

Het aanvullend pensioen



Vrije visie, eigen stem



Het aanvullend pensioen

Vrije visie, eigen stem



Delen van deze brochure zijn ontleend aan de consumenteninformatie op de website van de FSMA (Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten): <https://www.fsma.be/nl/aanvullend-pensioen>.

V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 09/2022

INHOUDSOPGAVE

1. WAT IS EEN AANVULLEND PENSIOEN?	5
2. FINANCIERING	7
3. HET PENSIOENREGLEMENT	9
4. OP ONDERNEMINGS- OF SECTORNIVEAU	11
4.1 Werking van een ondernemingspensioen	11
4.2 Werking van een sectorpensioen	11
5. DE VERSCHILLENDE TYPES VAN PENSIOENTOEZEGGINGEN	13
5.1 Pensioentoezegging van het type vaste prestaties (soms ook te bereiken doel-, Defined Benefit- of DB-plan genoemd)	13
5.2 Pensioentoezegging van het type vaste bijdragen (soms ook vaste lasten, Defined Contribution- of DC-plan genoemd)	14
5.3 Pensioentoezegging van het type cash balance	16
6. BEHEER DOOR DE PENSIOENINSTELLING	17
6.1 Verzekeringsproduct met gewaarborgd rendement (tak 21)	18
6.2 Verzekeringsproduct zonder gewaarborgd rendement (tak 23)	19
7. DE WETTELIJKE RENDEMENTSGARANTIE	21
7.1 Voor welke pensioenplannen geldt de wettelijke rendementsgarantie?	21
7.2 Vanaf wanneer geldt de wettelijke rendementsgarantie?	21
7.3 Hoeveel bedraagt de wettelijke rendementsgarantie?	22
7.4 Wanneer kan ik beroep doen op de wettelijke rendementsgarantie?	23
7.5 Hoe wordt de rendementsgarantie berekend wanneer de rentevoet wijzigt?	24
8. ANDERE VOORDELEN	25
8.1 De overlijdensdekking	25
8.2 De invaliditeitsdekking	26
8.3 Een sociale pensioentoezegging	27
8.4 Een cafetariaplan	27
9. HEBBEN WERKNEMERS INSpraak OVER HUN AANVULLEND PENSIOEN?	29
9.1 Inspraak op het ogenblik van de invoering of de wijziging van een pensioenplan	29
9.2 Adviesrecht	29
9.3 Paritair beheer of toezichtscomité	30
10. WAT GEBEURT ER MET MIJN AANVULLEND PENSIOEN ALS IK DE ONDERNEMING OF DE SECTOR VERLAAT VÓÓR MIJN PENSIOEN?	31

11. WANNEER KAN IK MIJN AANVULLEND PENSIOEN OPVRAGEN?	33
11.1 Principe	33
11.2 Uitzonderingen	33
12. HOE WORDEN AANVULLENDE PENSIOENEN BELAST?	35
13. HET VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR WERKNEMERS (VAPW)	37
13.1 Voor wie?	37
13.2 Wat moet u hier voor doen?	37
13.3 Hoeveel mag ik sparen?	37
13.4 Wanneer kan het VAPW worden uitbetaald?	38
13.5 Hoe wordt mijn geld belegd?	39
13.6 Hoe wordt het vrij aanvullend pensioen voor werknemers belast?	39
13. NUTTIGE ADRESSEN	40

1. Wat is een aanvullend pensioen?

Het aanvullend pensioen is een extra pensioen dat voor u wordt opgebouwd op grond van uw tewerkstelling binnen een onderneming of een bedrijfssector. Het aanvullend pensioen wordt uitbetaald bovenop het wettelijk pensioen en kan de vorm aannemen van een eenmalig kapitaal of een periodieke (maandelijkse, jaarlijkse, ...) rente. De aanvullende pensioenen worden ook wel de **tweede pensioenpijler** genoemd.

Het initiatief voor de opbouw van het aanvullend pensioen ligt bij de inrichter. De inrichter is degene die het aanvullend pensioen belooft aan de werknemers. Die belofte wordt de **pensioentoezegging** genoemd. In de meeste gevallen is de werkgever de inrichter.

Veel werkgevers hebben een aanvullend pensioenplan ingevoerd voor werknemers van hun onderneming. Men spreekt in dat verband van een **ondernemingspensioen of ondernemingsplan**.

Het initiatief kan ook uitgaan van een sector (paritair comité). In dat geval zal het pensioenplan gelden voor werknemers van een hele sector. Men spreekt in dat verband van een **sectorpensioen of sectorplan**.

Werknemers die zijn aangesloten bij het pensioenplan van hun sector of werkgever, worden **aangeslotenen** genoemd. Zolang zij in dienst zijn bij de werkgever of binnen de sector die het aanvullend pensioen inricht, zijn het **actieve aangeslotenen**. Verlaten zij de sector of werkgever (**uittreding**), dan noemt men hen **passieve aangeslotenen**, omdat ze dan geen nieuwe rechten opbouwen in het oude pensioenplan.

Wettelijke pensioenen (de eerste pensioenpijler) berusten op een **repartitiestelsel**. Dit houdt in essentie in dat mensen die nu werken de pensioenen van de huidige gepensioneerden bekostigen. Aanvullende pensioenen worden daarentegen gefinancierd via **kapitalisatie**. Daarbij spaart men zelf voor zijn eigen pensioen later. Gedurende de loopbaan brengt het spaargeld een rendement op. Hiervoor worden bijdragen gestort die bij pensionering worden uitbetaald. Deze bijdragen worden beheerd door een pensioeninstelling, die deze gelden belegt en ervoor zorgt dat de pensioenrechten van de aangeslotenen correct worden berekend en uitbetaald.

Het beheer van een aanvullend pensioenplan moet verplicht worden toevertrouwd aan een **pensioeninstelling**. Dit kan een verzekeringsonderneming zijn (men spreekt dan over een groepsverzekering) of een pensioenfonds (ook instelling voor bedrijfspensioenvoorziening of IBP genoemd).

De verplichting om de bijdragen voor het aanvullend pensioen te storten aan een pensioeninstelling heeft tot doel de werknemers te beschermen tegen de mogelijke gevolgen van een **faillissement van hun werkgever**, nl. om te voorkomen dat ze op dat moment niet alleen hun job, maar ook hun opgebouwd aanvullend pensioen verliezen.

Bij een aanvullend pensioen zijn altijd 3 partijen betrokken:

- de inrichter (werkgever of sector) die het pensioen belooft;
- de werknemer, die in het kader van zijn tewerkstelling wordt aangesloten bij een pensioenplan. Hij wordt dan aangeslotene genoemd;
- de pensioeninstelling, die het aanvullend pensioen beheert.

Deze driehoeksrelatie (inrichter, werknemer, pensioeninstelling) is de belangrijkste manier waarop het aanvullend pensioen zich onderscheidt van wat de ‘derde pensioenpijler’ wordt genoemd, nl. het **individueel pensioensparen**. Het individueel pensioensparen is in feite niets anders dan een spaarproduct op lange termijn (bij een bank of bij een verzekeraar).

Om sparen voor het pensioen aan te moedigen verbindt de overheid aan deze spaarproducten een voordelig fiscaal regime op voorwaarde dat het gespaarde bedrag pas bij de pensionering wordt opgenomen.

Sinds begin 2019 bestaat er een nieuwe vorm van aanvullend pensioen, het vrij aanvullend pensioen voor werknemers, die ook tot de 2de pensioenpijler moet worden gerekend, maar in feite een zuiver individuele spaarformule is. Omdat het vrij aanvullend pensioen voor werknemers heel andere regels volgt dan de gewone ondernemings- en sectorpensioenplannen wordt het hieronder apart besproken (zie hoofdstuk: Het vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW)).

2. Financiering

Het aanvullend pensioen kan gefinancierd worden door:

- **werkgeversbijdragen (of patronale bijdragen):**

dit zijn bijdragen die de werkgever stort aan de pensioeninstelling voor de opbouw van het aanvullend pensioen van zijn werknemers;

en/of

- **werknemersbijdragen (of persoonlijke bijdragen):**

dit zijn bijdragen die de werkgever van het nettoloon van de werknemer afhoudt en doorstort aan de pensioeninstelling. De werknemer spaart dan zelf ook voor zijn aanvullend pensioen, maar hoeft hiervoor niets te doen: de werkgever zorgt ervoor dat de persoonlijke bijdragen worden doorgestort aan de pensioeninstelling. De ingehouden persoonlijke bijdragen worden vermeld op de loonfiche. De persoonlijke bijdragen geven ook recht op een belastingvermindering. Deze is vandaag gelijk aan 30% van de persoonlijke bijdragen.

