

Nieuwe spelregels voor aanvullende pensioenen in 2016

De wet van 18 december 2015 om de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen te waarborgen en het aanvullende karakter t.o.v. de rustpensioenen te versterken werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 24 december 2015.

Nu deze teksten definitief goedgekeurd zijn, nemen we de genomen wijzigingen verder onder de loep. We focussen ons op de maatregelen voor werknemers en hun aanvullende pensioenplannen. De impact voor zelfstandigen (bedrijfsleiders) is in grote lijnen dezelfde.

1. Samenvatting

1.1. De minimale rendementsgarantie daalt

Bij stortingen van de werknemer of stortingen van de werkgever in het kader van een vaste bijdrage-plan (DC-plan) of cash-balance plan is de werkgever wettelijk verplicht om een minimaal rendement te garanderen.

Tot vóór 1 januari 2016 bedroeg deze rendementsgarantie een vast percentage, namelijk 3,25% op de stortingen van de werkgever en 3,75% op de stortingen van de werknemer.

Sinds 1 januari 2016 is de rendementsgarantie jaarlijks variabel. Deze wordt bepaald op basis van het gemiddelde van de Belgische OLO's op 10 jaar vermenigvuldigd met 65% (percentage kan in de toekomst aangepast worden). Het resultaat hiervan mag niet minder dan 1,75% en niet meer dan 3,75% zijn.

Heel concreet zakt de rendementsgarantie voor zowel werkgevers als werknemers- stortingen vanaf 1 januari 2016 naar 1,75%.

Bij aanpassing van de rendementsgarantie heeft de wetgever 2 methodes bedacht om de opgebouwde reserves duurzaam te beschermen. Naast de bestaande verticale methode (spaarboekmethodologie) - toepasbaar bij pensioenplannen die zich in de praktijk binnen een pensioenfonds of Tak23-groepsverzekering bevinden - is er ook de horizontale methode voor pensioenplannen die gebruik maken van een Tak21-groepsverzekering.

1.2. Pensioeninstelling moet minimale overlijdensdekking aanbieden bij uitdiensttreding

Wie aansluit bij een aanvullend pensioenplan krijgt bij uittreding vanaf 1 januari 2016 een bijkomende keuzemogelijkheid voor zijn verworven reserves. Hij/zij kan vanaf dat moment namelijk kiezen om de verworven reserves bij de pensioeninstelling van de oude werkgever te laten met toevoeging van een overlijdensdekking die overeenstemt met het bedrag van de verworven reserves.

1.3. Uitbetalingsmoment aanvullend pensioen = wettelijk pensioen

Als basisregel geldt dat de uitkering van het aanvullend pensioenplan gebeurt op het ogenblik dat de aangeslotene met (vervroegd) wettelijk pensioen gaat.

Gelijkaardig met het verschuiven van de wettelijke pensioenleeftijd, zijn er overgangsmatregelen voor wie in 2016 minstens de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. Voor personen die genieten van een SWT-stelsel (stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen) aangemeld vóór 1 oktober 2015 bestaat er eveneens een overgangsmatregel. Zij kunnen nog steeds een uitbetaling vanaf 60 jaar krijgen indien het reglement hierin voorzagt.

Sommige pensioenplannen voorzien in het toekennen van gunstmaatregelen bij een vertrek vóór de wettelijke pensioenleeftijd. Deze gunstbepalingen (anticipatieregels) worden absoluut nietig, tenzij voor aangeslotenen die 55 jaar of ouder zijn in 2016.

Logisch gevolg is dan ook dat de pensioenleeftijd opgenomen in nieuwe pensioenreglementen niet meer lager kan zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd. Ook bij pensioenleeftijdswijzigingen aan bestaande pensioenplannen en voor nieuwe indiensttredingen vanaf 1 januari 2019 geldt dit principe.

Werknemers die bijverdienen na hun wettelijke pensionering mogen niet meer aangesloten worden aan een pensioentoezegging.

