

De wet zet een rem op de pensioenplannen waarbij de pensioentoezegging verschilt naargelang de leeftijd van de aangeslotene. Een differentiatie in functie van de anciënniteit blijft mogelijk voor zover de bepaling dat iedereen moet aangesloten zijn op 25-jarige leeftijd niet wordt omzeild.

Enkel in het geval van de pensioenstelsels van het type “vaste bijdragen” mag de pensioentoezegging verschillen naargelang de leeftijd van de aangeslotene. In dit geval moet het bijdragepercentage toegepast op het loon op een bepaalde leeftijd lager liggen dan het percentage op een latere leeftijd, geactualiseerd tegen een jaarlijkse rentevoet van 4 %, op de periode die zich tussen de twee leeftijden uitstrekt. Concreet betekent dit dat, indien een bijdragevoet van 15% wordt toegepast op 65-jarige leeftijd, de bijdragevoet op 50-jarige leeftijd minimaal 12,32% moet bedragen en minimaal 3,1% voor een 25-jarige aangeslotene. Op 40 jaar tijd komen we aldus tot een variatie van 1 tot 4,8. Indien de differentiatie in trappen gebeurt, wordt de vergelijking gemaakt tussen de leeftijden die overeenstemmen met het begin van elke trap.

Deze variatie in premievoet in functie van de leeftijd heeft de wetgever toegelaten omdat op die manier een over de loopbaan gespreide financiering van een gelijk pensioenvoordeel per aansluitingsjaar mogelijk wordt gemaakt. In de veronderstelling dat het rendement van het pensioenstelsel daadwerkelijk 4 % per jaar bedraagt, verzekert een premie van 3,1 % op 25 jaar hetzelfde pensioendeel als een premie van 15 % op 65 jaar.

Verder maakt deze, zij het beperkte, differentiatie in de premiebetaling het mogelijk om het financieringsritme van een pensioenstelsel van het type “vaste bijdragen” op een gelijkaardige manier te laten verlopen als bij een pensioenstelsel van het type “vaste prestaties”. Ook bij deze laatste pensioenstelsels neemt de premie immers toe van jaar tot jaar, zij het meestal gedurende bepaalde periodes sneller dan met 4 % per jaar.

AFDELING 4 : MINIMAAL GEGARANDEERD RENDEMENT, VERWORVEN RESERVES EN PRESTATIES

Inzake de verworven reserves en prestaties werden sommige basisprincipes uit de wet-Colla grondig herzien. Verder wordt de bepaling dat de reserves na maximaal 1 jaar verworven zijn meer in detail toegelicht.

De wet beschrijft zeer gedetailleerd hoe de minimale verworven reserves moeten worden berekend. Hierbij worden de verschillende interpretatieproblemen die de huidige bepalingen uit de wet-Colla in de praktijk stelden, weggewerkt. Verder wordt, omwille van de technische verschillen tussen toezeggingen van het type “vaste bijdragen” en toezeggingen van het type “vaste prestaties”, in aparte regels voorzien voor beide types van toezeggingen. Ten slotte wordt voor de eerste keer bijzondere aandacht besteed aan de “cash balance” plannen.

Reserves na maximaal 1 jaar verworven

De wet herneemt de vroegere bepaling dat de aangeslotene na één jaar aansluiting bij een pensioentoezegging aanspraak kan maken op de verworven reserves en prestaties zoals die in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst zijn vastgelegd. De reserves die gefinancierd werden met persoonlijke bijdragen zijn onmiddellijk verworven voor de aangeslotene.

Hierbij wordt gepreciseerd dat deze periode van één jaar éénmalig is zolang de aangeslotene bij een pensioentoezegging van dezelfde inrichter blijft aangesloten. Hiermee wordt vermeden dat werknemers die, omdat ze bijvoorbeeld van categorie veranderen (een bediende wordt kaderlid) en aldus bij een andere pensioentoezegging worden aangesloten, opnieuw één jaar zouden moeten wachten alvorens ze aanspraak kunnen maken op de verworven reserves en prestaties. In deze gevallen moet de periode van aansluiting bij het eerste plan mee in rekening worden gebracht voor de berekening van het jaar aansluiting.

Ook in het geval van een gedetacheerd personeelslid, dat aangesloten is bij het pensioenplan van het moederbedrijf en later wordt aangesloten bij het Belgisch pensioenplan, moet de periode van aansluiting bij het eerste plan mee in rekening worden gebracht voor de berekening van het jaar aansluiting.

Tenslotte preciseert de wet dat de pensioentoezegging niet op een dusdanige manier mag worden omschreven dat voor een aangeslotene de verworvenheid van de reserves na maximaal één jaar wordt omzeild. De memorie van toelichting geeft meer uitleg bij deze bepaling en stelt dat na een jaar aansluiting voor iedere aangeslotene het resultaat van de berekening van de verworven reserves niet negatief noch nul mag zijn. Dit heeft o.a. zijn belang bij de classificatie van de pensioentoezegging als “sociale” pensioentoezegging (zie verder hoofdstuk IV, 4°). Een van de voorwaarden hierbij is dat de pensioentoezegging moet gelden voor alle werknemers. Er moet bijgevolg worden vermeden dat men via de aard van de pensioentoezegging kan afwijken van de bepaling dat deze voor alle werknemers geldt en toch van de voordelen van een “sociaal” plan kan genieten.

Bij wijze van voorbeeld herneemt de memorie van toelichting enkele pensioenformules die niet meer mogelijk zijn omdat het leidt voor sommige aangeslotenen tot een negatief of nulresultaat :

$$1^{\circ} \text{ ELP} = (n/40 \times \% \text{ Salaris}) - \text{Schatting totaal Wettelijk Pensioen}$$

waarbij : ELP = aanvullend pensioen
n = aantal jaren van aansluiting

Het feit dat er een volledig wettelijk pensioen wordt afgetrokken voor de berekening van het aanvullend pensioen kan leiden tot een negatief of nulresultaat wanneer de aangeslotene een onvolledige loopbaan heeft.

2° $ELP = n/40 (x \% \text{ Salaris} - \text{Schatting Wettelijk Pensioen})$

waarbij bij de schatting van het wettelijk pensioen uitgegaan wordt van het feit dat het salaris van de aangeslotene het wettelijk plafond dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het wettelijk pensioen, bereikt, en dit voor de hele loopbaan.

Voor een werknemer voor wie het salaris onder dit plafond ligt (laaggeschoolde arbeiders) kan het resultaat van de berekening nul zijn. Het wettelijk pensioen moet op een dermate manier geschat worden dat het niet tot gevolg heeft dat een aantal werknemers de facto geen aanvullend pensioenvoordeel hebben.

3° $ELP = n/40 (Y \% \text{ Salaris dat een bepaald plafond overschrijdt})$

Wanneer de aangeslotenen een salaris hebben dat lager is dan het plafond waarmee in de formule rekening wordt gehouden zal het resultaat eveneens nul zijn. Dit is bijgevolg niet langer toegestaan.

4° In het kader van een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen citeert de memorie van toelichting het volgende voorbeeld : de werkgever verbindt er zich toe om x % van het salaris dat een bepaald bedrag overschrijdt, te storten.

Voor de werknemers voor wie het salaris dit bedrag niet bereikt zullen de gestorte bedragen gelijk zijn aan 0. Deze pensioentoezegging is bijgevolg niet langer toegelaten.

Berekening van de minimale verworven reserves

Pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen”

Inzake de berekening van de minimale verworven reserves voor de pensioentoezeggingen van het type “vaste bijdragen” neemt de wet de vroegere bepalingen over uit de wet-Colla. De minimale verworven reserves zijn deze zoals die worden opgelegd in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975¹⁶. Dit houdt in dat de wiskundige reserves die opgebouwd zijn op het contract verworven zijn.

De wet verduidelijkt verder dat enkel prestaties in geval van pensionering en overlijden na pensionering recht geven op minimale verworven reserves. Voor de berekening van de minimale verworven reserves bij overlijden na pensionering wordt rekening gehouden met de overdraagbaarheid van de rente.

¹⁶ artikel 48 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit; artikel 22 van het Koninklijk Besluit van 7 mei 2000 betreffende de activiteiten van de verzorgingsinstellingen

Pensioentoezegging van het type “Cash balance”

Bij een pensioentoezegging van het type “cash balance” wordt de prestatie bepaald door te verwijzen naar een netto forfaitair spaarbedrag dat op bepaalde vervaldagen aan elke aangeslotene wordt toegekend (zonder noodzakelijk werkelijk gestort te moeten zijn). Dit bedrag wordt gekapitaliseerd aan een theoretisch rendement dat in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst is vastgelegd (bijvoorbeeld het gemiddeld rendement van staatsfondsen van een bepaalde duur). De werkgever stort wat nodig is om die prestatie te bereiken, en dit in functie van het werkelijk behaalde rendement (*zie ook Hoofdstuk III, afdeling 2*).

De minimale verworven reserves van de pensioentoezeggingen van het type “cash balance” zijn gelijk aan de kapitalisatie van de premies waarbij de wijze van kapitalisatie is vastgelegd in het reglement.

Minimaal gewaarborgd rendement

Voor de pensioenplannen van het type “vaste bijdragen” voorziet de wet in een minimaal rendement dat toegekend moet worden op de persoonlijke bijdragen en een minimaal rendement dat moet toegekend worden op de werkgeversbijdragen.

Dit minimale gewaarborgde rendement kadert in een langetermijnvisie; het gaat dus niet om een garantie die elk jaar bereikt moet worden maar wel om een garantie op het ogenblik van de uittreding of de pensionering van de aangeslotene.

1° Het minimale gewaarborgde rendement op de **persoonlijke bijdragen** (*artikel 24, §1 van de wet*)

Het gedeelte van de *persoonlijke bijdragen (exclusief de taksen)*, dat niet verbruikt werd voor de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico vóór de pensionering, gekapitaliseerd tegen de maximale referentierentevoet (3,75 % op dit ogenblik) die voor verzekeringsverrichtingen van lange duur is vastgelegd in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, komt toe aan de aangeslotene bij zijn uittreding of pensionering. De wet preciseert dat deze verworvenheid enkel geldt bij de uittreding of de pensionering en dus niet van jaar tot jaar. Verder verduidelijkt de wet dat bij de berekening van het minimumrendement enkel het premiegedeelte verbruikt voor de risico's overlijden en invaliditeit voor de pensionering in mindering mag gebracht worden van de berekeningsgrondslag waarop dit minimumrendement van toepassing is.

Tenzij het reglement het anders bepaalt, is de oude inrichter verantwoordelijk voor het waarborgen van de garantie op het ogenblik van de uitdiensttreding.

Het positieve verschil tussen het gewaarborgd rendement zoals beschreven in artikel 24, § 1 van de wet betreffende de aanvullende pensioenen en het bedrag dat op de individuele rekeningen staat, moet gedekt worden in een financieringsfonds (*artikel 48, § 8 van het KB betreffende de levensverzekeringsactiviteit*).

2° Het minimale gewaarborgde rendement op de **werkgeversbijdragen** en de stortingen in een **cash balance** pensioentoezegging

De wetgever heeft het nodig geacht ook een minimale garantie in te bouwen op de stortingen die niet door de aangeslotene worden gedragen in het kader van een pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen” en van het type “cash balance”. De motivatie voor die nieuwe verplichting vloeit voort uit het feit dat, in het kader van een toezegging van het type “vaste bijdragen”, het risico alleen ten laste is van de aangeslotenen vermits het bedrag van de prestatie volledig afhankelijk zal zijn van het behaalde rendement. De wetgever heeft dat ten dele willen verhelpen door ook een minimumgarantie op te leggen voor het gedeelte van de bijdragen dat niet werd gedragen door de werknemer en niet werd verbruikt voor de dekking van bepaalde risico's en kosten.

De werkgeversbijdragen moeten minimaal gedurende de eerste 5 jaar na de aansluiting worden geïndexeerd en daarna worden opgerent aan de maximale referentierentevoet voor verzekeringsverrichtingen van lange duur (3,75 %) verminderd met 0,5 %. Bij een pensioentoezegging van het type “cash balance” moet na de eerste 5 jaar van aansluiting de berekening retroactief gebeuren vanaf de datum van aansluiting aan de referentierentevoet verminderd met 0,5 %.

Vooraleer deze minimum rendementsvoet toe te passen, mag het gedeelte van de bijdragen dat werd verbruikt voor de dekking van het risico overlijden of invaliditeit vóór de pensionering en voor de dekking van de kosten, beperkt tot maximaal 5 %, in mindering worden gebracht. Voor de “cash balance”-plannen is de berekeningsgrondslag evenwel gelijk aan de totale werkgeversbijdrage.

In afwijking van de hierboven beschreven minimumgarantie wordt bij uittreding, pensionering of bij opheffing van het pensioenstelsel binnen vijf jaar na de aansluiting, de kapitalisatie tegen de maximale referentievoet vervangen door een indexering van de bijdragen.

Deze indexering wordt gekoppeld aan de spilindex, gebaseerd op de gezondheidsindex der consumptieprijzen. De indexering wordt in ieder geval begrensd tot het niveau van de garantie na de eerste 5 jaar. De afwijking inzake de eerste 5 jaar is immers geïnspireerd door het feit dat het een lange termijn garantie betreft en dat het verantwoord is in deze lange termijnvisie dat het rendement op de korte termijn (de eerste 5 jaar) lager kan zijn.

3° Algemene bepalingen

Indien de maximumrentevoet van de uitvoeringsbesluiten wordt gewijzigd, moet tot op het ogenblik van de wijziging de oude rentevoet worden toegepast op de bijdragen die werden gestort vóór die wijziging, en vanaf de wijziging de nieuwe rentevoet op het bedrag dat door artikel 24 gegarandeerd is op het ogenblik van wijziging alsook op de stortingen gedaan na dat ogenblik.

Voor de toezeggingen van het type “vaste bijdragen” en “cash balance” dient dus te worden nagegaan of de verworven reserves overeenstemmen met een bedrag dat minstens gelijk is aan de premies, gekapitaliseerd aan het minimale rendement.

Voor de toezeggingen van het type “vaste prestaties” waarbij de inrichter er zich bovendien toe verbindt om bijvoorbeeld een minimumpercentage van het salaris te storten voor de financiering van het te bereiken doel, is de verplichting om een bepaalde rentevoet te garanderen niet van toepassing. De wetgever heeft evenwel ervoor gezorgd dat deze afwijking enkel in zeer specifieke gevallen geldt. Het volstaat dus niet om in het kader van een plan van het type “vaste bijdragen” een aanvullende toezegging van het type “vaste prestaties” te doen om zich op deze uitzondering te kunnen beroepen en zo te ontsnappen aan de verplichting om de minimaal voorziene rentevoet te garanderen.

Pensioentoezegging van het type “vaste prestaties”

Voor de berekening van de minimale verworven reserves wordt vertrokken van de prestaties met betrekking tot het rust- en overlevingspensioen.

Stap 1 : de prestaties

De prestaties met betrekking tot het rust- en/of overlevingspensioen in geval van overlijden na de pensionering die op ieder ogenblik als basis dienen voor de berekening van de minimale verworven reserves, zijn gelijk aan het grootste van de volgende twee bedragen :

- de prestatie met betrekking tot het rust- en/of overlevingspensioen in geval van overlijden na de pensionering, die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de minimumreserve zoals die vastgesteld is in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975;
- het rust- en/of overlevingspensioen in geval van overlijden na de pensionering dat vastgesteld is overeenkomstig het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, rekening houdend met de gegevens op dat moment.

Dit tweede streepje vervangt de vroegere berekeningsmethode die voorzien was in de wet Colla en die aanleiding gaf tot problemen voor sommige types van toezeggingen. De vroegere methode bepaalde immers dat de prestaties gelijk zijn aan het verschil tussen de prestatie met betrekking tot de totale dienstjaren en de prestaties met betrekking tot de toekomstige dienstjaren. Voor de pensioentoezeggingen van een vast bedrag gaf dit o.a. aanleiding tot een verworven reserve die gelijk was aan nul.

Met de gegevens, bedoeld in het tweede streepje, worden in het bijzonder het loon, het bereikte aantal in aanmerking komende dienst- of aansluitingsjaren en de schatting van het wettelijk pensioen bedoeld.

Wanneer de pensioentoezegging met betrekking tot de rust- en/of overlevingspensioenen bij overlijden na de pensionering voorziet in de betaling van vaste prestaties die met een vast bedrag overeenstemmen, waarbij geen rekening gehouden wordt met de gepresteerde dienstjaren of met het loon van de aangeslotene, zijn de prestaties die op ieder ogenblik als basis dienen voor de berekening van de minimale verworven reserves, gelijk aan dit bedrag.

Wanneer de pensioentoezegging gefinancierd wordt bij verschillende pensioeninstellingen, moeten deze prestaties worden berekend voor de volledige pensioentoezegging. Het komt immers geregeld voor dat het pensioenreglement voorziet in de storting van persoonlijke bijdragen in een groepsverzekering en de financiering van het verschil in een voorzorgsinstelling tussen de globale beloofde prestatie en de prestatie die voortvloeit uit de stortingen bij de verzekeraar.

De wet heft nu iedere dubbelzinnigheid op die deze situatie met zich kan brengen. De wet bepaalt dat men hier te doen heeft met één enkele pensioentoezegging van het type “vaste prestaties”, die slaat op de globale pensioenbelofte en die beheerd wordt in twee verschillende financieringsinstrumenten. De prestaties volgen hier ondubbelzinnig uit.

Stap 2 : de verworven reserves

De minimale verworven reserves zijn gelijk aan de som van de actuele waarden van de prestaties met betrekking tot het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden na pensionering, zoals die hiervoor zijn gedefinieerd.

De actualisatieregels die vermeld zijn in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst mogen geen verworven reserves opleveren die lager zijn dan de verworven reserves die men zou bekomen met de actualisatieregels die in uitvoering van de wet van 9 juli 1975 zijn opgelegd voor de berekening van de minimumreserve op het ogenblik van de uittreding. In deze uitvoeringsbesluiten wordt uitgegaan van een actualisatievoet van 6 % en van de sterftetafels MR en FR naargelang de aangeslotene van het mannelijke of van het vrouwelijke geslacht is.

Dynamisch planbeheer

Het technisch uitvoeringsbesluit voert een belangrijke wijziging in tegenover de wet Colla inzake de berekening van de verworven reserves bij een wijziging van een pensioentoezegging van het type “vaste prestaties”.

Er wordt immers bepaald dat wanneer een dergelijk pensioenplan wordt gewijzigd, het oude plan toch blijft gelden voor de loonsverhogingen die toegekend worden na de datum van wijziging van het pensioenplan. Er moet ook rekening gehouden worden met andere gegevens na de wijziging van het reglement zoals bijvoorbeeld de burgerlijke staat en het aantal kinderen.

We lichten dit even toe aan de hand van een voorbeeld waarbij iemand gedurende 10 jaar is aangesloten bij een pensioenplan van het type “vaste prestaties”. Dit plan voorziet bij pensionering bijvoorbeeld een jaarrente van $(n/40) \cdot (70\% \text{ van het laatste loon - wettelijk pensioen})$. Op het ogenblik dat dit plan wordt omgevormd in een plan van het type “vaste bijdragen”, heeft men voor de eerste 10 jaar een recht willen toekennen van $10/40$ berekend met het loon op de pensionering i.p.v. het loon bij wijziging van het plan.