De manier waarop uw **aanvullend pensioen** wordt gefinancierd – via werkgeversbijdragen, persoonlijke bijdragen of beide – wordt geregeld in het **pensioenreglement**. Wanneer het aanvullend pensioen wordt beheerd door een verzekeringsonderneming worden ‘bijdragen’ soms ook ‘premies’ genoemd.

3. Het pensioenreglement

Een belangrijk juridisch document bij aanvullende pensioenen is het **pensioenreglement**. Dit document beschrijft de spelregels van uw aanvullend pensioenplan.

Er wordt onder andere beschreven:

- welke werknemers worden aangesloten;
- wie de bijdragen betaalt en hoeveel;
- wanneer het aanvullend pensioen kan worden opgevraagd;
- welk type van pensioentoezegging het betreft;
- door welke pensioeninstelling het aanvullend pensioen wordt beheerd.

Het pensioenreglement kan u opvragen bij uw (ex-)werkgever (of sectorale inrichter) of bij de pensioeninstelling. Op de jaarlijkse pensioenfiche wordt vermeld bij wie u hiervoor terecht kan.

Actieve aangeslotenen kunnen het pensioenreglement ook raadplegen via de website <http://www.mypension.be>. Naast het pensioenreglement vindt u hier ook de huidige stand van uw pensioenrekening en informatie over eventuele aanvullende pensioenplannen bij een vorige werkgever of sector.

Om toegang te krijgen tot uw gegevens, moet u zich aanmelden met uw elektronische identiteitskaart (eID) of via de app Itsme (<https://www.itsme.be/>).

Lees zeker het pensioenreglement eens na van het aanvullend pensioenplan waarbij u bent aangesloten. Zo weet u welk aanvullend pensioen u mag verwachten. Een correct zicht op het inkomen dat u na uw pensioen zal krijgen (door het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen samen) kan u helpen bij de financiële planning van uw oude dag.

4. Op ondernemings- of sectorniveau

Een aanvullend pensioen kan op ondernemingsniveau, op sectorniveau of op beide niveaus tegelijk worden georganiseerd.

4.1 Werking van een ondernemingspensioen

De werkgever doet een belofte aan zijn werknemers om voor hen een aanvullend pensioen op te bouwen dat bovenop het wettelijk pensioen zal worden uitbetaald. Deze belofte, die de pensioentoezegging wordt genoemd, maakt deel uit van **de arbeidsovereenkomst**. De inhoud van het beloofde pensioen wordt beschreven in een pensioenreglement.

- Om het beloofde aanvullend pensioen op te bouwen, doet de werkgever beroep op een **pensioeninstelling**. Dit kan een verzekeringsonderneming of een pensioenfonds zijn. Pensioenfondsen vindt u eerder bij grote ondernemingen.
- De werkgever, en in sommige gevallen ook de werknemers, stort **bijdragen** aan de pensioeninstelling ter financiering van het beloofde pensioen.
- De pensioeninstelling keert het aanvullend pensioen uit bij pensionering in de vorm van **een kapitaal of een rente**.

4.2 Werking van een sectorpensioen

Naast de aanvullende pensioenplannen die door werkgevers op het niveau van hun onderneming worden georganiseerd, bestaan er ook pensioenplannen die gelden voor een hele sector. Deze pensioenplannen worden sectorpensioenen of ook wel sectorplannen genoemd. Zo bestaan er bijvoorbeeld sectorplannen in de bouwsector, de voedingsnijverheid, de scheikundige nijverheid, de non-profitsector, enz.

- Een sectorplan wordt ingevoerd op basis van een **collectieve arbeidsovereenkomst (cao)** afgesloten binnen een paritair comité.
- Wanneer de sociale partners bij cao een sectorplan invoeren, moeten zij een instelling aanduiden die de rol van inrichter op zich neemt. Dit moet een instelling zijn die gezamenlijk wordt bestuurd door vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers. Meestal is dit een **fonds voor bestaanszekerheid**.
- De inhoud van het beloofde pensioen wordt beschreven in een pensioenreglement.
- In principe zijn alle werkgevers die in de bedrijfssector actief zijn, verplicht om bij het sectorplan aan te sluiten. Hierdoor worden ook alle werknemers die in deze sector werken in de regel aangesloten bij het sectorplan.

- Het is wel mogelijk dat de cao toelaat dat een onderneming niet aansluit bij het sectorplan, maar zelf een aanvullend pensioen opbouwt voor zijn werknemers. Dit wordt **opting out** genoemd. Dit ondernemingsplan moet minstens het niveau bereiken van het sectorplan. Het is ook mogelijk dat de werkgever niet deelneemt aan het sectoraal pensioenplan omdat de onderneming **buiten het toepassingsgebied** van de sectorale cao valt.
- Om het beloofde aanvullend pensioen op te bouwen, doet de sectorale inrichter beroep op een pensioeninstelling. Dit kan een verzekeringsonderneming of een pensioenfonds zijn. De werkgevers uit de sector, en in sommige gevallen ook de werknemers, moeten bijdragen betalen aan de sectorale inrichter, die ze op zijn beurt doorstort aan de pensioeninstelling.
- De pensioeninstelling keert het aanvullend pensioen uit bij pensionering in de vorm van **een kapitaal of een rente**.

5. De verschillende types van pensioentoezeggingen

Het aanvullend pensioen berust op een belofte – de pensioentoezegging – van een inrichter (een werkgever of een sectorale inrichter). Er bestaan echter verschillende types van pensioentoezeggingen, die elk verschillende verplichtingen inhouden voor de werkgever:

1. Pensioentoezeggingen van het type **vaste prestaties** (soms ook te bereiken doel-, Defined Benefit- of DB-plannen genoemd)
2. Pensioentoezeggingen van het type **vaste bijdragen** (soms ook vaste lasten, Defined Contribution- of DC-plannen genoemd)
3. Een derde minder voorkomende vorm – pensioentoezeggingen van het type **cash balance** – houdt het midden tussen beide

Het is ook mogelijk dat een pensioentoezegging een combinatie van verschillende types is. Het pensioenreglement beschrijft bij welk type van aanvullend pensioenplan u bent aangesloten.

5.1 Pensioentoezegging van het type vaste prestaties (soms ook te bereiken doel-, Defined Benefit- of DB-plan genoemd)

Bij dit type van pensioentoezegging wordt de betaling van een welbepaald pensioen beloofd: de werkgever (of sectorale inrichter) belooft aan zijn werknemers een eenmalig kapitaal of een periodieke (vb. jaarlijkse of maandelijkse) rente bij hun pensionering.

Ook als het pensioenreglement voorschrijft dat het aanvullend pensioen in de vorm van een eenmalig kapitaal wordt uitgekeerd, heeft u steeds het recht om dit kapitaal te laten omzetten in een rente. Fiscaal gezien is een rente vandaag echter minder interessant dan een uitkering in kapitaal.

Het pensioenreglement beschrijft hoe groot dit kapitaal of deze rente zal zijn. Dit wordt doorgaans berekend op basis van een formule die rekening houdt met een aantal elementen, zoals het aantal jaren dat u in de onderneming of sector werkt, uw loon, uw gezinstoestand, uw leeftijd, enz. Deze elementen kunnen wijzigen doorheen de tijd – bijvoorbeeld wanneer u een loonsverhoging krijgt, u huwt of gaat samenwonen, ... – en worden daarom variabele elementen genoemd.

Voorbeeld

Jan werkt al 30 jaar bij een onderneming en heeft een bruto jaarloon van 40 000 euro. Hij gaat met pensioen, waardoor zijn aanvullend pensioenkapitaal uitgekeerd wordt. Het pensioenreglement van de onderneming waar hij werkt, bepaalt dat werknemers, voor wat de opbouw van hun aanvullend pensioen betreft, na 40 jaar dienst een volledige loopbaan hebben. Na 40 jaar dienst hebben de werknemers recht op een kapitaal dat gelijk is aan het bedrag van de laatste jaarwedge. Bij een kortere loopbaan wordt het kapitaal evenredig verminderd.

Jans aanvullend pensioenkapitaal wordt dus berekend op basis van de volgende formule (waarbij n het aantal dienstjaren en S het jaarloon is):

$$\frac{n}{40} \times S = \frac{30}{40} \times 40\,000 \text{ euro} = 30\,000 \text{ euro}$$

Jan zal dus eenmalig het bedrag van 30 000 euro uitbetaald krijgen.

Het is ook mogelijk dat in de formule rekening wordt gehouden met het wettelijk pensioen. Het pensioenreglement zal dan bijvoorbeeld bepalen dat het aanvullend pensioen en het (geschat) wettelijk pensioen samen 75% van het laatste loon van de aangeslote ne zal bedragen.