1.4. Meer boekhoudkundige IFRS-verplichtingen voor DC-plannen

Indien uw onderneming onder de IFRS-verplichting (IAS19/FAS87) valt, is het niet uitgesloten dat de gewijzigde wetgeving rond de minimale rendementsgarantie, in hoofdte van de werkgever, een andere aanpak vereist voor uw vaste bijdrage plannen.

2. Wijziging van de minimale rendementsgarantie aanvullend pensioen: wat betekent dit voor de aangeslotene?

2.1. Welk type plan ondervindt impact?

Welke plannen ondervinden gevolgen van de wijziging die aangebracht werd in de minimale rendementsgarantie opgenomen in de Wet Aanvullende Pensioenen (hierna steeds WAP-garantie)?

2.1.1. Vaste prestatieplan ("DB-plan")

Voor de aanvullende pensioenplannen die de vorm hebben van een vaste prestatieplan ("Defined Benefit" of de zogenaamde "DB-plannen") en die louter gefinancierd worden door de werkgever heeft deze hervorming geen impact. Dit zijn namelijk pensioenplannen waar het kapitaal op einddatum bindend is vastgelegd. Werknemers die bij dergelijke plannen zijn aangesloten ondervinden dus geen effect van deze hervorming.

Voor "DB"-plannen waarbij de financiering deels gebeurt door de werknemer zal de gewijzigde WAP-garantie een impact hebben op deze werknemersbijdragen. In de praktijk zal echter bijna steeds het kapitaal op einddatum in functie van de DB-formule hoger zijn dan deze persoonlijke bijdragen en hun WAP-garantie. Voor de werknemer zal er dus eveneens geen impact zijn op einddatum bij dit type plan ("DB"-plan met werknemersbijdragen).

2.1.2. Vaste bijdrageplan ("DC-plan") en Cash-Balance plannen

Deze hervorming heeft wel gevolgen voor de aanvullende pensioenplannen van het type vaste bijdrageplan ("Defined Contribution" of de zogenaamde "DC-plannen") en het type cash-balance. Dit zijn pensioenplannen waarbij de hoogte van de bijdragen is bepaald, maar waarbij het kapitaal op einddatum afhankelijk is van het behaalde (of gedefinieerde in geval van cash balance) rendement in de opbouwfase.

2.2. Wat houdt de hervorming nu juist in?

2.2.1. Wettelijke verplichting voor de inrichter/werkgever vóór de hervorming

De wetgeving aangaande aanvullende pensioenen stelde dat de werkgever een WAP-garantie diende te waarborgen op de gestorte premies van 3,25% op werkgeversstortingen en 3,75% op werknemersstortingen en dit tot op het moment van uittreding, pensionering of opheffing van het plan.

2.2.2. Wettelijke verplichting voor de inrichter/werkgever na de hervorming

De inhoud van de hervorming ziet er als volgt uit:

De precieze hoogte van deze WAP-garantie voor de inrichter zal vanaf 2016 variabel zijn en in functie van het rendement van de Belgische lineaire obligaties (OLO's van 10 jaar) op basis van het resultaat van volgende formule:

65% van gemiddelde (laatste 24 maanden) OLO 10 jaar, afgerond tot 0,25%

Echter dient het resultaat steeds rekening te houden met een minimum van 1,75% en een maximum van 3,75% als WAP-garantie.

De 65% die in de formule wordt gebruikt, zal potentieel op 75% kunnen worden gebracht in 2018 en eventueel op 85% in 2020 als de controleautoriteit (Nationale Bank van België - NBB) van mening is dat die verhoging verzekeraar is. Gaat deze verhoging niet door, dan dient de NBB jaarlijks advies hierover uit te brengen.

De WAP-garantie wordt jaarlijks herberekend. Het resultaat van de berekening van de garantie dient minimaal 0,25% af te wijken van het percentage van het vorig jaar alvorens de WAP-garantie in de toekomst wordt aangepast. De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) zal deze steeds uiterlijk 1 december publiceren.

