

focus

DE INTERSECTORALE THEMATISCHE PUBLICATIE VAN DE BBTK · MEI 2016 · #6



De hervormde 2^{de} pensioenpijler

Inhoudstafel

VOORWOORD	4
DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN IN HET KORT	6
HET BELGISCHE PENSIOENLANDSCHAP	8
Het wettelijke pensioenstelsel	9
De tweede pensioenpijler	9
De vormen die de derde pensioenpijler kan aannemen	9
De Belgische pensioenen in enkele cijfers	10
DE AANVULLENDE PENSIOENEN IN EEN NOTENDOP	12
Soorten aanvullende pensioenen	13
Sorten pensioenbeloften	13
Het pensioenreglement en de pensioenfiche	13
De aanvullende dekkingen	13
Het samenspel tussen de onderneming en de sector	14
Arbeiders versus bedienden	14
Een complex samenspel	14
Beheer van de pensioentoezegging: pensioenfondsen en verzekeraars	15
Aansluiting bij een aanvullend pensioen	15
Onmiddellijke aansluiting bij indiensttreding	16
Individueel weigeringsrecht in uitzonderlijke gevallen	16

DE OPBOUW VAN PENSIOENRECHTEN	18
De verworven reserve	19
Overgang naar een variabele rendementsgarantie	21
Horizontale versus verticale methode	22
Impact van het nieuwe minimumrendement: enkele simulaties	23
Het veranderen van werkgever of sector	24
De overlijdensdekking voor 'slapers'	25
Het wijzigen van een pensioenplan	25
OPNAME VAN HET AANVULLEND PENSIOEN	28
Koppeling aan de wettelijke pensionering	29
Werken na de eindleeftijd	31
Maandelijks rente versus éénmalig kapitaal	31
Voorschot of onderpand hypothecair krediet	31
Uitdoven van de future service	33
Fiscale behandeling van een uitkering tweede pensioenpijler	33

Voorwoord



Voorwoord

Voor vele bedienden en kaderleden zijn aanvullende pensioenen een ‘noodzakelijk kwaad’. Aangezien de wettelijke pensioenen eerder aan de lage kant zijn, is een extra pensioenkapitaal noodzakelijk om de levensstandaard op peil te houden. De BBTK geeft de hoogste prioriteit aan een versterking van de wettelijke pensioenen, maar wil tevens de rechten van bedienden met een aanvullend pensioen zo goed mogelijk verdedigen. De discussie over de hervorming van de aanvullende pensioenen was dan ook een belangrijk politiek-syndicaal dossier voor onze vakbond.

Op 1 januari 2016 traden heel wat wetswijzingen in voege. De nominale minimumrendementen (3,25% en 3,75%) werden vervangen door een vlottende rente – die evolueert in functie van het reëel rendement van de overheidsobligaties. Daarenboven werd de minimale afkoopleeftijd verhoogd. Tot voor kort kon een pensioenkapitaal soms worden opgenomen op de leeftijd van 60 jaar. Voortaan wordt die mogelijkheid gekoppeld aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen. De wetswijzigingen kwamen er op vraag van verzekeraars en werkgevers, daarin gesteund door de regering-Michel. De BBTK en het ABVV hebben evenwel belangrijke bijstellingen kunnen bekomen. Enerzijds zal voor de toepassing van het wettelijk minimumrendement in veel gevallen de horizontale methode (zie verder) van toepassing zijn. Dat zorgt ervoor dat de reeds opgebouwde spaarreserve blijft aangroeien aan 3,25% of 3,75%. Anderzijds hebben we voor de verhoging van de afkoopleeftijd ruime overgangsmaatregelen bedongen. Alle werknemers die in de loop van 2016 55 jaar oud zijn, kunnen nog steeds het aanvullend pensioen afkopen voor de wettelijke pensionering. Kortom, het is geenszins een ideaal akkoord, maar we hebben er bewust voor gekozen om het dossier in handen van de sociale gesprekspartners te houden. Indien de regering had beslist, waren deze bijstellingen ondenkbaar geweest.

Deze focus schetst het ABC van de tweede pensioenpijler in België. De brochure doorloopt chronologisch de verschillende stappen die een werknemer kent wanneer hij in zijn onderneming of sector recht heeft op een aanvullend pensioen: eerst wordt hij aangesloten, vervolgens bouwt hij rechten op en ten slotte neemt hij het pensioenkapitaal op. Doorheen de tekst wordt bijzondere aandacht gegeven aan de recente wetswijzigingen. Deze staan duidelijk aangegeven met de vermelding ‘Wijziging 2016’.

Veel leesplezier!

ERWIN DE DEYN
VOORZITTER

MYRIAM DELMÉE
ONDERVOORZITTER

De belangrijkste wijzigingen in het kort



Op 1 januari 2016 traden heel wat wijzigingen in voege inzake de aanvullende pensioenen. Hier lijsten wij kort de belangrijkste veranderingen sinds de start van het jaar op. Verder in deze brochure brengen wij u op de hoogte van de structuur van de tweede pensioenpijler in België en gaan wij dieper in op de recente wetswijzigingen. Doorheen de brochure worden deze aangegeven met de vermelding “Wijziging 2016”.

De belangrijkste wijzigingen in het kort

De **aanpassing van de wettelijke rendementsgarantie** springt het meest in het oog. Men stapt over van vaste minimumrendementen naar een vlottend minimumrendement – gebaseerd op het rendement van de Belgische overheidsobligaties (OLO's). Op 1 januari 2016 zal het minimumrendement bepaald worden als 65% van het gemiddeld rendement gedurende de laatste twee jaar op de OLO's met een looptijd van tien jaar. Daarna stijgt de formule stapsgewijs om in 2020 uit te komen op 85% van het rendement op overheidsobligaties. In de wet wordt tevens een minimum van 1,75% en een maximum van 3,75% vastgelegd. Of de nieuwe rentevoet meteen zal worden toegepast op de al opgebouwde reserves of niet, hangt af van het type contract met de pensioeninstelling. Deze wijzigingen worden in detail besproken op de pagina's 21-24.

Daarnaast besliste de regering ook om de **afkoopleeftijd voor de aanvullende pensioenen** te verhogen. Tot 31 december 2015 voorzag de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) dat de afkoop/opname van een aanvullend pensioen kon vanaf de leeftijd van 60 jaar – op voorwaarde dat het voorzien was in het pensioenreglement. Sinds 1 januari 2016 wordt het recht op afkoop afgestemd op de voorwaarden voor het vervroegd pensioen. De vakbonden hebben echter verkregen dat ruime overgangsmaatregelen worden ingebouwd. Er wordt tevens een 'kliksysteem' voorzien, waarbij mensen die ooit voldeden aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen het recht op opname behouden, ook als ze blijven doorwerken. De details over de verhoging van de afkoopleeftijd kunt u nalezen op de pagina's 29-31.

Ten slotte zal de zogenaamde **'future service' uitdoven**. Hierbij konden werkgevers premies storten voor vijf fictieve, toekomstige jaren. Dat is een veelvoorkomende praktijk bij SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag) en vervroegd pensioen. De mogelijkheid tot future service blijft enkel bestaan voor de werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt in de loop van 2016. Wij gaan hier verder in de brochure dieper op in (pagina 32).

Wijzigingen 2^e pensioenpijler in vogelvlucht

	Situatie tot 31 december 2015	Situatie vanaf 1 januari 2016
Rendementsgarantie (pg 21)	3,25% op WG-bijdragen & 3,75% op de WN-bijdragen	Variabel minimum- rendement tussen 1,75% en 3,75%
Afkoopleeftijd (pg 29)	Mogelijk vanaf 60 jaar – indien voorzien in het pensioenreglement	Koppeling aan het (vervroegd) wettelijk pensioen – ruime overgangsmaatregelen
Future service (pg 32)	WG kan premie bijstorten voor vijf toekomstige, fictieve jaren	Mogelijkheid verdwijnt op termijn – overgangsmaatregel voor wie 55 jaar is in 2016

Noot: WG = werkgever, WN = werknemer

Het Belgisch pensioenlandschap

De eerste, tweede en derde pijler



Alvorens het ABC van de aanvullende pensioenen uit de doeken te doen, schetsen wij graag de rol die de tweede pensioenpijler speelt in het Belgisch pensioenlandschap. In België spreekt men vaak over drie pensioenpijlers. Deze pijlers onderscheiden zich door wie het stelsel inricht en in het vrijwillig dan wel verplicht karakter ervan.