Overlevingspensioenen

Verder preciseert de wet dat de actuele waarde van de prestaties met betrekking tot het overlevingspensioen bij overlijden na de pensionering maar in aanmerking wordt genomen indien er op het ogenblik van de berekening van de minimale verworven reserves een rechthebbende bestaat overeenkomstig het pensioenreglement.

Indien de rechthebbenden voor een overlevingspensioen bij overlijden na pensionering worden omschreven als de gehuwde partner en/of de kinderen jonger dan 25 jaar en de aangeslotene is niet gehuwd en heeft geen kinderen, dan komt deze aangeslotene niet in aanmerking voor een overlevingspensioen bij overlijden na de pensionering en moet men hier bij de berekening van de verworven reserves geen rekening mee houden.

Minimaal rendement

Voor de pensioenplannen van het type “vaste prestaties” voorziet de wet enkel in een minimaal rendement dat toegekend moet worden op de persoonlijke bijdragen. Inzake de werkgeversbijdragen wordt geen minimaal rendement opgelegd aangezien de verbintenis van de werkgever tegenover de pensioeninstelling duidelijk vastgelegd is door de aard van de verbintenis (het garanderen van een vastgelegd kapitaal en rente op eindvervaldag).

De berekeningsmethode is volledig identiek aan die bij de pensioenplannen van het type “vaste bijdragen”. Het gedeelte van de persoonlijke bijdragen, dat niet verbruikt werd voor de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico voor de pensionering, gekapitaliseerd tegen de maximale referentierentevoet (3,75 % op dit ogenblik) die voor verzekeringsverrichtingen van lange duur is vastgelegd in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, komt toe aan de aangeslotene bij zijn uittreding of pensionering. De wet preciseert expliciet dat deze verworvenheid enkel geldt bij de uittreding of de pensionering en dus niet van jaar tot jaar volledig moet gefinancierd zijn.

Pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen” gecombineerd met een pensioentoezegging van het type “vaste prestaties”

Indien de pensioentoezegging bestaat uit een toezegging van het type “vaste prestaties” en een toezegging van het type “vaste bijdragen” maar zonder dat die laatste toezegging bijdraagt tot de financiering van de toezegging van het type “vaste prestaties”, dan worden beide toezeggingen afzonderlijk beschouwd voor de berekening van de verworven reserves. Op de pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen” worden de hiervoor van toepassing zijnde berekeningsregels voor de verworven reserves toegepast. Hetzelfde gebeurt voor de pensioentoezegging van het type “vaste prestaties”.

AFDELING 5 : STIMULEREN VAN DE RENTE-UITKERING

De wet-Vandenbroucke heeft ook de uitbetaling onder de vorm van een rente willen aantrekkelijker maken. Tot op heden koos immers quasi iedereen voor een uitkering onder de vorm van een éénmalig kapitaal, essentieel vanwege fiscale overwegingen.

De uitkering in kapitaal is immers belast aan 10 % (persoonlijk opgebouwd kapitaal) of 16,5 % (patronaal opgebouwd kapitaal). Daarbovenop komen nog de ZIV-inhouding van 3,55 % en de solidariteitsbijdrage van maximaal 2 %. De rente-uitkering was tot voor de wet-Vandenbroucke evenwel marginaal belast omdat ze bij het inkomen diende te worden gevoegd.

De wet beoogt een stimulering van de rente-uitkering op twee manieren :

- de inrichter wordt verplicht de aangeslotene in te lichten over de met het kapitaal overeenstemmende rente;
- het fiscale regime van de rente-uitkering wordt gelijkgeschakeld met dat van de kapitaalsuitkering;
- via het technisch uitvoeringsbesluit wordt een “maximumtarief” voor de omzetting ingevoerd.

Verplichte mededeling en aanbod van de met het kapitaal overeenstemmende rente

De aangeslotenen moeten vanaf 45 jaar vijfjaarlijks ingelicht worden over het bedrag van de te verwachten rente bij pensionering, zonder aftrek van de belastingen.

De wet verplicht de inrichter (paritair comité of werkgever) om aan de aangeslotene, of, in geval van overlijden, aan zijn rechthebbenden, de mogelijkheid te bieden om het uitgekeerde kapitaal om te zetten in rente. De collectieve arbeidsovereenkomst of de pensioenovereenkomst kan een ander persoon gelasten met deze informatietaak.

De aangeslotene zal twee maanden vóór zijn pensionering van deze mogelijkheid op de hoogte moeten gebracht worden, of, wanneer hij beslist om op vervroegd pensioen (geen brugpensioen) te gaan, binnen de twee weken nadat de inrichter van zijn beslissing op de hoogte is gesteld. Op dezelfde wijze zullen, in geval van overlijden, de rechthebbenden binnen de twee weken die volgen op het ogenblik waarop de inrichter in kennis van het overlijden is gesteld, van die mogelijkheid op de hoogte moeten gebracht worden.

Invoering van een “maximumtarief”

Het technisch uitvoeringsbesluit ligt een maximaal tarief op bij de omzetting van het kapitaal in rente. De omzetting mag gebeuren op basis van vrij gekozen actualisatieregels, maar ze mogen geen resultaat opleveren dat kleiner is dan het resultaat dat men zou verkrijgen met de Belgische prospectieve sterftetafels die worden vastgesteld door de CBFA en met een technische intrestvoet gelijk aan de maximale referentievoet die voor de verzekeringsverrichtingen van lange duur is vastgelegd in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975 (3,75% op dit ogenblik) verminderd met 0,5%. Indien de verzekeraar deze garantie zou willen overnemen is zij uiteraard onderworpen aan de verzekeringswetgeving.

AFDELING 6 : MOGELIJKHEID TOT AFKOOP EN RESERVE-OVERDRACHT

Leeftijd waarop de aangeslotene zijn aanvullend pensioen kan opvragen

De aangeslotene kan zijn aanvullend pensioen opvragen op het ogenblik dat hij met pensioen gaat of vanaf de leeftijd van 60 jaar. Er wordt hier een soepele overgangsmaatregel voorzien voor diegenen die met pensioen of brugpensioen gaan vóór 1 januari 2010. Zij kunnen hun aanvullend pensioen bekomen op de leeftijd die vermeld staat in het pensioenreglement, ook al is dit voor hun 60ste verjaardag.

Bovendien worden voorschotten op prestaties en in pandgevingen van pensioenrechten voor het waarborgen van een lening alsook de toewijzing van de afkoopwaarde aan de wedersamenstelling van een hypothecair krediet toegestaan om de aangeslotene in staat te stellen op het grondgebied van de Europese Unie onroerende goederen die belastbare inkomsten opbrengen te verwerven, te bouwen, te verbeteren, te herstellen of te verbouwen.

Mogelijkheden bij uittreding uit het pensioenstelsel

Definitie van “uittreding”

Aangezien de wet zowel de ondernemingspensioenstelsels als de sectorale pensioenstelsels reglementeert, kan de uittreding niet zomaar worden gelijkgeschakeld met de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

a. in het geval van een ondernemingsstelsel

De stopzetting van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever veronderstelt de onmiddellijke uittreding van de aangeslotene uit het pensioenplan.

b. in het geval van een sectorstelsel

Indien een werknemer zijn werkgever verlaat maar zijn nieuwe werkgever valt ook onder het toepassingsgebied van hetzelfde sectorpensioenstelsel, dat heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de eerste werkgever geen enkele impact op het aanvullend pensioenplan. Er is bijgevolg niet steeds sprake van een “uittreding” bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

Onderstaande voorbeelden illustreren dit :

Voorbeeld 1

Een werknemer-aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt net als de vorige werkgever onder het ressort van hetzelfde paritair comité of sub-comité en binnen het toepassingsgebied van hetzelfde sectorpensioenstelsel. Voor de werknemer verandert er niets, hij is en blijft een aangeslotene bij het sectorpensioenstelsel. De beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft geen invloed op zijn aansluiting bij het sectorstelsel.

Voorbeeld 2

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

Voorbeeld 3

Een werknemer-aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt echter niet onder het ressort van het paritair comité of sub-comité en kan derhalve onmogelijk onder het toepassingsgebied van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst vallen die het sectorpensioenstelsel inricht. In dit geval is er uittreding doordat de arbeidsovereenkomst wordt stopgezet.

Impact van de uittreding op de verworven reserves

Op het ogenblik van de uittreding mag geen enkele vergoeding of verlies ten laste worden gelegd van de aangeslotenen, of van de verworven reserves worden afgetrokken.

Daarnaast wordt gepreciseerd dat de inrichter verplicht is bij de uittreding de tekorten van de verworven reserves aan te zuiveren. De draagwijdte van deze bepaling gaat verder dan deze die in de wet-Colla was voorzien. Aangezien de nieuwe wet immers voorziet in een rendementsverplichting (*zie hoofdstuk IV, 3^o, afdeling 4*), moet de inrichter ook de tekorten aanzuiveren indien de activa geen voldoende rendement hebben opgeleverd. Het is immers weinig waarschijnlijk dat de nieuwe inrichter de eventuele tekorten zal willen overnemen met het risico dat hij ze zelf later zal moeten aanvullen.

Niettegenstaande de rendementsverplichting enkel op de lange termijn verantwoord is, heeft de wetgever er toch voor geopteerd dat deze verplichting ook geldt op het ogenblik van de uittreding. Gezien de toenemende arbeidsmobiliteit zal de inrichter dus ook op de korte termijn voor een gedeelte van de aangeslotenen de rendementsverplichting op zich moeten nemen. Inrichters die dit risico niet willen lopen, zullen zich bij derden moeten indekken. Tak 21 levensverzekeringen zijn hiertoe een gedroomd middel.

Bij sectorale pensioentoezeggingen moet de collectieve arbeidsovereenkomst bepalen wat er gebeurt bij een eventueel tekort : moet de werkgever bij wie de aangeslotene weggaat het tekort bijpassen, wordt het tekort verdeeld onder alle werkgevers, komt het solidariteitsfonds tussen, ... ?

Procedure bij uittreding

De wet voorziet een aantal deadlines waarbinnen de informatie-overdracht en de beslissing moet worden meegedeeld :

- Na de uittreding van een werknemer stelt de inrichter uiterlijk binnen **30 dagen** de pensioeninstelling hiervan schriftelijk in kennis;
- De pensioeninstelling deelt uiterlijk binnen **30 dagen** na de kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en verworven prestaties schriftelijk mee aan de inrichter;

- De inrichter geeft deze gegevens **onmiddellijk** door aan de aangeslotene;
- De aangeslotene dient binnen **30 dagen** aan de inrichter, of rechtstreeks aan de pensioeninstelling indien het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst dit voorziet, mee welke bestemming hij aan zijn verworven reserves en prestaties geeft. Na het verstrijken van deze termijn wordt hij verondersteld gekozen te hebben de reserves te laten bij de pensioeninstelling. Niettemin kan de aangeslotene na het verstrijken van de termijn ten alle tijde de bestemming van zijn reserves kiezen;
- Wanneer de aangeslotene de inrichter op de hoogte brengt van de bestemming van zijn reserves, brengt de inrichter de pensioeninstelling binnen de **15 dagen** op de hoogte van die beslissing;
- Wanneer de aangeslotene gekozen heeft voor de overdracht van de reserves, voert de pensioeninstelling de overdracht uit binnen de **30 dagen** nadat zij op de hoogte is gebracht van de beslissing van de aangeslotene. Wanneer deze termijn niet gerespecteerd wordt, is de overdragende pensioeninstelling verwijlntresten verschuldigd voor de periode van overschrijding van de termijn.

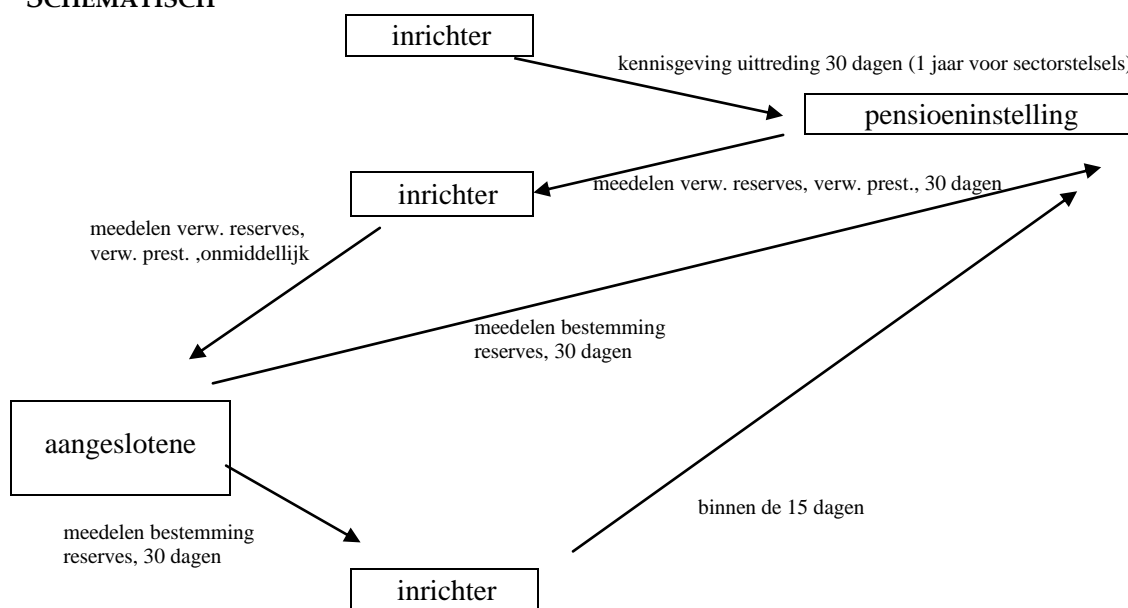
Bij de sectorale pensioentoezeggingen dient de procedure bij uittreding te worden geregeld in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst waarbij de pensioentoezegging wordt ingevoerd. In dit geval mag de eerste periode van 30 dagen tot ten hoogste één jaar worden verlengd. Binnen deze periode mag de aangeslotene evenwel zelf de pensioeninstelling van zijn uittreding op de hoogte brengen, zodat vanaf deze mededeling de tweede termijn van 30 dagen begint te lopen.

De reden van de ogenschijnlijk lange periode van één jaar is gelegen in de periodiciteit waarmee de rechtspersoon over de gegevens kan beschikken. Hij moet deze immers krijgen van het paritair comité of sub-comité. Deze laatsten beschikken echter niet over een doorlopende stroom van informatie over de aangesloten werknemers die onder hun ressort vallen. Er is meestal maar één moment op het jaar (meestal gelegen in juni omwille van de band met de vakantiekassen) dat die comités beschikken over een volledig accuraat overzicht van de aangesloten werknemers. Dit gebrek aan doorlopende accurate informatie vergt een opvangperiode van maximaal één jaar.

Wel is er een belangrijke correctie op deze versoepeling ingebouwd. Indien de aangeslotenen de pensioeninstelling zelf informeert over zijn uittreding, valt de bestaansreden van de uitzonderingsprocedure weg. Er is dan accurate informatie en zowel de inrichtende rechtspersoon als de pensioeninstelling moeten hier naar handelen. Vandaar dat de uitzonderingsprocedure er ook in voorziet dat de aangeslotene zelf binnen deze periode van 1 jaar de pensioeninstelling van zijn uittreding op de hoogte kan brengen. Als de aangeslotene zelf de pensioeninstelling inlicht over de uittreding dan beschikt deze over al de nodige gegevens om de verdere procedure af te handelen. De pro-actieve werknemer kan dan terugvallen op de klassieke procedure.

Doordat er geen uittreding is als een werknemer van werkgever verandert en deze nieuwe werkgever ook gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst die het sectorpensioen inricht, is bepaald dat de werknemer binnen dezelfde periode van één jaar de pensioeninstelling op de hoogte kan brengen dat hij bij het stelsel aangesloten blijft. Het spreekt dan ook voor zich dat de verdere uittredingsprocedure dan niet van toepassing is. De aangeslotene verlaat immers het stelsel immers niet.

SCHEMATISCH



Mogelijkheden bij uittreding

De aangeslotene heeft bij uittreding – anders dan door overlijden of door op pensioenstelling – een keuze inzake de aanwending van zijn pensioenreserves. De wet voorziet in drie mogelijkheden :

1° overdracht van de verworven reserves naar de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter

In de mate dat de werknemer is aangesloten bij een pensioentoezegging van een nieuwe inrichter, kan deze opteren voor de overdracht van zijn reserves naar de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter. Indien de werknemer niet tot de categorie van de werknemers behoort waaraan de pensioentoezegging van de nieuwe werkgever werd gedaan, is deze mogelijkheid niet van toepassing. Deze inrichter is ofwel de nieuwe werkgever ofwel de rechtspersoon die als inrichter is aangeduid door het paritair comité of sub-comité onder wiens ressort de nieuwe werkgever valt.

Indien de aangeslotene ervoor kiest om zijn reserves over te dragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe inrichter, mogen deze laatsten de overgedragen reserves niet weigeren en geen kosten van welke aard ook aan de aangeslotenen aanrekenen.

Deze mogelijkheid van overdracht is beperkt tot het gedeelte van de reserves dat niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een voorschot of een inpandgeving.

2° *overdracht van de verworven reserves naar een pensioeninstelling die de totale winst verdeelt en de kosten beperkt*

Daarnaast kan de aangeslotene ook kiezen voor de overdracht van de verworven reserves naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning. In tegenstelling tot de wet Colla verwijst de wet Vandenbroucke nu niet meer uitdrukkelijk naar de instellingen tot verzekering van buitenwettelijke voordelen, gereguleerd door het Koninklijk Besluit van 14 mei 1969. Deze expliciete verwijzing naar deze instellingen is verdwenen omdat deze bepaling het gelijkheidsbeginsel schendt tussen de diverse pensioeninstellingen.

De wetgever blijft wel van oordeel dat éénieder toegang moet hebben tot een pensioeninstelling die bij het beheer van zijn reserves rekening houdt met een beperkt niveau van kosten en een totale winstverdeling. De kosten mogen maximaal de volgende elementen omvatten :

- 5% van de stortingen verricht gedurende het boekjaar;
- 2% van het totaal van de renten betaald gedurende het boekjaar;
- 0,05% van de verzekerde overlijdenskapitalen;
- 0,1% van de activa die de pensioeninstelling in het begin van het boekjaar aanhoudt ter dekking van de verplichtingen van het beschouwde stelsel.

Deze mogelijkheid van overdracht is beperkt tot het gedeelte van de reserves dat niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een voorschot of een inpandgeving.

3° *de verworven reserves bij de pensioeninstelling laten*

De aangeslotene kan er tenslotte voor opteren om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling van de vorige inrichter te laten. Hier zijn twee mogelijkheden voorzien :

a) *zonder wijziging van de pensioentoezegging.*

De vereiste uit de wet-Colla dat, wanneer een aangeslotene heeft gekozen voor de derde mogelijkheid, hij een premievrije pensioenaanspraak behoudt en dezelfde toekenningsregels gelden inzake winstdelingen of netto opbrengst als voor de aangeslotenen wiens arbeidscontract niet werd beëindigd, werd geschrapt. Deze bepaling had weinig zin en was in de praktijk en vooral in het kader van een toezegging van het type vaste prestaties niet toepasbaar.