In tegenstelling tot de periode vóór 2016, zal de WAP-garantie in de toekomst ook geen onderscheid meer maken tussen de werkgeversstortingen en de werknemersstortingen. Beiden zullen genieten van dezelfde WAP-garantie.

Voor het jaar 2016 werd de WAP-garantie vastgelegd op het minimum zijnde 1,75%.

Bij aanpassing van de WAP-garantie heeft de wetgever 2 methodes ontwikkeld om de opgebouwde reserves duurzaam te beschermen voor alle pensioenplannen ingevoerd vóór 1 januari 2016. Naast de bestaande verticale methode (spaarboekmethodologie) toepasbaar bij pensioenplannen die zich in de praktijk binnen een pensioenfonds of Tak23-groepsverzekering bevinden, is er ook de horizontale methode voor pensioenplannen die gebruik maken van een Tak21-groepsverzekering.

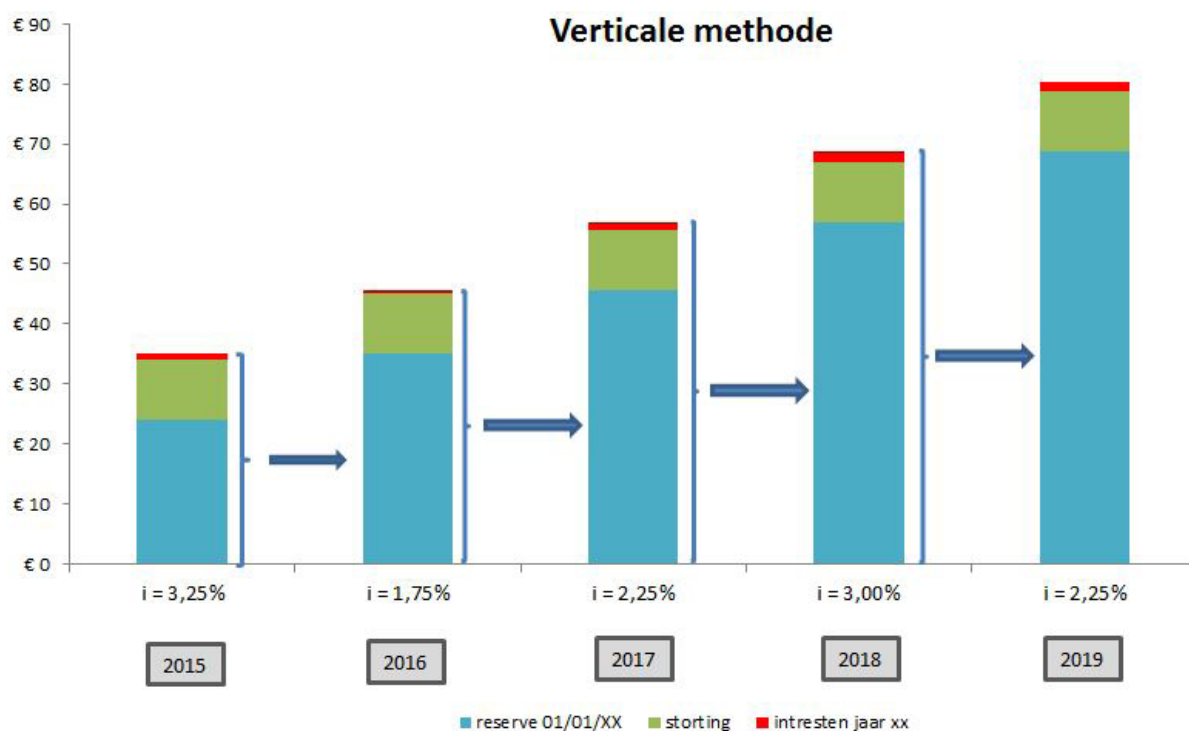
2.2.2.1. Pensioenfonds / Tak 23 verzekeraar ("verticale" methode)

De zogeheten verticale methode kunnen we best vergelijken met de methodologie van een klassiek spaarboekje. Onderstaand vereenvoudigd voorbeeld illustreert de verticale methode.