Het Belgisch pensioenlandschap

De eerste, tweede en derde pijler

Het wettelijk pensioenstelsel

De **eerste pijler** is het **wettelijk pensioenstelsel**. Iedereen die werkt in België is verplicht om tot dit stelsel toe te treden. Binnen het wettelijk stelsel bestaan er afzonderlijke stelsels voor de werknemers, de statutaire ambtenaren en de zelfstandigen. Logischerwijs focussen we ons hier op de werknemers. Het wettelijk pensioen garandeert na een 45-jarige loopbaan 60% van het (geherwaardeerd) loon verdiend over de hele carrière. Werknemers van wie de partner niet of nauwelijks heeft gewerkt, hebben recht op een hoger percentage (75% - het zogenaamde 'gezinstarief'). In principe heeft dat dus voor een alleenstaande aanleiding tot een bruto vervangingsratio van 60%. In realiteit ligt de vervangingsratio een stuk lager, onder meer omdat het laatst verdiende loon hoger is dan het loon verdiend doorheen de loopbaan. Daarenboven worden er geen extra pensioenrechten meer opgebouwd, indien uw loon de grens van €53.529 (bedrag 2015) overschrijdt.

De tweede pensioenpijler

De **tweede pijler** situeert zich op het niveau van de sector of de onderneming en kan beschouwd worden als een **aanvulling op het wettelijk pensioen**. Voor de bedienden is er meestal een pensioenplan voorzien op bedrijfsniveau. Deze pensioenen worden opgebouwd via **kapitalisatie**. Dat houdt in dat de werkgever – en soms ook de werknemer – premies betalen en dat hiermee reserves worden aangelegd, waaruit later het pensioen wordt betaald. Die reserves kunnen worden beheerd via een groepsverzekering of een pensioenfonds. In België zijn groepsverzekeringen dominant. Op zich maakt dat

onderscheid weinig uit voor de werknemer, aangezien het aanvullend pensioen vooral zal afhangen van de pensioenbelofte die wordt gemaakt. Die staat vermeld in het pensioenreglement. Dat is het document waarin de rechten van de werknemers staan opgesomd en dat gratis kan worden opgevraagd bij de werkgever.

De vormen die de derde pensioenpijler kan aannemen

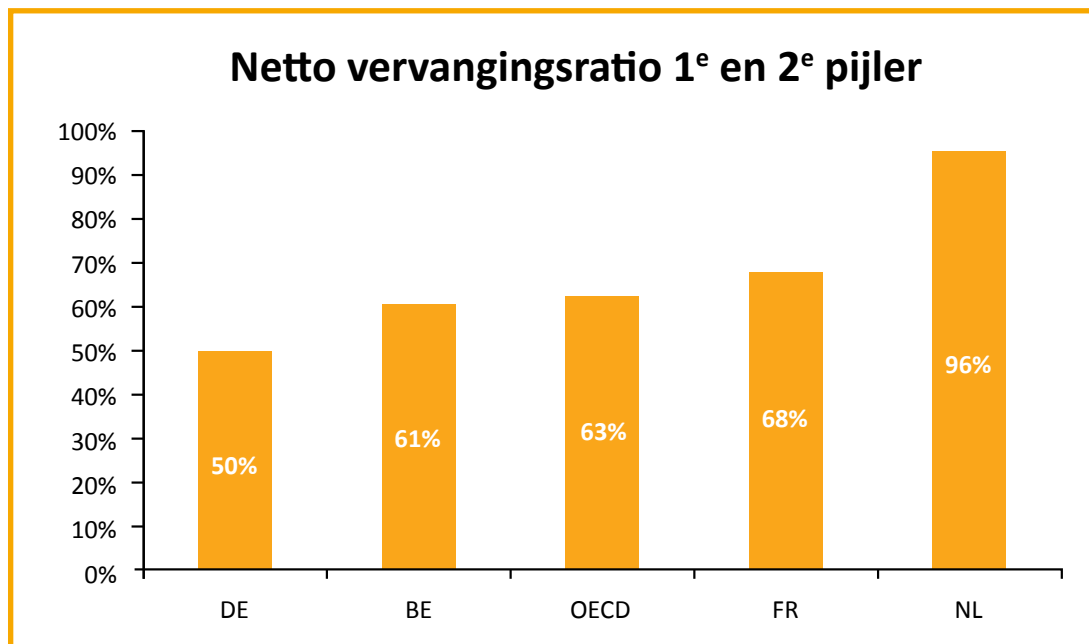
Ten slotte onderscheiden we de **derde pijler** dat kan beschouwd worden als een vorm van **individueel sparen**. Iedereen staat het daarbij vrij om maandelijks een bepaald bedrag aan de kant te plaatsen. Deze premies geven vervolgens aanleiding tot een fiscaal voordeel. Dat kan onder de vorm van een pensioenspaarfonds, een pensioenspaarverzekering of langetermijnsparen (via een individuele levensverzekering). De BBTK beschouwt deze derde pensioenpijler als dusdanig niet als pensioen, maar als een individuele spaarformule.

Het Belgisch pensioenlandschap

De eerste, tweede en derde pijler

De Belgische pensioenen in enkele cijfers

De Belgische pensioenen zijn – internationaal gezien – eerder aan de lage kant. Concreet houdt je na pensionering vaak slechts 60% van je vroegere inkomsten over. Vooral voor de hogere lonen dreigt een substantiële welvaartsval. In die context ontwikkelden zich aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau of sectoraal niveau. De afgelopen 20 jaar zagen we een ‘massificatie’ van de aanvullende pensioenen: steeds meer mensen kregen toegang tot de tweede pensioenpijler. In het voorjaar van 2014 had 50% van de werknemers toegang tot een aanvullend pensioen op sectoraal niveau (cijfers FOD WASO). In combinatie met de ondernemingsplannen hebben nu ongeveer 75% van de werknemers toegang tot de tweede pensioenpijler. Voor de bedienden bevindt het zwaartepunt zich op ondernemingsniveau. Toch stellen heel wat van die pensioenbeloften weinig voor. Op sectoraal niveau wordt er gemiddeld 1,38% van het loon gespaard voor het aanvullend pensioen (bron: rapport FSMA 2015). Bij pensionering leidt dat niet altijd tot significante bedragen.



Bron: Pensions at a Glance 2015 (OECD), netto vervangingsratio's pensioenen mannen.



De aanvullende pensioenen in een notendop



In deze rubriek doen we kort de basisarchitectuur van de Belgische aanvullende pensioenen uit de doeken. Welke soorten aanvullende pensioenen bestaan er? Wat zijn veelvoorkomende aanvullende dekkingen? En waar vindt men informatie over de pensioenbelofte?

De aanvullende pensioenen in een notendop

Soorten aanvullende pensioenen

Soorten pensioenbeloften

Grosso modo zijn er twee soorten pensioenbeloften mogelijk. Ofwel kiest men voor een **vaste bijdrageregeling** – in het Engels spreekt men van ‘defined contribution’ – waarbij de werkgever (en soms ook de werknemer) een vast percentage van het loon doorstort aan het pensioenfonds of de verzekeraar. Met deze bijdragen wordt een reserve opgebouwd, waarbij jaarlijks een zekere interest wordt toegekend. Conform de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) moet de werkgever daarbij garant staan voor een wettelijk minimumrendement – zie verder. Vallen de beleggingsrendementen tegen, dan moet de werkgever verplicht bijspringen. Het beleggingsrisico ligt dus deels bij de werkgever en deels bij de werknemer.

Een alternatief is een **vaste prestatieplan**, waarbij de werkgever een vast pensioenbedrag (kapitaal of rente) belooft tegen de pensioendatum. In het jargon wordt de term ‘defined benefit’ gebruikt. Zo’n aanvullend pensioen is vaak een functie van de anciënniteit en het loon. Er zijn daarbij heel wat varianten mogelijk. Een veel voorkomende pensioenbelofte is de offset-formule, waarbij een vervangingsratio wordt beloofd voor het wettelijk en het aanvullend pensioen samen. Het wettelijk pensioen wordt daarbij geschat. Bij dergelijke plannen ligt het beleggingsrisico volledig bij de werkgever die te allen tijde garant moet staan voor de pensioenbelofte.