In het geval van een pensioentoezegging van het type vaste prestaties, blijft de aangeslotene op het moment van zijn pensionering, recht hebben op de prestatie zoals die gedefinieerd is overeenkomstig de pensioenformule in het reglement of de overeenkomst.

De aangeslotene moet steeds over deze mogelijkheid beschikken.

b) in een *onthaalstructuur* wanneer het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst erin voorziet.

Onthaalstructuren zijn vaak verzekeringscontracten maar kunnen ook bestaan onder de vorm van een bijzonder reglement in een verzorgingsinstelling. Deze onthaalstructuren zijn bedoeld om de reserves te beheren van de personen die

- voor de eerste mogelijkheid hebben gekozen, dit zijn dus de inkomende reserves van de nieuw aangeworven werknemers;
- gekozen hebben voor punt b) van de derde mogelijkheid, dit zijn dus de achtergelaten reserves van de ex-werknemers.

Het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst die een onthaalstructuur voorziet, moet ook de in de onthaalstructuur voorziene mogelijkheden voor de aangeslotene bevatten (bv. de mogelijkheid bepaalde verzekeringscombinaties te kiezen gaande van pure kapitalisatie tot gemengde vormen, dus met een overlijdensdekking).

Zoals hiervoor aangehaald, heeft de aangeslotene dertig dagen te tijd, te rekenen vanaf de mededeling van de inrichter van het niveau van de verworven reserves, welke bestemming hij aan deze reserves zal geven. Wanneer de aangeslotene de termijn van dertig dagen heeft laten verstrijken, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor de optie a) van de derde mogelijkheid (behoud van zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling van zijn vorige inrichter, zonder wijziging van de pensioentoezegging). De wet voorziet wel dat de aangeslotene ook na het verstrijken van de termijn van dertig dagen nog steeds de bestemming van zijn reserves kan kiezen.

AFDELING 7 : INFORMATIEVERSTREKKING

Doel van de informatieverstrekking

De informatieverstrekking werd uitgebreid teneinde een zo correct mogelijke informatie aan de aangeslotenen te overhandigen die voor hem duidelijk en transparant is. Hiertoe wordt een opsomming gegeven van wat minimaal in een jaarlijkse fiche – de zogenaamde pensioenfiche - moet worden opgenomen.

In hetgeen volgt plaatsen we hier een daar een kritische noot om aan te geven dat de informatieverstrekking misschien op sommige punten eerder verwarring dan transparantie veroorzaakt.

Informatieverstrekking rechtstreeks aan de aangeslotenen

In de regel is de pensioeninstelling verantwoordelijk voor de informatieverstrekking aan de aangeslotenen en aan de inrichter.

Dit houdt een belangrijke wijziging in tegenover vroeger. Vroeger gaf de pensioeninstelling de pensioenfiche immers aan de werkgever die instond voor de verspreiding ervan onder de aangeslotenen. De wet-Vandenbroucke voorziet in een rechtstreekse informatieverstrekking aan de aangeslotenen, zonder langs de werkgever of de inrichter te passeren, en dit zowel voor de actieven als voor de aangeslotenen waarvoor niet meer actief wordt bijgedragen, de zogenaamde “uit dienst getreden aangeslotenen”. Onder de “uit dienst getreden aangeslotenen” worden voornamelijk de ex-werknemers verstaan die hun reserves hebben gelaten bij de pensioeninstelling van de oude inrichter (de “slapers”) en de verzekerden uit de onthaalstructuur.

Het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst (in het geval van de individuele pensioentoezegging – zie *hoofdstuk IV, 5°*) kan evenwel bepalen dat de inrichter of de werkgever instaat voor de informatieverstrekking aan de aangeslotenen. Dit neemt niet weg dat de inrichter zelden bereid zal zijn de informatieverstrekking aan de “uit dienst getreden aangeslotenen” over te nemen van de pensioeninstelling. Deze personen zijn immers meestal niet meer in dienst van de werkgever.

De pensioeninstelling moet bijgevolg in staat zijn de informatieverstrekking rechtstreeks aan de aangeslotenen over te maken, zeker voor de “uit dienst getreden aangeslotenen”, maar ook voor de actieven indien de werkgever of de inrichter niet bereid is deze verantwoordelijkheid op zich te nemen. Hiertoe moet de pensioeninstelling beschikken over de correcte adressen. In afwachting van een eventuele toegang tot het Rijksregister worden de pensioeninstellingen bijgevolg aangeraden de verantwoordelijkheid voor het doorgeven van het correcte adres te leggen bij de aangeslotene zelf.

Hiertoe wordt best een clause vermeld op de pensioenfiche die aan de aangeslotene wordt overhandigd. Deze clause moet de aangeslotene eraan doen herinneren dat hij steeds het correcte adres aan de pensioeninstelling moet doorgeven.

Aan de aangeslotenen : het pensioenreglement op aanvraag; pensioenfiche systematisch

Bij de invoering van het aanvullend pensioenplan

Iedere pensioentoezegging wordt beheerst door een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst. De tekst van het pensioenreglement of van de pensioenovereenkomst moet niet meer systematisch aan de aangeslotenen worden overgemaakt, zoals dat voorheen gold in uitvoering van de wet-Colla. De nieuwe wet voorziet dat dit reglement of deze overeenkomst op verzoek aan de aangeslotenen wordt overgemaakt. De aangeslotene richt dit verzoek tot de persoon die daartoe in het reglement of de overeenkomst is aangeduid, te weten de inrichter, de werkgever (wanneer deze niet de inrichter is) of de pensioeninstelling.

Jaarlijkse informatie : de pensioenfiche

Naast de inlichtingen die op verzoek worden overhandigd bij de invoering van het aanvullend pensioenstelsel, moet de pensioeninstelling de aangeslotenen ook jaarlijks een overzicht bezorgen van de verzekerde voordelen. Deze jaarlijkse inlichting moet ook aan de zogenaamde “uit dienst getreden aangeslotenen” worden bezorgd. Aan de rentegenieters wordt deze jaarlijkse verplichting niet opgelegd. Deze zogenaamde pensioenfiche moet minimaal volgende gegevens bevatten :

- het bedrag van de verworven reserves;
- het bedrag van de verworven prestaties, behalve voor de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen zonder tariefgarantie;
- de variabele elementen waarmee bij de berekening van de verworven reserves en prestaties wordt rekening gehouden;
- het bedrag van de verworven reserves van het vorige jaar.

Daarnaast moet de pensioeninstelling voor alle aangeslotenen vanaf 45 jaar om de vijf jaar het bedrag van de te verwachten rente bij pensionering, zonder aftrek van de belastingen, meedelen. Aangezien de uiteindelijke omzetting van kapitaal in rente zal gebeuren aan de hand van de omzettingscoëfficiënten die gelden op het ogenblik van de daadwerkelijke omzetting, zal de rente op de pensioenfiche enkel een indicatief karakter hebben.

Op deze jaarlijkse pensioenfiche wordt verder vermeld dat de tekst van het reglement op eenvoudig verzoek kan worden bekomen bij de persoon die daartoe overeenkomstig het reglement is aangeduid.

Tot slot deelt de pensioeninstelling op eenvoudig verzoek aan de aangeslotenen (inclusief de renteniers) een historisch overzicht mee van de verworven reserves en prestaties.

Verworven reserves

Voor de volledige definitie en berekeningsmethode verwijzen we naar *afdeling 4*. Bij de jaarlijkse informatieverstrekking moet naast het bedrag van de verworven reserves ook het bedrag worden vermeld dat overeenstemt met de reserves berekend aan de minimale gegarandeerde intrestvoet.

Verworven prestaties

Naast het bedrag van de verworven prestaties, berekend overeenkomstig de modaliteiten opgenomen in *afdeling 4*, moet ook de datum waarop deze opeisbaar zijn op de fiche worden vermeld.

1° Toezegging van het type *vaste prestaties*

Voor de toezeggingen van het type vaste prestaties, met uitzondering van de cash-balance plannen, moeten de prestaties worden opgegeven die als basis dienen voor de berekening van de verworven reserves. Deze prestaties moeten te allen tijde minimaal gelijk zijn aan de minimale verworven prestaties die bekomen worden overeenkomstig de modaliteiten vermeld in *afdeling 4*.

2° Toezeggingen van het type *cash-balance met tarifieringsregel (vaste rentevoet) of van het type vaste bijdragen met tarifieringsregel*

Om de verworven prestatie te bekomen, moet men de verworven reserve conform de tariefgarantie kapitaliseren tot aan de pensioenleeftijd.

3° Toezegging van het type *vaste bijdragen zonder tarifieringsregel of cash balance zonder vaste rentevoet (bijvoorbeeld een rentevoet afhankelijk van de OLO)*

Omwille van de variabiliteit van het rendement, is het onmogelijk om de prestaties te bepalen waarop de aangeslotene op de pensioenleeftijd aanspraak zou kunnen maken. In dit geval moeten de verworven prestaties uiteraard niet op de pensioenfiche worden vermeld.

De variabele elementen

De pensioenfiche vermeldt ook de variabele elementen waarmee bij de berekening van de verworven reserves en prestaties werd rekening gehouden. Enkele voorbeelden kunnen zijn : het loon, de leeftijd, het geslacht, de anciënniteit, de burgerlijke stand, de schatting van het wettelijk pensioen,

Gegevens uit het verleden

Tot slot moet de pensioenfiche systematisch de verworven reserves van het vorige jaar en op aanvraag een historisch overzicht van de verworven reserves en prestatie met de ermee overeenstemmende rente aan de aangeslotenen overhandigen.

Jaarlijks verslag aan de inrichter

De pensioeninstelling stelt elk jaar een verslag op over het beheer van de pensioentoezegging. In het pensioenreglement of in de collectieve arbeidsovereenkomst kan eventueel een andere persoon worden aangeduid die dit verslag opstelt.

In geval er een toezichtscomité bestaat moet het in het bezit worden gesteld van dit verslag vooraleer het aan de inrichter wordt meegedeeld. De inrichter maakt het op eenvoudig verzoek over aan de aangeslotenen.

Dit verslag moet informatie bevatten over de volgende elementen :

- de wijze van financiering van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen 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;
- in voorkomend geval, de winstdeling.

Rekening houdend met de maatschappelijke opdracht van de pensioeninstellingen vond de wetgever het wenselijk dat de pensioeninstellingen op een progressieve wijze een

beleggingsbeleid zouden voeren dat "maatschappelijk verantwoord" is of dat voldoet aan vereisten inzake "duurzame ontwikkeling".

AFDELING 8 : HET TOEZICHT

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

Het toezicht op de naleving van de wet toevertrouwd aan de CBFA die ontstaan is uit de integratie van de Controledienst voor de Verzekeringen (CDV) in de Commissie voor het Bank- en Financiewezen (CBF) zoals bepaald bij de wet van 2 augustus 2002 en het uitvoeringsbesluit van 25 maart 2003. De CBFA is sinds 1 januari 2004 de enige toezichtsautoriteit belast met de controle op de Belgische financiële sector en staat voor wat de verzekeringswetgeving betreft onder toezicht van de Minister van Economische Zaken.

Binnen de CBFA is een afzonderlijke afdeling belast met het toezicht op de aanvullende pensioenen. Dit toezicht is zowel van prudentiële aard (naleving van de controlewetgeving) als van sociale aard (naleving van de wet-Vandenbroucke). Het heeft betrekking op alle pensioeninstellingen, dus zowel op de verzekeringsondernemingen en –instellingen als op de voorzorgsinstellingen (pensioenfondsen).

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

Erkende commissarissen en actuarissen

De commissarissen (erkend overeenkomstig artikel 38 tot 40 van de controlewet) en de actuarissen (aangewezen overeenkomstig artikel 40bis van de controlewet) 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 deze wet kunnen vaststellen.

De wet-Vandenbroucke verplicht hen nu die inbreuken aan de CBFA mee te delen. De wet preciseert dat meldingen ter goeder trouw geen inbreuk vormen op ongeacht welke beperking inzake de openbaarmaking van informatie en tot geen enkele vorm van aansprakelijkheid met betrekking tot de inhoud van die melding leiden voor de betrokken personen.

Raad voor Aanvullende Pensioenen

Om rekening te houden met het belangrijke sociale luik van de reglementering inzake aanvullende pensioenen is voorzien in een coördinatie en samenwerking tussen de verschillende administraties die op dit vlak bevoegd zijn (het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, het Ministerie van Sociale Zaken, Ministerie van Financiën en de Commissie voor het Bank, Financie- en Assurantiewezen).

Daartoe wordt een coördinerend orgaan opgericht, met name de Raad voor Aanvullende Pensioenen. Deze Raad zal samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van de voornoemde

Ministeries en van de CBFA. Hij wordt belast met de regelmatige opvolging van de toepassing van de bepalingen van deze wet en met een periodieke evaluatie hiervan.

De Raad kan op verzoek of uit eigen initiatief adviezen of aanbevelingen formuleren ter attentie van de CBFA of van de bevoegde Ministers.

Commissie voor Aanvullende Pensioenen

Tot slot wordt een adviesorgaan opgericht, de Commissie voor Aanvullende Pensioenen die samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners, van de gepensioneerden, van de pensioeninstellingen en enkele deskundigen. De leden van de Raad voor Aanvullende Pensioenen mogen de vergaderingen van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen bijwonen.

De werking van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen kan worden vergeleken met die van de Commissie voor Verzekeringen, het overlegorgaan in de verzekeringssector. Daar waar deze laatste Commissie zich vooral bezighoudt met de aspecten van de controle- en van de verzekeringswetgeving, dus eerder de technische en financiële aangelegenheden, zal de Commissie voor Aanvullende Pensioenen op verzoek van de overheid of op eigen initiatief andere problemen behandelen die verband houden met de tweede pijler.

4° DE SOCIALE BEDRIJFS- OF SECTOR PENSIOENSTELSLS

AFDELING I : KENMERKEN VAN EEN SOCIAAL PENSIOENSTELSEL

Zoals reeds aangehaald in de inleiding, beoogt de wet-Vandenbroucke een democratisering van de aanvullende pensioenen. Deze democratisering wordt mee gerealiseerd via de uitbouw van sociale pensioenstelsels die aan een aantal bijkomende voorwaarden ten opzichte van de gewone pensioenstelsels voldoen.

Niet alle vormen van aanvullende pensioenen van de tweede pijler, zoals opgesomd in hoofdstuk IV, 1°, afdeling 2, komen in aanmerking om als sociaal pensioenstelsel te worden aanzien. Alleen bepaalde pensioenstelsels ten voordele van werknemers, zowel op sectoraal als op ondernemingsvlak, komen in aanmerking als ze voldoen aan strenge voorwaarden. Individuele pensioentoezeggingen komen dus niet in aanmerking net zomin als pensioentoezeggingen aan zelfstandigen.

De voorwaarden om als “sociaal” pensioenstelsel te worden erkend, zijn voor een stuk gemeenschappelijk voor de ondernemingspensioenstelsels en voor de sectorale pensioenstelsels, en houden voor een stuk rekening met de eigen aard van enerzijds de sectorale pensioenstelsels en anderzijds de ondernemingsstelsels.

Gemeenschappelijke voorwaarden :

- het aanvullend pensioenplan moet in een luik "pensioen" en in een luik "solidariteit" voorzien;
- het luik "solidariteit" moet een minimum aan solidaire rechten bevatten die in een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit worden vastgesteld. Het koninklijk besluit m.b.t. de vaststelling van de solidariteitsprestaties bepaalt dat de totale kost van de solidariteitstoezegging minstens moet overeenkomen met 4,4% van de stortingen voor de pensioentoezegging;
- de twee luiken van het plan moeten paritair beheerd worden of aan een paritair toezicht onderworpen zijn;
- de winst, na aanleg van alle voorzieningen, moet worden verdeeld en de kosten worden beperkt volgens de modaliteiten die beschreven zijn in het technisch uitvoeringsbesluit. Zo moeten de kosten per boekjaar beperkt worden op de volgende wijze :
 - 5% van de stortingen verricht gedurende het boekjaar;
 - 2% van het totaal van de renten betaald gedurende het boekjaar;
 - 0,05% van de verzekerde overlijdenskapitalen;
 - 0,1% van de activa die de pensioeninstelling in het begin van het boekjaar aanhoudt ter dekking van de verplichtingen van het beschouwde stelsel.

Specifieke voorwaarden per type plan :

Voor de sectorplannen :

- de pensioentoezegging moet van toepassing zijn op alle werknemers die onder het stelsel ingericht door de CAO vallen;
- de CAO waarbij het pensioenstelsel wordt ingevoerd moet van onbepaalde duur zijn en door de Koning algemeen bindend verklaard. Voorafgaandelijk aan een eventuele opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het paritair orgaan, waarin deze overeenkomst werd gesloten, de beslissing nemen om het pensioenstelsel op te heffen. De beslissing tot opheffing van een sectoraal pensioenstelsel is enkel geldig wanneer zij 80 % van de stemmen van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80 % van de stemmen van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, heeft bekomen;
- de sectorale CAO vermeldt dat zij werd gesloten in toepassing van deze wet 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 sectoraal pensioenstelsel heeft;
- de sectorale arbeidsovereenkomst kan bepalen dat een werkgever de pensioentoezegging zelf organiseert. De zogenaamde opting out is echter wel beperkt tot het luik pensioenen; voor de solidariteitstoezegging is opting out uitgesloten. Dit betekent dus dat de werknemers van een werkgever die aan opting out doet, enerzijds genieten van een pensioentoezegging op ondernemingsniveau (waarvan de inhoud minstens gelijkwaardig is aan de toezegging die vastgelegd werd in het sectorplan) en anderzijds van een solidariteitstoezegging op sectorniveau.

Voor de ondernemingsplannen die door opting out tot stand komen

Wanneer een werkgever gekozen heeft voor opting out, d.w.z. wanneer hij zelf de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging organiseert, kan dat pensioenstelsel genieten van de voordelen van een sociaal pensioenplan wanneer het plan door middel van een CAO wordt ingesteld of, indien het omwille van het ontbreken van een overlegstructuur binnen de onderneming niet mogelijk is om een CAO af te sluiten, door middel van een bijzondere procedure. De beslissing tot opheffing van het plan moet aan dezelfde voorwaarden voldoen en moet op dezelfde basis genomen worden, o.a. 80 % van de stemmen van de leden die de werknemers en de werkgevers vertegenwoordigen bij CAO.

Het pensioenstelsel is niet onderhevig aan de bepaling dat alle werknemers moeten aangesloten worden om te genieten van het “sociaal” statuut. Gezien de aard van het pensioenplan – i.e. de uitvoering van een op sectorniveau ingesteld plan – zullen in de praktijk alle werknemers zijn aangesloten die onder het toepassingsgebied van de sector-CAO vallen.