Stel:

- Aangeslotene heeft een DC-plan gefinancierd door de werkgever
- Aangeslotene heeft op 31/12/2015 reeds een reserve opgebouwd van 35 EUR.
- In de toekomstige jaren zal er telkens een storting gebeuren van 10 EUR.
- De (evolutie van) de WAP-garantie bedraagt:
 - tot 31/12/2015: 3,25%
 - vanaf 1 januari 2016: 1,75%
 - vanaf 1 januari 2017: bv. 2,25%
 - vanaf 1 januari 2018: bv. 3,00%
 - vanaf 1 januari 2019: bv. 2,25%

In onderstaande grafiek is duidelijk te zien dat bij elk kalenderjaar (2016, 2017, ...) op de volledige opgebouwde reserve (incl. de nieuwe stortingen van dat kalenderjaar) de WAP-garantie van dat kalenderjaar van toepassing zal zijn.



2.2.2.2. Tak 21 verzekeraar (“horizontale” methode)

De wetgever heeft een tweede methode geïntroduceerd voor de pensioenplannen waarbij de pensioeninstelling (in vele gevallen verzekeraar) een bepaald resultaat garandeert op de gestorte bijdragen tot aan de pensioenleeftijd van het pensioenplan (vaak genoteerd als Tak 21-producten).

Het principe van de horizontale methode bestaat erin om stortingen tijdens een kalenderjaar blijvend te koppelen aan de WAP-garantie van dat kalenderjaar. Met andere woorden, de WAP-garantie van kracht op het ogenblik van de storting blijft gedurende de hele looptijd gelden (i.e. tot uittreding, pensionering of opheffing plan).

We illustreren de horizontale methode aan de hand van hetzelfde voorbeeld als de verticale methode.

Stel:

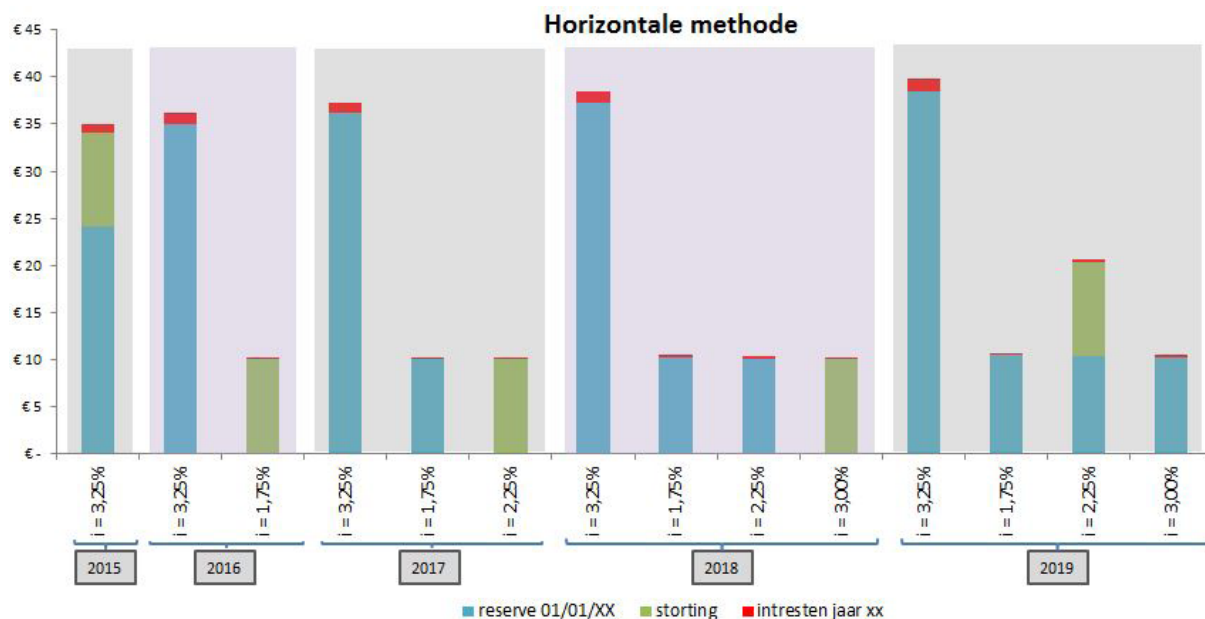
- Aangeslotene heeft een DC-plan gefinancierd door de werkgever.
- Aangeslotene heeft op 31/12/2015 reeds een reserve opgebouwd van 35 EUR.
- In de toekomstige jaren zal er telkens een storting gebeuren van 10 EUR.
- De (evolutie van) de WAP-garantie bedraagt bv.:
 - tot 31/12/2015: 3,25%
 - vanaf 1 januari 2016: 1,75%
 - vanaf 1 januari 2017: bv. 2,25%
 - vanaf 1 januari 2018: bv. 3,00%
 - vanaf 1 januari 2019: bv. 2,25%

