

LMI



FORTIS AG

Solid partners, flexible solutions

# De WAP in de praktijk

Fortis Employee Benefits

## De WAP in de praktijk



Na de inwerkingtreding op 1 januari 2004 zetten wij onze taak voort en zullen wij u verder informeren over de nieuwe wet op de Aanvullende Pensioenen\*.

Het seminarie dat wij over dit onderwerp organiseerden, bewijst voldoende het belang dat wij aan deze materie hechten.

Het geeft u ook de gelegenheid om een volledig overzicht te krijgen over de verschillende aspecten van de WAP, zowel op juridisch, sociaal als zuiver praktisch vlak. Het grootste deel van dit nummer van Life Manager Info is hieraan gewijd.

In het verleden hebben wij steeds de nadruk gelegd op de doelstellingen van deze Wet : een ruimere toegang tot de tweede pijler, een grotere bescherming voor de werknemers en een grotere transparantie.

Meerdere malen hebben wij er niet voor teruggedeinsd onze opmerkingen – ja zelfs onze kritieken – te uiten op bepaalde artikelen en Koninklijke Besluiten van deze wet.

In deze context hebben wij steeds getracht om op een constructieve manier en via de bestaande organen (Assuralia (1), K.V.B.A. (2) en Pensioencommissie) bij te dragen tot het formuleren van alternatieven, dit niet altijd met het verhoopte effect.

Net zoals voorheen zetten wij de dialoog verder met de Minister van Pensioenen, zijn kabinet en de CBFA (3) teneinde deze wetgeving te verbeteren en vooral te vereenvoudigen.

Wat er ook van zij, vandaag is de wetgeving klaar en wij moeten er tegenaan. Wij moeten er vooral over waken dat de pensioenplannen die wij voor u beheren, volledig conform de WAP zijn en dit, binnen de voorziene termijnen. Dit zal ons zeker op korte en middellange termijn mobiliseren om met uw makelaar, uw consultant, deze nieuwe uitdaging aan te gaan.

Weet ook dat u, als klant van Fortis Employee Benefits, zeker kan zijn van een kwaliteitsservice en deskundig advies voor het beheer van uw pensioentoezegging in het kader van de WAP.

Wij wensen u een aangename en aandachtige lectuur toe.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bart De Smet'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'B'.

**Bart De Smet**  
Bestuurder-Directeur  
Fortis Employee Benefits

(\*) Afsgekort WAP.

(1) Assuralia ([www.assuralia.be](http://www.assuralia.be)) is sinds 19 februari 2004 de nieuwe naam van de BVVO (Beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen).

(2) KVBA : Koninklijke Vereniging van Belgische Actuarissen.

(3) CBFA : Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen die sinds 01/01/04 ontstaan is uit de integratie van de Controledienst der Verzekeringen in de Commissie voor het Bank- en Financierwezen.

“ Wat is de impact van de reglementering op mijn ondernemingsplan en wat moet ik praktisch doen om het in overeenstemming te brengen met de wet ? ”

# De WAP in de praktijk

De WAP, die in werking is getreden op 1 januari van dit jaar, wijzigt grondig het landschap van de groepsverzekeringen en gaat gepaard met een hele reeks bepalingen en verplichtingen, zowel voor de werkgevers als voor de aangeslotenen. Omdat we alle interveniënten in dit soms toch wel moeilijke proces wilden bijstaan, heeft Fortis Employee Benefits (1) onlangs een seminarie georganiseerd waaraan zo'n 300 personen hebben deelgenomen, hoofdzakelijk klanten, makelaars en consultants. De onderwerpen die in dit nummer van LMI aan bod komen, hernemen de belangrijkste tussenkomsten van de Fortis Employee Benefits-specialisten waarbij we proberen, in elk van de aangesneden onderwerpen, een antwoord te geven op de zo vaak gestelde vraag : wat is de impact van de reglementering op mijn ondernemingsplan en wat moet ik praktisch doen om het in overeenstemming te brengen met de wet ?

**Benoit Thys**, lid van het Directiecomité van Fortis Employee Benefits, directeur van de entiteit 'Sales'.



De minimumwaarborg [ 6 ]




De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]



De pensioenfiche [ 10 ]



De onthaalstructuur [ 12 ]



De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]



De cafetariaplannen [ 16 ]



De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]



Het design van de plannen [ 20 ]



De campagne [ 23 ]

(1) Zie ook onze site [www.servisite.FortisEmployeeBenefits.be](http://www.servisite.FortisEmployeeBenefits.be) of de speciale editie van LMI van januari 2004.

Om beter wegwijs te raken in de nieuwe terminologie, vindt u hierna een omzettingstabel met de terminologie die in dit dossier wordt gebruikt :

Oude terminologie	Terminologie WAP
Doelplan	Pensioentoezegging van het type vaste prestaties
Lastenplan	Pensioentoezegging van het type vaste bijdragen
Persoonlijke bijdragen	Premies ten laste van de aangeslotene
Werkgeversbijdragen	Premies ten laste van de werkgever
Vertrek van de aangeslotene	Uittreding



**Jozef De Mey, CEO van Fortis AG**, herhaalde dat Fortis Employee Benefits een dominerende rol heeft gespeeld in de WAP om bepaalde beschikkingen te verduidelijken. Dit initiatief heeft meer bepaald geleid tot de uitwerking van een technisch vademecum in samenwerking met Assuralia (1) en heeft het mogelijk gemaakt interpretatieregels op te stellen wat betreft de impact van de antidiscriminatiewet op de pensioenreglementen. Als hoofd van onze onderneming betreurt Jozef De Mey trouwens de (té) lange voorbereiding van die wet (bijna drie jaar) en wijst hij erop dat indien de politici spreken over een vereenvoudiging, de werkgever opnieuw een toename moet vaststellen van het aantal reglementeringen en hun complexiteit.

<sup>(1)</sup> Binnen Assuralia ([www.assuralia.be](http://www.assuralia.be)) zijn Jean-Michel Kupper en Leen Steppe (Fortis Employee Benefits) respectievelijk vice-president en lid van de Divisie Leven. Jean-Michel Kupper is daarnaast Voorzitter van de Technische Commissie Leven Collectief.



## Kent u de WAP ?

# QUIZ

Over elk van de acht onderwerpen die worden aangesneden in dit dossier, stellen wij u een multiple choice vraag. Indien u alle artikels aandachtig leest, bent u zeker al op de goede weg. Oplossingen op pagina 25.

# De minimumwaarborg

De minimumwaarborg kan worden gedefinieerd als het door de werkgever gewaarborgd rendement op de door hem betaalde premies en de premies betaald door de aangeslotene. Het is voornamelijk met betrekking tot de premies ten laste van de werkgever

(geversbijdragen) dat de WAP voor vernieuwing zorgt in dit domein. Wat de premies ten laste van de aangeslotene betreft (persoonlijke bijdragen) bevestigt de wet Vandenbroucke het bestaan van de minimumwaarborg voorzien in de oude wet Colla, die deze verplicht had gemaakt in 1996.

## De oorsprong van de minimumwaarborg ►

De oorsprong van de minimumwaarborg ligt in de bekommernis van de wetgever om te waken over de veiligheid van de aangeslotene en tegelijkertijd toch de flexibiliteit van de werkgever te behouden. De werkgever heeft immers de mogelijkheid te kiezen tussen diverse financieringswijzen. Hij kan opteren voor tak 21, tak 23, of een pensioenfonds. De wetgever heeft dus de financieringsmogelijkheden van de werkgever niet beperkt, maar had aandacht voor de bescherming van de werknemers, en herinnerde zich de situatie die sedert een aantal jaren in bepaalde Europese landen bestaat, meer in het bijzonder in Engeland.

