

FICHE 8

AANVULLENDE PENSIOENEN

(Werknemers: W. 28.04.2003 op de aanvullende pensioenen (de WAP); Zelfstandigen: programmawet 24.12.2002 - W. 27.10.2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP-wet - pensioenfondsen) - W. 5.05.2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van een overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake de aanvullende pensioenen, B.S. 9.05.2014, Titel III)

§ 1. ALGEMEENHEDEN

1219.

De eerste pijler zijn de wettelijke pensioenen binnen de sociale zekerheid.

De tweede pijler omvat de pensioenregelingen die verbonden zijn met de arbeidssituatie:

- groepsverzekering of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (pensioenfonds) voor werknemers;
- individuele pensioentoezegging aan één werknemer of aan bedrijfsleiders;
- individuele voortzetting van een aanvullend pensioen bij vertrek naar een andere werkgever zonder aanvullende pensioenregeling.

De derde pijler zijn de pensioenen die je zelf als privépersoon regelt: pensioensparen, levensverzekering.

§ 2. HOE KAN MEN AANVULLENDE PENSIOENPLANNEN INVOEREN?

A. Sociale pensioenplannen

1. ALGEMEENHEDEN

1220.

Sociale pensioenplannen kunnen twee vormen aannemen:

- sectorale pensioenplannen (op het niveau van het paritair comité);
- bedrijfspensioenplannen in sectoren zonder sectoraal pensioenplan.

Beide vormen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen:

- ze moeten een pensioen regelen voor alle werknemers van de sector of van het bedrijf;
- de pensioenregeling moet bestaan uit twee luiken:
 - een luik 'pensioen';
 - een luik 'solidariteit': de minimale solidaire rechten, bijv. pensioenrecht voor gelijkgestelde periodes (arbeidsongeschiktheid, tijdskrediet), dekking bij faillissement, dekking van overlijden of invaliditeit;
- beide luiken moeten worden ondergebracht in een aparte rechtspersoon:

- 'pensioen': ofwel een verzekeringsmaatschappij (via een groepsverzekering - polis Leven - groep - tak 21 of tak 23)), instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (in de volksmond een pensioenfonds): Organisme voor de Financiering Pensioenen (OFP);
- 'solidariteit': idem + ofwel een fonds van bestaanszekerheid of een sociaal fonds (vzw);
- de winst moet worden verdeeld onder de gerechtigden, en de kosten moeten beperkt blijven.

Als die voorwaarden vervuld zijn, krijgen sociale pensioenplannen bepaalde voordelen:

- op de bijdragen moet geen verzekeringstaks (4,4%) worden betaald;
- de bijdragen ervoor blijven buiten de loonnorm.

2. SECTORPLANNEN

1221.

Sectorale pensioenregelingen zijn mogelijk, mits naleving van een aantal voorwaarden en modaliteiten:

- Ze moeten ingevoerd worden bij cao van onbepaalde duur en algemeen verbindend worden verklaard. Stopzetting kan enkel met het akkoord van 80% van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers.
- De pensioenregeling moet gelden voor alle werknemers die onder de cao vallen.
- Individuele ondernemingen kunnen beslissen niet mee te doen aan het sectorale pensioenplan ('opting out'), maar ze kunnen dat enkel:
 - Als de sectorale cao die mogelijkheid voorziet.
 - Voor het luik 'pensioen', niet voor het luik 'solidariteit': de werkgever moet in elk geval bijdragen voor de 'solidaire rechten'.
 - Mits de onderneming tenminste eenzelfde pensioenregeling heeft als de sectorale regeling: d.w.z. minstens dezelfde bijdragen betaalt (als het gaat om een pensioenplan met vaste bijdragen, bijv. 1% van het loon), ofwel minstens dezelfde reserves aanlegt (als het gaat om een pensioenplan met vaste prestaties, bijv. 75% van het laatste loon); het paritair comité gaat na of die gelijkwaardigheid verzekerd is.
 - Na advies van de ondernemingsraad (het Comité PB of de vakbondsafvaardiging) of na aanplakking (in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging).
- Sectorale pensioenregelingen moeten paritair worden beheerd.
- De twee luiken van de regeling moeten worden ondergebracht in een aparte instelling: zie *hierboven*.

3. SOCIALE BEDRIJFSPLANNEN

1222.

Zo'n plannen zijn mogelijk in bedrijven behorend tot sectoren zonder een sectorplan:

- bij cao of bij toetredingsakte (in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging);
- voor alle werknemers van de onderneming;
- rechtsvorm: ofwel verzekeringsonderneming ofwel Instelling voor Bedrijfspensioenvoorziening;
- paritair beheer:
 - instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (in de volksmond een pensioenfonds): Organisme voor de Financiering Pensioenen (OFP): paritaire samenstelling van de bestuursorganen (Algemene Vergadering, Raad van Beheer);
 - groepsverzekering: paritair toezichtcomité.

B. Gewone bedrijfspensioenregelingen

1223.