Bij de horizontale methode worden de stortingen die gedaan werden tot en met 31 december 2015 ook in de toekomst blijvend gekoppeld aan de WAP-garantie van 3,25% voor werkgeversbijdragen (3,75% voor werknemersbijdragen) die van toepassing was tot 31 december 2015.

Vanaf 1 januari 2016 werd de WAP-garantie vastgelegd op 1,75% en de stortingen tijdens 2016 zullen dan ook tot uittreding/pensionering van dit percentage genieten. In ons voorbeeld zal de aangeslotene dus vanaf 2016 in het bezit zijn van 2 “spaarrekeningen” met een vaste rente tot pensionering. Bij latere wijzigingen (zie illustratie) van de WAP-garantie zal telkens bijkomend een nieuwe “spaarrekening” geopend worden.

Op deze manier kunnen er eigenlijk maximaal 9 “spaarrekeningen” met vaste WAP-garantie (1,75% - 2,0% - 2,25% - ... - 3,5% - 3,75%) geopend worden.

Schematisch toegepast op ons voorbeeld:



2.2.2.3. Wijziging van de methodes?

Voor bestaande pensioenplannen ingevoerd vóór 1 januari 2016 laat de wetgever geen vrije keuze toe tussen verticale of horizontale methode. De garantiemethode kan enkel gewijzigd worden door een aanpassing van de pensioentoezegging.

Meer specifiek zijn hier 2 keuzes mogelijk: een verandering van pensioeninstelling (verzekeraar of pensioenfonds) of een verandering van product (Tak 21/Tak23).

Gaat de wijziging niet gepaard met een overdracht van reserves? Dan is de 'nieuwe' methode enkel van toepassing voor de bijdragen vanaf de datum van wijziging. Is er wel een overdracht van reserves, dan is de 'nieuwe' methode ook van toepassing op de overgedragen reserves vanaf de datum van overdracht.

Bij nieuwe aanvullende pensioenplannen kan de inrichter een keuze maken welke garantiemethode hij wenst toe te passen, onafhankelijk van welk soort product er gekozen wordt. Wordt er geen keuze gemaakt, dan geldt de garantie conform de principes hierboven beschreven.

2.2.3. Wat wijzigt er niet?

Er zijn een aantal elementen rond de toepassing van de WAP-garantie die de wetgever niet gewijzigd heeft en die dus in de toekomst nog steeds van kracht zijn:

- Bij uitdiensttreding tijdens de eerste 5 jaar van aansluiting zal de WAP-garantie vervangen worden door het niveau van inflatie (met een maximum van de WAP-garantie);
- Na uitdiensttreding zal voor de passieve aangeslotenen (slapers) de WAP-garantie 0% bedragen, d.w.z. behoud van kapitaal;
- De WAP-garantie wordt berekend op het spaargedeelte van de stortingen, dus niet op het gedeelte voor de risicodekkingen (overlijden, invaliditeit, ...);
- Voor het gedeelte van de werkgeversstorting mag er rekening gehouden worden met een vermindering van de kosten (tot max. 5%).

