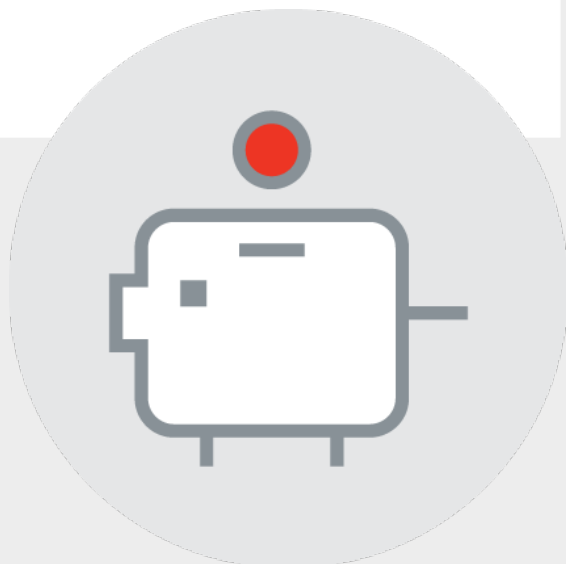


Newsletter: Pension wake-up call

Januari 2016

Inhoudstafel

- 1 Variabele rentevoet voor de berekening van de WAP rendementsgarantie..... 2
- 2 Verplichte minimale overlijdensdekking voor passieve aangeslotenen..... 6
- 3 Definitie 'pensionering' 8
- 4 Pensioenleeftijd = Wettelijke pensioenleeftijd..... 9
- 5 Leeftijd opname aanvullend pensioen.. 9
- 6 Verbod gunstige vervroegingsmaatregelen 12
- 7 Actieve gepensioneerden..... 13



Beste lezer,

Na lange en naar verluidt moeilijke onderhandelingen, bereikte de Groep van 10 op 16 oktober 2015 een akkoord over de rendementsgarantie en de overlijdensdekking voor passieve aangeslotenen (ook "slapers" genoemd). 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) zet dit akkoord om in wetgeving. Deze Wet is in werking getreden op 1 januari 2016.

Daarnaast voert deze Wet ook een belangrijk punt uit van het regeerakkoord. Door te bepalen dat het aanvullend pensioen enkel kan opgenomen worden op het ogenblik van de wettelijke pensionering (mits een uitzondering en overgangsmatregelen, zie verder), beoogt de wetgever werknemers en zelfstandigen ertoe aan te zetten om langer aan het werk te blijven. Nu immers ook de leeftijd van het wettelijk pensioen stijgt, en de voorwaarden waarop men met vervroegd wettelijk pensioen kan gaan alsmat strikter worden ([zie onze nieuwsbrief van 25 september 2015](#)), zal de leeftijd waarop een werknemer en een zelfstandige kan genieten van een vervangingsinkomen omwille van pensionering (wettelijk en/of aanvullend) steeds later komen te liggen. De meeste werknemers en zelfstandigen zullen dan ook geen andere optie hebben, dan langer aan het werk te blijven.

Wij wensen u veel leesplezier!

1 Variabele rentevoet voor de berekening van de WAP rendementsgarantie

1.1 Context

De WAP rendementsgarantie houdt in dat de **inrichter** (werkgever of sectorale inrichter) een minimum rendement moet garanderen op bepaalde bijdragen gestort in een aanvullend pensioenplan. Voor de persoonlijke bijdragen is deze rendementsgarantie van toepassing voor de drie types van pensioenplannen (vaste prestatie plannen, vaste bijdrage plannen en cash balance plannen) en werd deze sinds de inwerkingtreding van de WAP (1.1.2004) tot eind 2015 berekend op basis van een vaste jaarlijkse rentevoet van 3,75%. Voor de werkgeversbijdragen geldt de rendementsgarantie enkel voor vaste bijdrage - en cash balance plannen en werd deze tot eind 2015 berekend op basis van een vaste jaarlijkse rentevoet van 3,25%. Gedurende de eerste vijf jaar na de aansluiting wordt deze rendementsgarantie vervangen door de indexering van de bijdragen (tenzij dit tot een hoger resultaat zou leiden).

Voor de passieve aangeslotenen geldt een 0% WAP rendementsgarantie voor vaste bijdrage - en cash balance plannen. De passief aangeslotene heeft bij een latere overdracht van zijn verworven reserves of bij pensionering minimaal recht op het bedrag dat conform de WAP rendementsgarantie op het moment van zijn uitstreding gewaarborgd was.

De rendementsgarantie moet niet elk jaar of op elk moment worden gegarandeerd, maar enkel op het moment van een individuele overdracht na uitstreding, de pensionering of bij de opheffing van het pensioenplan. Wat de financiering van de rendementsgarantie op de persoonlijke bijdragen betreft, moet er wel een jaarlijkse controle gebeuren en een eventuele bijstorting aan de pensioeninstelling in geval van een tekort. In principe moeten dergelijke bijstortingen niet gebeuren bij een "tekort" wat

betreft de rendementsgarantie op de werkgeversbijdragen, maar in de praktijk worden dergelijke bijstortingen wel (vaak) gevraagd door verzekeraars.