## Wanneer is het rendement verworven ? ►

Het rendement is verworven bij de uittreding van de aangeslotene of bij de opheffing van de pensioentoezegging, zowel voor de premies ten laste van de werkgever als voor de premies ten laste van de aangeslotene (1).

Moet dit rendement op ieder moment gefinancierd kunnen worden ? Neen, aangezien de wet voorziet dat enkel de minimumwaarborg met betrekking tot de premies ten laste van de aangeslotene permanent moeten gefinancierd zijn. Dit houdt in dat, voor de 'intermediaire' financiering, het mogelijk is de patronale reserves, de persoonlijke reserves evenals deze die bijvoorbeeld afkomstig zijn van een financieringsfonds, te gebruiken.

## Welk gewaarborgd minimumrendement ? ►

Volgens de WAP moeten de premies ten laste van de werkgever een gewaarborgd minimumrendement genieten van 3,25%. Op welk bedrag van de premie zal de minimumwaarborg worden berekend ? Van de te storten bruto werkgeverspremie, dient men de premies af te trekken voor de risico's Overlijden en Invaliditeit. Vervolgens staat de wetgever een afhouding toe van max. 5% voor beheerskosten. De nettopremie waarop de minimum rendementsgarantie van 3,25% betrekking heeft, bedraagt minimum 95% van de brutopremie.

De premies ten laste van de aangeslotene moeten een gewaarborgd minimumrendement genieten van 3,75%. Voor de berekening van de nettopremie, houdt men geen rekening met de beheerskosten, aangezien de nettopremie gelijk is aan de brutopremie, na aftrek van het risicogedeelte (Overlijden en Invaliditeit).

## Impact op de pensioentoezeggingen ►

► Wat de toezeggingen van het type tak 21 betreft (met gewaarborgde intrestvoet), is de impact van de WAP eerder beperkt. Als we het voorbeeld nemen van Fortis Employee Benefits die een intrestvoet van 3,25% toekent, plus de winstdeelnamen, stelt men vast dat een groot deel van de waarborg reeds ten laste wordt genomen door de pensioeninstelling. De CBFA (2) heeft trouwens tijdens een ontmoeting met de K.V.B.A. (3) de mogelijkheid geopperd van een compensatie tussen het rendement van de premies ten laste van de aangeslotene en het rendement van de premies ten laste van de werkgever. Deze compensatie zou het mogelijk maken eventuele onderfinancieringen te verminderen. Dit standpunt werd jammer genoeg nog niet geformaliseerd door de CBFA.

De impact is nog kleiner voor de contracten die

De minimumwaarborg [ 6 ]

De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]

De pensioenfiche [ 10 ]

De onthaalstructuur [ 12 ]

De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]

De cafetariaplannen [ 16 ]

De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]

Het design van de plannen [ 20 ]

De campagne [ 23 ]



**Leen Steppe, Verantwoordelijke 'Marketing, Products & Affiliates'**

«De minimumwaarborg vindt zijn oorsprong in de bekommernis van de wetgever om toe te zien op de zekerheid van de aangeslotene met behoud van de flexibiliteit van de werkgever.»

wanneer hij zijn aangeslotenen de mogelijkheid biedt hun beleggingsfondsen zelf te kiezen.

Indien de werkgever zijn risicoblootstelling wenst te beperken, heeft hij verschillende mogelijkheden :

- beleggen in tak 21 via het beleggingsfonds Rainbow White ;
- de winstdeelnames beleggen in de andere Rainbow-fondsen ;
- of nog, en altijd in functie van zijn doelstellingen, de keuze van de aangeslotenen beperken of de assets mix aanpassen...

Merken wij ten slotte nog op dat tijdens het eerste jaar, de werkgever zijn beleggingspolitiek kan aanpassen zonder hierover te moeten overleggen met de werknemers.

werden afgesloten vóór 1999 ; vóór die datum bedroeg de van kracht zijnde intrestvoet 4,75%. Een compensatie is eveneens denkbaar tussen het deel van de contracten onderschreven aan 3,25% en het deel van de contracten dat nog steeds de intrestvoet van 4,75% geniet.

► **Wat de toezeggingen van het type tak 23 betreft** bevestigt de wet het wettelijk kader en verduidelijkt daardoor de positie van toezeggingen die o.a. op fiscaal vlak tot nu toe vaag bleef. De wet bevestigt in tak 23 het statuut van volwaardig groepsverzekeringsproduct dat volledig aftrekbaar is. Het financieel rendement wordt in dit geval niet door de verzekeraar gawaarborgd omdat het rendement volledig bepaald wordt door dat van de onderliggende beleggingsfondsen. Natuurlijk is het risico op onderfinanciering van de werkgever ten opzichte van de minimumwaarborg groter, vooral

<sup>(1)</sup> Wij herinneren u eraan dat de minimumwaarborg niet van toepassing is in geval van overlijden.

<sup>(2)</sup> CBFA: Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen die sinds 01/01/04 ontstaan is uit de integratie van de Controledienst der Verzekeringen in de Commissie voor het Bank- en Financiewezen.

<sup>(3)</sup> KVBA : Koninklijke Vereniging van Belgische Actuarissen.



## QUIZ

**Wie garandeert het minimumrendement voor de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen ?**

- A** De pensioeninstelling.
- B** De werkgever.
- C** De werkgever voor de werkgeversbijdragen en de pensioeninstelling voor de persoonlijke bijdragen.

# De verworven rechten en het dynamisch beheer



Laat ons onmiddellijk twee belangrijke noties verduidelijken : men spreekt van «verworven reserves» wanneer men het heeft over de reserves waarop de aangeslotene recht zal hebben op de datum van zijn vertrek. De notie van «verworven prestaties» verwijst naar de prestaties waarop de aangeslotene aanspraak zal kunnen maken op de pensioendatum voorzien in het reglement indien hij, op het ogenblik dat hij de werkgever verlaat, ervoor opteert om zijn verworven reserves in het plan van zijn vroegere werkgever te laten.



**Heidi Delobelle,**  
Verantwoordelijke  
'Product Support'

«De doelstelling van Fortis Employee Benefits is de impact van de wijziging van de verworven rechten zowel voor de werkgever als voor de aangeslotenen te beperken.»

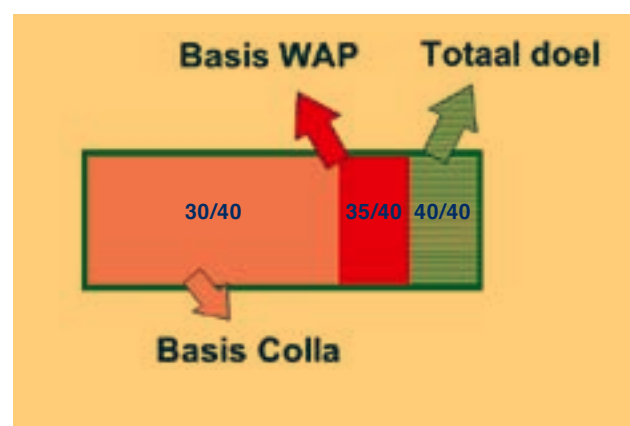
In deze materie dienen we een duidelijk onderscheid te maken tussen twee types van toezeggingen :

► **Wat de toezegging van het type «vaste bijdragen» betreft,** de definitie van reserves is niet gewijzigd ten opzichte van de wet Colla : het gaat om de reserves opgebouwd door de kapitalisatie van de premies. De verworven prestaties stemmen overeen met de projectie van de reserve verworven op de in het reglement voorziene pensioendatum

► **Wat de toezegging van het type «vaste prestaties» betreft,** de nieuwigheid die werd ingevoerd door de WAP ligt in de manier waarop de reeds gepresteerde jaren beschouwd worden. Sinds 1 januari 2004 worden de verworven pres-

taties immers bepaald op basis van de voorbije loopbaan, vanaf de datum van aansluiting tot de datum van vertrek. Terwijl volgens de wet Colla de verworven rechten berekend werden door de toekomstige dienstjaren (nog te presteren) af te trekken van de totale loopbaan.