2.3. Onderscheid inrichter/werkgever en pensioeninstelling/verzekeraar

Het is belangrijk om steeds het onderscheid te maken tussen de WAP-garantie verleend door de werkgever (zoals hierboven beschreven) en de rendementen toegekend door de verzekeraar/pensioenfonds.

De rendementsgarantie die een werkgever dient te verlenen is gebaseerd op de WAP en moet naast het toegekende rendement van de verzekeraar/pensioenfonds geplaatst worden.

In eerste lijn zal, bij een pensioenplan ondergebracht bij een verzekeraar/pensioenfonds, deze laatste een bepaald rendement toekennen aan de individuele contracten van de aangeslotenen. Het is pas in geval dit gecumuleerd rendement van de verzekeraar/pensioenfonds lager ligt dan de WAP-garantie die de werkgever dient te garanderen aan de aangeslotenen (werknemers), dat de WAP-garantie in werking treedt.

De rendementsgarantie in Tak 21 die verzekeraars momenteel aanbieden aan werkgevers / inrichters schommelt rond de 1,00%. Dit betekent dat, zelfs door de verlaging van de WAP-garantie voor de werkgever, de rendementsgarantie van de verzekeraar (nog steeds) onvoldoende blijft om deze verplichting volledig af te dekken. Een tekort blijft dus mogelijk, tenzij er voldoende winstdeelname op het contract wordt toegekend door de verzekeraar.

3. Bijkomende mogelijkheid tot keuze voor overlijdensdekking bij uittreding

Voor passieve aangeslotenen (de “slapers”) die hun werkgever verlieten, bestond vaak geen minimale overlijdensdekking indien zij ervoor opteerden de verworven reserves te laten staan in het plan van hun huidige verzekeraar/pensioenfonds.

In dergelijke situaties had de aangeslotene de volgende 4 keuzemogelijkheden op basis van de WAP:

- De verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever of diens sectorplan;
- De verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen verdeelt en de kosten beperkt (zogenaamde “KB 69 instellingen”);
- De verworven reserves bij de pensioeninstelling van de oude werkgever in het plan laten (default-optie bij ontbreken van keuze);
- De verworven reserves overdragen naar de onthaalstructuur van de pensioeninstelling van de oude werkgever.

Vanaf 1 januari 2016 moet bij elke uitdiensttreding een bijkomende 5e keuzemogelijkheid aangeboden worden die de slaper toelaat om minimaal de verworven reserves als overlijdensdekking te gebruiken:

- De verworven reserves bij de pensioeninstelling van de oude werkgever laten met toevoeging van een overlijdensdekking die overeenstemt met het bedrag van de verworven reserves.

Deze overlijdensdekking wordt gefinancierd door de aangeslotene zelf. Het totale opgebouwde kapitaal op einddatum zal in geval van een keuze voor deze overlijdensdekking lager uitvallen dan indien niet geopteerd wordt voor deze dekking.

Om deze keuze te maken heeft de “slaper” een termijn van 12 maanden.

4. Uitbetalingsmoment aanvullend pensioen

4.1. Algemene regel

De basisregel wordt dat de uitkering van het aanvullend pensioenplan gebeurt op het ogenblik dat het (vervroegd) wettelijk pensioen voor de werknemersactiviteit van de aangeslotene effectief ingaat.

Er is 1 uitzondering op deze basisregel: uitkering kan nog steeds op de datum waarop het (vervroegd) wettelijk pensioen kan ingaan (maar dus niet effectief moet ingaan). Dit alternatieve uitkeringsmoment moet echter in het reglement staan om te kunnen toepassen.

Vanaf uiterlijk 1 januari 2017 zal Sigedis de pensioeninstelling informeren over de pensionering van de aangeslotene (in plaats van de inrichter, of de aangeslotene zelf indien reeds uitgetreden).

Ook voor voorschotten en inpandgevingen vanaf 1/1/2016 is er geen termijn die lager ligt dan de wettelijke pensioenleeftijd.