Voor de ondernemingen waar geen sectorplan werd ingevoerd :

- het aanvullend pensioenplan moet voor alle werknemers van de onderneming gelden met dien verstande dat rekening mag gehouden worden met bestaande pensioenstelsels. Wanneer bepaalde werknemers binnen de onderneming nog niet genieten van een pensioentoezegging, zal de werkgever een bijkomend plan moeten invoeren voor deze groep. De bestaande plannen kunnen aldus ongewijzigd verdergezet worden;
- het aanvullend pensioenplan moet door middel van een CAO worden ingesteld of, indien het omwille van het ontbreken van een overlegstructuur binnen de onderneming niet mogelijk is om een CAO af te sluiten, door middel van een bijzondere procedure. De beslissing tot opheffing van het plan moet aan dezelfde voorwaarden voldoen en moet op dezelfde basis genomen worden, o.a. 80 % van de stemmen van de leden die de werknemers en de werkgevers vertegenwoordigen bij CAO.

Voor het paritaire beheer of paritair toezicht wordt verwezen naar *hoofdstuk IV, 3°, afdeling 2*.

AFDELING 2 : HET LUIK "SOLIDARITEIT"

Aangezien het de bedoeling is (door middel van fiscale stimuli) de ontwikkeling van de solidariteit te bevorderen, voorziet de wet in een aantal regels inzake de organisatie van die solidariteit.

Er bestaat een nauwe band van complementariteit tussen het luik solidariteit en het luik pensioenen. Het luik pensioenen bevat waarborgen in geval van op pensioenstelling (soms ook ingeval van overlijden of invaliditeit), die aanleiding geven tot rechten en prestaties die berekend worden aan de hand van technische criteria. Deze criteria houden tezelfdertijd rekening met het persoonlijk profiel van de aangeslotene in de onderneming en met de groep (mutualisering van de risico's). Het luik solidariteit is eerder bestemd om tegemoet te komen aan andere situaties van sociale behoefte, die niet noodzakelijk verzekeraar zijn en waarvan de gevolgen ook door iedereen zullen worden gedragen. Om deze reden werd hiervoor geen opting out toegelaten.

Bij het instellen van een plan moeten de betrokken partijen een zeker aantal voordelen in het kader van het plan vaststellen, die op basis van solidariteit zullen worden georganiseerd. In het koninklijk besluit tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenen van ... wordt vastgelegd welke prestaties onder die solidariteit kunnen vallen en welke de minimale solidariteit moet zijn.

Inhoudelijk kan die solidariteit verschillende vormen aannemen :

- ofwel het luik pensioenen financieren tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, periodes van arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte, invaliditeit, bevallings- of zwangerschapsrust, periodes tijdens de deelname aan cursussen of studiedagen die gewijd zijn aan sociale promotie periodes van loopbaanonderbreking of voor een periode van maximaal 6 maanden na het faillissement van de werkgever;
- ofwel voor het betalen van premies voor specifieke verzekeringen zoals overlijden, permanente invaliditeit van meer dan 66% of ernstige ziekte;
- ofwel de verhoging van de lopende uitkeringen.

Voor de doorzichtigheid van de verrichtingen legt de reglementering op dat voor elk plan de inhoud van die solidariteit, de modaliteiten van beheer en werking en de wijze van financiering ervan duidelijk moeten worden vastgelegd.

Het koninklijk besluit tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging bepaalt dat een financiering op basis van een zuiver repartitiesysteem moet aangevuld worden met enkele technische regels, die de consolidatie van bepaalde reserves moet toelaten. Het aanleggen van gelijkaardige voorzieningen als die welke de controlewetgeving oplegt voor de pensioentoezegging heeft de wetgever niet aangewezen geacht gezien de aard van de solidariteitsprestaties.

Het verslag aan de Koning bepaalt dat het reglement duidelijk de aard en de grenzen van de verbintenis van het fonds moet bepalen alsook de te nemen maatregelen in geval een ontoereikendheid wordt vastgesteld. Wanneer het fonds een resultaatsverbintenis aangaat zal de wetgeving van de verzekeringsondernemingen van toepassing zijn. Hoe dit laatste in de praktijk kan afdwongen worden voor een solidariteitsinstelling die geen verzekeringsonderneming is, is niet duidelijk.

Een werkgever die gebruik heeft gemaakt van de eventuele mogelijkheid tot opting out voor de pensioenverbintenis, moet toch blijven bijdragen in het solidariteitsfonds.

Indien het solidariteitsfonds binnen een pensioeninstelling wordt georganiseerd, moet de organisatie van dien aard zijn dat zij geen afbreuk kan doen aan de verworven rechten van de aangeslotenen in het luik "pensioen". Dit luik "solidariteit" dient ook op paritaire wijze te worden beheerd.

Het toezicht op de naleving van de plannen en op het financieel evenwicht van het repartitiesysteem wordt toevertrouwd aan de Commissie voor het Bank, Financie- en Assurantiewezen.

AFDELING 3 : VOORDELEN TOEGEKEND AAN EEN SOCIAAL PENSIOENSTELSEL

De sociale pensioentoezegging geniet van enkele bijzondere fiscale voordelen en de stortingen aan dergelijke pensioentoezeggingen vallen niet onder de loonnorm.

Inzake de fiscale voordelen genieten deze stelsels van een vrijstelling van de taks van 4,4 % op de premies en dit zowel voor het pensioenluik als voor het solidariteitsluik.

Het feit dat deze premies niet in rekening moeten worden gebracht bij de berekening van de loonnorm betekent een extra stimulans voor het sluiten van sociale pensioenstelsels.

5° DE INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING

AFDELING 1 : DEFINITIE VAN DE INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING

Een individuele pensioentoezegging is een occasionele niet-stelselmatige pensioentoezegging van een werkgever aan één werknemer en zijn rechthebbenden. Dit is het geval waarbij een voordeel wordt toegekend aan een welbepaalde persoon, om persoonsgebonden redenen, en niet aan de personeelscategorie waartoe deze persoon behoort. De rechten en verplichtingen van de werkgever, de aangeslotene en zijn rechthebbenden alsook de regels inzake de uitvoering van de individuele pensioentoezegging zullen worden bepaald in een pensioenovereenkomst.

AFDELING 2 : DE INDIVIDUELE TOEZEGGING AAN EEN WERKNEMER

✓ Situatie vóór de wet “Vandenbroucke”

Door het feit dat de wet op de aanvullende pensioenen van 6 april 1995 niet van toepassing is op deze individuele pensioentoezeggingen, genieten de werknemers en/of hun rechthebbenden niet van de in deze wet voorziene « sociale » bescherming. Er werd meestal een onderhandse individuele contractuele pensioenbelofte opgemaakt. Dit is een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever waarbij deze laatste er zich voorwaardelijk toe verbindt om aan de werknemer bij diens pensionering een pensioenrente uit te keren of, wat vaker voorkomt, een éénmalig pensioenkapitaal. Bij eerder overlijden van de werknemer, wordt de prestatie uitgekeerd aan de nabestaanden.

De pensioenbelofte houdt veelal in dat de werkgever de beloofde pensioenvoordelen moet uitkeren indien de werknemer tot zijn, al dan niet vervroegde, pensionering of zijn overlijden in dienst is gebleven van de werkgever. Bij vroeger vertrek voorziet de pensioenbelofte vaak in een tijdsevenredige vermindering van de pensioenvoordelen.

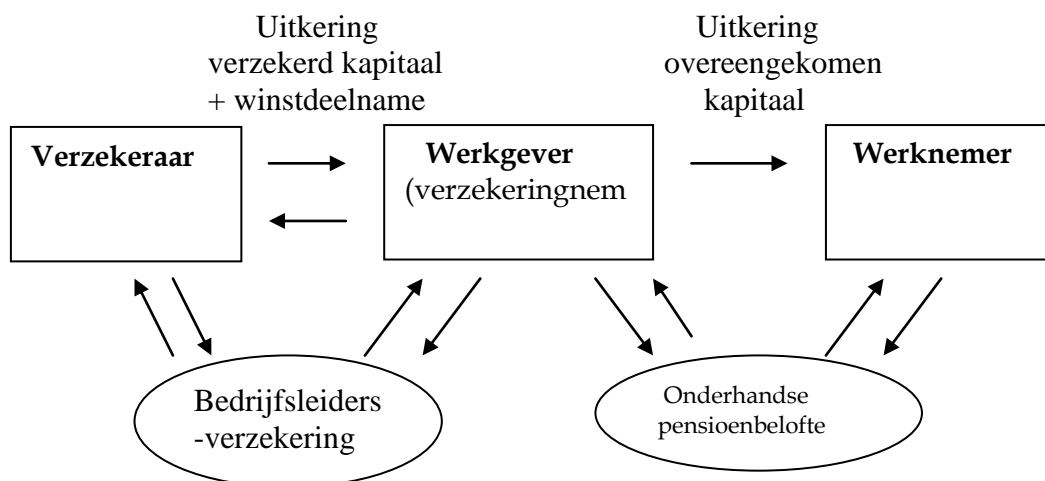
Verder staat in een onderhandse pensioenbelofte ook traditioneel te lezen dat de pensioenaanspraken in hoofde van de werknemer of diens nabestaanden slechts ontstaan op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst niet door de werkgever wordt beëindigd wegens dringende reden in de zin van de arbeidswetgeving. Vanwege dit voorwaardelijke karakter wordt er dan ook gesproken van een pensioenbelofte, om dus ergens aan te geven dat de werknemer geen onmiddellijke verworven pensioenrechten geniet.

De financiering van een dergelijke onderhandse pensioenbelofte kan in de praktijk op twee verschillende manieren gebeuren :

- de meest traditionele financieringsvorm is die waarbij de werkgever op het hoofd van de werknemer een bedrijfsleidersverzekering afsluit, waarbij de werkgever als verzekeringsnemer en als begunstigde optreedt. De aard en het bedrag van de verzekerde prestaties zijn meestal geënt op de verplichtingen die terug te vinden zijn in de onderhandse overeenkomst die de werkgever met de werknemer heeft afgesloten. Op deze manier is de werkgever verzekerd dat hij, uitgerekend op het ogenblik waarop de pensioenvoordelen moeten uitgekeerd worden, de nodige centen ontvangt van de verzekeraar om die financiële verplichtingen na te komen.

- een andere mogelijkheid is dat de werkgever helemaal geen premies aan een verzekeraar betaalt, maar zelf binnen de onderneming de nodige pensioenreserves aanlegt. Dit kan gebeuren door elk jaar een deel van het voorziene pensioenkapitaal ten laste van de resultatenrekening te provisioneren.

Het nadeel van deze onderhandse pensioenbelofte is dat de werknemer (of de nabestaanden in geval van overlijden) slechts ter gelegenheid van zijn pensionering kan aanspraak maken op zijn pensioenvoordelen. Ook wanneer deze pensioenbelofte via een bedrijfsleidersverzekering wordt gefinancierd, kan de werknemer, die optreedt als verzekerde in de polis, geen enkel recht laten gelden jegens de verzekeraar. Het is de werkgever in de dubbele hoedanigheid van verzekeringsnemer en begunstigde die alle rechten kan laten gelden op de polis. Concreet betekent dit dat de ontbinding, financiële moeilijkheden of faillissement van de werkgever voor de werknemer of diens nabestaanden dramatische gevolgen kunnen hebben.



Figuur : huidige structuur van de onderhandse pensioenbelofte met bedrijfsleidersverzekering

- ✓ Situatie na de wet “Vandenbroucke”

Basisvoorwaarden voor toekenning

Naast een verruiming tot de sectorfondsen, wordt het toepassingsgebied van de WAP ook uitgebreid tot bepaalde individuele pensioentoezeggingen. Deze pensioentoezeggingen vielen buiten het toepassingsgebied van de wet “Colla” betreffende de aanvullende pensioenen, met als gevolg dat de werknemer aan wie een dergelijke pensioentoezegging werd gedaan niet kon genieten van de bescherming van de wet.

Bij de invoering van de nieuwe wet op het aanvullend pensioen kan een individuele pensioentoezegging enkel nog afgesloten worden wanneer er aan drie basisvoorwaarden zijn voldaan.

We lichten deze voorwaarden hieronder verder toe.

- Zoals de definitie aangeeft, heeft de individuele pensioentoezegging een **occasioneel en niet-stelselmatig karakter**, wat eigenlijk ook al in het verleden geldig was. Toch blijft deze omschrijving erg onduidelijk. Als we de Memorie van toelichting bij de WAP volgen, worden *gelijkaardige* individuele pensioentoezeggingen voor meerdere personen van eenzelfde categorie verboden. De voorwaarde van het occasioneel en niet stelselmatig karakter houdt dus geenszins in dat een werkgever voor slechts één werknemer of één werknemer per categorie een individuele pensioentoezegging zou mogen aangaan. Individuele pensioentoezeggingen voor verschillende personeelsleden (zelfs tot eenzelfde categorie behorend) lijken dus mogelijk, zolang er maar geen automatisme is en iedere pensioentoezegging met de betrokkene wordt overeengekomen.
- Een individuele pensioentoezegging mag enkel worden toegestaan op voorwaarde dat in de onderneming **voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel aanwezig is**. Met deze voorwaarde wil de wetgever vermijden dat de individuele pensioentoezeggingen de ontwikkeling van de collectieve pensioenregelingen zou belemmeren. De individuele pensioentoezeggingen mogen nog tot zes maanden na de publicatiedatum van de WAP in het Staatsblad aangegaan worden zonder dat er een collectieve pensioenregeling hoeft te zijn voor alle werknemers. Concreet betekent dit aangezien de wet betreffende de aanvullende pensioenen op 15 mei 2003 gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad de individuele pensioentoezeggingen nog tot 15 november 2003 kunnen aangeboden worden zonder dat een collectieve pensioentoezegging in het bedrijf voorzien is.
- De derde voorwaarde wil het oneigenlijk gebruik van de individuele pensioentoezeggingen in het kader van de eindeloopbaanregelingen van de individuele pensioentoezeggingen indijken door het **verbod** in te voeren **om een pensioentoezegging te doen tijdens de laatste drie jaren voor de (brug)pensionering of de toepassing van een gelijkgestelde overeenkomst** (gekend onder de naam « canada dry ») Pensioenbeloften werden in het verleden al wel eens aangewend om het ongunstig fiscaal karakter van een gouden handdruk te omzeilen. Door de ontslagvergoeding om te zetten in een pensioenbelofte hoeft de betrokkene niet onmiddellijk af te rekenen met fiscus.

Bovendien moet er gewezen worden op een aantal controlemaatregelen en sancties die zullen toegepast worden wanneer niet aan bovenvermelde voorwaarden wordt voldaan.

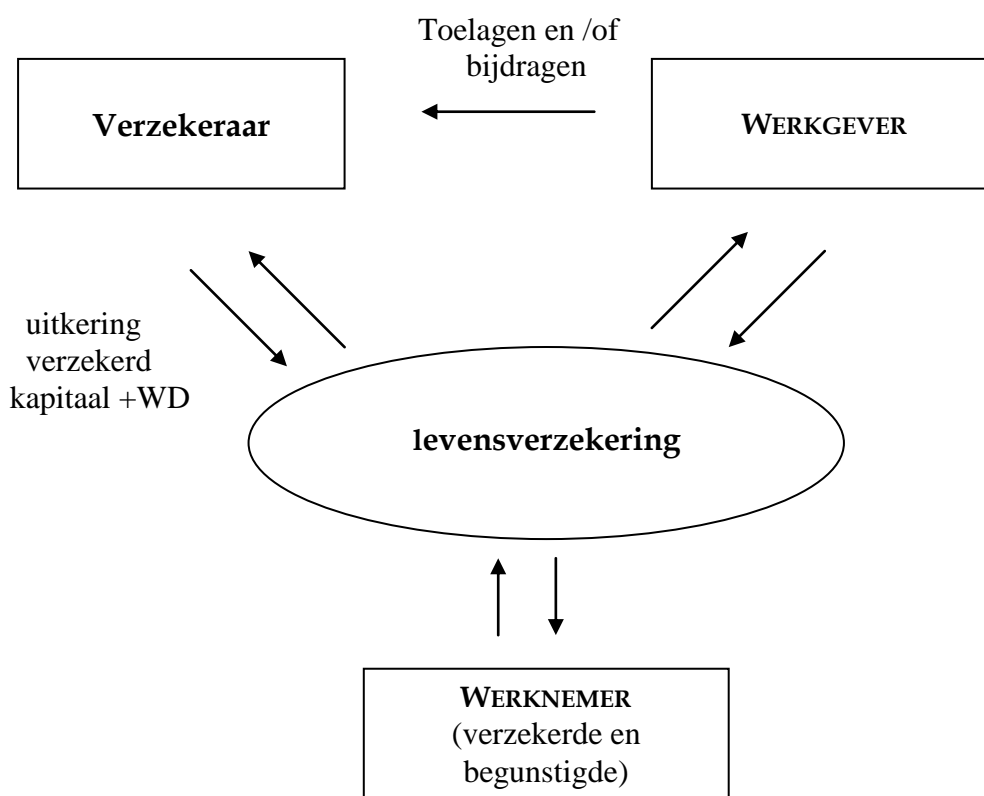
Zo zal de werkgever jaarlijks aan de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen voor het aantal individuele pensioentoezeggingen moeten meedelen per categorie van werknemers, alsook een bewijs leveren dat er effectief voor alle werknemers een collectieve pensioenregeling bestaat.

Bij het niet naleven op het verbod een individuele pensioentoezegging af te sluiten tijdens de laatste drie jaar voor de (brug)pensionering zal een administratieve geldboete van 35% van het kapitaal of van het vestigingskapitaal indien het een renteuitkering betreft opgelegd worden. Fiscaal zijn er echter geen consequenties.

Verplichte externe financiering

Door de individuele pensioentoezeggingen te onderwerpen aan de wet op de aanvullende pensioenen ontstaat een nieuwe juridische structuur die vooral gericht is op de rechtsbescherming van de aangeslotene.

De pensioentoezeggingen zullen voortaan moeten gefinancierd worden bij een externe pensioeninstelling (levensverzekeraar of pensioenfonds). De werknemer of diens nabestaanden is de rechtstreekse begunstigde van de opgebouwde voordelen. Op die manier is de werknemer ervan verzekerd, dat hij, ook in het geval van een faillissement van de werkgever, recht blijft hebben op zijn opgebouwde reserves.



Figuur : structuur van de individuele pensioentoezegging volgens de WAP

De individuele pensioentoezegging zal dus de vorm aannemen van een individuele levensverzekering die de werkgever in de hoedanigheid van verzekeringnemer sluit in het rechtstreeks voordeel van de werknemer die tegelijkertijd optreedt als verzekerde en begunstigde van de polis.

De vroegere onderhandse pensioenbelofte zal volledig verdwijnen voor de loontrekkenden. De individuele pensioentoezegging is op juridisch vlak erg verwant zijn met de groepsverzekering, zij het natuurlijk dat er in het kader van de individuele pensioentoezegging geen sprake is van een "groep" of een "categorie", maar van een bij naam aangeduide individuele werknemer.

Vermits de individuele pensioentoezeggingen volledig onderworpen zijn aan de WAP, moeten ze tevens voldoen aan de bepalingen inzake verworven rechten, rendementsgarantie, structuur, mobiliteit van pensioenreserves bij uittreding alsook transparantie en communicatie.

AFDELING 3 : DE INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING AAN EEN ZELFSTANDIG BEDRIJFSLEIDER

✓ Bepalingen uit de wet “Colla”

Momenteel kan een onderneming zonder beperkingen een pensioenbelofte doen aan een zelfstandige bedrijfsleider.