Op beide grote systemen bestaat er nog een variant. Bij een **‘cash balance’-plan** wordt een vast percentage

van je loon opgespaard tegen een vooraf bepaald rendement. In die zin lijkt het op een vaste bijdrageregeling, maar volgt het tegelijkertijd de logica van een vaste prestatieplan.

Het pensioenreglement en de pensioenfiche

De precieze pensioenbelofte staat vermeld in het **pensioenreglement** – bij een collectieve toezegging – of in de **pensioenovereenkomst** – bij een individuele toezegging. Beide kunnen gratis worden opgevraagd via de werkgever (of de sectorinrichter). Een individuele pensioentoezegging is hoe langer hoe meer een uitzondering. Een individuele belofte kan enkel in uitzonderlijke omstandigheden en op occasionele basis. Naast het pensioenreglement wordt je ook ingelicht over de huidige stand van zaken via de **jaarlijkse pensioenfiche**, waarover later meer.

De aanvullende dekkingen

Er bestaat nagenoeg altijd een **overlijdensdekking**. Er bestaan twee grote systemen. Een eerste mogelijkheid is een ‘uitgesteld kapitaal met tegenverzekering’ (UKMT). Hierbij wordt bij overlijden de opgebouwde reserve uitgekeerd. Een alternatief is een aanvullend pensioen van het type ‘uitgesteld kapitaal zonder tegenverzekering’. De overlijdensdekking wordt dan voorzien via een jaarlijks hernieuwbare of tijdelijke verzekering. Het onderscheid tussen beide is vooral relevant bij uitstreding. Wanneer men verandert van werkgever (en dus ‘uittreedt’) zal in het tweede geval de overlijdensdekking wegvallen, aangezien er geen premies meer worden gestort. Een recente wetswijziging laat echter de

De aanvullende pensioenen in een notendop

mogelijkheid om binnen één jaar na de uittreding alsnog te opteren voor een overlijdensdekking.

Bij een groepsverzekering worden er vaak ook nog andere verzekeringen aangeboden, waaronder hospitalisatie en arbeidsongeschiktheid. Net als het aanvullend pensioen trachten die de wettelijke uitkeringen aan te vullen.

Het samenspel tussen de onderneming en de sector

Aanvullende pensioenen kunnen zowel worden ingericht op het niveau van de onderneming als op niveau van de sector (de facto het paritair comité). Volgens recente cijfers van Sigedis heeft ongeveer 75% van de werknemers toegang tot een aanvullend pensioen. Voor bedienden ligt dat cijfer nog hoger. De helft van de werknemers heeft toegang tot een sectoraal plan.

Arbeiders versus bedienden

Het gewicht van de onderneming en de sector is sterk verschillend voor arbeiders en bedienden. Terwijl voor arbeiders het zwaartepunt op het niveau van de sector ligt, domineren voor bedienden de ondernemingsplannen. Op 31 december 2013 bestonden er – volgens het tweejaarlijks rapport van de FSMA – slechts vijf sectorale stelsels die uitsluitend werden ingericht voor bedienden: de chemische nijverheid (PC 207), de metaalsector (PC 209), de notarisbedienden (PC 216), de voedingsindustrie (PC 220) en de logistiek (PC 226). Daarentegen hebben quasi alle arbeiders een sectoraal pensioenplan.

Tussen 2015 en 2025 moeten de aanvullende pensioenrechten van arbeiders en bedienden worden geharmoniseerd. Door de band zijn de opgebouwde bedragen hoger voor bedienden dan voor arbeiders – vooral dan op bedrijfsniveau. Tegen 2023 moeten de sectoren (paritaire comités) een cao neerleggen bij de FOD WASO waarin ze aangeven hoe ze de harmonisering op sectoraal niveau zullen aanpakken. Tegen 2025 moeten alle verschillen die niet louter gebaseerd zijn op het onderscheid arbeider / bediende weggewerkt zijn.

Een complex samenspel

De relaties tussen de sector en de onderneming zijn vaak complex. In grote lijnen kan de tweede pijler op drie verschillende manier georganiseerd zijn. Een eerste model is **exclusiviteit**. Dat houdt in dat een werknemer ofwel rechten heeft opgebouwd binnen de sector of binnen de onderneming. Een tweede mogelijkheid is **opting-out**. Dat houdt in dat er een sectorale verplichting bestaat om een aanvullend pensioen in te richten, maar de ondernemingen kunnen zelf kiezen of ze de organisatie overlaten aan de sector of niet. Een laatste optie is **opting-up**. Daarbij bouwen je rechten op zowel binnen de sector als binnen het bedrijf. Het ondernemingspensioen komt als het ware bovenop de sectorale pijler. De werknemer blijft op de hoogte van de opgebouwde rechten via de jaarlijkse pensioenfiche. Indien je zowel op bedrijfsniveau als op sectorniveau een aanvullend pensioen hebt, moet je in principe jaarlijks twee pensioenfiches ontvangen.

De aanvullende pensioenen in een notendop

Beheer van de pensioentoezegging: pensioenfondsen en verzekeraars

Een pensioentoezegging wordt beheerd door een pensioeninstelling. Zij beheren het aanvullend pensioen in opdracht van een inrichter: de werkgever of de sector. Er bestaan drie verschillende soorten pensioeninstellingen: de groepsverzekering, het pensioenfonds en de KB'69-instelling. Elke instelling heeft zijn eigen voor- en nadelen. De groepsverzekering komt in België het meeste voor.

Het beheer door een verzekeraar of een pensioenfonds doet echter geen afbreuk aan de **eindverantwoordelijkheid van de werkgever** (of de werkgevers in de sector). Wanneer de vooropgestelde beleggingsrendementen niet worden behaald, moet(en) de werkgever(s) bijspringen. Bij een vaste prestatietoezegging moet de werkgever altijd garant staan voor het beloofde pensioenkapitaal. Bij een vaste bijdrageplan heeft de werknemer dan weer altijd recht op de gestorte bijdragen gekapitaliseerd tegen het wettelijk minimumrendement – zie infra.

In België is de **groepsverzekering** de meest voorkomende pensioeninstelling. Ruw geschat wordt driekwart van de pensioentoezeggingen beheerd door een verzekeraar. In de overgrote meerderheid gaat het om een verzekeringsproduct van het type tak 21. Dat houdt in dat de verzekeraar zelf een contractueel rendement garandeert. Dat is meteen één van de grote voordelen van de groepsverzekering. Vaak is er ook sprake van een contractueel beschreven winstdeelname. Daartegenover

staat dan weer dat verzekeraars vaak hoge beheerskosten in rekening brengen. Groepsverzekeringen komen vooral voor bij kmo's, waar gegeven de kleine schaal pensioenfondsen niet voordelig zijn.

Ongeveer een kwart van de aanvullende pensioenen wordt beheerd door een **pensioenfonds**. Zij garanderen geen contractueel rendement, maar behalen vaak betere (maar meer volatiele) beleggingsrendementen. Indien er voldoende aangeslotenen zijn, kan door de schaaffecten bespaard worden op de beheerskosten (in vergelijking met de groepsverzekeringen). Pensioenfondsen kunnen wettelijk gezien geen hospitalisatie- of arbeidsongeschiktheidsverzekering beheren.

Een laatste, vrij zeldzame pensioeninstelling is de KB'69-instelling of de **'gemeenschappelijke verzekeringskas'**. Voorbeelden zijn Integrale en de RVP. De gemeenschappelijke verzekeringskas is een bijzonder type van pensioeninstelling die wettelijk verplicht is om zijn kosten tot een minimum te beperken en zijn winst te verdelen onder de aangeslotenen.