Sinds de financiële crisis is de WAP rendementsgarantie **zwaar onder druk** gekomen. Gezien de lage opbrengsten van de financiële markten, was het voor verzekeraars niet langer mogelijk om binnen tak 21 groepsverzekeringen (dit zijn groepsverzekeringen met een gewaarborgd rendement) een tariefgarantie te bieden die overeenstemde met de rentevoeten gebruikt voor de berekening van de WAP rendementsgarantie (3,25%/3,75%). Sinds 2012 voerden de verzekeraars verschillende tariefverlagingen door, recent in sommige gevallen tot slechts 0,5%. In de praktijk betekent dit dat werkgevers (inrichters) het verschil tussen het reële rendement toegekend door de verzekeraar en de WAP rendementsgarantie moeten bijpassen. Voor ondernemingen die moeten rapporteren onder de internationale boekhoudkundige normen IFRS/IAS 19, vragen sommige auditors-bedrijfsrevisoren sinds deze tariefverlagingen bovendien ook dat hiervoor bijkomende provisies worden opgenomen in de balans.

Na maandenlange onderhandelingen zijn de sociale partners eind 2015 tot een akkoord gekomen over een **herziening van de WAP rendementsgarantie** (akkoord van de Groep van 10 van 16 oktober 2015). Dit akkoord wordt uitgevoerd door de Wet.

1.2 Inwerkingtreding

De nieuwe regeling is van toepassing vanaf 1 januari 2016. Voor de toepassing van de horizontale of de verticale methode bij wijziging van de rentevoet voor de WAP rendementsgarantie (zie verder - punt 1.4.1) moet hier evenwel een belangrijke kanttekening bij gemaakt worden. Deze methode wordt immers ook toegepast op de bijdragen en reserves van vóór 2016.

1.3 Wijzigingen

1.3.1 Wat wijzigt er niet?

Het **bestaande toepassingsgebied** van de WAP rendementsgarantie **blijft behouden**. Concreet betekent dit dat:

- de WAP rendementsgarantie verder van toepassing blijft op de persoonlijke bijdragen in de drie types van pensioenplannen (vaste prestatie plannen, vaste bijdrage plannen en cash balance plannen) en op de werkgeversbijdragen in vaste bijdrage - en cash balance plannen;
- de 0% rendementsgarantie voor de passieve aangeslotenen behouden blijft;
- de WAP rendementsgarantie enkel berekend wordt op het gedeelte van de bijdragen dat niet werd aangewend voor een overlijdens- of invaliditeitsdekking (spaargedeelte) en - voor werkgeversbijdragen - dat niet werd aangewend voor de dekking van de kosten die maximaal gelijk mogen zijn aan 5% van de bijdragen;
- de WAP rendementsgarantie op de werkgeversbijdragen in de eerste 5 jaar na aansluiting wordt vervangen door de indexering van de bijdragen (tenzij dit tot een hoger resultaat zou leiden).

1.3.2 Wat wijzigt er?

De belangrijkste wijzigingen zijn enerzijds de rentevoet voor de berekening van de WAP rendementsgarantie en anderzijds de invoering van specifieke regels voor de toepassing van een wijziging van de rentevoet.

Om te beginnen geldt er vanaf 1 januari 2016 nog slechts **één enkele rentevoet voor persoonlijke bijdragen en werkgeversbijdragen**.

Dit is voortaan een **variabele rentevoet** die gekoppeld is aan het rendement op de obligatiemarkt en die jaarlijks per 1 januari zal worden vastgesteld op basis van een formule vastgelegd in de WAP. De rentevoet is met name gelijk aan een bepaald percentage van het gemiddelde rendement (op 1 juni) van de Belgische lineaire obligaties (OLO's) op 10 jaar over de afgelopen 24 maanden. Voor 2016 en 2017 is dit percentage gelijk aan 65 %. Vanaf 2018 zal dit worden opgetrokken tot 75% en vanaf 2020 tot 85% op voorwaarde dat de Nationale Bank van België (die de toezichthouder is voor verzekeringsondernemingen) een positief advies geeft omtrent het verzekerbaar niveau ervan (vergelijking met de maximale interestvoet voor levensverzekeringen).

Per 1 januari wordt de rentevoet vastgesteld op basis van deze formule. Enkel indien er een (positief of negatief) verschil is van minstens 0,25% ten aanzien van de rentevoet van het voorafgaand jaar, wordt de rentevoet aangepast. Er geldt echter een **minimale rentevoet van 1,75%** en een **maximale rentevoet van 3,75%**.

Voor **2016** is de rentevoet voor de berekening van de WAP rendementsgarantie (voor persoonlijke - en werkgeversbijdragen) gelijk aan het minimum van **1,75%**, zoals gepubliceerd op de website van de FSMA op 29.12.2015. Vanaf 2017 wordt de rentevoet jaarlijks vóór 1 december gepubliceerd door de FSMA op haar website.

1.4 Hoe moet een gewijzigde rentevoet worden toegepast?

1.4.1 Horizontale en verticale methode

De Wet voegt de regels toe in de WAP over de **toepassing van de rentevoet in geval van wijziging**. Deze regels verschillen naar gelang de pensioeninstelling die instaat voor het beheer van het pensioenplan en de contractuele verbintenis die deze pensioeninstelling aangaat ten opzichte van de

inrichter (resultaatsverbintenis of middelenverbintenis). De achterliggende bedoeling van deze regeling is om deze regels zo dicht mogelijk te laten aansluiten bij de methode die de pensioeninstelling hanteert in het kader van haar contractuele verplichtingen. Het is hier evenwel van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de WAP rendementsgarantie ten laste van de werkgever (inrichter) en de contractuele tariefgarantie ten laste van de pensioeninstelling. De Wet wijzigt niks aan de contractuele tariefgarantie van de pensioeninstelling: de contractuele verplichtingen van de pensioeninstelling moeten dus ongewijzigd verder nageleefd worden.