Om deze nuance duidelijk te maken, nemen wij het voorbeeld van een persoon waarvan de maximum diensttijd beperkt is tot 40 jaar, maar waarvan de theoretische diensttijd 45 jaar bedraagt (dit indien men de diensttijd berekent vanaf de indiensttreding tot de voorziene pensioendatum). De persoon heeft reeds 35 jaar gewerkt. Hij moet dus nog 10 jaar presteren. De WAP zegt dat de verworven rechten moeten berekend worden op basis van de voorbije dienstjaren, dat wil zeggen op de 35 reeds gepresteerde jaren. Terwijl volgens de wet Colla, de berekening gebeurde op basis van de maximum loopbaan : 40 jaar waarvan men de toekomstige dienstjaren aftrok : 10 jaar, wat 30 jaar zou gegeven hebben in plaats van 35 jaar.



De minimumwaarborg [ 6 ]

De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]

De pensioenfiche [ 10 ]

De onthaalstructuur [ 12 ]

De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]

De cafetariaplannen [ 16 ]

De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]

Het design van de plannen [ 20 ]

De campagne [ 23 ]

De twee berekeningswijzen leiden echter tot hetzelfde resultaat voor de eenvoudige en standaardplannen, voor zover de aangeslotenen niet langer werken dan de maximum loopbaan voorzien in de formule van het pensioenplan.

**Definitie van de verworven reserves en prestaties** ►

De verworven rechten worden gedefinieerd op basis van drie bronnen : de WAP, het Koninklijk Besluit Leven en het Reglement. De bepalingen voorzien in het reglement, zullen in aanmerking worden genomen indien het reglement milder is dan de eerste twee bronnen.

Op het vlak van de verworven reserves, zal het afgehouden bedrag bepaald worden als het maximum van vier bedragen :

1. de minimumreserve bepaald in het Koninklijk Besluit Leven
2. de wiskundige reserve van het contract
3. de reserve WAP
4. de verworven reserve zoals bepaald in het reglement.

Op het vlak van de verworven prestaties, wordt hetzelfde principe van maximalisering gebruikt op basis van de prestaties verbonden aan de vier reserves die hierboven werden beschreven.

Fortis Employee Benefits zal al deze definities integreren in de standaardbijlage die de bestaande reglementen in overeenstemming brengt met de WAP. De verworven rechten zullen gedefinieerd worden per product en wij zullen de continuïteit verzekeren ten opzichte van de situatie die we kenden tot 31 december 2003. Onze doelstelling bestaat er natuurlijk in de impact van de wijziging van de verworven rechten te beperken, en dit zowel voor de werkgever als voor de aangeslotenen.

**Dynamisch beheer in geval van een planwijziging** ►

De WAP heeft een nieuw concept ingevoerd : dynamisch beheer. Wat betekent dit precies ? Wanneer een pensioentoezegging van het type vaste prestaties het voorwerp uitmaakt van een wijziging, moet de berekening van de verworven rechten wat betreft de gepresteerde dienstjaren vóór de planwijziging verder gebeuren op basis van de formule die van kracht was vóór de planwijziging en rekening houdende met alle wijzigingen van de vroegere parameters, behalve met de diensttijd (hoofdzakelijk het salaris, de gezinsituatie). Het zal dus niet meer mogelijk zijn om het niveau van de prestaties van de aangeslotenen verbonden aan de dienstjaren vóór de datum van de planwijziging te verminderen. Het dynamisch beheer maakt het op die manier noodzakelijk dat de verschillende opeenvolgende plannen gelijklopend beheerd worden. In bovenstaande grafiek gaat men van een pensioentoezegging van het



type vaste prestaties met formule  $3 \times \text{bezoldiging} \times n/40$ ste naar een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen die 5% van de bezoldiging voorziet. Wat de verworven rechten betreft, dient men een eerste fase te voorzien voor de dienstjaren vóór de datum van de planwijziging. Men zal het oude plan gebruiken, maar met de gegevens op de datum van de berekening. In een tweede fase zal men werken op basis van het nieuw plan voor de dienstjaren na de datum van de wijziging.

Het dynamisch beheer speelt echter niet bij elke wijziging. Zo speelt dit niet indien de wijziging uitsluitend betrekking heeft op de gegevens van de aangeslotene (wijziging van categorie, burgerlijke staat, enz.), in zover er geen wijzigingen zijn in de pensioentoezegging in het algemeen. Het dynamisch beheer speelt ook niet in geval van een wijziging van een toezegging van het type vaste bijdragen. Of in geval van een verbetering van een toezegging van het type vaste bijdragen of vaste prestaties. Daarentegen speelt het dynamisch beheer vanaf het ogenblik waarop men, in een toezegging van het type vaste prestaties, de prestaties vermindert, zelfs indien het plan niet duidelijk werd verminderd met betrekking tot het niveau van de prestaties voor alle aangeslotenen.

We stellen dus vast dat de definitie van verworven rechten in de WAP noch helemaal dezelfde is, noch echt verschillend is tegenover vroeger. De wijzigingen zijn dus opnieuw geïnspireerd door het streven naar een grotere sociale bescherming.



**QUIZ**



**Wanneer moet men volgens de oude formule de voorbije dienstjaren blijven valoriseren ?**

- A** In geval van een verhoging van de pensioentoezegging over de volledige loopbaan.
- B** In geval van een vermindering van een pensioentoezegging van het type vaste prestaties.
- C** In geval van omzetting van een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen naar een toezegging van het type vaste prestaties.



# De pensioenfiche

Eén van de essentiële communicatiemiddelen in het beheer van de pensioenplannen is de jaarlijkse pensioenfiche. De wetgever zegt in artikel 26 dat er verscheidene gegevens verplicht moeten vermeld worden, en bevestigt aldus het belang dat hij hecht aan de jaarlijkse communicatie naar alle aangeslotenen (met uitzondering van de renteniers) (1).



De minimumwaarborg [ 6 ]



De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]



De pensioenfiche [ 10 ]



De onhaalstructuur [ 12 ]



De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]



De cafetariaplannen [ 16 ]



De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]



Het design van de plannen [ 20 ]



De campagne [ 23 ]

**Hierna vindt u de gegevens die verplicht op de pensioenfiche moeten vermeld worden ►**

**1. Het bedrag van de verworven reserves.** In voorkomend geval, het bedrag dat overeenstemt met de minimumwaarborg evenals het bedrag van verworven reserves van het vorige jaar.

**2. Het bedrag van de verworven prestaties.**

**3. De omzetting van het kapitaal in rente.** Belangrijke nieuwigheid. Dit gegeven moet worden meegedeeld om de 5 jaar aan alle aangeslotenen vanaf de leeftijd van 45 jaar.

**4. De variabele elementen** die in aanmerking komen bij de berekening van de verworven reserves en prestaties. Hier vindt u de salarissen, de dienstjaren...

**5. De gegevens van de persoon** bij wie de tekst van het reglement op eenvoudige vraag van de aangeslotene, beschikbaar is.

Teneinde ons te conformeren aan de wet en de transparantie van onze communicatie naar de aangeslotenen te vergroten, gaat Fortis Employee

Benefits de pensioenfiche volledig herzien. Dit nieuw document zal klaar zijn in de loop van volgend jaar en zal verschillend zijn naargelang het type van pensioentoezegging : vaste prestaties, vaste bijdragen of cafetariaplan (zie ook artikel pag. 16).