Aansluiting bij een aanvullend pensioen

De eerste vragen over het aanvullend pensioen stellen zich al bij de indiensttreding. Moet ik onmiddellijk worden aangesloten? Die vraag stelt zich vooral bij ondernemingsplannen. Een sectoraal pensioen wordt immers altijd ingevoerd via collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en die cao zal concreet vastleggen op welke werknemers de pensioentoezegging van toepassing is. Indien men onder het toepassingsgebied valt, wordt

De aanvullende pensioenen in een notendop

men onmiddellijke aangesloten en bestaat er geen individueel weigeringsrecht.

Onmiddellijke aansluiting bij indiensttreding

De Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) stelt duidelijk dat werknemers die ten minste de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt onmiddellijk moeten worden aangesloten (artikel 13 WAP). Deelname aan het pensioenplan kan dus enkel afhankelijk worden gemaakt van een zekere anciënniteit voor de **leeftijd van 25 jaar**. Dat mag echter niet tot gevolg hebben dat de aansluiting wordt uitgesteld tot na 25 jaar.

Belangrijk hierbij is dat noch deeltijdse werknemers, noch bedienden met een contract van bepaalde duur kunnen worden uitgesloten. Zo **verbiedt de WAP elk onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse werknemers** op het vlak van de aansluiting (artikel 14§2 WAP). Een werknemer mag dus niet worden uitgesloten van het aanvullend pensioen, louter op basis van het feit dat die persoon deeltijds werkt. Voor de opbouw van de pensioenrechten mag wel rekening gehouden worden met het onderscheid voltijds-deeltijds. Daarenboven bepaalt de wet van 5 juni 2002 dat werknemers met een contract van bepaalde duur niet minder gunstig mogen worden behandeld, tenzij er een objectieve reden bestaat. Sommigen stellen concreet dat werknemers met een **contract van minder dan één jaar** zouden kunnen worden uitgesloten, gezien de disproportionele administratieve last. Het aanvullend pensioen – opgebouwd via werkgeversbijdragen – is immers pas verworven na één jaar aansluiting. De rechtsleer betwist echter deze stelling en daarom stelt de BBTK dat iedereen onmiddellijk moet worden aangesloten.

Bij aanvullende pensioenen is er vaak en reëel risico op discriminatie. Zowel bij aansluiting als bij de bepaling van de pensioenrechten moet men rekening houden met zowel de bepalingen van de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) als de verschillende Belgische antidiscriminatie-wetten. Werkgevers mogen niet om het even welk criterium gebruiken om bepaalde werknemers uit te sluiten of minder rechten toe te bedelen.

Individueel weigeringsrecht in uitzonderlijke gevallen

Het basisprincipe van de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) is dat je niet kan weigeren om toe te treden tot een aanvullend pensioenplan. Het aanvullend pensioen wordt geacht deel uit te maken van het pakket van loon- en arbeidsvoorwaarden die gelden bij indiensttreding. De wet voorziet echter **drie specifieke uitzonderingen**. Dat ‘individueel weigeringsrecht’ geldt enkel indien het aanvullend pensioen niet via collectieve arbeidsovereenkomst werd ingevoerd. Allereerst kunnen werknemers die al in dienst zijn op het ogenblik dat het pensioen wordt ingevoerd, weigeren om deel te nemen. Ten tweede kan een werknemer een wijziging van een plan weigeren, indien dat leidt tot een verhoging van zijn verplichtingen – bijvoorbeeld via een verhoging van de persoonlijke bijdrage. Ten slotte biedt de harmonisering van de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden een derde mogelijkheid. Wanneer in een bedrijf een geharmoniseerd plan wordt ingevoerd voor arbeiders en bedienden, kan men toetreding weigeren. Ook dat recht vervalt wanneer het nieuw pensioenplan werd ingevoerd via collectieve arbeidsovereenkomst.



De opbouw van de pensioenrechten



De opbouw van de pensioenrechten

Het aanvullend pensioen wordt gradueel opgebouwd tussen de aansluitingsdatum en de opname. De zogenaamde ‘verworven reserve’ is daarbij een cruciale term. Het is technisch jargon voor de spaarpot die u zeker hebt verworven. Het is als het ware het rekeninguittreksel van uw aanvullend pensioen. U kan dat bedrag niet verliezen door bijvoorbeeld van werk te veranderen. Voor een pensioentoezegging van het type vaste bijdrage speelt het wettelijk minimumrendement daarin een cruciale rol. We doen in detail de vernieuwde regeling uit de doeken en schetsen welke impact de wijzigingen kunnen hebben op uw aanvullend pensioen.

Het is waarschijnlijk dat tijdens uw loopbaan de werkgever of de sector uw aanvullend pensioen wil wijzigen. Zo zijn de voorbije jaren heel wat vaste prestatieplannen gewijzigd in vaste bijdrageplannen. Op ondernemingsniveau kan men zich in bepaalde gevallen verzetten tegen een (éénzijdige) wijziging van de tweede pijlerpensioen. Op sectoraal niveau is dat niet mogelijk, aangezien de wijziging per definitie gebeurt via collectieve arbeidsovereenkomst.

De verworven reserve

De verworven reserve is het aanvullend pensioen dat u zeker hebt verworven. U kunt dat bedrag niet verliezen als u bijvoorbeeld van werk verandert. Het is als het ware het ‘rugzakje’ aan aanvullende pensioenrechten dat je meedraagt als werknemer. Hoe dat bedrag precies wordt berekend, hangt af van de pensioenbelofte en meer bepaald of het een vaste bijdrageregeling,

dan wel een vaste prestatieregeling betreft. De **recente wijzigingen** in verband met het wettelijk minimumrendement zullen **vooral een impact hebben op de vaste bijdrageplannen**.

Een **vaste bijdrageregeling** houdt in dat de werkgever – en soms ook de werknemer – op bepaalde momenten een vooraf vastgelegde bijdrage betaalt. Vaak wordt een vast percentage van het loon doorgestort aan de verzekeraar of het pensioenfonds. De verworven reserve zal hier gelijk zijn aan de betaalde bijdragen gekapitaliseerd tegen ofwel de wettelijke minimumgarantie of het reële rendement indien dat hoger uitvalt. Tot 31 december 2015 lag het minimumrendement vast op 3,25% voor de werkgeversbijdragen en 3,75% voor de werknemersbijdrage. Sinds 1 januari 2016 is een vlottend minimumrendement van toepassing – zie infra. Op korte termijn zakt het minimumrendement hierdoor naar 1,75%. Op langere termijn zou de wettelijke rendementsgarantie de huidige percentages moeten benaderen.

Bij een **vaste prestatieregeling** daarentegen staat de pensioenbelofte vooraf vast. Dat kan bijvoorbeeld één keer het laatste bruto jaarloon zijn. Bij zo’n pensioenbelofte is de verworven reserve gelijk aan de actuele waarde van het kapitaal op eindleeftijd. Om dat bedrag te bepalen wordt rekening gehouden met de volgende factoren: de kans dat je nog in leven bent op de voorziene eindleeftijd en een ‘actualisatierentevoet’ die gebruikt wordt om het toekomstig kapitaal om te zetten in zijn huidige waarde. Voor pensioentoezeggingen van dit type hebben de recente wetswijzigingen geen of weinig

De opbouw van de pensioenrechten

impact. Het wettelijk minimumrendement zal enkel een impact hebben op de werknemersbijdragen die worden gestort in het kader van een vaste prestatieplan.

De communicatie over uw verworven rechten gebeurt via de jaarlijkse pensioenfiche. Dat document bevat informatie over de aansluitingsdatum, de voorziene pensioenleeftijd, de verworven reserve en de verworven prestatie op eindleeftijd. Tegen ten laatste 31 december 2016 zou u ook uw rechten online moeten kunnen raadplegen via de Databank Aanvullende Pensioenen. Naast de jaarlijkse pensioenfiche is er ook de verwachtingsfiche (vanaf 45 jaar) en de historische fiche. Terwijl de eerste fiche vooruitkijkt op het te verwachten pensioen, biedt de historische fiche een overzicht van de reeds gestorte bijdragen.

Hieronder vindt u een concreet voorbeeld van een pensioenfiche. De aansluitingsdatum (1), de voorziene eindleeftijd (2), de overlijdensdekking (3) en de verworven reserve (4) staan daarop vermeld.

