

Wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen

De wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen heeft een aantal wijzigingen doorgevoerd op het vlak van de aanvullende pensioenen, o.a. aan de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP).

Afgezien van de invoering van een nieuwe verjaringstermijn en een aantal nieuwe of gewijzigde begrippen, voert de wet ook een aantal maatregelen in die een betere informatieverstrekking aan de burger beogen.

In deze brochure lichten wij de wijzigingen in kwestie graag even toe.

Invoering van een uniforme verjaringstermijn

Toepassingsgebied: werknemers en zelfstandige bedrijfsleiders

De situatie m.b.t. de verjaringstermijnen voor aanvullende pensioenen was voor de inwerkingtreding van deze wet erg verwarrend. Zowel de termijnen zelf als de vertrekpunten ervan waren zeer verschillend.

De wetgever heeft dan ook een uniforme verjaringstermijn ingevoerd voor rechtsvorderingen die voortvloeien uit of verband houden met een aanvullend pensioen. Deze termijn bedraagt 5 jaar.

Concreet betekent dit dat alle **rechtsvorderingen tussen een aangeslotene**, enerzijds, en een inrichter **en/of een pensioeninstelling**, anderzijds, die voortvloeien uit of verband houden met een aanvullend pensioen of het beheer ervan, verjaren door verloop van vijf jaar.

Deze termijn wordt berekend vanaf de dag volgend op die waarop de benadeelde werknemer of aangeslotene kennis heeft gekregen of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen, hetzij van het voorval dat het vorderingsrecht doet ontstaan, hetzij van de schade en van de identiteit van de daarvoor aansprakelijke persoon.

Hetzelfde geldt voor de rechtsvordering tussen een begunstigde, enerzijds, en een inrichter en/of een pensioeninstelling, anderzijds. De termijn wordt in dat geval berekend vanaf de dag volgend op die waarop de begunstigde kennis heeft gekregen of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen, hetzij tegelijk van het bestaan van het aanvullend pensioen, van zijn hoedanigheid van begunstigde en van het voorval dat de prestaties opeisbaar doet worden, hetzij van de schade en van de identiteit van de daarvoor aansprakelijke persoon.

De nieuwe verjaringstermijnen gelden sinds 29 juni 2014. Zij kunnen echter niet tot gevolg hebben dat nieuwe verjaringstermijnen beginnen te lopen voor vorderingen die reeds verjaard zijn.

Informatie over aanvullende pensioenen

Toepassingsgebied: werknemers en zelfstandige bedrijfsleiders

De wet van 15 mei 2014 komt tegemoet aan de wens van de burgers om beter ingelicht te worden over hun aanvullend pensioen. Er worden een aantal mechanismen voorzien die een efficiënte en duidelijke informatieverstrekking moeten garanderen.

DB2P

De Databank Aanvullende Pensioenen (DB2P) bevat gegevens over alle 'tweedepijlerpensioenen'. De databank wordt beheerd door SiGeDiS, een vzw die loopbaangegevens van zowel de private als de publieke sector verzamelt en beheert.

De databank is o.m. opgericht om :

- Efficiënter te kunnen controleren of de sociale en fiscale wetgeving over de tweedepijlerpensioenen wordt nageleefd;
- De burgers beter te informeren over hun opgebouwde pensioenrechten.

De wet van 15 mei 2014 regelt concreet de wijze waarop DB2P toegankelijk zal zijn voor (voormalige) werknemers en zelfstandigen die een aanvullend pensioen opbouwen of opgebouwd hebben. De onlinedienst die iedereen toelaat zijn individuele pensioenrechten te raadplegen wordt verwacht in de loop van 2016.

Hoe werkt de databank ?

- SiGeDiS verwittigt ieder jaar de werknemer of de zelfstandige dat de gegevens betreffende het aanvullende pensioen geraadpleegd kunnen worden.
- SiGeDiS verwittigt de werknemer of de zelfstandige wanneer zij vaststelt dat de aanvullende pensioenprestaties niet binnen 6 maanden na opname van het wettelijk pensioen werden uitbetaald.
- De pensioeninstelling of inrichter bezorgt ieder jaar en vóór 30 september de nodige inlichtingen aan SiGeDiS.

Daarnaast kunnen in de databank ook de documenten geraadpleegd worden waarin de rechten en plichten worden vastgelegd van de partijen betrokken bij de pensioentoezegging, bv. het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst.

Andere bepalingen m.b.t. persoonlijke informatie

Een hele reeks andere bepalingen omvatten voorschriften betreffende de vorm en de inhoud van de informatieverstrekking aan de burger.