De nieuwe pensioenfiche bevat alle wettelijke gegevens voorzien in artikel 26, evenals de niet-verplichte gegevens die er voorheen ook op stonden (premies, waarborg overlijden, verzekerde kapitalen, enz.).

Punctuele definitie zullen worden toegevoegd voor een beter begrip en een grotere leesbaarheid van de pensioenfiche door de aangeslotene. Later zal er een vermelding komen over andere prestaties, zoals bijvoorbeeld de prestatie Invaliditeit.

(1) De definitie van aangeslotene werd uitgebreid : deze betreft voortaan de actieve aangeslotenen maar ook de niet-actieve aangeslotenen, ook wel «slapers» genoemd, dat wil zeggen diegenen die hun werkgever verlaten hebben en hun reserves bij de pensioeninstelling van die werkgever gelaten hebben (de reserves kunnen zich in de onhaalstructuur bevinden of in het oorspronkelijk plan blijven). Dit geldt niet voor renteniers.



**Alain Hubo**, Account Manager

«De wetgever bevestigt het belang dat hij hecht aan de jaarlijkse communicatie naar alle aangeslotenen toe.»

## Verplichting tot informatie van de werknemers

Art. 20 van het KB/WAP van 14/11/2003 stelt dat de werkgevers vóór 01/07/2004 de werknemers dienen op de hoogte te brengen van de gevolgen die de wet op de aanvullende pensioenen met zich meebrengt voor hun rechten. De mededeling gebeurt door middel van een schriftelijke nota die aan elke werknemer wordt overhandigd en waarvan de inhoud niet gepersonaliseerd dient te zijn.

Om u hierbij te helpen stellen wij op onze site

[www.ServiSite.FortisEmployeeBenefits.be](http://www.ServiSite.FortisEmployeeBenefits.be) in de rubriek «Nuttige info», «Informatienota voor de werkgevers», een voorbeeld van brief ter beschikking. Deze brief kan rechtstreeks tot alle aangeslotenen in uw bedrijf gericht worden.



**Wat moet de individuele pensioenfiche noodzakelijkerwijs vermelden ?**

### QUIZ



- A** Het bedrag van de premies.
- B** De verworven reserves en prestaties.
- C** Het bedrag van de waarborg Overlijden.

# De onthaalstructuur

De WAP maakt de notie onthaalstructuur niet alleen officieel in een wettekst, maar gaat verder en geeft de onthaalstructuur het statuut van nieuw alternatief. Indien de wet de onthaalstructuur niet verplicht, zijn er echter verscheidene financiële, administratieve of wettelijke argumenten die de werkgever ertoe aanzetten hiervan gebruik te maken om de inkomende en/of uitgaande reserves van zijn werknemers te beheren.

In artikel 32 definieert de WAP drie mogelijkheden die zich aanbieden aan de aangeslotene in geval van uittreding (de uittreding wordt beschouwd als een einde van een arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering) :

**1.** De aangeslotene kan beslissen om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling van zijn vroegere werkgever te laten. In dat geval, laat hij ofwel de verworven reserves in zijn plan, ofwel beslist hij zijn verworven reserves over te dragen in een onthaalstructuur indien dit werd voorzien in het reglement door zijn vroegere werkgever.

**2.** De aangeslotene kan ook beslissen om zijn verworven reserves over te dragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe werkgever. Ofwel heeft de nieuwe werkgever een onthaalstructuur voorzien en ziet de aangeslotene zich verplicht zijn verworven reserves over te dragen in deze onthaalstructuur, ofwel heeft de nieuwe werkgever geen onthaalstructuur voorzien en worden de verworven reserves van de aangeslotene overgedragen in het plan van zijn nieuwe werkgever.

**3.** De aangeslotene kan zijn verworven reserves eveneens overdragen in een gemeenschappelijke kas.

**Nieuwigheden** ► De WAP heeft de keuze van de aangeslotene die beslist zijn reserves bij de pensioeninstelling van zijn vroegere werkgever te laten, enigszins aangepast.

## Wettelijke bepalingen (art. 32): mogelijkheden bij uittreding



De standaardkeuze is het behoud van de reserves van de aangeslotene in het pensioenplan van zijn vroegere werkgever. Indien de aangeslotene opteert voor de onthaalstructuur, moet hij zijn keuze expliciet kenbaar maken. Wanneer de aangeslotene, onder de wet Colla, zijn reserves bij Fortis Employee Benefits liet, dan werden deze omgezet in een gemengde verzekeringscombinatie 10-10. De aangeslotene kon echter opteren voor een andere combinatie. Deze praktijk bood het voordeel dat de aangeslotene in alle gevallen zeker was van een overlijdensdekking. De aangeslotene die vandaag in het oud plan blijft, is niet meer zeker een overlijdensdekking te genieten en op die manier in alle omstandigheden een deel van de reserves te behouden, meer bepaald in het geval van een verzekeringscombinatie UKZT (Uitgesteld Kapitaal Zonder Terugbetaling). Ten slotte verplicht de WAP de werkgever de inkomende reserves van zijn werknemers te aanvaarden. Met andere woorden, hij mag deze reserves niet weigeren.

De minimumwaarborg [ 6 ]

De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]

De pensioenfiche [ 10 ]

De onthaalstructuur [ 12 ]

De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]

De cafetariaplannen [ 16 ]

De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]

Het design van de plannen [ 20 ]

De campagne [ 23 ]



**Koen Van Kerckhoven, Sales Executive Major and International Accounts**

«Dit instrument ontlast de werkgever van al zijn financiële verplichtingen ten aanzien van zijn voormalige en nieuwe werknemers.»

**Reserves van nieuwe werknemers en uitdienstgetreden** ► De wet voorziet dat uitdienstgetreden hun reserves kunnen laten bij de pensioeninstelling van hun oude werkgever. Ze kunnen echter deze reserves eveneens meenemen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever. Voor beide gevallen kan de werkgever (oude en nieuwe) een structuur oprichten om deze reserves op te vangen : de onthaalstructuur (zie ook artikel op pagina 26).

**De onthaalstructuur : zeer nuttig voor de werkgever** ► De onthaalstructuur ontslaat de werkgever van zijn financiële verplichtingen ten opzichte van zijn ex-werknemers en nieuwe werknemers. In het geval van een nieuwe werk-

nemer vermijdt men met de onthaalstructuur de inkomende reserves van die werknemer te moeten integreren in zijn plan (wat de verantwoordelijkheid zou impliceren van de werkgever ten opzichte van de verworven rechten met betrekking tot deze reserves). Hetzelfde geldt bij de uittreding van een aangeslotene, met de onthaalstructuur vermijdt men verworven prestaties te moeten garanderen op de einddatum, in geval van een slechte economische conjunctuur. Wij merken echter op dat dit de werkgever niet ontslaat van de financiële verplichting die voortvloeit uit de mogelijkheid voor de aangeslotene om zijn kapitaal om te zetten in rente. Hoewel de onthaalstructuur de werkgever ontslaat van zijn financiële verplichtingen, behoudt zij bepaalde administratieve taken als het beheer van reserve-overdrachten, informatie bij op pensioenstellingen, overlijdens, enz.

**De oplossing Fortis Employee Benefits ►**

Om de werkgever te helpen zijn verplichtingen na te komen, heeft Fortis Employee Benefits een volledig concept ontwikkeld voor de werkgever en de aangeslotene. De onthaalstructuur van Fortis Employee Benefits biedt immers de zekerheid aan de aangeslotenen door de keuze van een overlijdensdekking, een service inzake communicatie, meer flexibiliteit aan de werkgevers in de verdeling van de reserves. Bovendien gelden deze diensten zowel voor de klassieke als voor de flexibele producten zoals Fortis-e-Benefits waar de aangeslotene zijn keuze kan bepalen inzake beleggingsfondsen.