Aangezien het hier gaat om zelfstandigen met wie geen arbeidsovereenkomst is gesloten, is de wet op de aanvullende pensioenen niet van toepassing. Er is ook geen verplichting om de pensioentoezegging onder te brengen in een pensioeninstelling op basis van de Controlewet van 1975.

Actueel wordt een pensioenbelofte aan een zelfstandige bedrijfsleider op één van de volgende twee manieren gefinancierd :

- via een *interne provisionering* op de balans van de werkgever
- via een contractuele pensioenbelofte tussen de onderneming en de bedrijfsleider, met daarnaast een *bedrijfsleidersverzekering*, gesloten door de onderneming, en waarvan zijzelf de begunstigde is. De bedrijfsleider kan enkel rechten putten uit de contractuele pensioenbelofte. Alhoewel er een verzekering gesloten is blijft dit een interne belofte.

✓ Nieuwe bepalingen, opgenomen in de WAP

Voor de meerderheid van de zelfstandige bedrijfsleiders, zijnde de zaakvoerders en bestuurders gelden noch de bepalingen van de WAP, noch de Controlewet. Voor hen blijft het dus ook mogelijk om een onderhandse pensioenbelofte af te sluiten met de vennootschap die gefinancierd wordt via een bedrijfsleidersverzekering of via interne pensioenvoorzieningen.

De Controlewet vermeldt evenwel dat ook de individuele pensioentoezeggingen voor andere zelfstandige bedrijfsleiders dan de vennootschapsmandatarissen, extern zullen moeten worden gefinancierd, dit betekent via een pensioenfonds of een individuele levensverzekering rechtstreeks in hun voordeel.

In de praktijk gaat het hier om zelfstandige beheerders van vzw's en zelfstandige bedrijfsleiders van vennootschappen die geen zaakvoerder of bestuurder zijn.

AFDELING 4: WAT MET DE BESTAANDE INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGINGEN ?

Het wordt niet opportuun geacht de volledige wet op de bestaande individuele pensioentoezeggingen van toepassing te maken aangezien dit in de praktijk een enorme administratieve belasting zou betekenen. Toch zal het *verbod op afkoop van de reserves of de uitbetaling van de prestaties vóór het ogenblik waarop de aangeslotene de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt* van toepassing zijn op de bestaande beloftes.

Er werden hieromtrent wel overgangsbepalingen voorzien :

- teneinde zo weinig mogelijk te raken aan bestaande verwachtingen in hoofde van de aangeslotenen, is dit verbod tot 31 december 2009 niet van toepassing op de bestaande toezeggingen ;
- gedurende zes maanden na de publicatie van de wet mocht nog in een leeftijd vanaf 58 jaar worden voorzien met dien verstande dat na 31 december 2009 die leeftijdsafwijking geen gevolg meer mag hebben. Concreet betekent dit dat tot 15 november 2003 pensioentoezeggingen mochten ingevoerd worden die in een pensioenleeftijd vanaf 58 jaar voorzagen.

Voor de bestaande pensioentoezeggingen moet er m.b.t de financiering niets wijzigen. Dit betekent concreet dat verder kan gewerkt worden met het aanleggen van interne pensioenvoorzieningen of met het storten van premies op een bestaande bedrijfsleidersverzekering.

De wet voorziet evenwel ook in een overgangstermijn van 3 jaar gedurende dewelke bestaande bedrijfsleidersverzekeringen kunnen omgevormd worden in een individuele pensioentoezegging ‘new look’. Deze omvorming kan tijdens deze overgangperiode op een fiscaal neutrale manier gebeuren. Hiervoor verwijzen we naar punt *afdeling 3 van hoofdstuk IV, 7°*.

Ook interne provisies die opgebouwd zijn vóór 1 januari 2004 kunnen op een fiscaal neutrale manier worden overgedragen naar een individuele pensioentoezegging.

6° DE INDIVIDUELE VOORTZETTING

In de sfeer van de individuele pensioenvorming via de onderneming in de tweede pijler voert de WAP naast de individuele pensioentoezegging voor werknemers ook een totaal nieuw instrument in : de individuele voortzetting.

Een werknemer die zijn werkgever verlaat kan beslissen zijn pensioenvorming in de tweede pijler individueel verder te zetten indien hij bij zijn vorige werkgever minstens 42 maanden bij een collectieve- of sectorpensioenregeling aangesloten is geweest.

Om voor deze individuele voortzetting in aanmerking te komen, mag de werknemer bij zijn nieuwe werkgever niet genieten van een collectieve pensioentoezegging, noch van een individuele pensioentoezegging.

In deze situatie kan de werknemer eisen dat zijn nieuwe werkgever een geïndexeerd bedrag van maximaal 1.500 euro inhoudt op zijn loon. Dit bedrag kan als bijdrage gestort worden voor de vorming van een aanvullend pensioenvoordeel bij leven en/of overlijden en dit bij een pensioeninstelling naar keuze.

In de praktijk zal het financieringsinstrument een individuele levensverzekering zijn waar de werknemer zelf de verzekeringnemer is.

Op het ogenblik dat de werkgever beslist een collectieve pensioentoezegging te organiseren waartoe ook de betrokken werknemer wordt aangesloten, wordt de individuele voortzetting automatisch beëindigd.

Voor de fiscale behandeling verwijzen we naar *hoofdstuk IV, 7°*.

7° DE FISCALE HERVORMING

Inleiding

De wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) heeft gezorgd voor een volledige herschrijving van de fiscaliteit die van toepassing is op de tweede pensioenpijler, met name de pensioenen die door de onderneming worden opgebouwd voor de werknemers en bedrijfsleiders.

In de tweede pensioenpijler zijn voortaan begrepen:

- de collectieve pensioentoezeggingen die gefinancierd kunnen worden zowel door een pensioenfonds als door een groepsverzekering, namelijk :
 - de gewone plannen (zowel sectorplannen als bedrijfsplannen);
 - de nieuwe sociale plannen (die ook zowel op sectoraal vlak als op ondernemingsvlak georganiseerd kunnen worden).
- en de individuele pensioentoezeggingen, namelijk :
 - de pensioenbeloften (gefinancierd door een bedrijfsleidersverzekering, een provisionering op de balans of een “gratis” toezegging die rechtstreeks ten laste komt van de resultatenrekening),
 - de nieuwe individuele pensioentoezeggingen (gefinancierd door een individuele levensverzekering onderschreven door de vennootschap in het rechtstreekse en definitieve voordeel van de begunstigde),
 - het nieuwe stelsel van de individuele voortzetting van een collectieve pensioentoezegging (voor een bedrag van maximum 1500 EUR per jaar).

Naast de eigenlijke pensioentoezeggingen, regelt het fiscale luik – in tegenstelling tot het sociale luik – ook de aanvullende verzekeringen die door de onderneming zijn gesloten (arbeidsongeschiktheid, hospitalisatie en medische kosten, afhankelijkheid, de verzekering ernstige aandoeningen, enz...).

De WAP brengt, op fiscaal vlak, wijzigingen aan die zowel betrekking hebben op de inkomstenbelastingen als op de met zegel gelijkgestelde taksen die worden geheven op de betaalde premies en bijdragen.

AFDELING 1 : “GEWONE” COLLECTIEVE PENSIOENTOEZEGGINGEN.

§1 Financiering

1. Aftrek van de werkgeversbijdragen

De werkgeversbijdragen en de premies gestort in het kader van de collectieve pensioentoezeggingen blijven, ongeacht de verzekeringstechniek (en dus ook tak 23), aftrekbaar binnen dezelfde grenzen en onder dezelfde voorwaarden, met name :

- 1° definitieve storting
- 2° aan een in België gevestigde pensioeninstelling (verzekeringsonderneming of verzorgingsinstelling)
- 3° binnen de 80% grens
- 4° mits verantwoording door bewijsstukken

In het geval van bedrijfsleiders, moeten de bijdragen betrekking hebben op periodieke en regelmatige bezoldigingen.

Verder heeft de WAP de vraag van de aftrekbaarheid van de bijdragen gestort in het kader van cafetariaplannen niet duidelijk geregeld. Voor de rechtszekerheid zal het dus noodzakelijk zijn om minstens de administratieve commentaar (Com IB 59/117) te herzien om het begrip cafetariaplannen te erkennen op het vlak van de inkomstenbelasting.

De 80%-grens

De regel van de begrenzing van het totaal van de wettelijke en aanvullende pensioenen tot de 80 %-grens van de laatste normale bruto jaarbezoldiging blijft behouden. In het totaal van de wettelijke en aanvullende pensioenen is uitdrukkelijk rekening gehouden met

- de pensioenen verschuldigd in uitvoering van een individuele pensioentoezegging, zelfs indien een bijkomende beperking (1525 EUR per jaar) van toepassing is;
- de pensioenen opgebouwd door de individuele voortzetting van een pensioentoezegging binnen de voorwaarden van artikel 33 van de WAP (met name de inhouding op de bezoldiging van bijdragen door de nieuwe werkgever).

De solidariteitsuitkeringen, die gekoppeld kunnen worden aan een aanvullend pensioenenplan, zijn ook impliciet begrepen in de berekening van de 80%-grens.

Volgens de laatste ontwerp teksten van het nieuwe artikel 35 van het KB/WIB moet de pensioeninstelling een attest afleveren dat de 80%-grens is nageleefd in de volgende gevallen :

- bij de invoering van het pensioenreglement
- bij de wijziging van het pensioenreglement
- bij de vaststelling door de pensioeninstelling dat de 80%-grens is overschreden.

Dit betekent dat bij een wijziging van het loon, waardoor de 80%-grens wordt overschreden een dergelijk attest afgeleverd moet worden.

Het model van dit attest zal door de Minister van Financiën of zijn gedelegeerde worden vastgesteld.

2. Vrijstelling van de werkgeversbijdragen als voordeel van alle aard.

Artikel 38 WIB 92 vermeldt uitdrukkelijk dat de voordelen die voortvloeien uit de betaling van werkgeversbijdragen en premies door de onderneming in het kader van de aanvullende pensioentoezeggingen, in hoofde van de begunstigden (werknemers of bedrijfsleiders) geen voordeel van alle aard uitmaken. Deze uitdrukkelijke vrijstelling wordt gemotiveerd door het feit dat de WAP de bepalingen betreffende de verworven prestaties en garanties van de aangeslotenen nog verbetert (ten opzichte van de wet Colla).

De vrijstelling is eveneens van toepassing op de voordelen die verbonden zijn aan de werkgeversbijdragen en premies betaald in het kader van de collectieve toezeggingen die toegekend werden vóór de datum van inwerkingtreding van de wet.

De vrijstelling als voordeel van alle aard is niet van toepassing :

- op bedrijfsleiders die geen periodiek en regelmatig loon ontvangen van hun onderneming. Voor hen zullen de bijdragen en premies belastbaar zijn als voordeel van alle aard en aftrekbaar in hoofde van de onderneming als loon;
- op de bedrijfsleiders van entiteiten die niet aan de vennootschapsbelasting of de belasting niet-inwoners/vennootschappen zijn onderworpen. Voor deze entiteiten zijn de bijdragen immers geen aftrekbare lasten op grond van artikel 195 WIB, omdat ze onderworpen zijn aan de rechtspersonenbelasting (zie artikel 38, §1, 19^o WIB 92).¹⁷

Voor de plannen met twee of meer toezeggingen (hetzelfde reglement dekt meerdere verzekerde risico's, zoals invaliditeit, pensioen en overlijden), en de cafetariaplannen is de vrijstelling slechts van toepassing als deze plannen op gedifferentieerde wijze worden beheerd door de pensioeninstelling, zodat te allen tijde voor elke belastingplichtige of belastingschuldige de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen en met zegel gelijkgestelde taksen kan worden gewaarborgd inzake de behandeling van zowel de bijdragen of premies als van de uitkeringen (art. 38, §3 WIB 92).

¹⁷ Mandatarissen van een VZW, die aan de rechtspersonenbelasting is onderworpen, zijn slechts bedrijfsleiders als die onderneming een onderneming exploiteert of zich bezighoudt met winstgevende activiteiten. (zie V&A, Senaat, 25 februari 2003, nr 2-69, p. 3854)

3. Belastingvermindering voor de persoonlijke bijdragen

De persoonlijke bijdragen van werknemers en bedrijfsleiders voor een collectief plan blijven in aanmerking komen voor een belastingvermindering binnen dezelfde grenzen en voorwaarden die momenteel van toepassing zijn, namelijk

- definitieve storting
- aan een in België gevestigde pensioeninstelling
- inhouding op de bezoldigingen : deze voorwaarde wordt uitgebreid naar de zelfstandige bedrijfsleiders;
- naleving van de 80%-grens.

4. Individuele voortzetting

Wanneer er geen pensioentoezegging is bij de nieuwe werkgever, is het mogelijk voor een werknemer die zijn werkgever verlaat om op grond van artikel 33 WAP, onder bepaalde voorwaarden, individueel de financiering van zijn aanvullend pensioen voort te zetten. Deze mogelijkheid is niet voorzien voor de zelfstandige bedrijfsleiders.

Het bedrag dat door de nieuwe werkgever zal worden gestort door inhouding op de bezoldigingen zal niet meer mogen bedragen dan 1500 EUR per jaar (jaarlijks geïndexeerd bedrag) en desgevallend geproratiseerd in functie van het aandeel van het jaar waarin de werknemer niet was aangesloten bij een collectief pensioenstelsel.

Het gedeelte van het aanvullende pensioen dat zou zijn gevormd door bijdragen en premies die de limiet van 1500 EUR toch overschrijden zal bij de uitkering wel op dezelfde manier worden belast als het toegestane gedeelte van de bijdragen.

Binnen de hiervoor vermelde voorwaarden, genieten de stortingen in een individuele voortzetting van de fiscale voordelen van de tweede pensioenpijler (artikelen 145/1, 1° en 145³ WIB).

Naast de mogelijkheid tot individuele voortzetting zoals bedoeld in artikel 33 WAP, blijft het mogelijk om ten individuele titel te blijven verder storten voor een aanvullend pensioen. Deze individuele voortzetting valt dan wel onder de derde pensioenpijler.

5. Inwerkingtreding

De wetbepalingen met betrekking tot de financiering van de collectieve pensioentoezeggingen zijn van toepassing op alle bijdragen die betaald worden vanaf 1 januari 2004.

6. Jaarlijkse taks op de verzekeringsovereenkomsten

Het tarief voor de premies van collectieve pensioentoezeggingen blijft behouden op 4,40%.

De taks is ook verschuldigd op de overeenkomsten gesloten in het kader van de individuele voortzetting van een pensioentoezegging binnen de voorwaarden bedoeld in artikel 33 WAP. De taks is niet verschuldigd als de voortzetting plaatsvindt in het kader van een levensverzekeringsovereenkomst buiten de voorwaarden van voornoemd wetsartikel.

Wanneer een collectieve pensioentoezegging aangeboden wordt in het kader van een collectief plan (meerdere waarborgen), moet echter voldaan zijn aan de volgende voorwaarden :

- het plan moet op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk zijn voor alle aangeslotenen;
- op de toezeggingen “overlijden”, “arbeidsongeschiktheid” en “medische kosten” moet zonder uitsluiting op basis van een medisch onderzoek kunnen worden ingeschreven, wanneer meer dan 10 personen aangesloten zijn bij het collectief plan
- het plan moet op een gedifferentieerde wijze worden beheerd door de pensioeninstelling. Dit gedifferentieerd beheer geldt volgens de minister van Financiën echter niet voor de verzekeringen bij leven, de verzekeringen bij overlijden en de gemengde verzekeringen (zie, Parl. Doc. , Kamer, zitting 2002-2003, n° 1340/009, p. 93).

Voor de cafetariaplannen wordt de tweede voorwaarde verder gespecificeerd. In dat geval zal het uitsluitingsverbod op basis van een medisch onderzoek enkel van toepassing zijn op de “standaarddekking met een betekenisvolle inhoud” die verplicht moet aangeboden worden. Het begrip “betekenisvolle standaarddekking” wordt in de wet niet nader omschreven, maar de minister van Financiën preciseerde dat bij eventuele interpretatieproblemen een onderneming zich voortaan tot de administratie kan wenden in het kader van de zogenaamde *ruling*procedure (zie Parl. St. , Kamer, zitting 2002-2003, n° 1340/009, p. 91).

Bij niet-naleving van deze voorwaarden zijn alle bijdragen en premies (inclusief de pensioenen) onderworpen aan de taks van 9,25%. Wel wordt in een overgangperiode van 5 jaar voorzien om zich aan de voorwaarden aan te passen.

§2 Belasting van de uitkeringen

1. Afzonderlijke aanslagvoet

Het in artikel 171 WIB 92 geregelde stelsel van afzonderlijke aanslag van de collectieve pensioenen, wordt enerzijds geharmoniseerd doordat alle collectieve pensioentoezeggingen worden afgestemd op het stelsel dat van toepassing is op de groepsverzekeringen en anderzijds restrictiever gemaakt door de inperking van het aantal gevallen dat aanleiding geeft tot een afzonderlijke aanslag van 10% (uitkeringen voortkomend uit persoonlijke bijdragen) en 16,5% (uitkeringen voortkomend uit werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming). Het gaat namelijk enkel om de gevallen waarin kapitalen of afkoopwaarden worden toegekend

- bij pensionering,
- vanaf de leeftijd van 60 jaar,
- of bij overlijden.

Dit impliceert dus dat

- de mogelijkheid om te genieten van het verlaagd tarief bij de vereffening bij het normale verstrijken van het contract of in één der vijf jaren vóór het normaal verstrijken van het contract wegvalt,
- vanaf de leeftijd van 60 jaar men niet effectief op pensioen hoeft te gaan om te kunnen genieten van het verlaagd tarief.

Het stelsel van de afzonderlijke aanslag kan als volgt worden samengevat :

- de kapitalen en afkoopwaarden opgebouwd door middel van persoonlijke bijdragen (ook in het kader van de individuele voortzetting), blijven belastbaar aan 10% of aan 33%, naargelang ze al dan niet uitgekeerd worden in de hierboven vermelde gunstige omstandigheden. Als de persoonlijke bijdragen betaald werden vóór 1 januari 1993 zijn de kapitalen en afkoopwaarden belastbaar aan het afzonderlijk tarief van 16,5% of aan het progressief tarief;
- de kapitalen en afkoopwaarden opgebouwd door werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming, blijven belastbaar aan het afzonderlijk tarief van 16,5% of aan het progressief tarief, naargelang ze al dan niet uitgekeerd in de hierboven vermelde gunstige omstandigheden.

2. Afzonderlijke aanslagvoet – overgangsmaatregelen

De WAP voorziet in twee overgangsmaatregelen met betrekking tot het verbod op afkoop of uitkering van prestaties vóór de leeftijd van 60 jaar:

- het verbod op afkoop of uitkering vóór de leeftijd van 60 jaar zal niet van toepassing zijn tot 31 december 2009 voor de bestaande pensioentoezeggingen op 1 januari 2004 ;

- gedurende een periode van 6 maanden na de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad* (15 mei 2003) konden er nog pensioentoezeggingen onderschreven worden die voorzagen in een eindleeftijd van 58 jaar.