Deze bepalingen treden in werking op 1 januari 2016.

Pensioenfiche

De structuur en de inhoud van de pensioenfiche worden gewijzigd. De wet beschrijft in detail welke informatie precies op de pensioenfiche vermeld dient te worden. Ethias zal vanaf 2016 dan ook een pensioenfiche opmaken waarvan de presentatiewijze wordt aangepast conform de nieuwe wettelijke bepalingen.

Deze pensioenfiche, die de toestand van het (de) individuele verzekeringscontract(en) op 1 januari van dat jaar beschrijft, dient elk jaar door de pensioeninstelling of de inrichter bezorgd te worden en dit uitsluitend aan de aangeslotenen die nog niet zijn uitgetreden.

Er zullen 2 pensioenfiches bezorgd worden aan de aangeslotenen voor de pensioentoezeggingen waarvan de vervaldag niet 1 januari is (een pensioenfiche met de toestand op 1 januari en een pensioenfiche met de toestand op de jaarlijkse vervaldag van het contract).

Informatieverstrekking bij pensionering of wanneer er andere uitkeringen verschuldigd zijn

De pensioeninstelling of de inrichter zelf licht bij de pensionering of wanneer er andere uitkeringen verschuldigd zijn, de begunstigde of zijn rechthebbenden in over de uitkeringen die verschuldigd zijn en over de mogelijke wijzen van uitbetaling.

Informatieverstrekking aan de burger m.b.t. zowel zijn wettelijke als zijn aanvullende pensioenrechten

Elke burger zal, tijdens het jaar waarin hij de leeftijd van 45 jaar bereikt, een individuele informatieverstrekking m.b.t. zowel zijn wettelijke als aanvullende pensioenrechten ontvangen. Deze informatieverstrekking vermeldt hoe de gegevens betreffende het wettelijk en het aanvullend pensioen via elektronische weg geraadpleegd kunnen worden.

Indien de burger de informatie niet via elektronische weg wenst te ontvangen of de info niet via elektronische weg heeft geraadpleegd in de periode tussen 45 en 50 jaar, zal de info hem op het einde van deze periode per brief worden meegedeeld (hetzelfde geldt voor de periode tussen 50 en 55 jaar, 55 en 60 jaar en 60 en 65 jaar).

Nieuw begrip uittreding

Toepassingsgebied: werknemers

Het begrip “uittreding” hernomen in de WAP was tot nu toe stevast verbonden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Er komt nu een uitbreiding naar werknemers wiens arbeidsovereenkomst niet beëindigd wordt, maar die niet meer aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel voldoen. Tegelijkertijd wordt het begrip beperkt door het niet van toepassing te verklaren op werknemers die zich bewegen tussen werkgevers die deelnemen aan een ‘multi-inrichterspensionestelsel’.

Een “multi-inrichterspensionestelsel” is een identiek pensioenstelsel ingevoerd door meerdere inrichters waarvan de uitvoering toevertrouwd wordt aan dezelfde pensioeninstelling(en). De inrichters van een multi-pensioenstelsel kunnen een overeenkomst sluiten waarvan het voorwerp is de gevolgen op te heffen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een aangeslotene bij een inrichter van een multi-inrichterspensionestelsel, anders dan door overlijden of pensionering, die een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit met een inrichter die aan hetzelfde multi-inrichterspensionestelsel deelneemt. Deze overeenkomst regelt de overname van rechten en plichten. Indien dergelijke overeenkomst niet bestaat vermeldt het pensioenreglement de gevolgen die verbonden zijn aan het ontbreken van deze uittredingsovereenkomst.

De wijziging van het begrip “uittreding” is geen louter terminologische wijziging.

Het begrip is cruciaal gezien het ogenblik van uittreding de referentiedatum is voor bv. de vaststelling van de verworven reserves en prestaties, de vaststelling van de minimum garantie.

De WAP wordt verder aangevuld met de bepaling dat de aanzuivering van het tekort van de verworven reserves ten opzichte van de door de wet voorziene minimum rendementsverplichtingen ten laatste moet worden verricht op het moment van de overdracht van de verworven reserves bij uittreding, de pensionering of opheffing van de pensioentoezegging.

Wettelijk kader voor zelfstandige bedrijfsleiders

Toepassingsgebied: zelfstandige bedrijfsleiders

Vóór de wet van 15 mei 2014 bestond er geen regelgevend kader die de sociaalrechtelijke aspecten regelde van de pensioentoezeggingen ten gunste van zelfstandige bedrijfsleiders.

De wetgever heeft dan ook een, weliswaar beperktere, regeling uitgewerkt die een wettelijk kader moet scheppen.