**Wat verstaat men onder onthaalstructuur ?**

**QUIZ**



- A** Een nieuw op te richten departement binnen elke onderneming om de nieuw aangeworven mensen te ontvangen.
- B** Een contract dat het beheer regelt van de reserves van de nieuwe en/of uittreedende aangeslotenen.
- C** Een contract dat het beheer reglementeert van de reserves van de aangeslotenen die uittreden.

# De vereffening van het kapitaal in rente

**In tegenstelling tot onze Europese buurlanden, betaalt België de bovenwettelijke prestatie uit in de vorm van een kapitaal. De WAP gooit het roer volledig om door de uitbetaling in de vorm van een rente aan te moedigen. De doelstelling om de tweede pijler te democratiseren is hier natuurlijk niet vreemd aan. Maar in hoever kan de aangeslotene zijn recht op de omzetting van zijn pensioenkapitaal in een rente doen gelden ? En wat zijn de verplichtingen van de werkgever in dit verband ?**

te duiden voor deze communicatie.

Deze wettelijke verplichtingen (2) voor informatie en garantie leggen aan de werkgever een strikte opvolging op van de toekomstig gepensioneerden, wat een zware administratie en een financiële verantwoordelijkheid met zich brengt.

Met haar gamma gedifferentieerde producten Fortis Ascento, kan Fortis Employee Benefits deze verplichtingen nakomen en een perfect aangepast antwoord geven.

## **De oplossing Fortis Ascento ►**

Fortis Ascento is een globale oplossing die volledig beantwoordt aan de verplichtingen van de werkgever. Hoe ? Door aan de aangeslotenen een



De minimumwaarborg [ 6 ]

De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]

De pensioenfiche [ 10 ]

De onthaalstructuur [ 12 ]

De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]

De cafetariaplannen [ 16 ]

De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]

Het design van de plannen [ 20 ]

De campagne [ 23 ]

Zelfs indien de prestatie op de einddatum van het contract het vaakst in een kapitaal is uitgedrukt, heeft de aangeslotene het recht om de omzetting in een rente te vragen. In dit opzicht moet de werkgever nu twee wettelijke verplichtingen nakomen ten opzichte van de aangeslotenen :

► De werkgever is er immers toe gehouden de aangeslotenen op de hoogte te brengen van dit recht. Deze informatie dient te gebeuren twee maanden vóór de pensionering, binnen de twee weken na de kennisname van de vervroegde pensionering, en in geval van overlijden, binnen de twee weken na de kennisname van het overlijden. Het gaat hier duidelijk om een administratieve verplichting van de werkgever.

► De werkgever is er eveneens toe gehouden de renteomzettingsscoëfficiënt te waarborgen. Dat is zijn financiële verplichting. De berekening van de rente zal gebaseerd zijn op prospectieve sterftetabellen (1) en een intrestvoet van 3,25%. Het uitvoeringsbesluit beschrijft eveneens de modaliteiten van de verdeling van een jaarlijkse winstdeelname.

De wet voorziet in de mogelijkheid om, via de CAO of het pensioenreglement, een derde persoon aan



oplossing te bieden voor continuïteit van de groepsverzekering, een veilige oplossing en een gepersonaliseerde service op basis van een financiële balans opgemaakt met de aangeslotene. Binnen de termijnen wordt duidelijke informatie gegeven aan de aangeslotenen, evenals een rentevoorstel. We stellen ook andere diensten voor : een ruime keuze aan producten voor de aangeslotenen, een gestructureerde omkadering van de toekomstige gepensioneerden of bruggepensioneerden. Bijvoorbeeld, uiteenzettingen, gepersonaliseerde informatie over het wettelijk en bovenwettelijk pensioen of advies over successierechten of inzake fiscaliteit.

**Fortis Ascento : een globaal concept ►**

Fortis Ascento biedt een volledige waaier aan gedifferentieerde producten.

**Fortis Ascento Life** beantwoordt strikt aan de wetsbepalingen met een gewaarborgde minimumrente. Aangezien het om een lijfrente gaat, is er afstand van kapitaal.

**Fortis Ascento Free** is een alternatief dat de uitbetaling van een rente mogelijk maakt, waarvan de toekomstig gepensioneerde het bedrag en de periodiciteit zelf kan bepalen. Een soepele rente, regelmatige inkomsten. Deze formule, zonder afstand van kapitaal, laat een ruime keuze van beleggingen toe, met of zonder gewaarborgde basisintrestvoet.

(1) Deze prospectieve tabellen, die beter beantwoorden aan de levensverwachting van de renteniers, dienen nog te worden opgemaakt door de CBFA (Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen).

(2) Fortis Employee Benefits is bereid de wettelijke verplichtingen over te nemen. Om die reden zal uw gebruikelijke contactpersoon in de loop van 2004 contact met u opnemen om te beantwoorden aan uw behoeften en verplichtingen als werkgever.

**Luc Bosmans,**  
Employee Benefits  
Consultant

«Met de WAP, is de werkgever voortaan verplicht het percentage van de omzetting in rente te waarborgen.»



**QUIZ**

**Wie dient de omzettingcoëfficiënt in rente te garanderen ?**

- A** De werkgever.
- B** De pensioeninstelling (Verzekeraar of Pensioenfonds).
- C** De Staat.

# De cafetariaplannen

In de cafetariaplannen kan de aangeslotene zelf het niveau van zijn waarborgen bepalen. Hij kan dus zijn keuzes maken uit een vooraf bepaalde waaier. De WAP erkent het wettelijk bestaan van de cafetariaplannen, maar legt echter aan de werkgevers bepaalde voorwaarden op om te kunnen genieten van een voordelig jaarlijks tarief van 4,40%. De cafetariaplannen die bestonden op 1 januari 2004 zullen moeten aangepast worden aan deze voorwaarden vóór 1 januari 2009, om dit voordelig tarief te kunnen genieten. Deze die werden afgesloten na 1 januari 2004 dienen onmiddellijk aan de wettelijke voorwaarden te voldoen.



**Philippe François, Account Manager**  
4,40%... ok, maar op welke voorwaarden ?



De minimumwaarborg [ 6 ]



De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]



De pensioenfiche [ 10 ]



De onthaalstructuur [ 12 ]



De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]



De cafetariaplannen [ 16 ]



De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]



Het design van de plannen [ 20 ]



De campagne [ 23 ]

De werkgevers zullen zeker geïnteresseerd zijn in de voorwaarden waarmee zij de taks van 4,40% op de premies kunnen behouden en de taks van 9,25% vermijden. Er zijn drie voorwaarden, die duidelijk gedefinieerd worden in de WAP :

## 1. Het plan moet voorzien in een standaardtoezegging.

Het gaat om een toezegging tot dewelke de werknemers die hun keuze niet hebben meegegeeld met betrekking tot de risicowaarborgen, kunnen aangesloten worden. Deze standaardtoezegging dient eveneens toegankelijk te blijven in geval van wijziging van de gezinssamenstelling.