De WAP voorziet twee methodes voor de WAP rendementsgarantie van de werkgever: de **horizontale methode** en de **verticale methode**.

De horizontale methode is van toepassing op de pensioenplannen die worden beheerd door een pensioeninstelling die contractueel een bepaald resultaat garandeert tot aan de pensioenleeftijd (in de praktijk enkel in bepaalde tak 21 groepsverzekeringen). Wanneer de rentevoet verandert, dan zal de nieuwe rentevoet enkel van toepassing zijn op de bijdragen die worden gestort of verschuldigd zijn na de wijziging ervan. De oude rentevoeten blijven verder van toepassing op de bijdragen die voor de wijziging gestort of verschuldigd zijn en dit tot op het moment van uittreding, pensionering of opheffing van het pensioenplan. Het gaat hier om wat men in verzekeringstermen “de methode van de opeenvolgende koopsommen” noemt. Schematisch kan deze methode als volgt worden voorgesteld (waarbij we uitgaan van een vaste persoonlijke bijdrage van 10 EUR en een vaste werkgeversbijdrage van 100 EUR aangewend voor het luik pensioenen en we abstractie maken van kosten):

2014	WN 10 EUR	3,75%	→	3,75%	} Tot pensioenleeftijd
	WG 100 EUR	3,25%	→	3,25%	
2015	WN 10 EUR	3,75%	→	3,75%	
	WG 100 EUR	3,25%	→	3,25%	
2016	WN 10 EUR	1,75%	→	1,75%	
	WG 100 EUR	1,75%	→	1,75%	
2017	WN 10 EUR	(1,75%)	→	(1,75%)	
	WG 100 EUR	(1,75%)	→	(1,75%)	

De verticale methode is van toepassing op de pensioenplannen die worden beheerd door pensioeninstellingen die niet de bovenvermelde contractuele resultaatsgarantie geven (in de praktijk binnen een tak 23 groepsverzekering of binnen een pensioenfonds (IBP)). Wanneer de rentevoet wijzigt dan wordt de nieuwe rentevoet vanaf de wijziging toegepast op de bijdragen die worden gestort of verschuldigd zijn na de wijziging ervan en op de bestaande reserves. Het gaat hier om de zogenaamde spaarboekjesmethode. Schematisch kan deze methode als volgt worden voorgesteld (waarbij we uitgaan van een vaste persoonlijke bijdrage van 10 EUR en een vaste werkgeversbijdrage van 100 EUR aangewend voor het luik pensioenen en we abstractie maken van kosten):

	2014	2015	2016	2017
WN 10 EUR	}	reserves	reserves	reserves
WG 100 EUR				
		WN 10 EUR	WN 10 EUR	WN 10 EUR
		WG 100 EUR	WG 100 EUR	WG 100 EUR
	3,75% - 3,25%	3,75% - 3,25%	1,75%	(1,75%)

Concreet betekent dit dat de methode niet neutraal is en de WAP rendementsgarantie van de werkgever in de toekomst op een andere manier zal evolueren naargelang de pensioeninstelling die het pensioenplan beheert en haar contractuele verbintenis ten aanzien van de werkgever (inrichter).

1.4.2 Kan men de methode vrij kiezen ?

Voor **bestaande plannen** (op 1.1.2016) wordt **de methode door de Wet bepaald** op basis van de pensioeninstelling die het pensioenplan beheert en haar contractuele verbintenis ten

aanzien van de werkgever (inrichter) zoals hierboven uiteengezet.

Voor **nieuwe plannen**, ingevoerd na 1.1.2016 kan de werkgever (inrichter) **kieszen welke methode wordt toegepast**. Dit moet worden vermeld in het pensioenreglement. Wordt er niks vermeld dan geldt de standaardregeling zoals beschreven in punt 1.4.1. Voor nieuwe plannen zou het dus mogelijk zijn om bijvoorbeeld toch te kiezen voor de horizontale methode wanneer het pensioenplan wordt beheerd door een pensioenfonds. Een dergelijke keuze zal evenwel goed moeten worden overwogen door de werkgever (inrichter) en op lange termijn moeten worden bekeken. Op korte termijn zou de horizontale methode inderdaad interessanter kunnen zijn voor de werkgever (inrichter), rekening houden de huidige lage rentevoet (die in de komende jaren wellicht ook eerder laag zal blijven). Bij een stijging van de rentevoet zal de horizontale methode echter minder interessant worden voor de werkgever (inrichter), zonder dat hij de mogelijkheid zal hebben om over te stappen naar de verticale methode indien er geen overdracht is naar een andere pensioeninstelling (zie hierna - punt 1.4.3). Bovendien moet er ook rekening worden gehouden met de administratie die verbonden is aan de horizontale methode.

In ieder geval moet vanaf 2016 de methode worden vermeld in het jaarlijkse transparantieverlag.

1.4.3 Impact op de methode bij wijziging van de uitvoering van het pensioenplan of bij wijziging van de pensioeninstelling?