The image shows a pension statement (pensioenfiche) with several key pieces of information highlighted by numbered circles:

- 1**: Aansluitingsdatum: 01/07/2007
- 2**: Ouderdomsrente bij leven op 62 jaar, hetzij op 01/10/2044 :
- 3**: Verzekerd kapitaal: 84.832,59
- 4**: Verworven reserve: 6.564,59

	Contractueel	Winstdeelname
Verzekerde rente	5.236,43	25,96
Verzekerd kapitaal	84.832,59	413,68

De vermelde jaarrente is maandelijks, achteraf betaalbaar.
Op de pensioendatum heeft de verzekerde de keuze tussen de rente en het vestigend kapitaal.

2. Verzekerd kapitaal bij overlijden op 01/07/2014, zijnde het vestigend kapitaal voor een theoretische rente gelijk aan 40 % van de ouderdomsrente :

50.899,36

3. Verworven prestaties :

	Contractueel	Winstdeelname
01/07/2014	Verworven rente	1.096,01
	Verworven reserve	6.564,59
01/07/2013	Verworven rente	893,74
	Verworven reserve	5.203,48

De opbouw van de pensioenrechten

Overgang naar een variabele rendementsgarantie

Tot 31 december 2015 voorzag de WAP in een wettelijke rendementsgarantie van 3,25% op de werkgeversbijdragen en 3,75% op de werknemersbijdrage. Wanneer de beleggingsrendementen behaald door de verzekeraars en de pensioenfondsen ondermaats zijn, moet de werkgever bijpassen. Door de lage marktrente konden – aldus de verzekeraars – deze percentages niet meer garanderen, waardoor er overgestapt wordt naar een variabele rendementsgarantie. Sinds 1 januari 2016 wordt de wettelijke rendementsgarantie berekend op basis van het rendement behaald op de overheidsobligaties op tien jaar met een minimum van 1,75% en een maximum van 3,75%. Het tarief voor de werknemers- en de werkgeversbijdragen wordt hetzelfde. Op termijn wordt de rendementsgarantie berekend als 85% van het

gemiddeld rendement over twee jaar op de overheidsobligaties op 10 jaar. De onderstaande tabel geeft schematisch de wijzigingen weer.

Voor de meeste bedienden is de impact van de nieuwe rendementsregeling al bij al beperkt. Allereerst, is de **oude rentevoet van 3,25% in de meeste gevallen nog van toepassing van de opgebouwde reserves**. Dat komt door de zogenaamde ‘horizontale methode’ – zie verder. Hierdoor is er geen sprake van contractbreuk en blijven de gevolgen voor de aangeslotenen al bij al beperkt. Ten tweede **zou in normale marktomstandigheden de rendementsgarantie** – berekend als 85% van het rendement op de overheidsobligaties – **de huidige 3,25% moeten benaderen**. Op die manier blijven ook de verliezen naar de toekomst uiterst beperkt.

Wijziging 2016: het vlottend minimumrendement

Rendementsgarantie	
Situatie voor 1 jan 2016	3,25% WG-bijdragen en 3,75% WN-bijdragen
1 jan 2016 – 31 dec 2017	65% rendement OLOs (min 1,75% - max 3,75%)
1 jan 2018 – 31 dec 2019	75% rendement OLOs (min 1,75% - max 3,75%)
Vanaf 1 jan 2020	85% rendement OLOs (min 1,75% - max 3,75%)

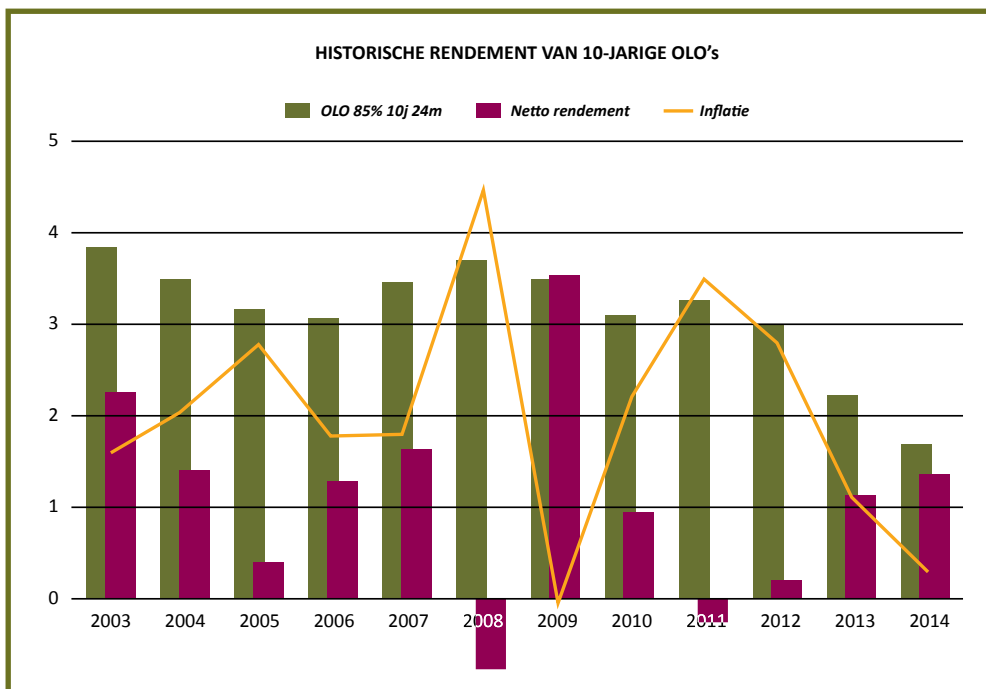
NOOT: WG = werkgever, WN = werknemer, OLOs = lineaire overheidsobligaties 10 jaar

De opbouw van de pensioenrechten

Onderstaande afbeelding is een historische simulatie van de variabele rente gebaseerd op de voorbije jaren. Het gaat op de rente die de Belgische overheid betaalt op 10-jarig staatspapier. Van deze rente wordt 85% genomen van het gemiddelde over de voorbije 24 maanden.

Hieruit blijkt dat tussen 2003 en 2014 deze rente even vaak boven als onder de 3,25% uitkwam. Op lange termijn schommelt het rendement dus rond de 3,25%.

Bij het interpreteren van rendementen speelt de inflatie een belangrijke rol: het échte nettorendement van een belegging hangt namelijk af van de muntontwaarding/inflatie. Als deze in rekening wordt gebracht blijkt dat het nettorendement gemiddeld rond de 1,1% zou schommelen en hoger is in tijden van lage inflatie. Op dit ogenblik is de inflatie erg laag. Over lange termijn schommelt de rente mee met de inflatie, waardoor je kan uitgaan van het behoud van een nettorendement.



De opbouw van de pensioenrechten

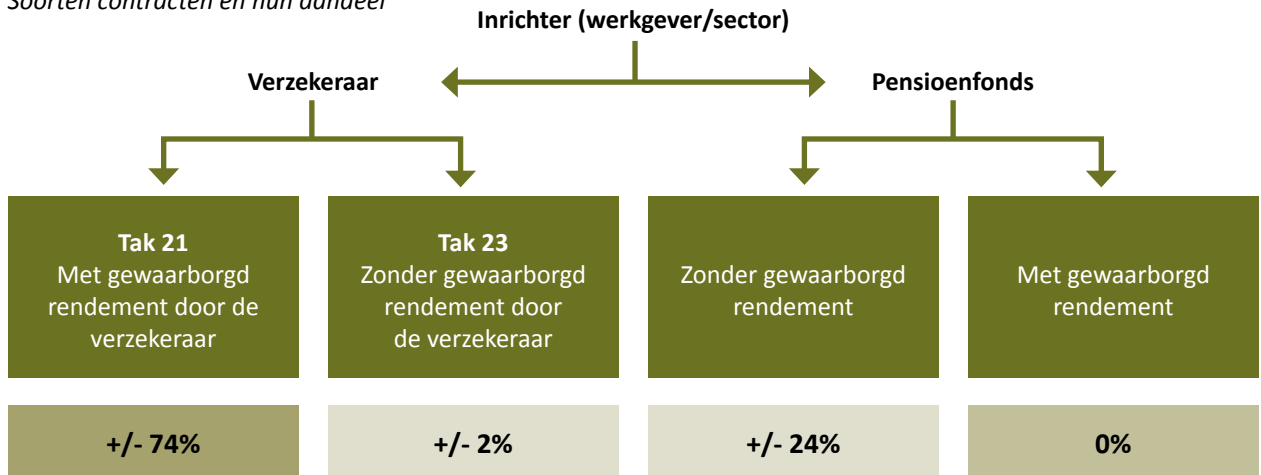
Horizontale versus verticale methode

Sinds 1 januari 2016 evolueert het wettelijk minimumrendement in functie van de rendementen op de Belgische overheidsobligaties. Gezien de lage marktrente starten we aan het wettelijk minimum van 1,75%. Elk jaar op 1 januari zal deze rentevoet worden aangepast, op voorwaarde van een substantiële stijging of daling (+/- 0,25 procentpunten).