Het spreekt voor zich dat er inspiratie werd gezocht bij de WAP die van toepassing is op werknemers. Zo werden volgende bepalingen uit de WAP overgenomen :

- de inhoud van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst ;
- het begrip “verworven rechten” en “verworven prestaties” ;
- het verplicht aanleveren van een jaarlijkse pensioenfiche waarvan de inhoud eveneens wordt vastgesteld.

Werden echter niet hernomen: het minimumrendement en de uittredingsmodaliteiten.

Zoals voor werknemers, is het voortaan ook voor de zelfstandige bedrijfsleiders niet meer mogelijk om het recht op afkoop van de reserves uit te oefenen voor de leeftijd van 60 jaar.

De afkoop voor deze leeftijd is echter wel mogelijk ingeval van een reserveoverdracht (conform de wet).

Er wordt eveneens bepaald dat de voorschotten op prestaties, de in pandgevingen van pensioenrechten voor het waarborgen van een lening en de toewijzing van de afkoopwaarde aan de wedersamenstelling van een hypothecair krediet enkel toegestaan mogen worden om de aangeslotene toe te laten in de Europese Economische Ruimte gelegen onroerende goederen te verwerven, bouwen, verbeteren, herstellen of verbouwen.

Zoals hoger reeds vermeld, gelden voor de zelfstandige bedrijfsleiders dezelfde verjaringsregels als voor de werknemers.

Wet van 18 december 2015 tot waarborging van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen

Op 24 december 2015 verscheen in het Belgisch Staatsblad de wet van 18 december 2015 tot waarborging van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen (hierna: de wet).

Deze wet geeft enerzijds uitvoering aan het akkoord tussen de sociale partners van 16 oktober 2015 en versterkt anderzijds de band tussen de aanvullende en de wettelijke pensioenen.

Concreet wordt voorzien in een hervorming van het gewaarborgd rendement op de aanvullende pensioenen voor werknemer, de invoer van een eventuele overlijdensdekking bij uittreding en een afstemming van de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de wettelijke pensionering.

In huidige brochure lichten wij deze wijzigingen die in werking traden op 1 januari 2016 graag kort toe.

De rendementsgarantie

Toepassingsgebied: werknemers

De wet bracht een aantal wijzigingen aan in de wijze waarop de rendementsgarantie hernomen in artikel 24 van de wet op de aanvullende pensioenen (WAP) wordt berekend.

Het betreft hier het minimumrendement dat door de werkgever wordt gewaarborgd op de door hem aangegane pensioentoezegging. De modaliteiten van het door Ethias gewaarborgde rentevoet in het kader van uw verzekeringscontract blijven bijgevolg ongewijzigd.

Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied van de rendementsgarantie werd niet gewijzigd door de wet. Concreet houdt dit in dat de rendementsgarantie nog steeds geldt voor persoonlijke bijdragen, alsook werkgeversbijdragen verschuldigd in het kader van een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen of cash balance.

Voor plannen van het type vaste prestatie zullen de werkgeversbijdragen dus niet onder het toepassingsgebied vallen.

Zoals onder het volgende punt wordt toegelicht zal de rentevoet van het gewaarborgd rendement voortaan hetzelfde zijn voor zowel de persoonlijke bijdragen als de werkgeversbijdragen.

Berekening

Vanaf 1 januari 2016 worden de vroegere vaste rendementen van 3,75% voor de persoonlijke bijdragen en 3,25% voor de werkgeversbijdragen vervangen door één variabele rentevoet.

Deze rentevoet bedraagt minimum 1,75% en maximum 3,75% en wordt berekend op basis van een formule die rekening houdt met het gemiddelde van de OLO's (= obligaties op (middel)lange termijn die hoofdzakelijk worden uitgegeven door de Belgische federale overheid) met een duurtijd van 10 jaar over de laatste 24 maanden, afgerond tot op de meest nabije 0,25%.

Voor 2016 geeft deze formule een gewaarborgd rendement van 1,75%.

De rentevoet zal vervolgens ieder jaar opnieuw berekend worden volgens de bij wet voorziene formule. Enkel indien het resultaat van de berekening meer dan 0,25% afwijkt van de berekening van het voorgaande jaar zal het gewaarborgd rendement ook effectief herzien worden.

Toepassing

In de wet wordt een onderscheid gemaakt tussen twee toepassingsmethodes: de horizontale methode en de verticale methode.

1. Horizontale methode:

Bij deze methode zal het nieuwe rendement enkel van toepassing zijn op de toekomstige premies. De premies die in het verleden werden gestort blijven genieten van het rendement dat van toepassing was op het moment van storting.