Eens de methode vaststaat, kan deze **enkel gewijzigd worden indien de uitvoering en het beheer van het pensioenplan wijzigt**. Dit kan het geval zijn wanneer de werkgever (inrichter) het beheer van het pensioenplan toevertrouwt aan een andere pensioeninstelling met een ander soort contractuele verbintenis, of wanneer men overgaat naar een ander type van beheer. Dit

zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de werkgever (inrichter) het beheer overdraagt van een verzekeraar (tak 21 groepsverzekering met tariefgarantie) naar een pensioenfonds (met een middelenverbintenis). Dit zal ook het geval zijn wanneer het beheer verder toevertrouwd blijft aan dezelfde verzekeraar maar er wordt overgegaan van een tak 21 groepsverzekering (met tariefgarantie) naar een tak 23 groepsverzekering (zonder tariefgarantie).

De Wet maakt hierbij een onderscheid naargelang de wijziging van de uitvoering van het pensioenplan al dan niet gepaard gaat met een collectieve overdracht van reserves.

Wanneer er **geen collectieve overdracht** is, zal de wijziging van enkel van toepassing zijn voor de nieuwe bijdragen gestort of verschuldigd na de wijziging.

Wanneer de wijziging gepaard gaat **met een collectieve overdracht**, dan geldt de nieuwe methode voor de nieuwe bijdragen gestort of verschuldigd na de wijziging en op de bijdragen en reserves van voor de overdracht gekapitaliseerd op basis van de oude methode tot op de datum van de overdracht.



2 Verplichte minimale overlijdensdekking voor passieve aangeslotenen

2.1 Context

Het akkoord van 16 oktober 2015 van de Groep van 10 voorziet in een minimale overlijdensdekking voor de passieve aangeslotenen.

Passieve aangeslotenen zijn de aangeslotenen, die hun werkgever verlaten hebben en die bij het einde van hun arbeidsovereenkomst geopteerd hebben om hun verworven reserves, die ze tijdens hun tewerkstelling hebben opgebouwd in het pensioenplan van hun ex-werkgever, bij de pensioeninstelling (pensioenfonds of verzekeringsonderneming) van hun ex-werkgever te laten staan.

De wetgeving voorzag niet in een minimale overlijdensdekking voor de passieve aangeslotenen. Om die reden genoten zij vaak niet meer van een overlijdensdekking wanneer ze hun verworven reserves na uittreding lieten staan bij de pensioeninstelling van hun ex-werkgever, zonder wijziging van de pensioentoezegging. Dit had tot gevolg dat wanneer een passieve aangeslotene kwam te overlijden vóór pensionering zijn rechthebbenden geen aanspraak konden maken op de verworven reserves, die nog bij de pensioeninstelling van de ex-werkgever geparkeerd stonden.

Daarom wilden de sociale partners een aanpassing van de wetgeving. De Wet maakt het nu mogelijk voor de aangeslotene, die kiest om zijn verworven reserves te laten staan bij de pensioeninstelling van zijn ex-werkgever (zonder wijziging van de pensioentoezegging) en niet over te dragen naar een onthaalstructuur, om er voor te opteren dat bij overlijden de verworven reserves toch worden uitbetaald aan zijn rechthebbenden. Het is daarbij de bedoeling dat de uittredende

aangeslotene voor een dergelijke minimale overlijdensdekking kan kiezen zonder medisch onderzoek. De aangeslotene zal wel zelf moeten instaan voor de financiering van deze overlijdensdekking, maar dit zal kunnen aan een collectief tarief dat gunstiger is dan een individueel tarief.

2.2 Inwerkingtreding

De minimale overlijdensdekking voor passieve aangeslotenen wordt van kracht vanaf 1 januari 2016.

De verplichting om een minimale overlijdensdekking aan te bieden is *enkel* van toepassing op uittredingen die ten vroegste plaatsvinden vanaf 1 januari 2016. De nieuwe minimale overlijdensdekking moet niet worden aangeboden aan de passieve aangeslotenen die vóór 1 januari 2016 zijn uitgetreden.

De formele aanpassing van het pensioenreglement moet (indien nodig) slechts tegen uiterlijk 31 december 2018 gebeuren. Maar ook al heeft de inrichter de tijd tot 31 december 2018 om het pensioenreglement formeel aan te passen, vanaf 1 januari 2016 moet hij klaar staan om aan de passieve aangeslotenen de minimale overlijdensdekking aan te bieden en de bijkomende informatie bij uittreding te verschaffen (zie punt 2.3 en 2.4).

2.3 Nieuwe keuzemogelijkheid bij uittreding

Vóór 1 januari 2016 beschikte de aangeslotene bij uittreding over de volgende keuzemogelijkheden:

- (i) de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe werkgever, op voorwaarde dat hij wordt aangesloten bij de pensioentoezegging van de nieuwe werkgever;
- (ii) de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling, die de totale winst onder de aangeslotenen

- verdeelt in verhouding tot hun reserves en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld bij KB;
- (iii) de verworven reserves laten staan bij de pensioeninstelling van zijn ex-werkgever “zonder wijziging van de pensioentoezegging”;
 - (iv) de verworven reserves overdragen naar de onthaalstructuur van zijn ex-werkgever, indien het pensioenreglement van de ex-werkgever in die mogelijkheid voorziet. Een onthaalstructuur is een apart reglement dat losstaat van het eigenlijke pensioenreglement van de ex-werkgever.