Wat de werknemer op het ogenblik van zijn pensionering zal krijgen, ligt bij een pensioentoezegging van het type vaste prestaties dus al vast. Om het aanvullend pensioen op te bouwen, worden bijdragen gestort aan de pensioeninstelling (verzekeringsonderneming of pensioenfonds).

De werknemer krijgt op het ogenblik van zijn pensionering waar hij recht op heeft. Hij hoeft zich in principe geen zorgen te maken over de manier waarop het aanvullend pensioen wordt gefinancierd. De werkgever (of sectorale inrichter) is altijd verplicht om zijn belofte na te komen. Als op het einde van de rit blijkt dat de opgebouwde bedragen niet voldoende zijn om het beloofde aanvullend pensioen uit te betalen, moet de werkgever (of sectorale inrichter) bijbetalen.

5.2 Pensioentoezegging van het type vaste bijdragen (soms ook vaste lasten, Defined Contribution- of DC-plan genoemd)

Bij dit type van pensioentoezegging belooft de werkgever (of sectorale inrichter) geen vast eindresultaat, maar enkel de betaling van bijdragen.

Voor elke werknemer wordt regelmatig, bv. elke maand of elk jaar, een bepaalde bijdrage gestort aan de pensioeninstelling (verzekeringsonderneming of pensioenfonds).

De bijdragen worden door de pensioeninstelling voor elke aangeslotene afzonderlijk op individuele rekeningen bijgehouden.

Het pensioenreglement beschrijft wie de bijdragen betaalt (de werkgever en/of de werknemer) en hoeveel deze bedragen. Dit kan bijvoorbeeld:

- een vast bedrag zijn (vb. 50 euro per maand);
- of een bepaald percentage van het loon van de werknemer.

Voorbeeld DC:

Jan heeft een bruto maandloon van 2 500 euro. Het pensioenreglement bepaalt dat elke maand 3% van zijn loon aan de pensioeninstelling wordt gestort, dus 75 euro. Als zijn loon stijgt, stijgen ook de bijdragen voor zijn aanvullend pensioen.

Hoeveel het aanvullend pensioen uiteindelijk zal bedragen bij pensionering, is op voorhand niet geweten, maar hangt af van hoeveel bijdragen er betaald worden, hoe lang er wordt gespaard en hoeveel rendement de beleggingen opbrengen. Het **beleggingsrisico**, nl. of de beleggingen veel of weinig rendement opbrengen, ligt bijgevolg bij de aangeslotenen. Bij een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen is het voor de aangeslotenen dan ook van belang bij welke pensioeninstelling hun aanvullend pensioen wordt beheerd en welke waarborgen de pensioeninstelling biedt.

Om het beleggingsrisico voor de werknemers te beperken heeft de wet aan de inrichter (werkgever of sectorale inrichter) een **minimale rendementsgarantie** (zie verder) opgelegd. Wanneer bij pensionering of bij een overdracht van de reserves na de uitdiensttreding van een werknemer zou blijken dat de bijdragen minder hebben opgebracht dan een wettelijk minimum, dan zal de inrichter moeten bijbetalen.

Onder voorbehoud van de wettelijke rendementsgarantie, is de verplichting van de inrichter bij een pensioenplan van het type vaste bijdragen dus beperkt tot het betalen van bijdragen. Het is niettemin mogelijk dat u als aangeslotene toch een vast rendement geniet dat gewaarborgd wordt door een verzekeringsonderneming. Dit is het geval wanneer de inrichter voor het beheer van het pensioenplan een beroep doet op een verzekeringproduct met een gewaarborgd rendement, ook tak 21 verzekeringproduct genoemd.

Soms belooft de werkgever (of sectorale inrichter) zelf ook een bepaald minimumrendement op de vaste bijdragen, los van de wettelijke rendementsgarantie. In dat geval spreekt men van een 'pensioentoezegging van het type vaste bijdragen met gewaarborgd rendement'. In dat geval is de werkgever verplicht deze belofte na te komen. In de praktijk komt een dergelijke garantie weinig voor.

5.3 Pensioentoezegging van het type cash balance

Bij een pensioenplan van het type cash balance belooft de inrichter (werkgever of sectorale inrichter) een pensioen dat wordt samengesteld uit een bepaalde bijdrage, verhoogd met een in het pensioenreglement vastgesteld rendement.

Hoewel dit erg lijkt op een pensioenplan van het type vaste bijdragen met gewaarborgd rendement betreft het eigenlijk een bijzonder type van vasteprestatieplan. De inrichter (werkgever of sectorale inrichter) belooft immers een welbepaald eindresultaat. Dit eindresultaat wordt uitgedrukt als de kapitalisatie (aan een in het pensioenreglement vastgesteld rendement) van de aan de aangeslotene toegewezen bijdragen.

Bij dit type plan draagt de inrichter het beleggingsrisico. Als het rendement van de beleggingen hoger is dan het beloofde rendement, dan daalt de kost voor de inrichter (werkgever of sectorale inrichter). Omgekeerd zal hij meer moeten financieren indien het werkelijk behaalde rendement lager uitvalt.

Net zoals bij pensioenplannen van het type vaste prestaties, krijgt de werknemer op het ogenblik van zijn pensionering waar hij recht op heeft. Hij hoeft zich in principe geen zorgen te maken over de manier waarop het aanvullend pensioen wordt gefinancierd. De werkgever (of sectorale inrichter) is altijd verplicht om zijn belofte na te komen. Als op het einde van de rit blijkt dat de opgebouwde bedragen niet voldoende zijn om het beloofde aanvullend pensioen uit te betalen, moet de werkgever (of sectorale inrichter) bijbetalen.

6. Beheer door de pensioeninstelling

Het beheer van het aanvullend pensioenplan moet worden toevertrouwd aan een pensioeninstelling: dit kan een **verzekeringsonderneming** zijn (men spreekt dan over een groepsverzekering) of een **pensioenfonds** (ook instelling voor bedrijfspensioen-voorziening of IBP genoemd). De pensioeninstelling zorgt voor de uitvoering van het pensioenplan: ze zorgt ervoor dat de pensioenrechten van de aangeslotenen correct worden berekend, ze belegt de ontvangen bijdragen en betaalt het aanvullend pensioen uit aan de aangeslotenen die met pensioen gaan.

Naast de keuze van een pensioeninstelling, moeten ook afspraken worden gemaakt over de manier waarop het aanvullend pensioenplan wordt beheerd en de waarborgen die de pensioeninstelling biedt.

1. Bij een **verzekeringsonderneming** kan het aanvullend pensioen op twee manieren worden beheerd:
 - via een verzekeringsproduct met gewaarborgd rendement, ook wel **tak 21** genoemd;
 - via een verzekeringsproduct zonder gewaarborgd rendement, ook wel **tak 23** genoemd. Het verschil tussen beide wordt verderop verduidelijkt.
2. Een **pensioenfonds** is een instelling die wordt opgericht door één of meerdere ondernemingen of sectoren met als enig doel het beheer van hun aanvullende pensioenplannen. De raad van bestuur van deze instelling bestaat voor het merendeel uit vertegenwoordigers van deze inrichtende onderneming(en) of sector(en) en in geval van paritair beheer (zie verder 9.3) ook uit vertegenwoordigers van de werknemers. Op die manier hebben de oprichtende ondernemingen of sectoren rechtstreeks inspraak in het beheer van hun aanvullend pensioenplan en de manier waarop de bijdragen worden belegd.

Tussen de oprichtende onderneming(en) of bedrijfssector(en) en het pensioenfonds wordt overeengekomen op welke manier het aanvullend pensioenplan wordt beheerd.

- het pensioenfonds kan een **resultaatsverbintenis** aangaan en zelf een bepaald rendement beloven. Dit is enigszins te vergelijken met een verzekeringsproduct met gewaarborgd rendement (tak 21);
- In de praktijk gebeurt dit bijna nooit en gaan pensioenfonds een **middelenverbintenis** aan, waarbij ze zich ertoe verbinden om de ontvangen bijdragen zo goed mogelijk te beleggen, zonder echter een bepaald rendement te waarborgen. Dit is enigszins vergelijkbaar met een verzekeringsproduct zonder gewaarborgd rendement (tak 23).

De manier waarop het aanvullend pensioen wordt beheerd en de waarborgen die de pensioeninstelling biedt, zijn voor de aangeslotenen vooral van belang in het geval van een pensioenplan van het type vaste bijdragen.