Van groot belang is echter de manier waarop de nieuwe rentevoet zal worden toegepast. We onderscheiden de horizontale en de verticale methode. In de meeste gevallen zal de horizontale methode van toepassing zijn, waardoor de huidige rentevoet van 3,25% nog van toepassing blijft op de reeds opgebouwde reserves.

- De **horizontale methode** houdt in dat de rendementsgarantie uit het verleden (3,25%) doorwerkt in de toekomst. Dat zal concreet van toepassing zijn voor de verzekeringscontracten met resultaatsverbintenis van de zogenaamde 'tak 21'. Ongeveer 75% van alle aanvullende pensioenstelsels behoren tot die tak 21. Hierdoor zullen de meeste opgebouwde reserves blijven aangroeien aan een rendement van 3,25%.
- Bij de **verticale methode** is de nieuwe rendementsgarantie meteen van toepassing op zowel de reserves als op de nieuwe bijdragen. De nieuwe rentevoet zal meteen volledig van toepassing zijn zoals dat het geval is bij een spaarboekje. Deze regeling zal gelden voor de pensioenfondsen en voor de verzekeringscontracten zonder resultaatsverbintenis ('tak 23'). De verticale methode zal slechts van toepassing zijn op een minderheid van de aanvullende pensioenstelsels.

Soorten contracten en hun aandeel



De opbouw van de pensioenrechten

De toegepaste methode kan een grote invloed hebben op het pensioenbedrag. Welke methode het voordeligst is, hangt af van de situatie. Voor al aangesloten werknemers is de horizontale methode voordelig. In de veronderstelling dat het OLO-rendement de komende jaren zal stijgen, is de verticale methode voordeliger voor de nieuwe intreders. Verder in de brochure proberen we de mogelijke impact te schetsen aan de hand van enkele concrete simulaties.

Impact van het nieuwe minimumrendement: enkele simulaties

De impact van de nieuwe rendementsgarantie op uw aanvullende pensioenrechten hangt af van de concrete situatie. De horizontale methode – van toepassing op groepsverzekeringen van de tak 21 – is duidelijk voordelig voor de werknemers die al lang een aanvullend pensioen in het bedrijf of de sector opbouwen. De verticale methode zou daarentegen voordelig kunnen zijn voor de werknemers die pas aangesloten werden, gezien de lage marktrente. Ter herinnering, voor de meerderheid van de bedienden zal de horizontale methode worden toegepast, aangezien verzekeringscontracten van het type tak 21 het meest voorkomen.

Wat is nu de concrete impact van de nieuwe regeling? Aan de hand van een eenvoudige simulatie proberen we de gevolgen in te schatten voor enkele modelwerknemers. Jeroen staat in de onderstaande rekenoefening symbool voor de werknemers aan de start van hun carrière en die pas beginnen met de opbouw van zijn

aanvullend pensioen. Nadia is ideaaltypisch voor de werknemer in het midden van de carrière. Jan ten slotte is een voorbeeld van een werknemer die relatief dicht bij zijn pensioen staat. Het is moeilijk om een algemene conclusie te trekken, behalve dan dat de horizontale methode voordeliger is voor de werknemers die voor 1 januari 2016 al aangesloten waren bij een pensioenplan.

	Jeroen (25 jaar)	Nadia (40 jaar)	Jan (55 jaar)
Oud systeem	€47.920	€61.275	€67.244
Nieuw – horizontale methode	€43.826	€59.123	€66.693
Nieuw – verticale methode	€45.356	€57.596	€63.868

NOOT: er wordt uitgegaan van een minimumrendement 1,75% in 2016-2017, 2,5% in 2018-2019 en 3% vanaf 2020

De bovenstaande tabel is een simulatie van het bedrag dat je zou krijgen op 65 jaar voor werknemers die op 25 jaar in een aanvullend pensioenplan zijn gestapt. De bijdrage is 1,38% van het loon, wat overeenkomt met de gemiddelde bijdrage op sectoraal niveau. Jeroen is een werknemer van 25 jaar die momenteel €2500 verdient,

De opbouw van de pensioenrechten

Nadia is dan weer 40 jaar oud en verdient €4000, terwijl Jan 55 jaar is en €5500 bruto per maand verdient.

Het veranderen van werkgever of sector

Als u verandert van werkgever of sector kunt u nooit uw rechten op het aanvullend pensioen verliezen. Er is echter één belangrijke nuance. Het pensioenreglement kan voorzien dat een periode van één jaar aansluiting nodig is om de rechten op de ‘verworven reserves’ – opgebouwd via werkgeversbijdragen – te laten gelden (artikel 17 WAP). Bij het veranderen van inrichter (werkgever / sector) heeft men **vier mogelijkheden**: ofwel laat men zijn aanvullend pensioen staan bij de vorige inrichter, ofwel draagt men het kapitaal over naar de nieuwe inrichter, ofwel wordt het tweede pijlerpensioen voortaan beheerd door een ‘gemeenschappelijke verzekeringskas’ en ten slotte kan men het plan verderzetten via een soort individualiseerbare levensverzekering (de zogenaamde ‘onthaalstructuur’). Een ‘gemeenschappelijke verzekeringskas’ is een bijzonder type pensioeninstelling die zijn kosten tot een minimum beperkt en die zijn winst onder de aangeslotenen verdeelt. In België zijn de Rijksdienst voor Pensioenen en Integrale bekende voorbeelden. Elke keuzemogelijkheid bij het veranderen van werk heeft zijn eigen voor- en nadelen. In België laat men meestal zijn aanvullend pensioen achter bij de vorige inrichter (werkgever of sector). In het jargon spreekt men dan van een ‘slapend pensioenkapitaal’.

De overlijdensdekking voor ‘slapers’

De meeste aanvullende pensioenplannen voorzien naast een pensioenluik ook een uitkering bij het overlijden van de werknemer. Hierdoor kunnen de erfgenamen genieten van de aanvullende spaarpot die werd opgebouwd. Het probleem is dat die overlijdensdekking vaak wegvalt wanneer werknemers uit dienst treden en ervoor kiest om zijn pensioenkapitaal te laten staan bij zijn vorige werkgever. In het jargon wordt men dan ‘slaper’. Dat gebeurt onder meer wanneer werknemers in SWT (‘brugpensioen’) gaan. Bij vroegtijdig overlijden gaat de aanvullende pensioenspaarpot dan vaak verloren.

De vakbonden hebben de patronale organisaties kunnen overtuigen om een wijziging aan te brengen aan de bestaande regelgeving. Wanneer iemand uit dienst treedt, zal men gedurende één jaar kunnen opteren voor een overlijdensdekking. Bij vroegtijdig overlijden zullen de erfgenamen daardoor de opgebouwde pensioenspaarpot ontvangen. De wijziging gaat in voor werknemers die uit dienst treden vanaf 1 januari 2016. Het grote voordeel van deze nieuwe regeling is dat de werknemers niet langer verplicht zijn om te opteren voor een onthaalstructuur en waardoor een aantal contractuele garanties blijven gelden.