4.2. Overgangsmaatregelen

Gelijkaardig aan het verschuiven van de wettelijke pensioenleeftijd, zijn er overgangsmaatregelen op de algemene regel voor wie in 2016 minstens de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. Meer specifiek zien de overgangsmaatregelen voor deze aangeslotenen er als volgt uit:

| Geboortedatum | Opname aanvullend pensioenplan |
|-------------------|--------------------------------|
| Vóór 01/01/1959 | 60 |
| Tijdens jaar 1959 | 61 |
| Tijdens jaar 1960 | 62 |
| Tijdens jaar 1961 | 63 |

Let op: deze overgangsmaatregel is enkel van toepassing als het pensioenreglement, van kracht vóór 2016, in een opname van het aanvullend pensioenplan voorziet op deze leeftijd.

Bijkomende overgangsmaatregel is er voor gewezen werknemers die ingestapt zijn in een SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen) op ten vroegste 55 jaar: indien het SWT werd gecommuniceerd aan de Minister van Werk voor 1 oktober 2015 mag de uitbetaling op de leeftijd van 60 jaar blijven. Dit opnieuw op voorwaarde dat dit al zo in het pensioenreglement stond.

4.3. Verdwijnen gunstige anticipatieregels, pensioenleeftijd reglement en activiteit na pensionering

4.3.1. Verdwijnen gunstige anticipatieregels

Heel wat pensioenplannen bevatten financiële tegemoetkomingen voor aangeslotenen die vervroegd de loopbaan beëindigen, zodat de financiële impact op het aanvullend pensioen van deze vervroegde beëindiging wordt gemilderd of tenietgedaan.

Dergelijke regels zijn vanaf 1 januari 2016 absoluut nietig op uitzondering van de bestaande regelingen die nog toegepast mogen worden voor aangeslotenen die ten laatste op 31 december 2016 55 jaar oud zijn. De afschaffing van deze regels mag ook geen daling van de verworven reserves veroorzaken.

4.3.2. Pensioenleeftijd reglement

Voor nieuwe aanvullende pensioencontracten kan de pensioenleeftijd niet lager zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd. Wijzigingen van de pensioenleeftijd in bestaande aanvullende pensioencontracten kunnen enkel maar slaan op de gelijkshakeling van de pensioenleeftijd met de wettelijke pensioenleeftijd.

Bovendien worden de bestaande contracten automatisch geacht een pensioenleeftijd te hebben die ten vroegste ligt op het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd voor aangeslotenen in dienst vanaf 1/1/2019.

4.3.3. Activiteit na pensionering

Werknemers die bijverdienen na pensioen mogen niet aangesloten worden aan de pensioen- of solidariteitstoezegging. Dit is niet het geval voor gepensioneerden die voor de inwerkingtreding van de wet al werden aangesloten.

5. Voortaan boekhoudkundige IFRS-verplichtingen voor DC-plannen

Indien uw onderneming onder de IFRS-verplichting valt dan zal u dus ook voor de boekhoudkundige waardering van uw aanvullende pensioenplannen onder deze IFRS-regelgeving (IAS 19/FAS 87) vallen.

Het algemene principe binnen IFRS is dat voor vaste bijdrage-plannen (DC-plannen) de enige verplichting het betalen van de bijdrage zelf is. In een Belgische context is het risicokader ruimer, gezien de minimale rendementsgarantie (WAP-garantie) in hoofde van de werkgever.

Tot vóór bovenstaande wetswijziging in het kader van de WAP-garantie werd in het algemeen aanvaard dat de boekhoudkundige waardering zich kon beperken tot het boeken van het (eventuele) WAP-tekort op datum van waardering.

Door de wetswijzigingen, en in het bijzonder het introduceren van de horizontale methode (toepasbaar op Tak 21-verzekeringen) waarbij een bepaalde WAP-garantie blijvend gekoppeld wordt aan een storting, is het plausibel dat het risicoprofiel volgens IFRS-regelgeving uitgebreider moet ingeschat worden.

Indien u vragen hierover heeft, of vragen krijgt van uw revisor, helpen wij u graag verder in het bepalen van de juiste IFRS waardering.



Rob Vandendooren

Head EB Pension Consultancy