Bij dat type pensioenplannen zijn het immers de aangeslotenen die op de eerste plaats het beleggingsrisico dragen. Een hoger of lager rendement vertaalt zich rechtstreeks in een hoger of lager aanvullend pensioen.

6.1 Verzekeringsproduct met gewaarborgd rendement (tak 21)

In een tak 21 verzekeringsproduct waarborgt de verzekeringsonderneming een **vast rendement**. Het rendement dat de verzekeringsondernemingen mogen waarborgen, wordt door de wetgeving begrensd. Het huidige maximale rendement bedraagt 2%.

Het rendement dat verzekeringsondernemingen vandaag in de praktijk aanbieden, ligt meestal lager dan dit wettelijk maximum, vaak tussen 1% en 2%. Er is wettelijk geen minimumrendement vastgelegd.

Veel oude contracten waarborgen echter nog een hoger rendement van 3,25%, 3,75% of zelfs 4,75%. De bijdragen die in het kader van dergelijke contracten werden gestort, blijven verder van deze hoge gewaarborgde rendementen genieten. Alles hangt echter af van het soort overeenkomst dat men heeft afgesloten:

1. Bij sommige verzekeringsovereenkomsten geldt het gewaarborgde rendement voor alle bijdragen die worden gestort; zowel voor de reeds betaalde als voor de toekomstige bijdragen.
2. Bij andere verzekeringsovereenkomsten geldt het gewaarborgde rendement enkel voor de reeds betaalde bijdragen en niet voor de toekomstige bijdragen (ook wel een contract met 'opeenvolgende koopsommen' genoemd).
3. Bij een laatste type van verzekeringsovereenkomsten geldt het gewaarborgde rendement niet tot op de pensioenleeftijd, maar slechts voor een beperkte duurtijd: 1 jaar, 3 jaar, 5 jaar, ... Na afloop van die periode wordt een nieuw gewaarborgd rendement vastgelegd volgens de dan geldende marktrente.

! **Opgelet:** bij wijziging van de pensioeninstelling met overdracht van de opgebouwde pensioenreserves verliest de aangeslotene dit (in de huidige marktomstandigheden vaak zeer voordelige) gewaarborgd rendement uit het verleden.

Als de resultaten van de verzekeringsonderneming het toelaten, kan zij ook een **winstdeelname** toekennen. Dit is een bijkomend rendement bovenop het gewaarborgde rendement. Het bedrag van de winstdeelname kan van jaar tot jaar verschillen omdat dit afhangt van de algemene resultaten van de verzekeringsonderneming. Het is de algemene vergadering van de verzekeringsonderneming die daarover beslist. Winstdeelnames mogen nooit op voorhand worden gewaarborgd. Het kan dus ook gebeuren dat er voor een bepaald jaar helemaal geen winstdeelname wordt toegekend.

6.2 Verzekeringsproduct zonder gewaarborgd rendement (tak 23)

In een tak 23 verzekeringsproduct **waarborgt de verzekeringsonderneming geen rendement**. De gestorte bijdragen worden geïnvesteerd in één of meerdere beleggingsfondsen en het rendement wordt aan het rendement van deze beleggingsfondsen gekoppeld.

De gestorte bijdragen schommelen dus afhankelijk van het rendement van de fondsen waarin ze worden belegd. Deze fondsen kunnen uit aandelen, obligaties, vastgoed en/of andere effecten bestaan.

Het is dus niet te voorspellen hoeveel het verzekeringsproduct zal opbrengen en het is zelfs mogelijk om de gestorte bijdragen geheel of gedeeltelijk te verliezen. De inrichter zal dan het verschil met de wettelijke rendementsgarantie moeten bijpassen.

7. De wettelijke rendementsgarantie

Om het beleggingsrisico voor de aangeslotenen te beperken, heeft de wet een **minimale rendementsgarantie** ingevoerd. De wet legt aan de inrichter (werkgever of sectorale inrichter) de verplichting op om ervoor te zorgen dat de werknemers bij hun pensionering of bij de overdracht van hun reserves na uitdiensttreding minstens de gestorte bijdragen terugkrijgen, gekapitaliseerd aan een wettelijk vastgestelde rentevoet. De wet legt deze verplichting op aan de inrichter en niet aan de pensioeninstelling; de inrichter zal een eventueel tekort moeten bijpassen.

7.1 Voor welke pensioenplannen geldt de wettelijke rendementsgarantie?

- Voor pensioenplannen van het **type vaste prestaties** bestaat er **enkel** een wettelijke rendementsgarantie op de **werknemersbijdragen**.
- Bij pensioenplannen van het **type vaste bijdragen** en het **type cash balance** geldt de wettelijke rendementsgarantie **zowel voor de werknemersbijdragen als voor de werkgeversbijdragen**. Er bestaan wel verschillen in de berekeningswijze (zie hierna).

Voor welke pensioenplannen geldt de rendementsgarantie?		
	Werknemersbijdragen	Werkgeversbijdragen
Vaste bijdragen	✓	✓
Cash balance	✓	✓
Vaste prestaties	✓	—

7.2 Vanaf wanneer geldt de wettelijke rendementsgarantie?

De rendementsgarantie op de persoonlijke bijdragen bestaat sinds 1986 voor pensioenplannen die worden beheerd door een pensioenfonds en sinds 1996 voor de pensioenplannen die worden beheerd door een verzekeringsonderneming. Vanaf 2004 geldt er ook een rendementsgarantie op werkgeversbijdragen, ten minste voor zover die bijdragen werden gestort in het kader van een pensioenplan van het type vaste bijdragen of cash balance.

Er bestaat geen wettelijke rendementsgarantie voor de werknemersbijdragen die werden gestort vóór 1 januari 1986 (pensioenfonds) of 1 januari 1996 (verzekeringsonderneming) en de werkgeversbijdragen die werden gestort vóór 1 januari 2004. Alles hangt af van wat toen in het pensioenreglement was bepaald en welk rendement de pensioeninstelling destijds heeft toegekend.

7.3 Hoeveel bedraagt de wettelijke rendementsgarantie?

Aanvankelijk werd de hoogte van de rendementsgarantie in de wet zelf bepaald. De rendementsgarantie op de werknemersbijdragen bedroeg aanvankelijk 4,75% en werd in 1999 verminderd tot 3,75%. De rendementsgarantie op de werkgeversbijdragen bedroeg tot eind 2015 3,25%.

Vanaf 2016 wordt de hoogte van de wettelijke rendementsgarantie niet langer in de wet zelf bepaald, maar elk jaar opnieuw berekend door de FSMA op basis van een formule. De rentevoet voor de berekening van de rendementsgarantie is daarbij gekoppeld aan de rente op staatsleningen op 10 jaar (de zogenaamde Lineaire Obligaties of OLO's met een looptijd van 10 jaar).

Als de rente op de staatsleningen daalt, zal ook de wettelijke rendementsgarantie dalen. Omgekeerd zal de rendementsgarantie hoger liggen wanneer de rente op staatsleningen stijgt. De rendementsgarantie moet wel minstens 1,75% bedragen en mag niet hoger liggen dan 3,75%. De rentevoet voor het volgende jaar wordt elk jaar op 1 januari vastgelegd waardoor deze van jaar tot jaar kan verschillen.

Een overzicht van de toepasselijke rentevoeten sinds de invoering van de wettelijke rendementsgarantie vindt u in onderstaande tabel:

Welke rentevoet is van toepassing?			
	Werknemersbijdragen		Werkgeversbijdragen
Bijdragen gestort vanaf	Pensioenfonds	Verzekering	
01.01.1986	4,75%	—	—
01.01.1996	4,75%		—
01.07.1999	3,75%		—
01.01.2004	3,75%		3,25%
01.01.2016	1,75%		1,75%
01.01.2017	1,75%		1,75%
01.01.2018	1,75%		1,75%
01.01.2019	1,75%		1,75%
01.01.2020	1,75%		1,75%
01.01.2021	1,75%		1,75%
01.01.2022	1,75%		1,75%

7.4 Wanneer kan ik beroep doen op de wettelijke rendementsgarantie?

De rendementsgarantie is vooral **op twee momenten van belang**: wanneer u met pensioen gaat en wanneer u uit dienst treedt en vervolgens uw pensioenreserves wil overdragen.

Als de pensioeninstelling bij pensionering van een aangeslotene een aanvullend pensioen uitkeert, moet zij nagaan of het uitgekeerde bedrag niet minder bedraagt dan de wettelijke rendementsgarantie. De aangeslotene heeft in elk geval recht op het hoogste van de twee bedragen.

Als zou blijken dat het aanvullend pensioen lager ligt, dan zal de inrichter (werkgever of sectorale inrichter) dit verschil moeten bijstorten.