Deze methode zal van toepassing zijn op uw contracten beheerd bij Ethias die een garantie (op premies en/of reserves) bieden tot de pensionering (behalve cash balance contracten).

2. Verticale methode:

Bij deze methode wordt gewerkt met het zogenaamde spaarboekprincipe: het nieuwe rendement is van toepassing op de toekomstige premies maar eveneens op de reeds opgebouwde bedragen.

Deze methode is niet van toepassing op uw contracten beheerd bij Ethias behalve indien uw contract van het type cash balance is.

Voor nieuwe pensioentoezeggingen vanaf 1 januari 2016 zal het mogelijk zijn te kiezen tussen de horizontale en de verticale methode. Belangrijk is echter te bemerken dat eens de keuze gemaakt is, deze niet meer vrij herzien kan worden.

De toepasselijke methode voor lopende pensioentoezeggingen kan enkel nog herzien worden in geval van wijziging van de wijze waarop de pensioeninstelling haar resultaat waarborgt. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn indien u beslist over te gaan van een tak 21 naar een tak 23 of een pensioenfonds.

Invoer optionele overlijdensdekking bij uittreding

Toepassingsgebied: werknemers

Naargelang de in de overeenkomst voorziene verzekeringscombinatie is het mogelijk dat bij uittreding de overlijdensdekking wegvalt. De wetgever wou hieraan verhelpen en voorziet voortaan voor uittrekkers in de mogelijkheid te kiezen voor een overlijdensdekking binnen de pensioentoezegging die zal overeenstemmen met de verworven reserves.

De pensioentoezegging zal hierbij voor het overige niet gewijzigd worden, maar de eventuele kost van de overlijdensdekking is ten laste van de aangeslotene. Concreet houdt dit in dat de keuze een impact kan hebben op de dekking bij leven die herberekend zal worden. De keuze voor de overlijdensdekking zal evenwel niet gepaard gaan met een medisch onderzoek.

De aangeslotene wordt over deze keuzeoptie door de verzekeraar geïnformeerd bij de uittreding. Indien er binnen de standaardtermijn van 30 dagen geen keuze gemaakt wordt, zal de aangeslotene geacht worden te kiezen voor de bestaande pensioentoezegging zonder de optionele overlijdensdekking. Gedurende een termijn van 11 maanden zal het echter mogelijk blijven alsnog te opteren voor de overlijdensdekking.

Om aan het verlies van overlijdensdekking bij uittreding tegemoet te komen werd in het verleden voorzien dat een werknemer die niet langer aan de aansluitingsvoorwaarden van de pensioentoezegging voldeed, zonder dat zijn arbeidsovereenkomst echter beëindigd werd, zijn reserves kon overdragen naar de onthaalstructuur indien hij zijn overlijdensdekking verloor. Met de invoer van de (ruimere) mogelijkheid te kiezen voor een overlijdensdekking binnen de pensioentoezegging, valt deze mogelijkheid van overdracht naar de onthaalstructuur weg. De overdracht naar de onthaalstructuur blijft echter wel mogelijk in het kader van een uittreding bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Afstemming op de uitbetaling van het wettelijk pensioen

Toepassingsgebied: werknemers en zelfstandige bedrijfsleiders

Eindleeftijd

Voor nieuwe pensioentoezeggingen vanaf 1 januari 2016 zal de conventionele pensioenleeftijd gedefinieerd in de overeenkomst niet lager mogen liggen dan de wettelijke pensioenleeftijd, zijnde momenteel 65 jaar.

Voor bestaande pensioentoezeggingen mag de eindleeftijd momenteel wel nog lager liggen. De eindleeftijd zal voor nieuwe aangeslotenen vanaf 1 januari 2019 echter ook naar 65 jaar gebracht moeten worden.

Effectieve pensionering na de pensioenleeftijd

De pensioentoezegging zal verder lopen tot de wettelijke pensionering, zelfs indien de pensionering na de wettelijke pensioenleeftijd en/of de eindleeftijd van het pensioenreglement ligt.

Uitbetalingsdatum

1. Nieuwe regeling

Vanaf 1 januari 2016 zal het enkel nog mogelijk zijn tot uitbetaling over te gaan indien aan één van de volgende voorwaarden voldaan is :

- De aangeslotene neemt zijn wettelijk pensioen op;
- De aangeslotene voldoet aan de voorwaarden om (vervroegd) zijn wettelijk pensioen op te nemen maar doet dit niet, en het reglement voorziet in de mogelijkheid tot uitbetaling over te gaan;
- De aangeslotene is minstens 65 jaar oud en het reglement voorziet in de mogelijkheid tot uitbetaling over te gaan.