## 2. De standaardtoezegging mag niet het voorwerp uitmaken van een uitsluiting op basis van medische formaliteiten.

## 3. De inhoud van de standaardtoezegging moet significant zijn en duidelijk in het reglement beschreven zijn.

Aangezien de notie van « significant karakter » niet door de werkgever werd gedefinieerd, heeft de verzekeringssector zichzelf een aantal minimale regels opgelegd. Volgens de verzekeringssector

houdt « significant » in dat de toezegging moet beantwoorden aan drie kenmerken :

- ▶ er mag geen onderscheid worden gemaakt tussen gehuwde en ongehuwde aangeslotenen.
- ▶ De formule Overlijden voorzien in het reglement dient een minimumdekking te verlenen gelijk aan 100% van S1, d.w.z. 100% van het salaris beperkt tot het wettelijk plafond dat gebruikt wordt voor de berekening van het wettelijk pensioen.
- ▶ Er dient een formule Invaliditeit te bestaan in de standaardtoezegging die voorziet in een invaliditeitsrente die minimum gelijk is aan 5% van S1 (S1 is het salaris beperkt tot het wettelijk ZIV-plafond, dat gebruikt wordt voor de berekening van de terugbetaling door het ziekenfonds).

## De standaardtoezegging van Fortis

**Employee Benefits** ▶ Onze standaardtoezegging bestaat uit een deel Overlijden en een deel Invaliditeit.

**Deel Overlijden** : de standaardtoezegging voorziet in een dekking overlijden van 100% van het totale salaris, verhoogd met 50% van het totale salaris per kind ten laste.



Openingspagina's van de site e-volulife.

**Deel Invaliditeit :** er wordt een onderscheid gemaakt tussen de vennootschappen met minder dan 50 werknemers en de vennootschappen met 50 werknemers of meer.

► In het eerste geval voorziet onze standaardtoezegging in een invaliditeitsrente van 5% van S1 (5% van het salaris beperkt tot het wettelijk ZIV-plafond).

► In het tweede geval voorziet onze standaardtoezegging in klassiekere dekkingen, zoals de formule met een rente van 10% tot het wettelijk ZIV-plafond, verhoogd met 70% van het gedeelte van het salaris dat hoger ligt dan dat wettelijk ZIV-plafond, of nog 70% van de bezoldiging die het plafond arbeidsongevallen overschrijdt. Fortis Employee Benefits stelt eveneens een geïntegreerde formule voor die een betere dekking biedt met 70% van het totale salaris, waarvan men de terugbetaling van het ziekenfonds aftrekt. Beide formules genieten een indexatie van 2%. Dit geldt eveneens voor de gevallen Invaliditeit ingevolge een arbeidsongeval : 70% van S3 en 2% indexatie (S3 is het gedeelte van de referentiebezoldiging boven het plafond arbeidsongevallen).

### De oplossing Fortis Employee Benefits ►

Onze oplossing bestaat erin de standaardtoezegging te integreren in ons concept e-volulife, met de optie Exclusive die de aangeslotenen de mogelijkheid biedt keuzes te maken betreffende de risicowaarborgen of individuele beleggingen. Dit product, dat beheerd wordt op het nieuwe interactieve platform Fortis-e-Benefits, biedt talrijke voordelen aan de werkgevers en aan de aangeslotenen :

- de aanpassing van de gegevens (ingebracht door de werkgever en, in voorkomend geval, door de aangeslotene) gebeurt automatisch en de gegevens worden onmiddellijk behandeld ;
- de werkgever van zijn kant geniet een grotere gemoedsrust, aangezien de verschillende controles van het systeem elke verkeerde verrichting onmogelijk maken. Bovendien verloopt de communicatie automatisch, aangezien de aangeslotene direct toegang heeft (afhankelijk van de autonomie die de werkgever hen toekent) tot alle gegevens met betrekking tot zijn plan ;
- gemakkelijk beheer voor de werkgever : alle nodige informatie bevindt zich op de site.

**De rente** ► De beperking van de rente is enkel geldig in een standaardtoezegging en hangt af van het aantal aangeslotenen aan het plan. Wat de toezeggingen betreft die minder dan 6 aangeslotenen tellen, is de rente beperkt tot 7.500 € per jaar en per persoon. Wat de toezeggingen betreft die meer dan 6 aangeslotenen tellen, is de rente beperkt tot 30.000 € per jaar en per persoon. Voorbeeld : een aangeslotene komt bij onze standaardtoezegging die reeds meer dan 6 aangeslotenen telt. Indien hij een hoge bezoldiging heeft, zal hij onmiddellijk gedekt zijn voor een rente tot 30.000 €, zonder te kunnen worden uitgesloten op basis van de medische formaliteiten.



**Hoe kan men in een cafetariaplan genieten van de belasting van 4,40% i.p.v. 9,25% ?**

### QUIZ

- A** Door een standaardtoezegging te definiëren.
- B** Door unisex sterftetabellen te gebruiken.
- C** Door geen onderscheid te maken op basis van de leeftijd.



# De externalisering van het gewaarborgd inkomen

Op welke manier kan een werkgever een bovenwettelijk voordeel in geval van arbeidsongeschiktheid toekennen aan zijn personeel? Kan hij dit zelf organiseren door rechtstreekse betaling via algemene kosten of via het aanleggen van voorzieningen op de balans? Of moet hij dat risico externaliseren?

Bedoeld worden hier de extralegale voordelen die een aanvulling vormen op de wettelijke uitkeringen van de Sociale zekerheid in geval van arbeidsongeschiktheid.

In de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) komt dit onderwerp nu ook specifiek aan bod wat het risico 'Invaliditeit' betreft en worden eveneens de toepassingsmodaliteiten bepaald.

**Het wettelijk kader** ► Om de oplossing gekozen door de wetgever en de gevolgen ervan voor de werkgever goed te begrijpen, is een korte toelichting van de diverse wettelijke bepalingen noodzakelijk.

De wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen heeft als doel de rechten van de verzekerden en derden te beschermen en organiseert daarom een toezicht op de verzekeringsondernemingen en verzorgingsinstellingen.

Het K.B. van 14/5/1985 voert de toepassing van de controlewet verder uit en maakt de externalisering van de verzorgingsactiviteiten verplicht. Die tekst omschrijft de verzorgingsactiviteit als een activiteit die erin bestaat voordelen op te bouwen (...) inzake *pensioen*, *overlijden* en *invaliditeit* ten gunste van het personeel of van de bedrijfsleiders van ondernemingen of van publiekrechtelijke rechtspersonen.

De voordelen toegekend door de werkgever in geval van pensionering, overlijden of invaliditeit zijn lange-termijnengagementen.

De wetgever heeft het nodig geacht om de begunstigen van dergelijke toezeggingen te beschermen. **Daarom is de werkgever verplicht ze te externaliseren**, hetzij via een verzekeringscontract, hetzij via een pensioenfonds.

In artikel 66 van de WAP dat het toepassingsgebied van de Controlewet aanpast, wordt deze bepaling verder toegelicht.

**Blijvende invaliditeit** ► De WAP geeft een nauwkeuriger definitie van verzorgingsactiviteit en spreekt niet langer over invaliditeit, maar wel over 'blijvende invaliditeit'. De Memorie van toelichting van de WAP geeft aan dat enkel die voordelen bedoeld zijn die de periode van primaire arbeidsongeschiktheid overschrijden.

Die begrippen verwijzen naar de terminologie van



De minimumwaarborg [ 6 ]



De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]



De pensioenfiche [ 10 ]



De onthaalstructuur [ 12 ]



De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]



De cafetariaplannen [ 16 ]



De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]



Het design van de plannen [ 20 ]



De campagne [ 23 ]



**Karel Coudre, Verantwoordelijke 'Market Development Health Care'**

«Fortis Income Care waarborgt een objectieve evaluatie van de ongeschiktheid door de verzekeraar want die is geen betrokken partij in de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever.»

het RIZIV : de primaire arbeidsongeschiktheid valt samen met het eerste jaar werkonbekwaamheid ingevolge ziekte of ongeval. Vanaf het 2de jaar arbeidsongeschiktheid is er sprake van invaliditeit. Deze bepaling is in werking getreden op 15/5/2003.