Wanneer de werknemer de onderneming of sector verlaat vóór de pensioenleeftijd (vb. door ontslag), dan wordt het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie op dat ogenblik definitief vastgesteld.

Wanneer de aangeslotene vervolgens zijn pensioenreserve wenst over te dragen naar een andere pensioeninstelling en zijn pensioenreserve minder bedraagt dan de wettelijke rendementsgarantie, dan moet de werkgever (of sectorale inrichter) op dat ogenblik het verschil bijpassen.

Wanneer u de onderneming (of de sector) verlaat vóór u 5 jaar was aangesloten bij het pensioenplan (vb. door ontslag of pensionering), dan wordt de wettelijke rendementsgarantie op de werkgeversbijdragen niet toegepast, maar wordt deze vervangen door een **inflatiegarantie**.

Dat betekent concreet dat de gestorte werkgeversbijdragen worden geïndexeerd, op dezelfde manier als de indexatie van de lonen. Wanneer de opgebouwde pensioenrechten niet het niveau bereiken van deze inflatiegarantie, dan moet de werkgever (of sectorale inrichter) het verschil bijpassen.

7.5 Hoe wordt de rendementsgarantie berekend wanneer de rentevoet wijzigt?

Zoals hierboven besproken wordt sinds 1 januari 2016 de rentevoet voor de berekening van de wettelijke rendementsgarantie elk jaar opnieuw vastgesteld. Wanneer de rentevoet wijzigt, kan de berekening van de rendementsgarantie erg ingewikkeld zijn.

Daarbij komt nog dat de wetgeving een onderscheid maakt tussen twee berekeningsmethodes: **een horizontale en een verticale methode**.

- De horizontale methode houdt in dat bij een wijziging van de rentevoet, de nieuwe rentevoet alleen wordt toegepast op de nieuwe bijdragen en dat bijdragen uit het verleden blijven genieten van de oude rentevoet.
- Binnen de verticale methode geldt de nieuwe rentevoet daarentegen zowel voor de nieuwe bijdragen als voor de verdere kapitalisatie van de in het verleden gestorte bijdragen.

Pensioenplannen die worden beheerd door een verzekeringsonderneming in het kader van een overeenkomst met gewaarborgd rendement (tak 21) volgen doorgaans de horizontale methode. Pensioenplannen beheerd door een pensioenfonds of door een verzekeringsonderneming in het kader van een overeenkomst zonder gewaarborgd rendement (tak 23) volgen normaal gezien de verticale methode.

De berekening van de rendementsgarantie kan dus aanzienlijk verschillen naar gelang de gebruikte methode. Vooral voor personen met reeds een grote opgebouwde reserve van voor 2016 is de horizontale methode voordeliger.

Indien u dit wenst, kan u aan de pensioeninstelling vragen om u een gedetailleerde berekening van de wettelijke rendementsgarantie voor uw situatie te bezorgen.

8. Andere voordelen

Aan een pensioenplan worden, naast de opbouw van een aanvullend pensioen, vaak nog andere voordelen gekoppeld, zoals een **overlijdensdekking of een invaliditeitsdekking**.

8.1 De overlijdensdekking

De meeste pensioenplannen voorzien niet enkel in de uitbetaling van een aanvullend pensioen, maar ook in de uitbetaling van een bepaald bedrag wanneer u tijdens uw loopbaan zou overlijden. Dit wordt een **overlijdensdekking** genoemd.

Een overlijdensdekking zorgt ervoor dat wanneer u sterft, uw partner, uw kinderen of mogelijk nog andere begunstigden een kapitaal of een rente uitbetaald krijgen. Informatie over de voorwaarden en modaliteiten van de overlijdensdekking vindt u terug in het pensioenreglement.

De opbouw van het aanvullend pensioen en de overlijdensdekking zijn **twee afzonderlijke voordelen** en staan in veel gevallen los van elkaar:

- het aanvullend pensioen wordt in principe maar uitgekeerd op voorwaarde dat u nog in leven bent op het ogenblik dat u met pensioen gaat. Wanneer u voordien overlijdt, worden de opgebouwde pensioenreserves in veel gevallen niet aan de erfgenamen uitbetaald;
- enkel wanneer er in het pensioenplan, naast de pensioenopbouw, ook wordt voorzien in een overlijdensdekking, zullen uw nabestaanden een overlijdensvergoeding ontvangen (kapitaal of rente) wanneer u zou overlijden voor uw pensionering.

Hoe hoog deze overlijdensvergoeding is, verschilt van pensioenplan tot pensioenplan.

Enkele vaak voorkomende formules zijn de volgende:

- een vergoeding bij overlijden berekend op basis van het loon.

Voorbeeld:

bij overlijden wordt een kapitaal uitgekeerd gelijk aan 2 maal het jaarsalaris;

- een vergoeding bij overlijden berekend op basis van het (verwachte) latere pensioen. Daarbij wordt eerst berekend op welk aanvullend pensioen u recht zou hebben bij een volledige loopbaan. Op basis daarvan wordt vervolgens de vergoeding bij overlijden bepaald.

Voorbeelden:

bij overlijden wordt een kapitaal uitgekeerd gelijk aan het pensioenkapitaal (voor een volledige loopbaan);

bij overlijden wordt een rente uitbetaald die gelijk is aan 2/3 van de rente waarop u na een volledige loopbaan recht zou hebben bij pensionering.

- een vergoeding bij overlijden gelijk aan de opgebouwde pensioenreserve. Bij overlijden wordt enkel de reserve terugbetaald die al was opgebouwd voor de financiering van het aanvullend pensioen, de zogenaamde verworven reserve. Een nadeel van deze laatste formule is dat wanneer de werknemer overlijdt in het begin van de loopbaan, er op dat ogenblik nog maar weinig pensioenreserve werd opgebouwd, waardoor ook de vergoeding bij overlijden erg laag kan uitvallen.

Als het pensioenplan voorziet in een overlijdensdekking, dan zal het pensioenreglement de regels vaststellen in verband met de aanduiding van de begunstigde(n). De begunstigingsclausules kunnen verschillende vormen aannemen:

Soms bevat het pensioenreglement een vaste volgorde van begunstigten, waarvan de aangeslotenen niet kunnen afwijken.

Voorbeeld:

- de echtgenoot of de wettelijk samenwonende partner;
- de kinderen;
- de ouders;
- de nalatenschap of de wettelijke erfgenamen.

In andere gevallen hebben de aangeslotenen de mogelijkheid om zelf **vrij een begunstigde aan te duiden**. Het is belangrijk om na te gaan of de aangewezen begunstigde nog in overeenstemming is met uw huidige persoonlijke situatie.

In veel gevallen voorzien pensioenplannen enkel een overlijdensdekking zolang de werknemer in dienst is. De **overlijdensdekking wordt dan stopgezet** op het ogenblik dat u de onderneming of sector verlaat. In dat geval heeft de werknemer het recht om de overlijdensdekking te behouden, al is hieraan een kost verbonden die ten laste komt van de aangeslotene via een aanrekening op de verworven reserves. De werknemer kan een berekening vragen van deze kost.

8.2 De invaliditeitsdekking

Een **invaliditeitsdekking** garandeert dat wanneer u werkonbekwaam zou worden, u een kapitaal of een rente uitbetaald krijgt. Deze rente wordt meestal tot aan de pensioenleeftijd betaald.

Niet elk pensioenplan voorziet in een invaliditeitsdekking. Of er in uw geval een invaliditeitsdekking is voorzien, kan u nalezen in het pensioenreglement.

8.3 Een sociale pensioentoezegging

Sociale pensioenplannen zijn een bijzondere categorie van pensioenplannen, die naast de opbouw van een aanvullend pensioen, een zogenaamd 'solidariteitsluik' bevatten. In het kader van dat solidariteitsluik worden een aantal bijkomende voordelen aangeboden, die worden beschreven in een 'solidariteitsreglement'.

Voorbeeld:

- er wordt verder voor het aanvullend pensioen gespaard (en verder bijdragen gestort) tijdens bepaalde periodes waarin men niet werkt, zoals tijdskrediet, ziekte, moederschapsrust, tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, ...;
- de uitbetaling van een rente in geval van arbeidsongeschiktheid, overlijden, ziekte, ...;
- de indexering van de pensioenrente.

Sociale pensioenplannen genieten van een bijkomend fiscaal voordeel. Bovendien worden de bijdragen voor sociale pensioentoezeggingen worden niet in aanmerking genomen voor de toetsing van de loonnorm.