Naast die sociale pensioenplannen blijven de gewone pensioentoezeggingen bestaan. Deze gelden voor alle of (meestal) voor sommige werknemers en worden toevertrouwd aan een verzekeringsonderneming (via een groepsverzekeringspolis) of aan een IBP.

De invoering ervan gebeurt in principe op initiatief van de werkgever. De invoering moet enkel bij cao (of via wijziging van het arbeidsreglement in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging) als de regeling geldt voor alle werknemers en als ze gefinancierd wordt met werkgevers- en werknemersbijdragen.

Ook de inspraak is veel beperkter dan in de sociale pensioenplannen:

- enkel advies van ondernemingsraad (Comité PB of vakbondsafvaardiging) over de financieringswijze, de vaststelling van de reserves, de toepassing van het pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling (verzekeringsmaatschappij of IBP);
- als de pensioenregeling enkel geldt voor een deel van de werknemers, dan hebben hun leden in de ondernemingsraad (Comité PB of vakbondsafvaardiging) inspraak als tenminste 10% van die werknemers er om vraagt.

§ 3. RECHTEN VAN WERKNEMERS

1224.

- Er mag geen ongeoorloofd onderscheid gemaakt worden tussen categorieën van werknemers: wel tussen bijv. kaderleden, bedienden en arbeiders; niet tussen bijv. voltijdsen en deeltijdsen, en ook niet tussen mannen en vrouwen. De voordelen moeten dezelfde zijn voor mannen als voor vrouwen, uiteraard bij gelijke situatie (zelfde leeftijd, anciënniteit, loon...). De werkgeversbijdragen kunnen wel verschillend zijn, omdat vrouwen statistisch langer leven.
- Er mag in principe ook geen onderscheid gemaakt worden naar leeftijd:
 - alle werknemers (in een sociaal pensioenplan) en alle werknemers van eenzelfde categorie (in een gewoon pensioenplan) moeten bij hun indiensttreding onmiddellijk aangesloten worden vanaf 25 jaar (het plan kan een lagere leeftijd voorzien);
 - de werkgeversbijdragen mogen ook maar beperkt verschillen naargelang de leeftijd: per leeftijdsjaar mag de bijdrage max. 4% stijgen; de bijdrage voor een 65-jarige mag dus max. 4,8 keer hoger zijn dan die voor een 25-jarige.
- Medisch onderzoek mag niet leiden tot weigering van pensioenrecht.
- De werkgever is verantwoordelijk voor een minimumrendement, niet per jaar, wel gemiddeld over de hele looptijd van de pensioenregeling. Vanaf 1.01.2016 wordt de rentevoet van de rendementsgarantie berekend volgens een nieuwe formule: het rendement dat voortaan gegarandeerd is, stemt overeen met een percentage (65% voor 2016-2017) van het gemiddelde op 1 juni over de laatste 24 maanden van het rendement van de Belgische lineaire obligaties (OLO's) op 10 jaar. Dit rendement wordt vervolgens toegepast op 1 januari van het volgende jaar. Door deze formule toe te passen, kunnen zich drie situaties voordoen:
 - indien de rendementsgarantie lager is dan 1,75%, wordt in een rendement van 1,75% voorzien;
 - indien de rendementsgarantie tussen 1,75% en 3,75% ligt, wordt in een rendement tussen 1,75% en 3,75% voorzien;
 - indien de rendementsgarantie hoger is dan 3,75%, wordt in een maximumrendement van 3,75% voorzien.

Op 1.01.2016 werd de rentevoet vastgesteld op 1,75%.

Om te weten op welke bedrag deze nieuwe regels van toepassing zijn, dient men zich te baseren op de obligaties die de pensioeninstelling contractueel heeft vastgelegd.

Er bestaan twee berekeningswijzen:

- als de pensioeninstelling een resultaat garandeert op basis van de gestorte bijdragen tot aan het pensioen (groepsverzekering 'tak 21'), dan passen we de horizontale methode toe. De nieuwe rentevoet zal enkel toegepast worden op de bijdragen die werden gestort na de rentevoetwijziging. De eerder gestorte bijdragen blijven de voorgaande rentevoet(en) genieten;
- in de andere gevallen, zonder rendementsgarantie (pensioenfonds, tak "23") wordt de verticale methode toegepast. Het jaarlijks vastgelegde percentage zal toegepast worden op het volledige aanvullende pensioen (= de aanwezige gelden op de pensioenrekening op de datum waarop de rentevoet wordt vastgesteld: opgebouwde reserves en betaalde bijdragen in dat jaar). Elk jaar wordt een nieuwe rentevoet toegepast op het volledige aanvullende pensioen.

Voor de (nieuwe) pensioenplannen, ingevoerd vanaf 1.01.2016, moet het pensioenreglement vermelden of de verticale of horizontale methode dient toegepast.

Bij afwezigheid van een keuze voor de nieuwe plannen en voor alle pensioenplannen ingevoerd vóór 1.01.2016:

- wordt de horizontale methode toegepast indien er een resultaat wordt gegarandeerd op basis van de gestorte bijdragen tot aan het pensioen;
- wordt de verticale methode in alle andere gevallen toegepast.