De Wet voegt een nieuwe keuzemogelijkheid toe aan deze lijst voor de aangeslotenen die uittreden vanaf 1 januari 2016. Vanaf 1 januari 2016 kan een aangeslotene bij uittreding ook opteren voor:

- (v) de verworven reserves te laten staan bij de pensioeninstelling van zijn ex-werkgever, met een minimale overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves (of in de woorden van de Wet: “zonder een andere wijziging van de pensioentoezegging dan een overlijdensdekking die overeenstemt met het bedrag van de verworven reserves”).

2.4 Bijkomende informatie bij uittreding

Om ervoor te zorgen dat de aangeslotene bij uittreding zijn keuze kan maken met kennis van zaken en kan begrijpen wat er eventueel zal gestort worden aan zijn rechthebbenden bij overlijden, wordt de informatie die aan de aangeslotene moet worden bezorgd ingeval van uittreding uitgebreid.

Vanaf 1 januari 2016 gelden de volgende nieuwe informatieverplichtingen:

- De nieuwe optie met minimale overlijdensdekking moet worden

toegevoegd aan de keuzemogelijkheden, die aan de aangeslotene moeten worden gecommuniceerd bij uittreding.

- In de mate ze berekend kunnen worden, moet het uittredingsformulier ook het bedrag vermelden van de verworven prestaties indien de aangeslotene opteert voor de nieuwe minimale overlijdensdekking.

De keuze voor het behoud van een minimale overlijdensdekking heeft immers een impact op het bedrag van de verworven prestaties, d.i. het uiteindelijk aanvullend pensioen(kapitaal) dat de betrokken passief aangeslotene zal ontvangen indien hij niet komt te overlijden vóór pensionering. De “kost” voor deze minimale overlijdensdekking wordt immers verrekend met het bedrag van de verworven reserves (door niet langer een zogeheten “sterftewinst” toe te kennen). Of met andere woorden, als men kiest voor een minimale overlijdensdekking, zal het bedrag van het aanvullend pensioen(kapitaal) lager zijn dan wanneer men de verworven reserves gewoon laat staan *zonder* te kiezen voor een minimale overlijdensdekking.

- Ook wat de andere keuzemogelijkheden betreft (zie hiervoor punt 2.3) moet men in geval van behoud van een overlijdensdekking voortaan aangeven wat het *bedrag* en het *type* van deze overlijdensdekking is.

Deze informatie moet de aangeslotene toelaten om te evalueren of deze overlijdensdekking voldoende is ten opzichte van de nieuwe minimale overlijdensdekking die hij vanaf 1 januari 2016 kan kiezen.

2.5 Termijn om te kiezen voor de nieuwe minimale overlijdensdekking

De aangeslotene beschikt over een termijn van één (1) jaar om voor de minimale overlijdensdekking te opteren:

- In de regel moet de aangeslotene zijn keuze meedelen aan de inrichter of -indien dit zo voorzien is in het pensioenreglement- aan de pensioeninstelling binnen de dertig (30) dagen die volgen op de informatie aangaande de verschillende keuzemogelijkheden.

Indien de aangeslotene deze termijn van dertig (30) dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld gekozen te hebben om zijn verworven reserves gewoon te laten staan bij de pensioeninstelling van zijn ex-werkgever *“zonder wijziging van de pensioeninstelling”* en dus zonder minimale overlijdensdekking.

- De nieuwe Wet voorziet dat de aangeslotene, na het verstrijken van deze periode van dertig (30) dagen, in de elf (11) maanden die volgen alsnog kan kiezen voor de minimale overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves.

2.6 Ook bij uittreding omdat men niet meer aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet

Sinds de Wet houdende diverse bepalingen van 15 mei 2014 is er ook sprake van uittreding wanneer een werknemer niet langer aan de aansluitingsvoorwaarden van het plan voldoet zonder dat dit samenvalt met de verbreking van de arbeidsovereenkomst (zie onze [Newsletter van 19 juni 2014](#)). Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een bediende promoveert tot kaderlid en daardoor niet langer aangesloten kan blijven bij het pensioenplan voor de bedienden, omdat hij aangesloten wordt bij het plan van de kaderleden.

In die situatie worden de gevolgen van de uittreding (o.a. aanzuivering van de WAP rendementsgarantie, de kennisgeving m.b.t. de bestemming van de verworven reserves, etc.) verdaagd naar de datum van effectieve verbreking van de arbeidsovereenkomst. De Wet van 15 mei 2014 voorzagt wel dat indien de overlijdensdekking door deze vorm van uittreding kwam te vervallen, en de aangeslotene van geen enkele andere overlijdensdekking kon genieten, laatstgenoemde reeds kon opteren om zijn verworven reserves over te dragen naar de onthaalstructuur en alzo toch te genieten van een overlijdensdekking.

De Wet schrapte vanaf 1 januari 2016 voor deze vorm van uittreding de mogelijkheid van overdracht naar een onthaalstructuur. De nieuwe keuzemogelijkheid met minimale overlijdensdekking moet immers vanaf 1 januari 2016 ook **steeds** worden aangeboden aan de werknemers wanneer hun aansluiting bij een pensioenplan eindigt omdat ze niet langer meer voldoen aan de aansluitingsvoorwaarden van het plan, ook als ze van een andere overlijdensdekking genieten krachtens de pensioentoezegging.