2. Overgangsbepaling

a. Aangesloten dicht bij hun pensioen in 2016

Om geen afbreuk te doen aan de legitieme verwachtingen van aangesloten die de uitbetaling van hun aanvullend pensioen in de nabije toekomst verwachten, werd voorzien in een overgangsmaatregel voor aangesloten die in 2016 de leeftijd van 55 jaar of meer bereiken in functie van hun leeftijd :

Overgangsmaatregel verbod uitbetaling voor de wettelijke pensioenleeftijd		
Geboortedatum	Leeftijd bereikt in 2016	Betaling mogelijk vanaf ..., indien het reglement het toelaat*
< 1/1/1959	58 jaar of ouder	60 jaar
≥ 1/1/59, < 1/1/1960	57 jaar	61 jaar
≥ 1/1/60, < 1/1/1961	56 jaar	62 jaar
≥ 1/1/61, < 1/1/1962	55 jaar	63 jaar
≥ 1/1/1962	< 55 jaar	Geen overgangsbepaling

* indien de overeenkomst op 31 december 2015 de afkoop niet toeliet, zal het niet mogelijk zijn dit alsnog te wijzigen met een bijvoegsel aan de overeenkomst. De overgangsmaatregel zal in voorkomend geval bijgevolg niet ingeroepen kunnen worden.

b. Herstructurering

Voor werknemers die ontslagen werden ten vroegste op 55 jaar met het oog op de aanvang van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) bestaat een bijkomende overgangsmaatregel die voorziet dat afkoop mogelijk blijft op 60 jaar. Hierbij wordt vereist dat het gaat om een ontslag in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015. Ook hier moet het reglement zoals van kracht op 31 december 2015 de uitbetaling toelaten.

3. Praktisch

Voor actieve aangesloten zal het aan de werkgever zijn om de verzekeraar op de hoogte te brengen van de pensionering ten laatste 90 dagen vóór de pensionering. Reeds uitgetreden werknemers, alsook zelfstandigen, zullen zelf moeten instaan voor het informeren van de verzekeraar.

Deze informatieverplichting geldt in beginsel enkel voor het jaar 2016. Vanaf 1 januari 2017 zou deze informatie via de databank tweede pensioenpijler (DB2P) overgemaakt worden.

De verzekeraar kan na deze communicatie de prestaties berekenen op de datum van pensionering. Ten laatste binnen de 30 dagen die volgen op de communicatie van de voor de uitbetaling noodzakelijke gegevens, zal de verzekeraar de aangeslotene vervolgens uitbetalen.

4. Voorschotten / inpandgevingen

Voor de voorschotten, inpandgevingen en wedersamenstellingen van een krediet gesloten vanaf 1 januari 2016 dient de einddatum noodzakelijkerwijze hoger of gelijk te zijn aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Voor de voorschotten, inpandgevingen en wedersamenstellingen van een krediet reeds afgesloten op 1 januari 2016 waarbij de einddatum niet samenvalt met de datum van uitbetaling van de prestatie van het aanvullend pensioen blijft de afkoop door de pensioeninstelling op einddatum mogelijk.

Gunstige vervroeging

Bepalingen binnen de pensioentoezegging die het vervroegd opnemen van het aanvullend pensioen interessant maken, en zo ook aanzetten tot het vervroegd opnemen van het wettelijk pensioen, zullen vanaf 1 januari 2016 nietig zijn. Het gaat hier onder meer om het gebruik van gunstigere actualisatieregels bij de berekening van de verworven prestaties in een vaste prestaties plan, future services bij brugpensioen of vervroegde pensionering, ...

In het kader van een overgangsmaatregel voorziet de wet bovendien dat aangesloten die ten laatste op 31 december 2016 de leeftijd van 55 jaar bereiken verder kunnen genieten van de bepalingen met betrekking tot de gunstige vervroeging.

Bepalingen die het pensioenvoordeel laten evolueren in functie van de anciënniteit of leeftijd, in overeenstemming met de huidige anti-discriminatiewetgeving, blijven toegelaten.

Aansluiting en pensionering

Het zal niet langer mogelijk zijn actieve gepensioneerden aan te sluiten bij de aanvullende pensioentoezegging. Mocht een gepensioneerde het werk hervatten zal er voor hem dus geen aanvullend pensioen opgebouwd worden.

Een overgangsmaatregel wordt evenwel voorzien voor actieve gepensioneerden die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij een pensioentoezegging. Zij zullen verder pensioenrechten opbouwen.