Voor de eerste uitzondering zullen de huidige belastingregels van toepassing blijven tot 31 december 2009, krachtens een overgangsbepaling die de tekst van het huidige artikel 171, 4° f WIB 92 overneemt.

De uitkering of een afkoop vóór de leeftijd van 60 jaar met toepassing van de gunstige tarieven van de afzonderlijke aanslag zal dus mogelijk blijven tot 2009 in geval van uitkering van een bestaande groepsverzekering

- bij het normale verstrijken van het contract,
- naar aanleiding van het brugpensioen,
- tijdens de 5 jaar die het normale verstrijken van het contract voorafgaan,
- bij de normale leeftijd waarop de begunstigde zijn beroepsactiviteit uit hoofde waarvan het kapitaal is gevormd, volledig en definitief stopzet (vb voetballers).

Voor de tweede uitzondering zullen de gunstige tarieven van de afzonderlijke aanslag van toepassing zijn tot 31 december 2009 bij de uitkering of een afkoop :

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

3. Omzettingsrente

Het omzettingstelsel naar een fictieve rente, dat toepasbaar is op de eerste schijf van 50.000 EUR (indexeerbaar) kapitaal of afkoopwaarde van een aanvullend pensioen dat het voorwerp heeft uitgemaakt van voorschotten op prestaties of gediend heeft voor de waarborg of de wedersamenstelling van een hypothecaire lening, wordt behouden (artikel 169 WIB 92).

De omzetting in een fictieve rente is slechts van toepassing op :

-de *enige* woning van de belastingplichtige, terwijl de vroegere tekst sprak over de *eerste* woning. De nieuwe tekst is echter alleen een bevestiging van de administratieve interpretatie die werd gegeven aan de vorige versie (Com. IB 169/7).

-op de onroerende goederen die gelegen zijn in België. De nieuwe wetsbepaling wijkt hierin af van art. 27, §2 WAP dat in deze mogelijkheid voorziet voor onroerende goederen gelegen in de Europese Unie.

Daarnaast zijn in vergelijking met de vorige tekst door de wet betreffende de aanvullende pensioenen nog volgende wijzigingen aangebracht :

-de ontbrekende hypothesen van de herstelling en de verbetering van onroerende goederen, die voorzien zijn in artikel 27, §2 van de wet betreffende de aanvullende pensioenen, zijn in de fiscale tekst ingepast;

-de voorwaarde voor de toepassing van de omzettingsrente die, bij leven van de verzekerde, de voorschotten op contracten of de vestiging van de hypotheek ten minste 10 jaar vóór het verstrijken van het contract hebben plaatsgevonden, is weggelaten.

4. Winstdeelneming

De taks van 9,25% is van toepassing op de bedragen die als winstdeling worden toegekend door de verzekeraar (en voortaan ook door iedere pensioeninstelling).

Wanneer de pensioeninstelling een verzekeringsonderneming is, is de taks op de winstdelnemingen een verworpen uitgave (art. 198, 4° WIB 92).

De winstdeelname wordt vervolgens vrijgesteld van inkomstenbelasting bij de betaling van de uitkeringen. De vrijstellingsvoorwaarden omvatten, zoals voorheen, de voorwaarde van de gelijktijdige vereffening van de winstdelneming met de gewaarborgde uitkeringen.

De wet preciseert dat de taks op de winstdelnemingen effectief moet zijn geheven opdat de winstdeelname zelf bij de uitkering onbelast zou zijn. Deze voorwaarde geldt niet voor die verzekeringen die uitdrukkelijk vrijgesteld zijn van de jaarlijkse taks, zoals o.a. de pensioenspaarverzekeringen.

5. Aanmoediging van betaling in de vorm van een rente

Hoewel de basisdoelstelling van de wet de aanmoediging is van de betaling van het aanvullende pensioen in de vorm van rentes, verandert er niets ten opzichte van de huidige situatie.

Wanneer de uitbetaling rechtstreeks in de vorm van een rente gebeurt, is deze progressief belastbaar met toepassing van de belastingvermindering voor vervangingsinkomens. De rente-uitkering wordt bijgevolg bij de andere inkomsten gevoegd en belast aan het marginale tarief.

Wanneer de uitbetaling in de vorm van kapitaal toegestaan wordt door het pensioenplan, zal het kapitaal eerst afzonderlijk belast worden (met inhouding van bedrijfsvoorheffing) en de parafiscale heffingen ondergaan. Het netto kapitaal zal vervolgens het voorwerp kunnen uitmaken van een lijfrente, volgens de techniek van afstand van kapitaal aan de pensioeninstelling. In ruil voor deze definitieve afstand, krijgt de verzekeringsnemer een lijfrente die uit twee elementen bestaat

- een gedeelte kapitaalsaflossing
- een gedeelte intrest.

Enkel het gedeelte “intrest” is een belastbaar inkomen.

De belastbare basis wordt forfaitair vastgelegd op 3% van het afgestane kapitaal. Men zal hierop afzonderlijk belast worden aan het tarief van 15%.

De verzekeraar moet voor een fiscale fiche 281.40 opmaken, waarop het belastbaar bedrag vermeld wordt. Dit bedrag moet worden aangegeven in de personenbelasting.

6. Overdracht van reserves

Zoals voorheen, is de overdracht van reserves van een bepaald contract naar een gelijksoortig contract, vrijgesteld van belasting krachtens artikel 364ter WIB 92.

Het artikel wordt gewijzigd door de WAP om een incoherentie uit de weg te ruimen in de huidige tekst, waarbij overdrachten niet mogelijk waren wanneer de oude en de nieuwe werkgever aangesloten zijn bij dezelfde pensioeninstelling.

Verder werd het artikel aangepast zodanig dat overdrachten slechts belastingvrij zijn als de reserves worden overgedragen naar “gelijksoortige toezeggingen”, m.a.w. enkel naar toezeggingen in de tweede pijler. Dit betekent in concreto dat de reserve-overdrachten naar bijvoorbeeld een individuele levensverzekering afgesloten door de aangeslotene (contract van de derde pijler) niet meer in aanmerking komen voor het uitstel van belasting. De reserve wordt onmiddellijk belast.

7. Inwerkingtreding

De nieuwe fiscale bepalingen zijn van toepassing op de lijfrenten, renten, kapitalen en afkoopwaarden van levensverzekeringscontracten, pensioenen en aanvullende pensioenen, die zijn betaald vanaf 1 januari 2004.

AFDELING 2 : “SOCIALE” COLLECTIEVE PENSIOENTOEZEGGINGEN.

Op fiscaal vlak zijn de nieuwe regels inzake “gewone” collectieve pensioentoezeggingen integraal van toepassing op het pensioengedeelte van de sociale plannen.

Daarboven moeten de “sociale” pensioenplannen, voldoen aan een aantal bijkomende voorwaarden, waaronder de verplichting een solidariteitstoezegging op te nemen in de pensioentoezegging. Deze solidariteitstoezegging wordt gepreciseerd in het koninklijke besluit tot de vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels. Daarbij moet minstens 4,4% van de premie besteed worden aan het luik solidariteit.

In ruil hiervoor krijgen deze sociale plannen volgende specifieke stimuli om hun financiering te bevorderen, namelijk:

- vrijstelling van de jaarlijkse taks van 4,4% op de bijdragen voor solidariteit en pensioentoezegging;

-uitsluiting van de werkgeverbijdragen uit de loonnorm.

De werkgeversbijdragen zijn daarenboven aftrekbaar op grond van artikel 52, 3° b, WIB 92, ongeacht de aard van de toezeggingen in het luik solidariteit : de aftrekbaarheid is verworven voor al deze toezeggingen, zelfs voor die waarvan de bijdragen normaal niet aftrekbaar zijn wanneer ze gefinancierd zouden zijn buiten het kader van de solidariteit.

Dit betekent concreet dat de gestorte werkgeversbijdragen voor de financiering van een solidariteitstoezegging (invaliditeit, overlijden, ernstige ziekte, ...) hoe dan ook volgens dezelfde voorwaarden aftrekbaar zijn als de werkgeversbijdragen die gestort worden om een aanvullende pensioentoezegging te financieren.

AFDELING 3 : INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGINGEN.

1. Nieuwe individuele pensioentoezeggingen

Individuele pensioentoezeggingen die toegekend worden vanaf 1 januari 2004 moeten verplicht geëxternaliseerd worden bij een pensioeninstelling, behalve voor de toezeggingen die worden toegekend aan zelfstandige bedrijfsleiders met een mandaat (bestuurders, zaakvoerders, enz...).

De externaliseringsverplichting houdt in dat een individueel levensverzekeringscontract zal moeten worden gesloten in het rechtstreekse en onmiddellijke voordeel van de verzekerde werknemer.

De bijdragen die de werkgever of de vennootschap stort, worden uitdrukkelijk vrijgesteld als voordelen van alle aard.

Deze nieuwe individuele pensioentoezeggingen genieten in de regel van hetzelfde fiscale stelsel als de collectieve pensioentoezeggingen.

Voor werknemers wordt naast de beperkingen in artikel 6, §1 WAP, een bijkomende fiscale limiet toegevoegd m.b.t. de aftrek van de werkgeversbijdragen. Behalve de toepassing van de 80%-regel, zal de aftrek van de werkgeversbijdragen namelijk begrensd zijn tot een bedrag van 1525 EUR (jaarlijks indexeerbaar bedrag). De bedragen boven 1525 EUR zijn niet aftrekbaar, en blijven belastbaar op het ogenblik van de uitkering van het pensioen.

De werkgeversbijdragen worden wel als voordeel van alle aard beschouwd voor werknemers wanneer er in de onderneming geen collectieve toezegging bestaat die op éénzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is voor de werknemers of voor een bijzondere categorie werknemers. De uitkeringen zijn in dat geval wel belastbaar aan de afzonderlijke aanslagvoet van 10% wanneer voor die werknemer gedurende de looptijd van die individuele pensioentoezegging in de onderneming geen collectieve aanvullende pensioentoezegging bestaat of heeft bestaan (art. 171, 2° d WIB 92).

De vrijstelling als voordeel van alle aard zal evenmin van toepassing zijn op bedrijfsleiders die geen periodieke en geregelde bezoldigingen van hun onderneming ontvangen. In dat geval zijn de uitkeringen wel belastbaar aan de afzonderlijke aanslagvoet van 10%.

2. Individuele pensioenbeloften

De individuele pensioenbeloften die toegestaan blijven, hebben betrekking op :

- alle individuele pensioentoezeggingen die bestaan vóór 1 januari 2004 en
- de nieuwe pensioenbeloftes die na die datum worden toegekend aan zelfstandige mandatarissen van vennootschappen.

Deze pensioenbeloften kunnen gefinancierd worden door de vorming van een interne provisie op de balans of door een bedrijfsleidersverzekering, of rechtstreeks gestort worden ten laste van de resultatenrekening (de zogenaamde “gratis” –pensioenen).

Voor de werknemers en alle zelfstandige bedrijfsleiders blijven de betaalde kapitalen aftrekbaar in hoofde van de vennootschap (art. 52, 5° en 60 WIB).

Financiering

De premies van bestaande bedrijfsleidersverzekeringen voor werknemers en bedrijfsleiders van de tweede categorie¹⁸ blijven aftrekbaar volgens de huidige regels (art. 515 quinquies WIB); De premies van nieuwe bedrijfsleidersverzekeringen voor werknemers en bedrijfsleiders van de tweede categorie zijn niet meer aftrekbaar.

De premies van bestaande en nieuwe bedrijfsleidersverzekeringen voor de zelfstandige bedrijfsleiders met mandaat blijven aftrekbaar.

Voor de niet-regelmatig bezoldigde bedrijfsleiders, blijft iedere aftrekbaarheid uitgesloten (art. 195, §1, lid 2 WIB).

Belasting van de kapitalen

a) De kapitalen toegekend aan zelfstandige ondernemingsmandarissen zijn bedoeld in artikel 171, 4° g WIB 92 dat in een afzonderlijke belasting aan het tarief van 16,5% voorziet op deze kapitalen wanneer ze worden toegekend :

-ten vroegste naar aanleiding van de pensionering op de normale datum of in één van de 5 jaren die aan deze datum voorafgaan, –

-naar aanleiding van het overlijden.

Dezelfde kapitalen worden progressief belast wanneer ze niet vereffend worden in de hierboven beschreven gunstige omstandigheden.

¹⁸ Dit zijn bedrijfsleiders zonder mandaat, die in de vennootschap een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard, uitoefenen buiten een arbeidsovereenkomst (zie art. 32, lid 1, 2° WIB)

b) De kapitalen of afkoopwaarden toegekend in uitvoering van bestaande pensioenbeloftes ten voordele van werknemers en bedrijfsleiders zonder mandaat die bestonden voor 1 januari 2004 komen in aanmerking voor de afzonderlijke taxatie van 16,5% wanneer ze uiterlijk op 31 december 2009 worden uitgekeerd :

-ten vroegste naar aanleiding van de pensionering op de normale datum of in één van de 5 jaren die aan die datum voorafgaan;

-naar aanleiding van het brugpensionering;

-naar aanleiding van het overlijden van de persoon van wie hij de rechtverkrijgende is;

-op de normale leeftijd waarop de verkrijger zijn beroepswerkzaamheid uit hoofde waarvan het kapitaal is gevormd, volledig en definitief stopzet (art. 515quater, §1, c, 2 WIB).

c) De gratis kapitalen (zonder voorafgaande stortingen) die vanaf 1 januari 2004 toegekend worden aan werknemers of bedrijfsleiders zonder mandaat (ondanks de verplichting tot externe financiering), worden belast tegen 33% wanneer ze worden uitgekeerd naar aanleiding van de pensionering, vanaf de leeftijd van 60 jaar, of naar aanleiding van het overlijden (art. 171, 1°, h) WIB 92). De afzonderlijke aanslag tegen 16,5% blijft wel van toepassing op dergelijke kapitalen wanneer ze uitgekeerd worden in uitvoering van een contractuele verbintenis gesloten vóór 1 januari 2004 (art. 515 octies WIB)

3. Overgangsmatregelen

De wet voorziet in een overgangstermijn van 3 jaar om een bestaande bedrijfsleidersverzekering om te vormen in een individuele levensverzekering van de tweede pijler. Deze verandering kan gebeuren ofwel door overdracht van de betrokken kapitalen door de verzekeringsonderneming om ze voor een “nieuwe” individuele toezegging te bestemmen, ofwel door toekenning van het voordeel van het contract uitsluitend ten gunste van de betrokken bedrijfsleiders. Deze mogelijkheid wordt enkel geboden aan de zelfstandige bedrijfsleiders (art. 515 sexies WIB 92).

De WAP voorziet ook in de mogelijkheid om de interne provisies opgebouwd vóór 1 januari 2004 over te dragen naar een individueel levensverzekeringsovereenkomst (art. 515septies WIB 92). Deze overdrachten worden niet beschouwd als de betaling of de toekenning van een pensioen voor zover de voorwaarden en de begrenzing bedoeld in de artikelen 59 en 195 WIB 92 nageleefd zijn tot het ogenblik van de overdracht.

4. Inwerkingtreding

De nieuwe fiscale bepalingen met betrekking tot de financiering en de uitkering van individuele pensioentoezeggingen zijn van toepassing op pensioentoezeggingen gesloten vanaf 1 januari 2004.

AFDELING 4 : AANVULLENDE VERZEKERINGEN

In dit hoofdstuk worden de aanvullende toezeggingen die in het kader van een solidariteitstoezegging worden toegekend, niet behandeld.

§1 Aanvullende verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid

De aanvullende verzekeringen van het type “arbeidsongeschiktheid” bevatten ofwel waarborgen in geval van ongeval (privé of professioneel) ofwel waarborgen in geval van invaliditeit (ten gevolge van een ziekte of een ongeval).

Deze verzekeringen dekken voornamelijk het overlijden (in geval van ongeval) of de blijvende arbeidsongeschiktheid (in geval van ongeval of invaliditeit). Sommige overeenkomsten dekken de tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Deze verzekeringen worden gesloten als aanvulling ofwel van een wettelijke arbeidsongevallenverzekering, ofwel van een aanvullende pensioentoezegging

1. Aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdragen van een arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn aftrekbaar op grond van artikel 52, 3° b WIB 92. De aftrek van deze bijdragen wordt onderworpen aan een nieuwe voorwaarde, namelijk de begrenzing van 100%.

De begrenzing betekent dat de vergoedingen waarvan de verzekerde geniet als gevolg van (wettelijke en extra-wettelijke) uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet hoger mogen zijn dan 100% van de normale brutojaarbezoldiging, voorzover ze gefinancierd worden door middel van werkgeversbijdragen (of van de vennootschap).

De arbeidsongeschiktheidsvergoedingen die voortkomen uit overeenkomsten met persoonlijke bijdragen, komen niet in aanmerking voor deze begrenzing.

Voor de berekening van deze begrenzing van 100%, moet de omzettingwijze van de kapitalen voor blijvende arbeidsongeschiktheid of overlijden in een jaarlijkse rente, nog worden bepaald door een koninklijk besluit.

2. Vrijstelling van de werkgeversbijdragen als voordeel van alle aard

De werkgeversbijdragen zijn uitdrukkelijk vrijgesteld in hoofde van de aangeslotene als het om een collectieve toezegging gaat. In geval van een individuele toezegging aan werknemers, is er slechts een vrijstelling als er in de onderneming een collectieve toezegging bestaat die voor de werknemers of een bijzondere categorie op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is.

3. Belastbaarheid van de vergoedingen

De bovenwettelijke vergoedingen, zowel voor tijdelijke als voor blijvende arbeidsongeschiktheid, zijn altijd belastbaar daar ze gevormd worden met werkgeversbijdragen, ongeacht of er al dan niet sprake is van een inkomensverlies

Deze regeling voert een fiscale discriminatie in tussen de slachtoffers van ziekte of ongeval naargelang de oorsprong van de vergoeding (zie, Arbitragehof 10 oktober 2001).

In een groot aantal serie gevallen, wordt de huidige regel immers behouden (belasting enkel wanneer de vergoeding een daadwerkelijk inkomensverlies herstelt):

- gemeenrechtelijke vergoedingen;
- wettelijke vergoedingen arbeidsongevallen of beroepsziekten;
- individuele of collectieve invaliditeitsverzekeringsvergoedingen, gefinancierd door persoonlijke bijdragen bedoeld in artikel 52, 10° WIB.
- vergoedingen die zijn begrepen in een solidariteitstoezegging bedoeld in de artikelen 10 en 11 WAP, gefinancierd door werkgevers- of persoonlijke bijdragen.

Slechts in één geval zal het slachtoffer dus belast worden op de vergoeding, zelfs als ze geen daadwerkelijk inkomensverlies dekt, namelijk wanneer de bovenwettelijke vergoeding wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen, buiten een solidariteitstoezegging.

De vergoedingen bij blijvende arbeidsongeschiktheid zijn onderworpen aan het systeem van de fictieve omzettingsrente voorzien in artikel 169, §1 WIB 92. De vergoedingen bij overlijden vallen onder stelsel van de afzonderlijke aanslag tegen 16,5% op grond van artikel 171, 4° f WIB 92.