De pensioeninstelling moet de aangeslotene o.m. over het recht op de minimale overlijdensdekking informeren. Indien de aangeslotene de termijn van dertig (30) dagen laat verstrijken waarin hij moest aangeven of hij deze minimale overlijdensdekking wenste, wordt hij verondersteld niet voor deze overlijdensdekking te hebben gekozen. De aangeslotene kan wel nog gedurende een bijkomende termijn van elf (11) maanden opteren voor deze overlijdensdekking.

3 Definitie ‘pensionering’

De Wet introduceert het begrip ‘pensionering’ in de Wet betreffende de Aanvullende Pensioenen (‘WAP’). Er is sprake van pensionering wanneer de aangeslotene zijn (eventueel vervroegd) wettelijk rustpensioen opneemt met betrekking tot de

beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de aanvullende pensioenopbouw (bijvoorbeeld het wettelijk pensioen als werknemer wanneer het gaat om een aanvullend pensioen opgebouwd in dienstverband).

Kortom: er is 'pensionering' in het aanvullend pensioenplan wanneer er ook 'pensionering' is op het vlak van het wettelijk rustpensioen.

De link tussen de opname van het wettelijk rustpensioen en het aanvullend pensioen vormt de rode draad van de hervormingen op het vlak van aanvullende pensioenen die hieronder worden besproken.

4 Pensioenleeftijd = Wettelijke pensioenleeftijd

4.1 Waarover gaat het?

Pensioenplannen bepalen een pensioenleeftijd (eindleeftijd) in het reglement. Indien de eindleeftijd wordt overschreden blijft een actieve aangeslotene wel verder rechten opbouwen. De pensioenleeftijd is vooral in de context van vaste prestatie plannen van belang. Dit is immers de eindleeftijd waarop de verworven prestatie wordt berekend. De verworven reserves worden vertrekkend vanaf die leeftijd berekend, door toepassing van een actualisatiefactor.

Pensioenplannen ingevoerd na 2007 voorzien verplicht een pensioenleeftijd van (minimum) 65 jaar. Pensioenplannen ingevoerd vóór 2007 kunnen nog een lagere pensioenleeftijd (minimum en meestal 60 jaar) voorzien. In deze plannen zal er m.a.w. niet meer actuariael gereduceerd worden eens deze leeftijd bereikt is. Vanaf de eindleeftijd wast de verworven prestatie van de actieve aangeslotenen wel nog aan in functie van de bijkomende diensttijd (voor zover de maximale diensttijd nog niet bereikt werd) en van eventuele loonsverhogingen.

4.2 Verhoging pensioenleeftijd

De WAP bepaalt voortaan dat de pensioenleeftijd niet lager mag zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd. Momenteel bedraagt die 65 jaar, en zoals onder punt 5.2.1 aangegeven zal deze vanaf 2025 worden opgetrokken tot 66 jaar en vervolgens vanaf 2030 tot 67 jaar.

De nieuwe pensioenleeftijd is onmiddellijk van toepassing op pensioentoezeggingen die vanaf 1 januari 2016 worden ingevoerd. Deze plannen mogen geen lagere pensioenleeftijd voorzien dan de wettelijke pensioenleeftijd.

Bestaande pensioenplannen die momenteel nog in een lagere pensioenleeftijd voorzien dan 65 jaar zullen moeten aangepast worden voor nieuwe aangeslotenen vanaf 2019. De eindleeftijd voor die populatie zal minstens gelijk moeten zijn aan de wettelijke pensioenleeftijd die op dat moment nog steeds 65 jaar zal zijn.

Wanneer de pensioenleeftijd van een bestaand pensioenplan wordt gewijzigd, mag deze nieuwe pensioenleeftijd (ook voor de populatie die voor 2019 in dienst was) evenmin lager zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd die op dat moment geldt.

5 Leeftijd opname aanvullend pensioen

5.1 Vroegere regels

Tot 31 december 2015 kon een aangeslotene zijn pensioenkapitaal of -rente opnemen vanaf 60 jaar voor zover die mogelijkheid in het pensioenreglement was voorzien. Meestal is die mogelijkheid voorbehouden voor passieve aangeslotenen, of actieve aangeslotenen die de onderneming effectief verlaten vanaf 60 jaar. Een actieve werknemer bouwt immers pensioenrechten op zolang hij in dienst is van de werkgever.

De mogelijkheid tot vervroegde opname vanaf 60 jaar had tot gevolg dat het aanvullend pensioen vaak kon worden opgenomen voordat de aangeslotene met wettelijk pensioen ging. Afhankelijk van de leeftijd van opname kon de aangeslotene hiervoor (beperkt) fiscaal gepenaliseerd worden, maar op zich was vervroegde opname niet verboden.

Omgekeerd was het ook mogelijk dat een aangeslotene met vervroegd wettelijk pensioen ging, maar zijn aanvullend pensioen pas opnam op latere leeftijd, bijvoorbeeld om te genieten van een verdere aanwas van de verworven reserves tot de eindleeftijd van het plan, of om te genieten van een gunstig fiscaal tarief bij opname op 65 jaar.