Andere nieuwigheid in 2016: vroeger kon de werknemer zijn aanvullend pensioen aanvragen op het moment dat hij met pensioen ging of op een vastgestelde datum in het pensioenreglement (minimumleeftijd 60 jaar). Voortaan mogen de aanvullende pensioenprestaties pas uitbetaald worden op het moment dat het wettelijke pensioen effectief ingaat. De werknemer kan echter wel de uitbetaling vragen zodra hij de voorwaarden vervult om met (vervroegd) pensioen te gaan, zelfs wanneer hij zijn beroepsactiviteit voortzet en dus nog niet met pensioen vertrekt. In geval van vervroegd pensioen, moet het pensioenreglement die mogelijkheid expliciet vermelden.

Deze maatregel is zowel op de nieuwe als op de lopende verzekeringscontracten van toepassing. Merk wel op dat er in een aantal overgangsmaatregelen voorzien is. Personen die bijvoorbeeld in 1961 of vroeger geboren zijn, kunnen hun kapitaal genieten vóór hun wettelijke pensioen effectief ingaat (op voorwaarde dat het pensioenreglement in deze mogelijkheid voorziet). Zie voorbeelden hieronder.

LEEFTIJD BEREIKT IN 2016	STORTING MOGELIJK VANAF ...
58 jaar of meer (geboren in 1958 of vroeger)	60 jaar
57 jaar (geboren in 1959)	61 jaar
56 jaar (geboren in 1960)	62 jaar
55 jaar (geboren in 1961)	63 jaar

Zelfde scenario voor stortingen vanaf 60 jaar voor de werknemers die ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar hun ontslag kregen met het oog op een SWT in het kader van een sociaal

plan voor herstructurering ingediend vóór 1.10.2015 en voor zover het pensioenreglement het toestaat.

Overigens wordt voorzien, voor de nieuwe pensioentoezeggingen, dat de pensioenleeftijd (= leeftijd voor de storting) zoals voorzien in het pensioenreglement niet lager mag zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd (die nu 65 jaar is).

Rechten (= reserves) zijn verworven na één jaar aansluiting en zijn overdraagbaar bij verandering van werkgever of bij werkloosheid:

- ofwel worden de verworven reserves meegenomen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever;
- ofwel blijven de reserves bij de pensioenregeling van de vroegere werkgever;
- ofwel wordt de pensioenregeling (als die al tenminste 42 maanden loopt) individueel (= met eigen geld en max. 1500 euro per jaar) voortgezet als de nieuwe werkgever geen pensioentoezegging heeft;
- ofwel worden de reserves overgedragen naar een speciale pensioeninstelling conform een KB van 1969 (bij de Federale Pensioendienst of elders).

Sinds 1.01.2015 mogen geen nieuwe verschillen met betrekking tot het recht op een aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden worden ingevoerd. De verschillen die reeds bestaan van vóór 1.01.2015 zijn voor wat de periode van opbouw van rechten vóór 2015 betreft niet aanvechtbaar als discriminatoir. Deze verschillen moeten wel worden weggewerkt tegen 1.01.2025. Daarvoor zal een geleidelijk proces worden opgestart waarbij zowel de toezegging op ondernemingsvlak als de toezegging op sectoraal vlak in beschouwing zal worden genomen.

1225.

Individuele pensioentoezeggingen kunnen alleen nog maar:

- als er in de onderneming een pensioenplan is voor alle werknemers;
- als ze vastgelegd worden ten laatste 3 jaar vóór pensionering, SWT of Canada Dry-regelingen;
- het bedrag wordt getoetst aan de 80%-grens en de aftrekbaarheid ervan is beperkt tot 2.390 euro (aangifte 2018) per jaar (fiscale aftrekgrens).

1226.

Het aanvullend pensioen kan, naar keuze, worden uitbetaald in kapitaal (in één keer) of in rente (maandelijks of jaarlijks).

1227.

Hoe later het aanvullend pensioen wordt uitgekeerd hoe interessanter de fiscale heffing. Vanaf 1.07.2013 (aanvullende pensioenen die na die datum worden vereffend) worden de barema's opgetrokken voor de kapitalen die worden uitbetaald, zie het schema:

	GEVORMD DOOR WERKGEVERSBIJDRAGEN	GEVORMD DOOR WERKNEMERSBIJDRAGEN
Voortijdige opname (< 60 jaar)	Progressief	33%
Opname op 60 jaar	20%	10%
Opname op 61 jaar	18%	10%
Opname op 62 jaar	16,5%	10%
Opname op 65 jaar	10%	10%

Deze tarieven gelden enkel indien de opname van het aanvullend pensioen niet gepaard gaat met de wettelijke pensionering. Als een werknemer zijn aanvullend pensioenkapitaal opneemt op het moment van zijn vervroegde (wettelijke) pensionering (op 60 of 61 jaar) dan blijft het belastingtarief toch 16,5%. Het voordeel van de 10% wordt voorbehouden voor diegene die tot de pensioenleeftijd effectief actief gebleven is. De notie 'effectief actief' blijft dus ongewijzigd bestaan.