Aan de andere kant moeten ze aan een aantal strenge voorwaarden voldoen:

- sociale pensioenplannen moeten altijd worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Hierdoor hebben werknemers inspraak bij de invoering, wijziging of opheffing van een sociale pensioentoezegging;
- het pensioenplan moet gelden voor alle werknemers van de onderneming (bij een sectorstelsel moet het pensioenplan gelden voor alle werknemers van de onderneming die onder het toepassingsgebied van de cao van die sector vallen);
- de sociale pensioentoezegging moet paritair beheerd worden;
- de totale kost van de solidariteitstoezegging moet minstens overeenkomen met 4,4% van de stortingen voor de pensioentoezegging;
- de winst, na aanleg van alle voorzieningen, moet worden verdeeld en de kosten worden beperkt.

Het solidariteitsluik mag niet beheerd worden door de inrichter (werkgever of sectorale inrichter) zelf. Het moet beheerd worden door een afzonderlijke instelling: dit kan een pensioeninstelling zijn (bijvoorbeeld de pensioeninstelling die al instaat voor het beheer van het aanvullend pensioen) of een andere instelling.

8.4 Een cafetariaplan

In het kader van de aanvullende pensioenen wordt onder **cafetariaplannen** (ook wel 'mini-cafetariaplan') verstaan: pensioenplannen waarbij de werknemers een budget ter beschikking krijgen en tot op zekere hoogte zelf kunnen kiezen waaraan ze dit zullen besteden.

Als het aanvullend pensioen één van de opties is waartussen men kan kiezen, is de lijst van voordelen beperkt door de wet (Wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP)):

- de opbouw van een aanvullend pensioen;
- een uitkering bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval, ongeval, beroepsziekte of ziekte;
- het vergoeden van medische kosten m.b.t. hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg;
- het vergoeden van specifieke kosten, veroorzaakt door de afhankelijkheid van de werknemer;
- de uitkering van een rente ingeval de werknemer het slachtoffer is van een ernstige aandoening.

Andere voordelen, zoals bedrijfswagens, vakantiedagen, aandelenopties of uitbetalingen in cash kunnen niet worden geïntegreerd in een cafetariaplan waarin ook het aanvullend pensioen vervat is.

9. Hebben werknemers inspraak over hun aanvullend pensioen?

9.1 Inspraak op het ogenblik van de invoering of de wijziging van een pensioenplan

Als een pensioenplan wordt ingevoerd op het niveau van een sector (paritair comité), is hiervoor een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vereist. Tijdens het onderhandelen van de cao hebben de werknemers (via de vakbonden in het paritair comité) medebeslissingsrecht over het aanvullend pensioenplan. Een sectorplan kan ook enkel via een sectorale cao worden gewijzigd. Wanneer het gaat om een pensioenplan op het niveau van een onderneming, kan de werkgever in principe zelf beslissen over de invoering of wijziging van het pensioenplan.

Echter, als het ondernemingsplan in een persoonlijke bijdrage van de werknemers voorziet en het pensioenplan voor alle werknemers in de onderneming geldt, dan moet er een cao worden afgesloten om het aanvullend pensioenplan in te voeren of te wijzigen. In dat geval hebben de werknemers (via de vakbonden binnen het bedrijf) medebeslissingsrecht over het aanvullend pensioenplan.

Als in de onderneming geen ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, dan moet het pensioenplan worden ingevoerd of gewijzigd door middel van een wijziging van het arbeidsreglement. Nochtans kan het bedrag van de bijdrage ook dan niet eenzijdig gewijzigd worden. **De werkgeversbijdrage in het aanvullend pensioen is immers arbeidsrechtelijk loon en zo een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.**

9.2 Adviesrecht

Wanneer het pensioenplan wordt georganiseerd op het niveau van een onderneming, dan moet de werkgever over een aantal zaken het advies vragen van de sociale overlegorganen, die binnen de onderneming actief zijn. Dit is het geval voor:

1. de wijze van financiering van het pensioenplan en de structurele verschuivingen in die financiering;
2. de vaststelling van de reserves en de jaarlijkse opstelling van de pensioenfiche;
3. de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement;
4. de keuze van een pensioeninstelling en de overgang naar een andere pensioeninstelling, met inbegrip van de eventuele overdracht van reserves;
5. de verklaring inzake de beleggingsbeginselen.

De werkgever moet het advies vragen aan de ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad is, moet hij het advies vragen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er in de onderneming ook geen comité voor preventie en bescherming op het werk is, moet het advies worden gevraagd aan de vakbondsafvaardiging.

Als er in de onderneming geen ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, noch een vakbondsafvaardiging is, moet de werkgever de werknemers individueel informeren alvorens een beslissing te nemen.

Als de werkgever deze procedures niet volgt, kunnen zijn beslissingen **binnen het jaar nietig worden verklaard**. Werknemers die dit wensen moeten zich hiervoor binnen het jaar naar de arbeidsrechtbank begeven.

9.3 Paritair beheer of toezichtscomité

In een aantal gevallen worden de werknemers nauw betrokken bij het beheer van het pensioenplan.

Als het pensioenplan wordt beheerd door een pensioenfonds, dan moet in een aantal gevallen de raad van bestuur van het pensioenfonds paritair worden samengesteld, dit wil zeggen: evenveel vertegenwoordigers van de werknemers als van de werkgever tellen. De werknemers maken in dat geval rechtstreeks deel uit van het bestuur van het pensioenfonds. Dit is het geval voor:

- een sectorplan;
- een ondernemingsplan waarbij de onderneming heeft beslist om het pensioenplan dat op het niveau van de sector bestaat zelf uit te voeren (ook opting out genoemd);
- een sociale pensioentoezegging;
- een ondernemingsplan dat in persoonlijke bijdragen van de werknemers voorziet.

Als het pensioenplan wordt beheerd door een verzekeringsonderneming, moet er in een aantal gevallen een toezichtscomité worden opgericht dat moet toezien op de correcte uitvoering van het pensioenplan. Dit toezichtscomité moet paritair worden samengesteld, dit wil zeggen evenveel vertegenwoordigers van de werknemers als van de werkgever tellen. Dit is het geval voor:

- een sectorplan;
- een ondernemingsplan waarbij de onderneming heeft beslist om het pensioenplan dat op het niveau van de sector bestaat zelf uit te voeren (ook opting out genoemd);
- een sociale pensioentoezegging;
- een pensioenplan dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen (in de zin van 'technische eenheden').

10. Wat gebeurt er met mijn aanvullend pensioen als ik de onderneming of de sector verlaat vóór mijn pensioen?

Wanneer u uit dienst treedt voordat u met pensioen kan gaan, dan kan u uw aanvullend pensioen nog niet opnemen. Wel blijft u recht hebben op het bedrag dat u op dat moment al heeft opgebouwd volgens de regels van het pensioenplan.

Uiteraard kan u in dat geval geen aanspraak maken op het volledige pensioen, waarop u recht zou hebben gehad wanneer u gedurende de volledige loopbaan binnen de onderneming of de bedrijfssector actief was gebleven. Maar de pensioenrechten die u op het ogenblik van de uitdiensttreding al heeft opgebouwd, zijn van u en kunnen u niet meer worden ontnomen. Die opgebouwde pensioenrechten worden **verworven reserves en verworven prestaties** genoemd.

De **verworven prestatie** is het aanvullend pensioen dat bij pensionering zal worden uitbetaald, rekening houdend met het aantal loopbaanjaren dat u op het moment van uit-treden al 'op de teller' heeft. Het is het bedrag dat u zal krijgen indien u uw opgebouwde reserves tot aan uw pensioen in het pensioenplan zou laten staan zonder wijziging van de pensioentoezegging. U zou het bedrag immers ook kunnen overdragen. Afhankelijk van de voorwaarden van het pensioenplan kan het overdragen voor- of nadelig zijn. Vraag hierover advies bij uw ACLVB-kantoor.

De **verworven reserve** is het bedrag dat nu al voor u is opgebouwd binnen het pensioenplan. Nadat u uit dienst treedt, heeft u het recht om dit bedrag over te dragen.

Wanneer u uw pensioenreserve niet overdraagt en dus in het pensioenplan laat staan, zal het bedrag van de verworven reserve verder aangroeien om op de pensioenleeftijd uiteindelijk gelijk te zijn aan de verworven prestatie.

Het bedrag van de verworven reserves en prestaties wordt vermeld op de jaarlijkse pensioenfiche en op de fiche die u ontvangt wanneer u uit dienst treedt.

Het is belangrijk om na te gaan of na uw uitdiensttreding de overlijdensdekking behouden blijft. Sommige pensioenplannen voorzien immers enkel een overlijdensdekking zolang de werknemer in dienst is. De overlijdensdekking wordt dan stopgezet op het ogenblik dat u de onderneming of sector verlaat.