Besluit :

- ▶ Een werkgever kan dus nog zelf aanvullende voordelen invaliditeit organiseren via interne financiering maar dan enkel gedurende de periode van primaire arbeidsongeschiktheid (1ste jaar) en voor zover er geen persoonlijke bijdragen van de werknemer gevraagd worden.
- ▶ De voordelen die toegekend worden vanaf het 2de jaar ongeschiktheid of deze die gefinancierd worden met persoonlijke premies van de werknemer moeten geëxternaliseerd worden bij een verzorginstelling of een verzekeringsonderneming.
- ▶ Deze verplichting is onmiddellijk van toepassing.

**Fortis Income Care** ▶ Aan de ondernemingen die een bovenwettelijk voordeel invaliditeit toekennen, stelt Fortis Employee Benefits een reeks oplossingen voor onder de naam Fortis Income Care. Deze bovenwettelijke voordelen

waarborgen een invaliditeitsrente die de Sociale Zekerheidsuitkeringen aanvult en/of de vrijstelling van de premies van de groepsverzekering Leven en Overlijden.

Dankzij de verschillende formules biedt Fortis Income Care :

- ▶ Een rente die het inkomensverlies compenseert, rekening houdend met de gezinssituatie;
- ▶ Een carenstijd naar keuze tussen 1 maand en 1 jaar waardoor de verzekering perfect kan aansluiten op de voordelen toegekend door de werkgever.

Verder heeft deze aanvullende verzekering het voordeel van een objectieve beoordeling van de arbeidsongeschiktheid door de verzekeraar die geen partij is in de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever.

Fortis Employee Benefits biedt eveneens een psychosociale begeleidingsservice aan voor werknemers die afwezig zijn van het werk ten gevolge van een aandoening van psychische aard (zoals een depressie).



**QUIZ**

**Kunt u als werkgever de bovenwettelijke invaliditeitsprestaties intern financieren ?**

- A** Ja.
- B** Neen.
- C** Binnen bepaalde perken.

# Het design van de plannen

De WAP en de antidiscriminatiewet hebben een niet te veronachtzamen invloed op het design van de plannen. In dit artikel wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste principes die in acht genomen moeten worden en worden een aantal parameters ontwikkeld die integreerend deel uitmaken van het design van een plan. Zo zal de werkgever beschikken over een check-list die hem toelaat zijn reglement met een meer oordeelkundige blik te bekijken.



**Ann De Neve, Account Executive**

«De WAP verbiedt elk onderscheid dat niet berust op een objectief en redelijk criterium.»

De WAP verbiedt ieder onderscheid dat niet berust op een **objectief en redelijk criterium**. Die beide noodzakelijke voorwaarden om een bepaling als geoorloofd te beschouwen, moeten onverkort voor ogen gehouden worden bij de globale analyse van het design van een plan. De WAP geeft eveneens een niet-limitatieve lijst van wat als ongeoorloofd onderscheid kan worden beschouwd.

De antidiscriminatiewet, van haar kant, verbiedt elke discriminatie volgens een limitatieve lijst, zoals geslacht, burgerlijke staat, leeftijd, gezondheids-toestand, handicap, ras, vermogensstaat, nationaliteit... Buiten die criteria, wordt ruimte gelaten voor interpretatie. Daarom heeft Assuralia het initiatief genomen interpretatieregels uit te vaardigen om de werkgevers te helpen bij het onderzoek van hun plannen ten aanzien van de wet (1). Assuralia zal dit onderwerp van nabij volgen en de guidelines zullen, naar mate van de verworven ervaring, geleidelijk aangevuld en toegelicht worden. Laten we samen de verschillende parameters onderzoeken die aanleiding kunnen geven tot interpretaties.

## De parameters van het design van een plan ▶

### ▶ De categorieën

Om de categorieën te omschrijven, dienen het wetgevende kader en de onderneming zelf in beschouwing te worden genomen.

**A.** Het wetgevende kader refereert aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, aan de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Vergeten wij hierbij ook de ganse wetgeving betreffende de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk niet. Dat onderzoek laat toe een uitvoerige lijst van categorieën op te maken : arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, thuiswerkers, studenten, kaderpersoneel, directiepersoneel en bezoldigde bestuurders.

**B.** De onderneming zelf kan categorieën vastleggen voor zover ze **objectief** en **redelijk** zijn. Dit moet vanzelfsprekend beoordeeld worden door de onderneming : de sociale realiteit van een multinational is natuurlijk niet die van een KMO. In de referentielijst van het technisch vademecum van Assuralia, worden, bij wijze van voorbeeld, de volgende categorieën voor het kaderpersoneel opgesomd : hogere kaders, middenkaders, lagere kaders, commerciële kaders, dienstchefs, enz.

### ▶ De aansluiting

Onder aansluiting, wordt verstaan de aansluiting bij de pensioentoezegging. Zelfs al mag ervan uitgegaan worden dat geen enkel onderscheid **toegestaan is**, verdedigt Assuralia het standpunt volgens het welk het toegestaan is bepaalde categorieën uit te sluiten, zoals de studenten of de uitzendkrachten, alsook de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur voor de dekking leven.

**Het is niet toegestaan** de aansluiting uit te stellen tot na de leeftijd van 25 jaar. Het is evenmin toegestaan :

- de aansluiting afhankelijk te maken van een bijkomende beslissing van de werkgever ;
- de aansluiting afhankelijk te maken van een medisch onderzoek ;
- de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur



De minimumwaarborg [ 6 ]



De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]



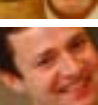
De pensioenfiche [ 10 ]



De onthaalstructuur [ 12 ]



De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]



De cafetariaplannen [ 16 ]



De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]



Het design van de plannen [ 20 ]



De campagne [ 23 ]

uit te sluiten voor de risicodekkingen.

► **De leeftijd**

• **Het is toegestaan** te voorzien in gunstiger voordelen dan de verworven minimumrechten bij vervroegde pensioenering.

• In het kader van een pensioentoezegging waarvan de vastgestelde pensioendatum 60 jaar is, en in geval van verlenging van de beroepswerkzaamheid na de leeftijd van 60 jaar, moet worden voorzien in de verlenging van de pensioentoezegging.

In een plan van het type vaste bijdragen, zal men de in het reglement vastgelegde bijdragen voortzetten.

In een plan van het type vaste prestaties, zal het plan blijven evolueren in functie van de dienstjaren en de loonontwikkeling na de leeftijd van 60 jaar.

• Indien de vastgestelde pensioendatum 65 jaar is, heeft de werkgever een objectief recht niet langer bij te dragen tot de financiering van het plan na de 65ste verjaardag (het wettelijk pensioen is 65 jaar) maar dat blijft steeds mogelijk. Hij hoeft slechts te voorzien in een stelsel waarbij het plan wordt verlengd en het reglement wordt aangepast.

• **Het is niet toegestaan** te voorzien in een pensioendatum vóór de leeftijd van 60 jaar (behalve voor de topsporters en de piloten van de burgerluchtvaart).

• Er kan niet voorzien worden in een verschillende pensioentoezegging volgens de leeftijd in een plan van het type vaste prestaties of in een plan van het type vaste bijdragen. Er bestaat evenwel een uitzondering voor de plannen van het type vaste bijdragen mits het in acht nemen van de 4%-regel (zie grafiek hiernaast).

► **Differentiëring in functie van de burgerlijke**

**staat**

Er dient onderscheid gemaakt te worden tussen de prestaties bij overlijden en bij leven.

**A.** Prestatie bij Overlijden : de sector beveelt aan om de gehuwden en wettelijk samenwonenden gelijk te behandelen. Er kan van uitgegaan worden dat de wettelijke samenwoning afhangt van een objectief feit aangezien ze een administratieve handeling vereist geregistreerd bij de burgerlijke stand.