De opbouw van de pensioenrechten

Wijziging 2016: de overlijdensdekking voor slapers

Voor 1 januari 2016

- Overlijdensdekking valt soms weg wanneer de werknemer uit dienst treedt en 'slaper' wordt
- Belangrijk voor alle werknemers die niet langer actief zijn op de arbeidsmarkt – bijv. SWT'ers
- De systemen van het type 'uitgesteld kapitaal zonder tegenprestatie' (UKZT) bieden geen overlijdensdekking voor de slapers

Vanaf 1 januari 2016

- Tot één jaar na uittreding kan men opteren voor een overlijdensdekking
- Betaald door de eigen opgebouwde reserves tegen voordeliger tarief dan de onthaalstructuur
- Er gebeurt geen medisch onderzoek

Het wijzigen van een pensioenplan

Het is niet ongebruikelijk dat de werkgever uw pensioenplan wil wijzigen. Omwille van de lage markttrente werden er bijvoorbeeld heel wat plannen gewijzigd van een vaste prestatieregeling naar een vaste bijdrageregeling. Op die manier ligt het beleggingsrisico minder bij de werkgever en meer bij de individuele werknemer. Belangrijk hierbij is om meteen te vermelden dat een gewijzigd plan enkel gevolgen heeft voor de toekomstige rechten. Onder geen beding kan geraakt worden aan de reeds opgebouwde 'verworven' reserve. Via enkele concrete vragen proberen wij uw rechten te schetsen.

Het is belangrijk om op te merken dat waar men zich op ondernemingsniveau kan verzetten tegen een éenzijdige wijziging van het aanvullend pensioen, dit op sectoraal niveau niet kan. De reden is vrij eenvoudig: een wijziging van het sectoraal pensioenplan kan nooit éenzijdig. Binnen het paritair comité zal dat altijd gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarenboven gebeurt de inspraak van de werknemers via de vakorganisaties in het paritair comité.

De éenzijdige wijziging van het aanvullend pensioen

Volgens de rechtsleer maakt het aanvullend pensioen integraal deel uit van de loon- en arbeidsvoorwaarden van een werknemer. Conform de filosofie van ons arbeidsrecht, kan een werkgever niet éenzijdig een essentiële arbeidsvoorwaarde wijzigen. In die optiek kan de werkgever niet zomaar een cruciaal onderdeel van het pensioenplan wijzigen – we denken onder meer aan de

De opbouw van de pensioenrechten

bijdragenvoeten of de pensioenformule. Om een aanvullend pensioen te wijzigen zijn, is er in principe altijd een toestemming van de werknemer nodig, behalve indien die via collectieve arbeidsovereenkomst wordt ingevoegd. In bepaalde gevallen is zo'n collectieve arbeidsovereenkomst (cao) noodzakelijk: wanneer het plan via cao werd ingevoerd of wanneer men de reserves wil transfereren naar een andere verzekeraar of een ander pensioenfonds.

Verzet tegen de eenzijdige wijziging van het aanvullend pensioen

In principe is er altijd de toestemming van de werknemer nodig om een cruciaal onderdeel van het pensioenplan te wijzigen. De nood aan een individuele toestemming vervalt echter indien de wijziging via collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt. Indien de werkgever toch eenzijdig een planwijziging doorvoert, kan je hem in principe aanklagen wegens contractbreuk. Dat geldt ook indien de wijziging gebeurt via het arbeidsreglement, aangezien de arbeidsovereenkomst hoger staat in de hiërarchie der rechtsnormen. De keerzijde van dit alles is uiteraard dat aan de arbeidsovereenkomst een einde komt als je deze logica doortrekt.

Centrale rol voor de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op de werkplek, de vakbondsafvaardiging en het paritair comité

Bij (nagenoeg) elke planwijziging is een centrale rol weggelegd voor de ondernemingsraad. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad neemt het comité voor preventie en bescherming op de werkplek of de

vakbondsafvaardiging deze rol over. De wet (artikel 39 WAP) schrijft voor dat er een adviesprocedure moet worden gevoerd, anders is de planwijziging nietig. Een belangrijke nuance is dat deze verplichting niet geldt wanneer het plan niet van kracht is voor alle werknemers. Dat is het geval wanneer bijvoorbeeld een pensioenplan enkel van toepassing is op de kaderleden. De adviesprocedure moet dan enkel worden gevolgd, indien 10% van de betrokken werknemers daarom vraagt.

Op sectoraal niveau bekleedt het paritair comité een centrale rol. Aangezien elk sectoraal aanvullend pensioen werd ingevoerd via collectieve arbeidsovereenkomst, moet elke wijziging gebeuren met instemming van de vakorganisaties in het bevoegd paritair comité. De werknemers krijgen dus inspraak en medebeslissingsrecht via de representatieve vakbonden. In het jargon spreekt men over 'collectieve inspraak uit de aard.'

Opname van het aanvullend pensioen



Een vraag die heel wat werknemers bezig houdt, is wanneer men zijn aanvullend pensioenkapitaal kan opnemen. Een recente wetswijziging bracht hier belangrijke veranderingen aan. Tot 31 december 2015 voorzagen heel wat pensioenreglementen de mogelijkheid om het aanvullend pensioen op te nemen op de leeftijd van 60 jaar. Sinds 1 januari 2016 is die mogelijkheid verdwenen – behoudens enkele overgangsmaatregelen. In deze rubriek schetsen we naast de mogelijke leeftijden qua opname van het aanvullende pensioenen, ook de verschillende vormen die een uitkering tweede pijler kan aannemen. Ten slotte spenderen we nog even aandacht aan het verdwijnen van de zogenaamde ‘future service’ – een systeem waarbij een werkgever premies kan storten voor vijf toekomstige loopbaanjaren.

Opname van het aanvullend pensioen

Koppeling aan de wettelijke pensionering

Waar men vroeger het aanvullend pensioen kon opnemen op de leeftijd van 60 jaar (indien het pensioenreglement in die mogelijkheid voorzag), is sinds 1 januari 2016 de minimale opnamleeftijd **gekoppeld aan de voorwaarden voor de (vervroegde) wettelijke pensionering**. In de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) werd recent een definitie ingevoegd van pensionering: “de effectieve ingang van het rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties.” (artikel 3 §1 22° WAP) Voor alle duidelijkheid: de opname van het aanvullend pensioen wordt gekoppeld aan de ingang van het eerste pijlerpensioen, niet aan vervroegde uittredingsstelsels zoals het ‘stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage’ (SWT). Op termijn (tegen 2019) wordt de opname van het aanvullend pensioen dus enkel mogelijk mits een leeftijd van 63 jaar én een loopbaan van 42 jaar. Niet alleen wordt de minimale leeftijd opgetrokken, er wordt ook een loopbaanvoorwaarde geïntroduceerd. De hiernaast tabel vat kort de mogelijkheden voor het vervoegd pensioen samen.

Jaar	Minimum-leeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 42 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 43 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 42 jaar
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 43 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 42 jaar
vanaf 2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 44 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 43 jaar

OPMERKING: er worden **ruime overgangsmaatregelen** voorzien bv. wie min. 58 jaar wordt in 2016 kan nog steeds zijn pensioen afkopen op 60 jaar.

Opname van het aanvullend pensioen

Op het algemene principe van koppeling aan de wettelijke pensionering bestaat er **twee uitzonderingen**. Allereerst wordt er naar analogie met de eerste pensioenpijler een 'klikstelsel' voorzien. Werknemers die op een bepaald ogenblik op wettelijk pensioen konden, behouden de mogelijkheid tot afkoop als ze besloten om door te werken.

Ten tweede worden er ruime overgangsmaatregelen voorzien. Voor werknemers die minimaal 55 jaar oud zijn in 2016 wordt een overgangsregime ingevoerd. Opname op 60 jaar blijft mogelijk voor iedereen die 58 of ouder is in 2016 en voor de werknemers van minimaal 55 jaar die worden ontslagen in het kader van een SWT herstructurering (plan neergelegd voor 1 oktober 2015). De onderstaande tabel vat de uitzonderingen samen.

Leeftijd in 2016	Uitzondering afkoopleeftijd
58 +	60
57	61
56	62
55	63
55 + SWT in het kader van een herstructureringsplan neergelegd voor 1 oktober 2015	60

Wijziging 2016: de minimale opnameleeftijd voor het aanvullend pensioen

Voor 1 januari 2016

- Een opname is mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar
- Op voorwaarde evenwel dat die mogelijkheid expliciet was voorzien in het pensioenreglement (meestal het geval)

Vanaf 1 januari 2016

- Opname kan enkel indien je ook op pensioen kan in de eerste pensioenpijler (SWT telt hiervoor niet)
- Ruime overgangsmaatregelen
- Vastklikken van rechten

Wanneer kunnen Jos en An hun aanvullend pensioen opnemen?