In dat geval ontvangen uw nabestaanden dus geen vergoeding als u zou overlijden vóór uw pensionering, zelfs niet de terugbetaling van de door u opgebouwde pensioenreserve.

Als u na uw uitdiensttreding toch een overlijdensdekking wil, dan heeft u volgende mogelijkheden:

- u kan uw pensioenreserve in het pensioenplan laten, maar opteren voor een overlijdensdekking die overeenstemt met de verworven reserve;
- u kan uw pensioenreserve overdragen, waarbij u kan kiezen voor een overlijdensdekking.

! **Opgelet:** aangezien er na de uitdiensttreding geen bijdragen meer worden gestort, zal een deel van uw pensioenreserve gebruikt worden om de dekking overlijden te financieren. Hierdoor zal uw aanvullend pensioen lager zijn op het ogenblik dat u met pensioen gaat dan wanneer u zou kiezen voor het achterlaten van uw reserve in het pensioenplan zonder wijziging van de pensioentoezegging.

11. Wanneer kan ik mijn aanvullend pensioen opvragen?

11.1 Principe

Sinds 1 januari 2016 is de uitbetaling van het aanvullend pensioen gekoppeld aan het wettelijk rustpensioen: wanneer u met (vervroegd) pensioen gaat, wordt uw aanvullend pensioen automatisch uitbetaald. Ook al vermeldt uw aanvullend pensioenplan een andere pensioenleeftijd.

Als gevolg hiervan:

- is het niet mogelijk om uw aanvullend pensioen op te nemen vóór uw wettelijk pensioen ingaat (op deze regel bestaan enkele uitzonderingen, die hieronder worden toegelicht);
- is het niet mogelijk om de opname van uw aanvullend pensioen uit te stellen, nadat u al met pensioen bent gegaan.

Veel bestaande pensioenplannen voorzien nog in een pensioenleeftijd van 60 jaar. Zelfs in dat geval is het normaal gezien niet meer mogelijk om het aanvullend pensioen uitbetaald te krijgen als u niet met pensioen gaat. Het pensioenplan zal gewoon doorlopen zolang u in dienst bent, ook al is dit bijvoorbeeld tot 65 of 67 jaar.

Dit principe geldt ook voor de aanvullende pensioenrechten die u in het kader van een vorige tewerkstelling heeft opgebouwd.

11.2 Uitzonderingen

In enkele gevallen is het toch mogelijk om uw aanvullend pensioen op te vragen wanneer u nog niet met pensioen gaat:

- **Wanneer u de wettelijke pensioenleeftijd bereikt:**
Wanneer u de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, maar u besluit om toch nog te blijven werken en uw wettelijk pensioen op dat ogenblik nog niet op te nemen, kan u toch al uw aanvullend pensioen opnemen als het pensioenreglement dit toelaat.
- **Wanneer u voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen:**
Wanneer u voldoet aan alle voorwaarden om met vervroegd wettelijk pensioen te gaan, maar u besluit om toch nog te blijven werken en uw wettelijk pensioen nog niet op te nemen, kan u toch al uw aanvullend pensioen opnemen als het pensioenreglement dit toelaat.

- **Wanneer u in 2016 55 jaar of ouder werd:**

Er gelden een aantal overgangsmaatregelen voor aangeslotenen die in 2016 de pensioenleeftijd al dicht genaderd waren:

- Als u in 2016 58 jaar of ouder werd, dan mag het aanvullend pensioen uitbetaald worden op uw 60ste voor zover het pensioenreglement dit toelaat.
- Als u in 2016 57 jaar werd, dan mag het aanvullend pensioen uitbetaald worden op uw 61ste voor zover het pensioenreglement dit toelaat.
- Als u in 2016 56 jaar werd, dan mag het aanvullend pensioen uitbetaald worden op uw 62ste voor zover het pensioenreglement dit toelaat.
- Als u in 2016 55 jaar werd, dan mag het aanvullend pensioen uitbetaald worden op uw 63ste voor zover het pensioenreglement dit toelaat.

- **Ten slotte bestaat er een uitzondering voor de werknemers die werden ontslagen in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).**

Daarvoor is vereist dat:

- u ten minste 55 jaar was op het ogenblik van uw ontslag;
- uw ontslag kaderde binnen een herstructureringsplan;
- dit plan werd opgesteld en meegedeeld aan de regionale of federale Minister van werk vóór 1 oktober 2015.

Voor deze werknemers kan het aanvullend pensioen uitbetaald worden vanaf hun 60ste, voor zover het pensioenreglement dit toelaat.

Om te kunnen genieten van deze uitzonderingen en dus uw aanvullend pensioen te kunnen opvragen vooraleer u met wettelijk pensioen gaat, moet het pensioenreglement dit toelaten. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat het pensioenreglement niet toelaat dat het aanvullend pensioen wordt uitbetaald vóór 65 jaar of zolang u in dienst bent. In dat geval moet u wachten tot u aan de voorwaarden van het pensioenreglement voldoet of tot wanneer u met pensioen gaat.

Als het pensioenreglement dit toelaat kan u uw aanvullend pensioen vóór uw pensioen gebruiken om een onroerend goed te kopen, te bouwen of te renoveren:

- ofwel door een voorschot op uw aanvullend pensioen te vragen;
- ofwel door uw aanvullend pensioen te gebruiken als onderpand van een lening;
- ofwel door de afkoopwaarde toe te wijzen aan de wedersamenstelling van een hypothecair krediet.

12. Hoe worden aanvullende pensioenen belast?

Op het ogenblik dat het aanvullend pensioen wordt uitbetaald, worden de volgende belastingen en sociale bijdragen worden afgetrokken:

- een RIZIV-bijdrage van 3,55% van het totale brutobedrag (winstdeelnemingen inbegrepen). Deze bijdrage wordt door de pensioeninstelling ingehouden.
- een solidariteitsbijdrage waarvan de hoogte afhankelijk is van de grootte van uw aanvullend pensioen: ze bedraagt tussen 0 en 2% van het totale brutobedrag (winstdeelnemingen inbegrepen). Deze bijdrage wordt door de pensioeninstelling ingehouden.
- bedrijfsvoorheffing, die verschilt naar gelang uw pensioenplan in een kapitaal of een rente voorziet:
 1. Als uw pensioenplan zo is opgebouwd dat u bij pensionering maandelijkse renten ontvangt, wordt er maandelijks bedrijfsvoorheffing afgehouden. U moet die maandelijkse renten ook vermelden op uw jaarlijkse belastingaangifte.
 2. Ontvangt u het aanvullend pensioenkapitaal in één keer, dan is de bedrijfsvoorheffing een percentage dat afhangt van twee elementen:
 1. de leeftijd waarop u het kapitaal ontvangt;
 2. of uw aanvullend pensioen werd gefinancierd met werknemersbijdragen of met werkgeversbijdragen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht:

Leeftijd waarop het aanvullend pensioenkapitaal wordt uitbetaald	Percentage belasting	
	Aanvullend pensioenkapitaal opgebouwd met werknemersbijdragen	Aanvullend pensioenkapitaal opgebouwd met werkgeversbijdragen
60 jaar	<ul style="list-style-type: none">• 16,5% m.b.t. de bijdragen betaald vóór 01.01.1993• 10% m.b.t. de bijdragen betaald sinds 01.01.1993	<ul style="list-style-type: none">• 16,5% als u op dat moment ook het wettelijk rustpensioen (of het vervroegd pensioen) opneemt. Opgelet: brugpensioen valt hier niet onder.• 20% als u op dat moment nog niet met pensioen gaat

Leeftijd waarop het aanvullend pensioenkapitaal wordt uitbetaald	Percentage belasting	
	Aanvullend pensioenkapitaal opgebouwd met werknemersbijdragen	Aanvullend pensioenkapitaal opgebouwd met werkgeversbijdragen
61 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5% m.b.t. de bijdragen betaald vóór 01.01.1993 • 10% m.b.t. de bijdragen betaald sinds 01.01.1993 	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5% als u op dat moment ook het wettelijk rustpensioen (of het vervroegd pensioen) opneemt. • Opgelet: brugpensioen valt hier niet onder. • 18% als u op dat moment nog niet met pensioen gaat
62 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5% m.b.t. de bijdragen betaald vóór 01.01.1993 • 10% m.b.t. de bijdragen betaald sinds 01.01.1993 	16,5%
63 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5% m.b.t. de bijdragen betaald vóór 01.01.1993 • 10% m.b.t. de bijdragen betaald sinds 01.01.1993 	16,5%
64 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5% m.b.t. de bijdragen betaald vóór 01.01.1993 • 10% m.b.t. de bijdragen betaald sinds 01.01.1993 	16,5%
65 jaar of bij vervroegd pensioen met volledige loopbaan (45 jaar)	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5% m.b.t. de bijdragen betaald vóór 01.01.1993 • 10% m.b.t. de bijdragen betaald sinds 01.01.1993 	<ul style="list-style-type: none"> • 10% als u tot uw pensioen onafgebroken gewerkt heeft (bepaalde periodes van inactiviteit of verminderde activiteit kunnen echter gelijkgesteld worden) • anders 16,5%

Als u uw aanvullend pensioen als een eenmalig kapitaal ontvangt, kan u er voor kiezen om dit te laten omzetten in een rente. Dan wordt het op het vlak van de belastingen nog iets ingewikkelder. Eerst wordt het kapitaal belast zoals hiervoor beschreven. Nadien wordt dit netto-kapitaal omgezet in een periodieke rente. Dan moet u nog jaarlijks een roerende voorheffing betalen van 30% op een bedrag van 3 procent van het netto-kapitaal dat u ontving.