5.2 Nieuwe regels

5.2.1 Basisprincipe: opname wettelijk pensioen = opname aanvullend pensioen

Om het aanvullend karakter van aanvullende pensioenen te benadrukken voorziet de Wet dat het aanvullend pensioen (kapitaal of rente) gekoppeld wordt aan de opname van het wettelijk rustpensioen. De opname van het wettelijk pensioen impliceert de opname van het aanvullend pensioen.

Vervroegd wettelijk pensioen (en dus ook vervroegde opname van het aanvullend pensioen) is in de toekomst slechts mogelijk indien de volgende loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden zijn vervuld:

Jaar	Minimum-leeftijd	Loopbaan-voorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 42 jaar 61 jaar indien loopbaan van 41 jaar
2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
2019- ...	63 jaar	42 jaar	60 jaar indien loopbaan van 44 jaar 61 jaar indien loopbaan van 43 jaar

Ook de wettelijke pensioenleeftijd (dit is de pensioenleeftijd waarop geen loopbaanvoorwaarden gelden) zal in de toekomst worden verhoogd. Vandaag bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar, vanaf 2025 wordt deze opgetrokken tot 66 jaar en vervolgens vanaf 2030 tot 67 jaar.

Het aanvullend pensioen wordt uitbetaald bij de effectieve ingang van het (al dan niet vervroegd) wettelijk rustpensioen. Een eerdere opname van het aanvullend pensioen is in principe dus niet meer mogelijk. Bovendien zal de opname ook verplicht zijn wanneer het (al dan niet vervroegd) wettelijk rustpensioen effectief ingaat.

Er moet wel een link zijn tussen de aanvullende pensioenopbouw en de wettelijke pensioenopbouw. Wanneer een ambtenaar met een gemengde loopbaan bijvoorbeeld wegens een loopbaanbonificatie eerder zijn ambtenarenpensioen kan opvragen dan zal het aanvullend pensioen pas betaalbaar zijn wanneer ook zijn rustpensioen als werknemer betaald wordt (en niet op het ogenblik waar hij zijn ambtenarenpensioen kan opvragen).

5.2.2 Uitzondering en overgangsmatregelen

Op het principe dat het aanvullend pensioen (pas) betaald wordt wanneer het (vervroegd) wettelijk rustpensioen wordt opgenomen geldt slechts één uitzondering:

Uitzondering: voldoen aan voorwaarden (vervroegd) wettelijk pensioen

Het pensioenreglement kan voorzien dat het aanvullend pensioen toch mag worden opgenomen wanneer de aangeslotene de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (65 jaar) of wanneer hij aan de voorwaarden voor vervroegd wettelijk pensioen voldoet, maar hiervan geen gebruik maakt.

Daarnaast zijn er ook twee belangrijke overgangsmatregelen:

Overgangsmatregel 1: personen die dicht bij de pensioenleeftijd zijn in 2016

Voor personen die op basis van het bestaande pensioenreglement een legitieme verwachting hadden hun aanvullend pensioen voor de (vervroegde) wettelijke pensionering te kunnen opnemen, worden ook enkele overgangsmatregelen voorzien. Afhankelijk van hun leeftijd (in 2016) zullen ze het aanvullend pensioen kunnen opnemen op de volgende leeftijd:

Leeftijd op 31 december 2016	Leeftijd vervroegde opname
58 of ouder	60
57	61
56	62
55	63

Let op, opname op deze leeftijd (zonder opname wettelijk rustpensioen) is enkel mogelijk indien het pensioenreglement zoals dat van toepassing was vóór 2016 in die mogelijkheid voorzag.

Overgangsmatregel 2: SWT in kader van bestaand herstructureringsplan

Werknemers die genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT - het vroegere 'brugpensioen') kunnen in principe pas op hun 65^{ste} met wettelijk pensioen. Zij kunnen hun pensioenkapitaal eventueel toch eerder opvragen op basis van overgangsmatregel 1 hierboven.

Voor personen die SWT genieten in het kader van een herstructurering geldt nog een bijkomende uitzondering:

Gewezen werknemers die:

- ten vroegste op 55 ontslagen zijn;
- met het oog op toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- in het kader van een herstructureringsplan;
- dat werd neergelegd voor 1 oktober 2015 bij de bevoegde minister van werk;

kunnen hun pensioenkapitaal vanaf leeftijd 60 opnemen voor zover het pensioenreglement dat van toepassing was vóór 2016 in die mogelijkheid voorzag.

5.2.3 Mededeling opname wettelijk pensioen aan de pensioeninstelling

De pensioeninstelling moet ten laatste 90 dagen voor de pensionering van de aangeslotene ingelicht worden over de pensionering van de aangeslotene. Voor actieve aangeslotenen rust deze verplichting op de inrichter, passieve aangeslotenen moeten de pensioeninstelling zelf inlichten. Het is de bedoeling dat deze kennisgeving vanaf 2017 gebeurt door de vzw Sigedis.

6 Verbod gunstige vervroegingsmaatregelen

6.1 Waarover gaat het?

Sommige pensioenplannen voorzien maatregelen die vervroegd vertrek of vervroegde opname van het aanvullend pensioen aanmoedigen. Voor wie bijvoorbeeld met vervroegd pensioen of SWT (brugpensioen) vertrekt, worden de nadelige gevolgen op het vlak van aanvullende pensioenopbouw verzacht of zelfs ongedaan gemaakt.