Jos is een bediende in de metaalsector. Hij wordt 58 jaar in 2016 en heeft op zijn verjaardag een loopbaan van 38 jaar achter de rug. In 2016 kan hij niet op vervroegd pensioen, aangezien hij niet voldoet aan de geldende leeftijdstijd- (62 jaar) en loopbaanvoorwaarde (40 jaar). Een vervroegd pensioen wegens lange loopbaan is ook niet mogelijk. Door een overgangsmaatregel in de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) kan hij echter zijn aanvullende pensioen opnemen in 2016. Hij kan nadien nog even blijven doorwerken tot aan zijn (vervroegde) pensionering.

Opname van het aanvullend pensioen

An werkt als verpleegkundige in de zorgsector. Zij kan in 2016 op 58-jarige leeftijd op SWT ('stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag). Haar eigenlijke pensionering zal dus pas ingaan op de leeftijd van 65 jaar. Voordien ontvangt zij een werkloosheidsuitkering met een aanvullende vergoeding ten laste van haar vorige werkgever. Zij kan echter wel haar aanvullend pensioen opnemen op 58 jaar, aangezien ze onder één van de overgangsmaatregelen valt.

Werken na de eindleeftijd

Afgezien van de ruime overgangsmaatregelen, zal de opname van het pensioenkapitaal voortaan ten vroegste kunnen wanneer men voldoet aan de voorwaarden voor (vervroegde) pensionering. Kiest men ervoor om langer door te werken, dan behoudt men via het 'klikstelsel' het recht om zijn pensioen op te nemen. Echter, eens u uw pensioenkapitaal hebt 'afgekocht', kan men niet opnieuw een aanvullend pensioen opbouwen. U hoeft dan niet te worden aangesloten bij het pensioenplan. Tot 31 december 2015 was dat in principe wel het geval, aangezien men rechten moest opbouwen zolang men in dienst is. Dit wetsartikel werd nu herschreven.

Maandelijks rente versus éénmalig kapitaal

Een tweede pijlerpensioen kan men onder twee vormen ontvangen: via een eenmalig kapitaal of via een maandelijks rente / uitkering. De kapitaaluitkering houdt in dat u op de einddatum het volledig aanvullend pensioen ontvangt. Van het brutobedrag moeten nog belastingen en sociale zekerheidsbijdragen worden afgehouden. Als vuistregel houdt u tussen de 75% en 80% van uw pensioen over. De Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) schrijft voor dat u altijd het recht heeft om dat kapitaal om te zetten in een rente (zie artikel 28§1 WAP). Zo verkrijgt u tot uw overlijden een maandelijks uitkering. Een rente is financieel voordelig indien u ervan uitgaat dat u langer zal leven dan doorsnee het geval is.

Voorschot of onderpand hypothecair krediet

Een aanvullend pensioen kan voor de eindleeftijd worden aangewend voor het verwerven of renoveren van een woning. De wet stelt immers dat de tweede pijler kan worden gebruikt: "[...] om de aangeslotene in staat te stellen op het grondgebied van de Europese Unie onroerende goederen [...] te verwerven, te bouwen, te verbeteren, te herstellen of te verbouwen." (artikel 27§2 WAP) De fiscale wetgeving spreekt over onroerende goederen gelegen in de Europese Economische Ruimte – dus ook IJsland, Liechtenstein en Noorwegen. De mogelijkheid om het aanvullend pensioen voor de eindleeftijd voor vastgoed aan te wenden, moet wel expliciet vermeld staan in het pensioenreglement.



Opname van het aanvullend pensioen

Er bestaan hiervoor twee grote systemen. Ofwel dient het aanvullend pensioenkapitaal als onderpand voor een hypothecaire lening. In dat systeem betaalt men enkel interesten terug. Ofwel kan de verzekeraar een voorschot geven op het aanvullend pensioen. De modaliteiten voor zo'n voorschot zijn wel duidelijk wettelijk omschreven.

Het ontvangen kapitaal wordt niet onmiddellijk belast, maar wordt omgezet in een fictieve rente die wordt gespreid over 10 tot 13 belastingjaren. Na de opname van uw aanvullend pensioen wordt u jaarlijks – tegen progressief tarief – belast op een 'fictief' extra inkomen.

Uitdoven van de future service

De mogelijkheid voor een zogenaamde 'future service' verdwijnt op termijn. Hierbij kon een werkgever pensioenpremies storten voor vijf toekomstige jaren, op voorwaarde dat die mogelijkheid werd voorzien in het pensioenreglement. Voorbeelden zijn: een éénmalig premie bij SWT of vervroegd pensioen, een éénmalige storting bij het vertrek van een werknemer etc. Die mogelijkheden verdwijnen nu stelselmatig. Als overgangsmaatregel is voorzien dat de afschaffing niet van toepassing is op werknemers die ten laatste op 31 december 2016 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt.

Wijziging 2016: het uitdoven van de future service

Voor 1 januari 2016

- De werkgever kan (fiscaal voordelig) premies storten voor vijf toekomstige jaren
- Veelvoorkomende praktijk bij SWT of vervroegd pensioen
- Mogelijk moet wel expliciet voorzien zijn in het pensioenreglement

Vanaf 1 januari 2016

- De mogelijkheid tot 'future service' dooft uit
- Overgangsmaatregel voor werknemers die ten laatste op 31 december 2016 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt

Fiscale behandeling van een uitkering tweede pensioenpijler

Een aanvullend pensioen is zowel onderworpen aan fiscale als parafiscale heffingen. Net als bij de wettelijke pensioenen, moet er eerst een RIZIV-bijdrage betaald worden van 3,55% en een solidariteitsbijdrage die varieert van 0% tot 2%. Vervolgens betaal je een personenbelastingtarief dat varieert tussen de 10% en 20% - afhankelijk van de leeftijd waarop je het aanvullend pensioen opneemt en de manier waarop het kapitaal werd opgebouwd. Wie onafgebroken blijft doorwerken tot zijn 65, betaalt slechts 10% belastingen. Op dat bedrag moeten er wel nog opcentiemen worden betaald. Het gedeelte van het kapitaal dat afkomstig is van

Opname van het aanvullend pensioen

winstdeling is onbelast. **Als vuistregel kan je stellen dat je tussen de 75% en 80% netto overhoudt.** Dat nettobedrag kan je laten omzetten in een maandelijks rente. Dat maandelijks pensioenbedrag wordt vervolgens niet als een pensioen, maar wel als een roerend inkomen belast. 3% van het netto kapitaal is onderworpen aan een roerende voorheffing van 25%.

Van bruto naar netto (aanvullend) pensioenkapitaal – opname op 62 jaar

Voorbeeld bruto pensioenkapitaal	€100.000	€20.000 (winstdeling)
RIZIV-bijdrage (3,55%)	€3.550	€710
Solidariteitsbijdrage (2%)	€2.000	€400
Belastbaar bedrag	€94.450	
Belasting (16,5%*1,07=17,655%)	€16.675	
NETTO	€77.775	€18.890
TOTAAL NETTO		€96.665 (80,6% bruto kapitaal)

In ons fictief voorbeeld houd je netto 80,6% van het oorspronkelijk kapitaal over. Bij de omzetting naar rente zal 3% van die rente jaarlijks belast worden als een roerend inkomen – via een roerende voorheffing van 25%.

NOOT: er wordt uitgegaan van gemeentelijke opcentiemen van 7%.

Onze afdelingen

De BBTK is een van de belangrijkste beroepscentrales van het ABVV. U kan als lid in maar liefst 21 afdelingen terecht voor een aantal diensten zoals regionale zitdagen, juridisch advies, enz.

Verschillende sectoren zijn vertegenwoordigd: handel, financiën (banken, openbare kredietinstellingen en verzekeringen), industrie, social profit (gezondheidszorgen, opvoeding, cultuur, enz.), informatie en communicatie.

Op onze website www.bbtck.org kan u makkelijk alle contactgegevens van de afdelingen terugvinden.



www.bbtck.org