U kan bij uw ACLVB-kantoor terecht voor een bruto-nettosimulatie van het aanvullend pensioenkapitaal.

13. Het vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW)

Niet alle werkgevers bieden een aanvullend pensioen aan. Tot nu toe kon men enkel een aanvullend pensioen opbouwen als er een pensioenplan aanwezig is in de onderneming of in de bedrijfssector waar men werkt. Een werkgever is immers niet verplicht hierin te voorzien. Om te vermijden dat hierdoor werknemers uit de boot vallen, werd een nieuwe vorm van pensioenopbouw voor werknemers in het leven geroepen: het vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW).

Hoewel het er sterk op lijkt, mag het VAPW niet verward worden met het pensioensparen of het langetermijnsparen. Deze spaarformules vallen onder de derde pensioenpijler en volgen andere regels, die hier niet verder besproken worden.

13.1 Voor wie?

Als u geen of een heel laag aanvullend pensioen opbouwt bij uw werkgever of sector, kan u sinds 2019 zelf beslissen om een vrij aanvullend pensioen op te bouwen.

13.2 Wat moet u hier voor doen?

U moet zelf een pensioeninstelling kiezen. Dit kan een verzekeringsonderneming of een pensioenfonds zijn.

U sluit met deze pensioeninstelling een overeenkomst voor de opbouw van een vrij aanvullend pensioen voor werknemers. De inhoud van deze overeenkomst kan u vrij kiezen binnen het aanbod van de pensioeninstelling. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om een overlijdensdekking te koppelen aan het vrij aanvullend pensioen om uw naasten te beschermen.

Voor alle duidelijkheid: uw werkgever is geen betrokken partij bij deze overeenkomst.

13.3 Hoeveel mag ik sparen?

U mag – onder een bepaald plafond – zelf beslissen hoeveel u jaarlijks spaart:

- als u niet bent aangesloten bij een aanvullend pensioenplan van een werkgever of sector, mag u jaarlijks een bedrag sparen gelijk aan 1 600 euro (in 2019) of – indien dit hoger is – 3% van het brutoloon dat u twee jaar voordien kreeg;
- stel dat u in 2017 een loon had van 50 000 euro, dan mag u in 2019 voor maximaal 1 600 euro bijdragen storten in uw VAPW-overeenkomst (3% van 50 000 euro geeft 1 500 euro en dit resultaat mag opgetrokken worden tot 1 600 euro);

- stel dat u in 2017 een loon had van 70 000 euro, dan mag u in 2019 voor maximaal 2 100 euro bijdragen storten in uw VAPW-overeenkomst (3% van 70 000 euro is 2 100 euro);
- indien u wel reeds bent aangesloten bij één of meer aanvullende pensioenplannen die zijn ingericht door een werkgever of een sector, dan zal het plafond (1 600 euro of – indien dit hoger is – 3% van het brutoloon dat je twee jaar voordien kreeg) vermindert worden met de aangroei van uw pensioenreserves in deze pensioenplannen over de afgelopen twee jaren. Daarbij wordt rekening gehouden met de bijdragen die destijds in die plannen werden gestort, maar ook met een deel van het rendement dat die reserves hebben opgebracht.

Er is geen minimumbijdrage. U kan ook op elk ogenblik stoppen met het betalen van bijdragen.

U moet uw werkgever melden dat u een vrij aanvullend pensioen wenst op te bouwen. De werkgever zal de door u gekozen bijdrage inhouden van uw nettoloon en doorstorten aan de pensioeninstelling. Dit is de enige verplichting van de werkgever in het kader van het VAPW. U spaart dus volledig zelf voor uw aanvullend pensioen: uw werkgever betaalt geen bijdragen.

De werkgever heeft, anders dan bij een normaal aanvullend pensioen, ook geen enkele verplichting om een minimaal rendement te garanderen of de verworven reserves te waarborgen in geval van het faillissement van de pensioeninstelling.

U zal de stand van uw pensioenrechten kunnen nagaan op de website www.mypension.be. Voor elk jaar dat u bijdragen stort, zal u ook een pensioenfiche ontvangen van de pensioeninstelling.

13.4 Wanneer kan het VAPW worden uitbetaald?

Het aanvullend pensioen kan pas worden uitbetaald als u met wettelijk pensioen gaat. Hierop bestaat een uitzondering: als u voldoet aan alle voorwaarden om met (vervroegd) wettelijk pensioen te gaan, maar u besluit om toch nog te blijven werken en het wettelijk pensioen nog niet op te nemen, dan kan u toch al het aanvullend pensioen laten uitbetalen als de pensioenovereenkomst dit toelaat.

13.5 Hoe wordt mijn geld belegd?

In het algemeen kan een pensioeninstelling uw geld op 2 manieren beheren:

- een tak 21 verzekeringsproduct is het veiligst: uw inleg wordt beschermd en u krijgt de garantie van een vast jaarlijks rendement;
- een tak 23 verzekeringsproduct of het beheer in een pensioenfonds biedt minder zekerheid, omdat er geen kapitaalbescherming geldt. Deze beheerwijze, waarbij uw inleg wordt belegd in beleggingsfondsen, kan meer opbrengen, maar houdt ook beleggingsrisico's in. De mogelijkheid bestaat dat u bij pensionering minder overhoudt dan de bijdragen die u hebt gestort.

! **Opgelet:** Kijk goed na hoe de pensioeninstelling uw geld zal beheren en welke kosten worden aangerekend. De wet voorziet immers niet in een bescherming van uw inleg.

13.6 Hoe wordt het vrij aanvullend pensioen voor werknemers belast?

Net zoals de persoonlijke bijdragen in een normaal aanvullend pensioenplan worden de VAPW-bijdragen afgehouden van het nettoloon, zijn ze onderworpen aan een verzekeringstaks van 4,4% en komen ze in aanmerking voor een belastingvermindering van 30% in de personenbelasting.

De bedrijfsvoorheffing zal reeds rekening houden met deze belastingvermindering van 30% op de bijdragen, waardoor er dus slechts 70% van de bijdragen effectief wordt afgehouden van uw loon.

Bij de uitkering van het aanvullend pensioen bij pensionering of overlijden, wordt het kapitaal belast aan 10% (33% bij uitkering in het hierboven beschreven uitzonderingsgeval). Daarnaast is een dubbele sociale bijdrage verschuldigd (een RIZIV-bijdrage van 3,55% en een solidariteitsbijdrage van 0% tot 2%).

13. Nuttige adressen

www.mypension.be

Sinds oktober 2016 kan u hier uw aanvullende pensioenrechten raadplegen. U vindt er de gegevens terug over de pensioenplannen waarbij u als actieve werknemer bent aangesloten, alsook over de pensioenplannen waarbij u nog bent aangesloten op basis van een voorgaande tewerkstelling (als passief aangeslotene).

<https://www.fsma.be/nl/aanvullend-pensioen>

De FSMA (Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) is bevoegd voor het toezicht op de aanvullende pensioenen. De FSMA controleert of de pensioeninstellingen de sociale wetgeving naleven. De FSMA ziet ook toe op de financiële gezondheid en passende organisatie van de pensioenfondsen.

Hun website bevat een schat aan informatie over uw rechten als aangeslotene. De FSMA is ook bevoegd om klachten te behandelen en als bemiddelaar op te treden tussen werknemer, werkgever/inrichter en pensioeninstelling.

Wend u in geval van een geschil over uw aanvullend pensioen echter in de eerste plaats tot uw ACLVB-kantoor. Indien geen oplossing gevonden wordt kan als laatste stap vooraleer over te gaan tot een gerechtelijke procedure, een klacht bij de FSMA overwogen worden.