Voorbeelden hiervan zijn een bijstorting / toekenning van bijkomende bijdragen in het kader van een vaste bijdragenplan of *cash balance* plan. Sommige vaste prestatieplannen voorzien in de erkenning van bijkomende diensttijd in de pensioenformule of in een gunstige vervroegingsregeling in geval van uittreding of pensionering vóór de wettelijke pensioenleeftijd. Een gunstige vervroegingsregeling houdt bijvoorbeeld in dat de prestatie op de eindleeftijd van het plan, niet ('nulreductie'), of op een voordeligere manier (lineair i.p.v. actuariael) wordt gereduceerd in geval van vervroegde pensionering. Hierdoor wordt de impact van de uittreding of pensionering op de aanvullende pensioenprestatie beperkt of zelfs volledig opgeheven.

Meestal worden deze maatregelen voorbehouden voor de actieve aangeslotenen. Tenzij dit expliciet voorzien is in het pensioenreglement worden er op deze gunstregels ook geen verworven reserves toegekend.

6.2 Nieuwe regels vanaf 2016

6.2.1 Absolute nietigheid

Maatregelen in aanvullende pensioenplannen die vervroegde uittreding of vervroegde

pensionering vóór de wettelijke pensioenleeftijd aanmoedigen gaan in tegen de intentie van de wetgever om de werkelijke pensioenleeftijd te verhogen. Het zijn immers *incentives* om met vervroegd pensioen te gaan.

De Wet bepaalt dat bepalingen die tot doel en/of als gevolg hebben dat ze:

- de gevolgen van de uittreding of pensionering voor de wettelijke pensioenleeftijd op de omvang van de pensioenprestaties opheffen of beperken;
- bijkomende voordelen toekennen omwille van de uittreding of de pensionering;

en dus leiden tot een verhoging van de verworven prestaties of rechten of elk ander bijkomend voordeel omwille van de pensionering of uittreding, absoluut nietig zijn.

Nieuwe *incentives* die vervroegd vertrek (uittreding of pensionering) aanmoedigen zijn dus met ingang van 2016 verboden, en bestaande regels die nu in pensioenreglementen zijn opgenomen mogen geen uitwerking meer hebben. De absolute nietigheid heeft tot gevolg dat de gunstige vervroegingsmaatregelen als het ware uit het reglement verdwijnen, ook als er geen formele reglementsaanpassing gebeurt. Bovendien moeten ze niet dynamisch beheerd worden.

Dit verbod heeft geen betrekking op de bepalingen in pensioenreglementen of -overeenkomsten die voorzien dat de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding in aanmerking genomen wordt voor de opbouw van de prestaties of aanleiding geeft tot de betaling van bijdragen alsof de aangeslotene tijdens die periode in dienst was gebleven.

Het verbod op gunstige vertrekmaatregelen mag niet tot gevolg hebben dat de verworven reserves op 31 december 2015 dalen. Dit had enkel het geval kunnen zijn indien het pensioenreglement expliciet bepaalt dat er verworven reserves worden berekend op deze gunstige vertrekregels.

6.2.2 Overgangmaatregel

Aangeslotenen die 55 zijn of worden in 2016 kunnen wel nog genieten van gunstige vertrekregels die voor 2016 in het pensioenreglement waren opgenomen. Door de verhoging van de leeftijd waarop het aanvullend pensioen kan worden opgenomen (zie 5.2.1 - hierboven) zullen de gunstige vervroegingsmaatregelen sowieso al minder effect hebben. Immers, wie 55 wordt in 2016 zal het aanvullend pensioen ten vroegste kunnen opnemen op de leeftijd van 63, zodat de gunstige vervroegingsmaatregelen slechts uitwerking kunnen hebben over de periode tussen 63 en 65 jaar.

6.2.3 Actieve vs. passieve aangeslotenen

In de marge van de nieuwe regels wordt ook een einde gesteld aan de discussie van het voorbehoud van gunstige vervroegingsregels voor actieve aangeslotenen. Recent had de FSMA bepaalde inrichters aangemaand om deze gunstregels ook uit te breiden naar de passieve aangeslotenen. Concrete actieplannen werden in de herfst van 2015 echter "on hold" gezet in afwachting van de nieuwe wet. De Memorie van Toelichting bij de Wet bevestigt dat deze gunstige vervroegingsregels mogen voorbehouden zijn voor de actieve populatie. De Wet stelt dat het pensioenreglement kan bepalen wie van de gunstige vervroegingsregels geniet, d.w.z. hetzij alleen actieve aangeslotenen, hetzij actieve en passieve aangeslotenen.

7 Actieve gepensioneerden

De Wet bepaalt dat personen die na hun (vervroegd) wettelijk pensioen beroepsactief blijven niet van de aanvullende pensioentoezegging (of daaraan verbonden solidariteitstoezegging) genieten. Ook hier trekt de wetgever dus een parallel tussen het wettelijk en aanvullend rustpensioen, wie beroepsactief blijft na de opname van het

wettelijk pensioen bouwt evenmin nog wettelijke pensioenrechten op.

Personen die op 1 januari 2016 gepensioneerd zijn en bij een aanvullend pensioenplan zijn aangesloten blijven wel verder aanvullende pensioenrechten opbouwen.



Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels is een burgerlijke vennootschap die de rechtsvorm heeft aangenomen van een cvba | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.