4. Jaarlijkse taks op de verzekeringsovereenkomsten

Artikel 175/1, §1er, 4°, WZGT bepaalt dat het tarief van de taks, in beginsel 9,25%, verlaagd wordt naar 4,40% voor zover de toezegging collectief is en toegankelijk is voor alle werknemers of alle regelmatig bezoldigde bedrijfsleiders. Premies van individuele arbeidsongeschiktheidstoezeggingen zijn steeds onderworpen aan het tarief van 9,25%.

Het verlaagde tarief geldt voor alle ongevallen- of invaliditeitsverzekeringen, al dan niet aanvullend aan een aanvullende pensioentoezegging. Ook de aanvullende verzekeringen aan een arbeidsongevallenverzekering of de niet-aanvullende ongevallen of invaliditeitsverzekeringen genieten van het verlaagde tarief.

Wanneer de toezegging echter plaatsvindt in het kader van een collectief plan, moeten bijkomende voorwaarden worden nageleefd om het verlaagde tarief te verkrijgen (zie supra, punt I, §1, 6).

5. Inwerkingtreding

De nieuwe wetsbepalingen met betrekking tot de collectieve toezeggingen zijn van toepassing op alle bijdragen die betaald worden vanaf 1 januari 2004.

De nieuwe fiscale bepalingen met betrekking tot de financiering en de uitkering van individuele toezeggingen zijn van toepassing op toezeggingen gesloten vanaf 1 januari 2004.

§2. Andere aanvullende verzekeringen

1. Omschrijving

Hier worden de andere persoonsverzekeringen bedoeld dan degenen die de arbeidsongeschiktheid of het overlijden waarborgen. Voor deze verzekeringen wordt door de wet een bijzonder fiscaal stelsel ingevoerd. (art. 38, §1, 20° en §§ 2 en 3 WIB). Het betreft in het bijzonder de volgende verzekeringsuitkeringen :

a) vergoeding van medische kosten die verband houden met hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg(voor de aangeslotene en de inwonende gezinsleden)

De wettekst en de verantwoording bevatten definities en uitleg over de inhoud van deze waarborgen.

Zo bevat de hospitalisatieverzekering eveneens de vergoeding van de medische kosten pre-en post-hospitalisatie gedurende een periode van 6 maanden vóór en na de ingreep.

Voor de ernstige aandoeningen wordt verwezen naar een lijst opgesteld door de Minister van Sociale Zaken.

b) vergoeding van specifieke kosten veroorzaakt door de afhankelijkheid van de aangeslotene

Afhankelijkheid wordt omschreven als elke medisch vaststaande nood aan hulp voor het vervullen van gewone en instrumentele activiteiten van het dagelijkse leven.

Er wordt niet vereist dat deze toezegging uitsluitend werkelijke kosten vergoedt, ook een forfaitaire terugbetaling is mogelijk op voorwaarde dat de vergoeding op een redelijk bedrag wordt vastgesteld en geen buitensporige vormen aanneemt (Parl. St. , Kamer, 2002-2003, nr 1340/007, p 18).

c) renten in geval van ernstige aandoeningen

De verzekeringen die daarentegen een kapitaal zouden uitbetalen ter vergoeding van dergelijke aandoeningen vallen niet onder dit fiscale stelsel.

d) andere persoonsverzekeringen die geen arbeidsongeschiktheid dekken

Het is niet duidelijk of de wetgever hier een restcategorie heeft ingevoerd voor toezeggingen bedoeld in a) tot c). In de verantwoording wordt bepaald dat om een type van verzekering gaat dat momenteel nog niet gangbaar is, waarvan de toepassingsmodaliteiten nog niet zijn gekend, en die kan worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen inzake de sociale zekerheid (Parl. St. , Kamer, 2002-2003, nr 1340/007, p 18).

2. Niet-afrekbaarheid van de werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage is niet aftrekbaar voor de werkgever, voor zover dezelfde bijdragen vrijgesteld zijn als voordeel van alle aard in hoofde van de aangeslotenen.

Hieruit volgt, *a contrario*, dat de bijdragen aftrekbaar blijven wanneer de vrijstellingsvoorwaarden niet vervuld zijn in hoofde van de aangeslotenen (cfr Parl. St., Kamer, zitting 2002-2003, n° 1340/009, p. 60).

3. Vrijstelling van de werkgeversbijdragen als voordeel van alle aard

De werkgeversbijdragen zijn niet belastbaar als voordeel van alle aard als het om een collectieve toezegging gaat die voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 38, §1, 20° en §§ 2 en 3 WIB 92. In geval van een individuele toezegging aan een werknemer, is er slechts een vrijstelling als er in dezelfde onderneming een collectieve toezegging bestaat die op éénzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is voor de werknemer of de bedrijfsleider.

De werkgeversbijdragen van contracten die niet voldoen aan de voorwaarden opgesomd in artikel 38, 20° WIB 92, worden beschouwd als belastbare voordelen van alle aard in hoofde van de aangeslotene.

4. Vrijstelling van de vergoedingen

De uitkeringen voortkomende uit overeenkomsten waarvan de bijdragen vrijgesteld zijn als voordeel van alle aard zijn eveneens vrijgesteld in hoofde van de begunstigen. Dit geldt in principe ook voor de uitkeringen voortkomende uit overeenkomsten waarvan de premies belast werden als voordeel van alle aard.

5. Jaarlijkse taks op de verzekeringsovereenkomsten.

Het tarief van 9,25% is steeds van toepassing. De mogelijkheid voor het verlaagde tarief wordt, in tegenstelling tot de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, uitgesloten.

6. Inwerkingtreding

De nieuwe fiscale bepalingen zijn van toepassing

- op de bijdragen en premies die betaald zijn vanaf 1 januari 2004.
- op de bijdragen en premies die zijn betaald in uitvoering van individuele toezeggingen die zijn gesloten vanaf 1 januari 2004.
- op de uitkeringen of kapitalen die zijn betaald in uitvoering van toezeggingen die zijn gesloten vanaf 1 januari 2004.

V. DE VERPLICHTINGEN VAN DE ONDERNEMINGEN

AFDELING 1 : INFORMATIE AAN HET PERSONEEL EN AANPASSING VAN DE REGLEMENTEN

De wet betreffende de aanvullende pensioenen is op 15 mei 2003 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Vanaf deze datum zijn de artikelen 57, §2, 61, §2, 64 tot 70, 110 tot 112 en 114 in werking getreden. De andere artikelen zijn in werking getreden op 1 januari 2004.

De werkgevers en verzekeraars beschikken echter over een termijn van drie jaar te rekenen vanaf 1 januari 2004 om groepsverzekeringsreglementen en andere desbetreffende documenten formeel aan te passen (artikel 63 van de wet).

Om te vermijden dat de betrokken werknemers te lang in het ongewisse blijven, verplicht het technisch uitvoeringsbesluit de inrichter evenwel om hun aangeslotenen voor 1 juli 2004 te informeren over de gevolgen die de wet Vandenbroucke met zich meebrengt voor hun rechten. Deze mededeling gebeurt door middel van een schriftelijke nota die aan elke werknemer.

AFDELING 2 : SANCTIES

Het toezicht op de naleving van de bepalingen van de wet en zijn uitvoeringsbesluiten wordt toevertrouwd aan de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA).

Aangezien het toepassingsgebied van de wet wordt uitgebreid dient ook het toepassingsgebied van de strafsancities op analoge wijze te worden herzien.

Opzettelijk onjuiste verklaringen alsook het weigeren tot het verstrekken van informatie aan de CBFA, kan leiden tot een gevangenisstraf van één maand tot vijf jaar en met een geldboete van 25 tot 250 euro of één van die straffen alleen.

Deze strafbepalingen zijn van toepassing voor :

- beheerders, zaakvoerders of lasthebbers pensioeninstellingen ;
- beheerders, zaakvoerders of lasthebbers rechtspersonen belast met de uitvoering van solidariteitstoezeggingen ;
- inrichters, werkgevers en hun lasthebbers.

Het niet naleven van de verplichtingen zoals opgelegd door de wet op aanvullende pensioenen of haar uitvoeringsbesluiten alsook het meewerken aan de uitvoering van pensioentoezeggingen die in strijd zijn met de wet of haar uitvoeringsbesluiten kunnen leiden tot dezelfde straffen als hierboven werden beschreven. Deze straffen zijn van toepassing op :

- beheerders, commissarissen, aangeduide actuarissen, directeurs, zaakvoerders of lasthebbers pensioeninstellingen ;
- beheerders, commissarissen, aangeduide actuarissen, directeurs, zaakvoerders of lasthebbers rechtspersonen belast met de uitvoering van solidariteitstoezeggingen ;
- inrichters, werkgevers en hun lasthebbers.

Voor alle duidelijkheid kan worden gepreciseerd dat raadgevers zoals consultants en verzekeringstussenpersonen van bijvoorbeeld werkgevers of pensioeninstellingen ook worden bedoeld.

AFDELING 3 : WAAR MOET DE ONDERNEMING OP LETTEN ?

Bij de invoering van een groepsverzekering

1. De beslissing van de invoering van een pensioentoezegging behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter.

Op niveau van de onderneming is dit de werkgever. Op het niveau van de bedrijfstak is dit het bevoegde paritaire comité, waarin de sociale partners middels een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) tot de inrichting van een aanvullend pensioenstelsel komen. Wanneer de CAO algemeen bindend wordt verklaard door de Koning, geldt de CAO onvoorwaardelijk voor alle werkgevers van de sector.

2. De wetgever verplicht de inrichter (paritair comité of werkgever) om aan de aangeslotene, of, in geval van overlijden, aan zijn rechthebbenden, de mogelijkheid aan te bieden om het uitgekeerde kapitaal om te zetten in rente.
3. Wanneer een pensioenstelsel, dat door een werkgever op niveau van de onderneming wordt ingevoerd en betrekking heeft op alle werknemers die door middel van persoonlijke bijdragen, volledig of gedeeltelijk gefinancierd wordt, moet zij bij collectieve overeenkomst arbeidsovereenkomst worden ingevoerd, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, door middel van ene wijziging van het arbeidsreglement. Indien de procedure niet gevolgd wordt, kunnen de beslissingen binnen het jaar nietig worden verklaard.

4. De sociale partners kunnen in de sectorale CAO bepalen dat de werkgevers niet moeten deelnemen aan het sectoraal pensioenstelsel en zelf geheel of gedeeltelijk instaan voor de organisatie van het pensioenstelsel. Dit principe noemt men “opting out”. Hiertoe moeten een aantal voorwaarden voldaan zijn. Ten eerste mogen de werknemers niet door opting out benadeeld worden. Daarom moeten de voordelen in het ondernemingspensioenstelsel voor de werknemers minstens zo goed zijn als deze die voortvloeien uit het sectorpensioenstelsel. Daarenboven moet de werkgever vooraleer hij kan overgaan tot de invoering van het ondernemingsstelsel een aantal procedures respecteren.

Naast verplichtingen inzake de invoering van een stelsel op ondernemingsniveau, is hij verplicht het bevoegd orgaan in de onderneming te raadplegen inzake zijn beslissing tot invoering, het ontwerp van een pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling. In eerste instantie richt de werkgever zich tot de ondernemingsraad, doch bij afwezigheid van dit orgaan tot het comité voor preventie en bescherming op het werk. Indien er evenmin een dergelijk comité bestaat, gaat de bevoegdheid over naar de vakbondsafvaardiging. Wanneer ook deze ontbreekt, moeten de werknemers ingelicht worden door middel van aanplakking. Als laatste voorwaarde wordt vooropgesteld dat de werkgever het pensioenreglement moet voorleggen aan de inrichtende rechtspersoon. Op die manier kan de inrichter nagaan indien het ondernemingspensioenstelsel overeenkomt met het stelsel dat op sectorniveau werd georganiseerd.

5. Indien de uitvoering van een pensioenstelsel wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling die niet paritair beheerd wordt, moet een bijzonder inspraakorgaan opgericht worden, het zogenaamde toezichtscomité. Deze regeling geldt zowel voor de sectorstelsels als de ondernemingsstelsels die worden ingevoerd door een werkgever die in het kader van een sectoraal stelsel voor opting out gekozen heeft. Ook de ondernemingstelsels die het bijzonder regime van de “sociale” pensioenstelsels genieten zijn verplicht over te gaan tot de oprichting van een toezichtscomité. Dit comité is paritair samengesteld en ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging. Het toezichtscomité wordt als eerste in het bezit gesteld van het jaarlijks verslag dat de pensioeninstelling moet opstellen.
6. De werkgever moet ervoor zorgen dat bij de vaststelling van de aansluitingsvoorwaarden elke vorm van discriminatie vermeden wordt :
 - geen discriminatie tussen mannen en vrouwen (behalve als het onderscheid door een verschillende levensverwachting gerechtvaardigd is);
 - geen onderscheid op grond van de leeftijd (verplichte aansluiting vanaf 25 jaar). Een differentiatie is nog mogelijk voor de “vaste bijdrage” plannen op voorwaarde dat het percentage dat wordt toegepast op het loon op een bepaalde leeftijd niet lager ligt dan het percentage op een latere leeftijd, geactualiseerd tegen een rentevoet van 4% op de periode die zich tussen de twee leeftijd uitstrekt.

Voorbeeld van een ongeoorloofd plan :

leeftijd 25-34 jaar : premie = 3%

leeftijd 35-49 jaar : premie = 8%

leeftijd 50-65 jaar : premie = 15%

omdat : $3\% < 8\% \times (1,04)^{25-35}$

- een differentiatie in functie van de anciënniteit blijft mogelijk voor zover de bepaling dat iedereen moet aangesloten zijn op 25-jarige leeftijd niet wordt omzeild.
 - de toekenning mag niet afhankelijk worden gemaakt van een bijkomende beslissing van de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling.
 - geen discriminatie op grond van de arbeidsduur : de deeltijdse werknemers moeten dezelfde rechten genieten als de voltijdse werknemers, weliswaar in verhouding tot hun arbeidsduur.
7. De wet voorziet in een verplichting voor de werkgever om een bepaald minimumrendement te waarborgen. Het minimumrendement is niet alleen van toepassing op de werknemersbijdragen, maar ook op de werkgeversbijdragen (enkel bij vaste bijdrageplannen) . De werkgever zal dan ook in voorkomend geval de tekorten van de reserves moeten aanzuiveren.
8. Bij een wijziging van een pensioentoezegging van het type “vaste prestaties” blijft het oude plan gelden voor de loonsverhogingen die worden toegekend na de datum van wijziging van het pensioenplan. Dit houdt in dat de inrichter, zelfs indien hij het plan stopzet, toch nog extra bijdragen zal moeten betalen voor de aanpassing van de voordelen m.b.t. de verleden dienstjaren.
9. Elke pensioentoezegging wordt beheerst door een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst. Het pensioenreglement is een document waarin de rechten en plichten van de inrichter, de werkgever, de aangeslotenen en hun rechthebbenden worden omschreven. Daarnaast worden de aansluitingsvoorwaarden en de regels inzake de uitvoering van de pensioentoezegging tevens opgenomen in het pensioenreglement. Indien de pensioentoezegging een individuele pensioentoezegging betreft spreken we van een pensioenovereenkomst i.p.v. een pensioenreglement.

De wet voorziet dat de aangeslotene op eenvoudig verzoek een afschrift van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst kan opvragen bij de persoon die hiertoe in het reglement wordt aangeduid. Dit kan zowel de inrichter, de werkgever als de pensioeninstelling zijn. Aan de verplichting voor de werkgever om het reglement systematisch te verspreiden onder de aangeslotenen, zoals in de wet Colla staat, zal dus een einde komen.

Het koninklijk besluit betreffende de levensverzekeringsactiviteit brengt al de vermeldingen bijeen die in het pensioenreglement moeten voorkomen. Zo bepaalt het pensioenreglement :

- de regels en voorwaarden voor de aansluiting;
 - dat de persoonlijke bijdragen van de aangeslotenen door de werkgever op de bezoldigingen worden ingehouden en aan de verzekeringsonderneming worden gestort;
 - de regels die het mogelijk maken op elk ogenblik de door de aangeslotene verworven prestaties en reserves te bepalen;
 - de te volgen procedure opdat elke aangeslotene, uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de premies, van de niet-betaling van de persoonlijke bijdragen of de werkgeversbijdragen alsmede de opzegging van de groepsverzekering op de hoogte wordt gebracht;
 - de volgorde van de begunstigden in geval van overlijdensdekking;
 - de voorwaarden m.b.t. de facultatieve persoonlijke overeenkomst;
 - indien de groepsverzekering door verschillende inrichters werd onderschreven, de regels van verdeling van het financieringsfonds wanneer een inrichter de aldus gevormde groep verlaat;
 - de doeleinden van het eventuele financieringsfonds, zijn stijvings- en vereffeningsmodaliteiten alsmede het lot van dit fonds in geval van opzegging of reductie van de groepsverzekering;
 - de toe te passen procedures in geval van onderfinanciering;
 - de modaliteiten volgens dewelke de bedragen van de verworven prestaties en reserves tijdens de duur van de aansluiting aan iedere aangeslotene worden medegedeeld;
 - de verschillende elementen in de samenstelling van de vaste prestaties alsmede de wijze waarop ze worden bepaald;
 - de regels en de voorwaarden voor opzegging van de groepsverzekering.
10. De werknemers in dienst van de werkgever op het ogenblik van de invoering van het pensioenstelsel door middel van een CAO, zijn verplicht toe te treden tot het stelsel. In het geval van een sectoraal pensioenstelsel is er dus een verplichte aansluiting voor deze werknemers. Enkel als de sectorale CAO die het pensioenstelsel invoert expliciet deze verplichting opheft en een uitgestelde toetreding toelaat, kunnen de werknemers die al in dienst waren weigeren om zich aan te sluiten. Indien ze effectief weigeren, worden de inrichter en de werkgever ten aanzien van deze werknemer vrijgesteld van elke verplichting in het kader van het pensioenstelsel. De werkgever moet een schriftelijk bewijs van weigering vragen om latere geschillen te voorkomen.

Bij de indiensttreding van een werknemer

1. Nagaan of de betrokkene deel uitmaakt van de door het reglement van de groepsverzekering beoogde personeelscategorie en of hij, bij de aanwerving, voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden. Als dat het geval is, is aansluiting verplicht. Om elke discussie te vermijden, moet die verplichting om aan de groepsverzekering deel te nemen, in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.
2. De verzekeraar van de nieuwe aansluiting op de hoogte brengen.
3. In voorkomend geval, voorzien in de inhouding van zijn persoonlijke bijdrage op zijn loon.

Op kruissnelheid

1. Het groepsreglement toepassen, zoniet kan, in geval van overtreding, schadevergoeding geëist worden of zelfs strafsancities opgelegd worden. Zo moet de werkgever melding maken van de aan te sluiten personen, van de lonen die eventueel in aanmerking dienen genomen te worden voor de berekening van de jaarlijkse prestaties,...
2. Ieder jaar wordt een verslag over het beheer van de pensioentoezegging ter beschikking gesteld van de werkgever die het op verzoek aan de aangeslotenen meedeelt.
3. De aangeslotenen raadplegen, in voorkomend geval via de ondernemingsraad, het comité voorpreventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging over met name de wijze van financiering van de groepsverzekering en de structurele wijzigingen ervan, de toepassing, interpretatie en wijziging van het pensioenreglement, de overgang naar een andere pensioeninstelling, ...
4. De financiering van zijn verbintenissen verzekeren door de overeenkomstige werkgeversbijdragen te storten en, in voorkomend geval, de persoonlijke bijdragen op de lonen van de aangeslotenen in te houden alvorens die aan de verzekeringsonderneming over te maken.

In geval van wijziging van de groepsverzekering

1. De beslissing tot wijziging of opheffing van de groepsverzekering behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever. In het geval dat het pensioenstelsel geldt voor alle werknemers is de werkgever verplicht voorafgaandelijk advies in te winnen bij de ondernemingsraad, bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging. De wijziging wordt via de ondernemings-CAO vastgelegd. Indien geen van deze organen aanwezig zijn is de werkgever verplicht de betrokken werknemers voorafgaandelijk te informeren. Indien het pensioenstelsel tot een deel van de

werknemers wordt beperkt wordt de adviesbevoegdheid uitgeoefend door de leden van de ondernemingsraad, het comité of de vakbondsafvaardiging die de werknemers vertegenwoordigen waarvoor het pensioenstelsel geldt, op voorwaarde dat tenminste 10% hierom verzoekt. In dit geval wordt de wijziging via een aanpassing van het arbeidsreglement bepaald.

In geval van een sectoraal pensioenplan is de inspraak van de werknemers automatisch geregeld via de tussenkomst van de paritaire comités. Iedere wijziging van het pensioenplan moet immers per CAO vastgelegd worden.

2. In de andere gevallen kan de werkgever over de in zijn groepsverzekering aan te brengen wijzigingen alleen beslissen. Die wijziging mag echter in geen geval een vermindering van de verworven reserves of van de verworven prestaties meebrengen.

Daarnaast wordt bepaald dat bij een wijziging van een pensioentoezegging van het type “vaste prestaties” het oude plan toch blijft gelden voor de loonsverhogingen die worden toegekend na de datum van wijziging van het pensioenplan. Dit houdt in dat de inrichter, zelfs indien hij het plan stopzet, toch nog extra bijdragen zal moeten betalen voor de aanpassing van de voordelen m.b.t. de verleden dienstjaren.

3. Als de wijziging van de groepsverzekering een vermeerdering van de verplichtingen van de aangeslotenen tot gevolg heeft (verhoging van de persoonlijke bijdragen), kunnen deze laatsten vragen om niet aan het nieuwe plan deel te nemen. De werkgever moet van die aanvraag een schriftelijk bewijs vragen.

In het geval van een sectorplan moet de CAO vermelden dat een weigering tot deelname aan het nieuwe plan mogelijk is. Aan de beslissing van de werknemer om niet deel te nemen in het gewijzigd stelsel zijn twee gevolgen verbonden. Ten eerste mag de inrichter hierna niet beslissen de pensioentoezegging in zijn geheel stop te zetten. Langs de andere kant zijn zowel de inrichter als de werkgever ten aanzien van de aangeslotene vrijgesteld van iedere bijkomende verplichting die samenhangt met de wijziging van de toezegging.

4. Ingeval de inrichter beslist om het beheer van de pensioentoezegging toe te vertrouwen aan een andere pensioeninstelling en/of de reserves over te dragen, moet de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen hiervan op voorhand worden ingelicht. Tevens moet de aangeslotene hierover geïnformeerd worden. Normaal gezien is dit de taak van de inrichter, doch de CAO of het pensioenreglement kan hiertoe een andere persoon aanduiden. Tenslotte mogen er geen kosten, noch verliezen van winstdeelnemingen worden aangerekend aan de aangeslotene of, in geval van overdracht van reserves gebracht worden.

In geval van vertrek van een verzekerde

1. De inrichter krijgt na de uittreding van het personeelslid dertig dagen de tijd om de pensioeninstelling hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. Indien de inrichter een rechtspersoon is die paritair is samengesteld beschikt hij niet altijd over deze gegevens en moet hij vaak wachten tot hij deze verkrijgt van het paritair comité of subcomité. Aangezien dit comité zelf slechts één keer per jaar kennis neemt van het aantal uitgetreden werknemers, kan de sectorale CAO de periode van kennisgeving door de inrichter aan de pensioeninstelling verlengen tot maximaal één jaar moet de verzekeraar uiterlijk binnen 30 dagen op de hoogte brengen van het vertrek van een aangeslotene.
2. Vervolgens wordt hij de schakel tussen de ex-aangeslotene en de verzekeraar om, enerzijds, de betrokkene in te lichten over zijn verworven prestaties en overeenkomstige reserves en anderzijds, de verzekeraar in te lichten over de keuze van de werknemer inzake de bestemming van zijn reserves. Wanneer het pensioenreglement dit voorziet, kan de ex-aangeslotene zijn keuze inzake de bestemming van de reserves ook rechtstreeks kenbaar maken aan de pensioeninstelling.
3. Een minimumrendement moet worden verzekerd op zowel de werkgeversbijdragen (enkel in geval van vaste bijdrage plannen) en de persoonlijke bijdragen. De werkgever moet in voorkomend geval de tekorten van de reserves aanzuiveren.
4. Als de werknemer minder dan een jaar aangesloten is, kan het reglement voorzien in het verlies van de door de werkgeversbijdragen gefinancierde prestaties. Dit bedrag zal in dat geval aan het financieringsfonds of het sociaal fonds van de onderneming worden toegekend. De ex-aangeslotene zal alleen aanspraak kunnen maken op het deel dat door zijn persoonlijke bijdragen met het oog op het pensioen is gefinancierd en tegen 3,75% gekapitaliseerd. We herinneren eraan dat voor een werknemer die op het ogenblik van de aansluiting reeds aangesloten was bij een andere pensioentoezegging van dezelfde inrichter, de aansluitingsperiode bij die toezegging in aanmerking genomen wordt.

AFDELING 4 : OVERGANGSBEPALINGEN

In de nieuwe wet worden de noodzakelijke overgangsmaatregelen voorzien. Deze hebben in hoofdzaak betrekking op de sectorstelsels die in de schoot van een fonds voor bestaanszekerheid worden beheerd.

Berekening van de verworven reserves

De werknemers van wie de rechten betrekking hebben op een pensioentoezegging, die voor de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen werd beoogd en op 1 januari 1996 bestond, kunnen voor de dienstjaren vóór die datum geen prestaties en overeenstemmende reserves eisen, behalve die welke voortvloeien uit het pensioenreglement. Een dergelijke eis is wel mogelijk indien en in de mate dat op die datum pensioenreserves werden opgebouwd.

Minimum gegarandeerd rendement

Aangezien een minimumrendement moet worden verzekerd op de werkgeversbijdragen (in geval van vaste bijdrage plannen) en op de persoonlijke bijdragen, krijgt de inrichter het recht het beleggingsbeleid aan te passen of de keuze van de aangeslotenen terzake te beperken. Deze wijziging van investeringspolitiek door de inrichter kan zonder procedure gebeuren tot 1 jaar na de invoetreding van artikel 24 § 2.

Individuele pensioentoezeggingen

De bepalingen van de nieuwe wet op de aanvullende pensioenen zijn niet van toepassing op de individuele pensioentoezeggingen die vóór 30 juni 2004 zijn toegekend. De rechten met betrekking tot de dienstjaren vóór de inwerkingtreding van de wet worden beperkt tot de rechten die voortvloeien uit de onderhandse pensioenovereenkomst.

De inrichters moeten uiterlijk op 30 juni 2004 het aantal individuele pensioentoezeggingen die vóór deze datum zijn toegekend mee aan de Commissie voor het Bank-, Financiering en Assurantiewezen.

Verder bepaalt de wet dat individuele pensioentoezeggingen tot zes maanden na de publicatiedatum van de wet in het Belgisch Staatsblad mogen toegekend worden zonder dat er in de onderneming voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel bestaat. Concreet betekent dit dat aangezien de wet gepubliceerd is op 15 mei 2003 deze overgangsperiode ten einde loopt op 15 november 2003.

Termijn van 60 jaar

De nieuwe wet op de aanvullende pensioenen voorziet enkel een uitkering ten vroegste op 60 jaar. Er werd een soepele overgangsmaatregel uitgewerkt voor diegenen die met pensioen gaan vóór 1 januari 2010. Zij kunnen hun aanvullend pensioen opnemen op de leeftijd die vermeld staat in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, ook al is dit voor hun 60ste verjaardag.

Een overgangsmaatregel voorzag eveneens dat tot zes maanden na de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad nieuwe pensioenreglementen of –overeenkomsten een pensioenleeftijd van 58 jaar konden vermelden, althans voor zover de betrokken aangeslotene vóór 1 januari 2010 met pensioen gaat.

VI. DE RECHTEN VAN DE AANGESLOTENEN

AFDELING 1 : VERWORVEN RESERVES VAN DE AANGESLOTENE

Artikels 18 en 19 van de wet betreffende de aanvullende pensioenen bepalen de verworven reserves waarop de werknemers recht hebben.

De verworven reserve voor de vaste bijdrageplannen is minimaal gelijk aan de reserve welke door de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975 opgebouwd dienen te worden.

De verworven reserve voor vaste prestatieplannen is minimaal gelijk aan het grootste van de volgende drie bedragen :

- de minimumreserve;
- de reserve van het contract;
- de actuele waarde van de overeenkomstig artikel 19 van de wet bepaalde verworven prestaties.

Wanneer het reglement of de overeenkomst voorziet in een overlevingspensioen bij overlijden na de pensioenleeftijd, houdt deze actuele waarde daarmee rekening, voor zover er een rechthebbende bestaat op het ogenblik van de berekening.

AFDELING 2 : WAAR MOET DE AANGESLOTENE OP LETTEN ?

Bij de aanwerving

- Als de werknemer aan de voorwaarden van het reglement voldoet, is hij verplicht de aansluiting bij de in de onderneming reeds bestaande groepsverzekering te aanvaarden.
- Als de werknemer 25 jaar is en tot de categorie van aangesloten werknemers behoort, moet hij bovendien onmiddellijk aangesloten worden.
- De aangeslotene kan op eenvoudig verzoek een afschrift van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst opvragen bij de persoon die hiertoe in het reglement wordt aangeduid. Deze persoon wordt vermeld op de jaarlijkse pensioenfiche die de pensioeninstelling aan de aangeslotenen moet overhandigen. De elementen opgenomen in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst worden nader toegelicht in hoofdstuk V.
- De aangeslotene moet de persoonlijke bijdrage betalen waarin het groepsreglement of de groepsovereenkomst voorziet. Deze bijdrage zal door de werkgever op het loon van de aangeslotene ingehouden worden alvorens aan de verzekeringsmaatschappij over te maken.

Bij de instelling van een plan

- De wet betreffende de aanvullende pensioenen stelt dat bij elk pensioenstelsel dat door middel van een CAO wordt ingevoerd, een werknemer die reeds in dienst was op het ogenblik van de invoering en tot de categorie van aangesloten werknemers behoort, verplicht moet toetreden tot het stelsel. In het geval van een sectoraal pensioenstelsel is er dus een verplichte aansluiting voor deze werknemers. Enkel als de sectorale CAO die het pensioenstelsel invoert expliciet deze verplichting opheft en een uitgestelde toetreding toelaat, kunnen de werknemers die al in dienst waren weigeren om zich aan te sluiten. Indien ze effectief weigeren, worden de inrichter en de werkgever van hun verplichtingen ten aanzien van deze werknemers vrijgesteld tot op het ogenblik dat de werknemer beslist zich daadwerkelijk aan te sluiten.

Voor de pensioenplannen die zonder CAO worden ingevoerd kan de werknemer die reeds in dienst was op het ogenblik van de invoering weigeren deel te nemen aan het plan.

Op kruissnelheid

- de aangeslotene moet jaarlijks door de pensioeninstelling ingelicht worden over zijn verworven reserves en prestaties. Dit gebeurt door de overhandiging van een pensioenfiche die naast de informatie over de actuele verworven reserves desgevallend aangevuld met het bedrag van de rendementsgaranties, ook de reserves van het vorige jaar bevat. Dit moet de aangeslotene toelaten de bedragen in de tijd te vergelijken. Bovendien wordt het bedrag van de verworven prestaties medegedeeld, met vermelding van de datum waarop deze opeisbaar zijn. Bij pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen zonder tariefgarantie komt deze laatste vermelding niet voor. Tot slot bevat de pensioenfiche informatie over de variabele elementen, waarmee rekening werd gehouden om de verworven reserves en prestaties te berekenen.

Deze jaarlijkse verplichting wordt niet opgelegd aan de rentetrekkers.

- De aangeslotene kan de pensioeninstelling verzoeken een historisch overzicht te geven van de verworven reserves, de bedragen van de rendementsgaranties en de verworven prestaties. Dit overzicht kan worden beperkt tot de periode van aansluiting bij de pensioeninstelling en tot de periode na 1 januari 1996.
- De aangeslotenen moeten vanaf 45 jaar vijfjaarlijks ingelicht worden over het bedrag van de te verwachten rente bij pensionering, zonder aftrek van de belastingen.
- De aangeslotene kan op eenvoudig verzoek aan de werkgever in het bezit gesteld worden van een jaarverslag. Dit verslag wordt principieel opgesteld door de pensioeninstelling en bevat elementen inzake het beheer van de pensioentoezegging.

- De aangeslotene moet elke gewijzigde persoonlijke informatie (burgelijke staat, ...) meedelen.

Bij wijziging van een pensioenstelsel

- Ingeval de groepsverzekering gewijzigd wordt waardoor zijn persoonlijke bijdragen verhoogd worden, kan de aangeslotene aan zijn werkgever meedelen dat hij niet aan de nieuwe formule wenst deel te nemen en bij het oude plan blijft. In het geval van een sectorplan moet de mogelijkheid om de weigering van deelname aan het nieuwe plan opgenomen worden in de CAO. Zonder deze vermelding in de CAO is een weigering van deelname aan het nieuwe plan niet mogelijk.

Aan de beslissing van de werknemer om niet deel te nemen in het gewijzigd stelsel zijn twee gevolgen verbonden. Ten eerste mag de inrichter niet beslissen om de pensioentoezegging in zijn geheel te stoppen. Langs de andere kant zijn zowel de inrichter als de werkgever ten aanzien van de aangeslotene vrijgesteld van iedere bijkomende verplichting die samenhangt met de wijziging van de toezegging.

- Ingeval van een wijziging van een pensioentoezegging is het steeds verboden om een verlaging van de verworven prestaties of reserves voor de verstreken dienstjaren door te voeren. Deze bepaling kadert in het beleid van de regering betreffende de bescherming van de rechten van de werknemers.
- Ingeval de inrichter beslist om het beheer van de pensioentoezegging toe te vertrouwen aan een andere pensioeninstelling en/of de reserves over te dragen, moet de aangeslotene hierover geïnformeerd worden. Normaal gezien is dit de taak van de inrichter, doch de CAO of het pensioenreglement kan hiertoe een andere persoon aanduiden. Tenslotte mogen er geen kosten, noch verliezen van winstdeelnemingen worden aangerekend aan de aangeslotene of, in geval van overdracht van reserves gebracht worden.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- Als de aangeslotene bij zijn vertrek minder dan een jaar was aangesloten bij dezelfde werkgever of inrichter, kan het reglement van zijn groepsverzekering voorzien in het verlies van de door zijn werkgever gefinancierde prestaties. Hij zal daarentegen altijd recht hebben op het deel dat door zijn persoonlijke bijdragen met het oog op zijn pensioen gefinancierd is en tegen 3,75% gekapitaliseerd is. Ten laatste één jaar na de aansluiting kan de aangeslotene ook aanspraak maken op de verworven reserves gefinancierd door de werkgeversbijdragen.

Het minimaal gewaarborgd rendement dat moet toegekend worden op de werknemers- en werkgeversbijdragen kadert in een langetermijnvisie en moet dus beschikbaar zijn op het ogenblik van uittreding of pensionering van de aangeslotene. Dit rendement dat toekomt aan de aangeslotene bij uittreding of pensionering omvat enerzijds de persoonlijke bijdragen die niet verbruikt werden voor de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico gekapitaliseerd tegen 3,75% en anderzijds de werkgeverbijdragen, eventueel verminderd met maximaal 5% kosten en met de bijdrage voor de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico, gekapitaliseerd tegen 3,25%.

- Wanneer de ex-werkgever hem zijn verworven prestaties en overeenkomstige reserves heeft meegedeeld, moet de ex-aangeslotene binnen de 30 dagen aan de inrichter of, indien het pensioenreglement dit voorziet, aan de pensioeninstelling die hij verlaat, meedelen welke bestemming hij aan zijn reserves wenst te geven :
 - overdracht van de reserves en de bedragen van de minimale rendementsgaranties naar de pensioeninstelling van een nieuwe inrichter of werkgever op voorwaarde dat hij daar ook over een groepsverzekering of pensioenfonds beschikt. De nieuwe inrichter en nieuwe pensioeninstelling moeten steeds de overgedragen bedragen aanvaarden en mogen geen kosten aanrekenen voor de overdracht;
 - overdracht van de reserves naar een instelling die de totale winst verdeelt en de kosten beperkt zoals bepaald in het koninklijk besluit betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr 50 van 24 oktober 1967;
 - reductie van het contract : behoud van zijn pensioenrechten bij dezelfde verzekeraar zonder de financiering daarvan voort te zetten. Indien de ex-aangeslotene toch wenst zijn dekking overlijden of invaliditeit te behouden, kan hij ervoor opteren om zijn reserves te laten beheren in de “onthaalstructuur”. De nieuwe wet geeft een wettelijke grondslag aan deze courante praktijk waarbij de reserves van contracten van ex-aangeslotenen in de ene of andere verzekeringscombinatie worden beheerd.

De onthaalstructuur neemt de vorm aan van een verzekeringsovereenkomst, onderschreven door de inrichter.

Zowel de mogelijkheid om reserves te beheren in een onthaalstructuur als de verzekeringscombinaties die hiervoor gehanteerd worden, moeten in het pensioenreglement voorzien zijn.

- Wanneer de ex-aangeslotene binnen deze termijn niets meldt, wordt vermoed dat hij ervoor gekozen heeft om de bijdragen bij de vorige pensioeninstelling te laten zonder wijziging van de pensioentoezegging. Toch kan de aangeslotene op elk moment in de toekomst beslissen om over te stappen naar een andere optie;

- Als de nieuwe werkgever voor de categorie van werknemers waartoe de werknemer behoort geen pensioentoezegging op ondernemingsniveau voorziet of niet deelneemt aan een sectorpensioenstelsel, dan kan de werknemer zelf instaan voor de verdere financiering van zijn aanvullend pensioen.

Hij zal hiertoe een individuele levensverzekering aangaan of een gelijkaardig contract afsluiten bij een pensioenfonds. We spreken hier van een “individuele voortzetting van de pensioentoezegging”. Hieraan is de voorwaarde verbonden dat de werknemer ten minste 42 maanden aangesloten moet geweest zijn bij het pensioenstelsel van de vorige werkgever. De werknemer kan dan van de nieuwe werkgever eisen om jaarlijks een bedrag van zijn loon af te houden en door te storten aan een pensioeninstelling die hij hiertoe aanduidt.

De fiscale behandeling van deze voortzetting is analoog als deze voor de 2^{de} pijler. De jaarlijkse storting wordt beperkt tot 1500 euro.