Indien, bijvoorbeeld, uitgegaan wordt van een overlijdensprestatie gelijk aan tweemaal de jaarlijkse bezoldiging als kapitaal voor de gehuwden, moet dit eveneens voorzien worden voor de wettelijk samenwonenden. Het is mogelijk een andere formule voor de vrije samenwoning en de alleenstaanden toe te passen.

**B.** Prestatie bij Leven : indien het kapitaal leven gelijk is aan tweemaal het jaarloon voor de gehuwden en de wettelijk samenwonenden, dient eveneens voorzien te worden in tweemaal het jaarloon voor alle andere vormen van samenwoning. Bij leven zal men alle aangeslotenen gelijkschakelen, ongeacht de samenlevingsvorm.

► **Differentiëring in functie van het geslacht**

• Het is toegestaan het onderscheid man/vrouw te maken dat voortvloeit uit het in aanmerking nemen van de verschillende levensverwachtingen volgens het geslacht.

• **Het is niet toegestaan** het onderscheid man/vrouw te maken in een toezegging van het type vaste bijdragen door verschillende percentages van bijdragen voor man/vrouw in aanmerking te nemen. Idem in een toezegging van het type vaste

**Wat zegt de 4%-regel ?**

Het percentage toegepast op het loon op een bepaalde leeftijd mag niet lager zijn dan een percentage op een latere leeftijd, zelf geactualiseerd tegen een jaarlijks percentage van 4% over de periode die verloopt tussen twee leeftijden. Voorbeelden :

**Is ongeoorloofd (omdat het verschil tussen 3 en 8% alsook tussen 8 en 15 % groter is dan de jaarlijkse toename van 4%)**

25 - 34: premie = 3% S      $3% < 8% / (1,04 \wedge (35 - 25))$

35 - 49: premie = 8% S      $8% < 15% / (1,04 \wedge (50 - 35))$

50 - 65: premie = 15% S

**Is geoorloofd (omdat tussen 3 en 5% en tussen 5 en 8%, het groei-gemiddelde over 15 jaar lager is dan 4%)**

25 - 39: premie = 3% S      $3% \geq 5% / (1,04 \wedge (40 - 25))$

40 - 54: premie = 5% S      $5% \geq 8% / (1,04 \wedge (55 - 40))$



prestaties.

Bijzonder geval : voor de cafetariaplannen met een minimum overlijdenskapitaal, is het te verzekeren overlijdenskapitaal identiek maar zal de premie variëren in functie van de onderscheidene sterftetafels. Indien de overlijdenspremies verschillend zijn, zullen de premies leven dit eveneens zijn, aangezien het startbudget identiek is : het betreft hier een discriminatie bij leven. Vermits die situatie ongeoorloofd is, kunnen twee oplossingen in overweging genomen worden : ofwel, wordt gebruik gemaakt van unisex tafels, ofwel wordt voorzien, onder de individuele keuzen van de aangeslotenen, in de optie van een overlijdenskapitaal gelijk aan 0.

► **De verworven rechten na één jaar**

De wet bepaald dat, na één jaar aansluiting, de aangeslotene rechten kan doen gelden op verworven reserves en, in voorkomend geval, op verworven prestaties. Bovendien, moet elk plan na één jaar verworven reserves genereren. Dat is belangrijk want bepaalde formules kunnen niets genereren na die periode, en dat zowel in een toezegging van het type vaste prestaties als van het type vaste bijdragen.

**Voorbeeld 1 plan van het type vaste prestaties**

Een persoon komt op latere leeftijd bij een onderneming. Hij hoeft nog maar 10 jaar te presteren. Men heeft in dat geval te maken met de formule  $\text{doel} = (10/40 Y\%S) - \text{EPL} \text{ à } 100\%$ .

Deze formule genereert premies, reserves, noch

kapitaal en is dus ongeoorloofd.

**Voorbeeld 2 : plan van het type vaste bijdragen**

In de formule bijdrage =  $y\% S2$  ( $y\%$  van het deel van het loon dat een bepaald plafond overschrijdt), zal de aangeslotene met een salaris lager dan dit plafond premies, reserves, noch verworven prestaties hebben. Deze formule is dus ongeoorloofd.

► **Andere**

• **Het is toegestaan**, indien objectief en redelijk, een differentiëring te maken in functie van de anciënniteit, van het loon en van de gezinslasten.

• **Het is niet toegestaan** een onderscheid te maken tussen deeltijdse en voltijdse werknemers. Ze hebben dezelfde pensioenrechten, rekening gehouden met de arbeidsduurvermindering. Twee uitzonderingen : de deeltijdse bruggepensioneerden vanaf 55 jaar en de tijdskredieten boven 50 jaar. Die beide categorieën zijn inderdaad deeltijdse. Voor hen is het inderdaad toegestaan te voorzien in een stelsel van een voltijds pensioenplan. Gelet op die parameters en het standpunt dat hiervoor is vermeld, zal Fortis Employee Benefits het geheel van de reglementen in beheer onderzoeken en, desgevallend, elke werkgever in kennis stellen van de eventuele noodzakelijke aanpassingen.

(1) Zie ook de rubriek 'Nieuwigheden' op de site [www.assuralia.be](http://www.assuralia.be)



De minimumwaarborg [ 6 ]



De verworven rechten en het dynamisch beheer [ 8 ]



De pensioenfiche [ 10 ]



De onthaalstructuur [ 12 ]



De vereffening van het kapitaal in rente [ 14 ]



De cafetariaplannen [ 16 ]



De externalisering van het gewaarborgd inkomen [ 18 ]



Het design van de plannen [ 20 ]



De campagne [ 23 ]



**QUIZ**

**Welke van de volgende gegevens is correct ?**

**A**

Een pensioentoezegging moet verworven rechten waarborgen aan de aangeslotenen na één jaar aansluiting.

**B**

Een nieuwe pensioentoezegging kan voorzien in een eindleeftijd tussen 55 en 60 jaar.

**C**

Een pensioentoezegging kan niet voorzien in geen enkele vorm van differentiëring op basis van de leeftijd.

# De campagne



## De missie van onze experts

Bestaat de doelstelling van Fortis Employee Benefits er vooral in de conformiteit van de plannen aan de WAP te verzekeren, dan gaat de missie van onze experts evenwel verder dan het

strikte kader van die conformiteitstelling. Onze analyse neemt immers het plan in zijn totaliteit in aanmerking en onderzoekt essentiële aspecten zoals de verwerkingen van de antidiscriminatiewet, de omzetting van de kapitalen in rente, het nieuwe Koninklijk Besluit Leven, enz.



**Sven Desmytter, Account Manager**

«De missie van onze experts overschrijdt ruimschoots het strikte kader van de in-conformiteitstelling van de plannen.»

Het expertenteam van Fortis Employee Benefits zal meer in het bijzonder twee missies uitvoeren:

- ▶ de diverse wetteksten grondig bestuderen en de gevolgen ervan op de groepsverzekeringreglementen nauwkeurig evalueren ;
- ▶ alle reglementen één voor één overlopen en de wijzigingen die erin aangebracht dienen te worden, vastleggen.

Om het gemakkelijker te maken, worden de reglementen opgesplitst in twee categorieën :

**1. De eerste categorie** betreft de reglementen die in conformiteit met de wet-Vandenbroucke gebracht kunnen worden via een **gestandaardiseerde bijlage**.

Die bijlage zal de nieuwe procedures bevatten in geval van uitstroom van de werknemer, alsook de modaliteiten van de onthaalstructuur. Daarin zullen de nieuwe omschrijving van de verworven reserves en prestaties opgenomen worden. Zullen

er eveneens in voorkomen, de nieuwe procedures betreffende de wijzigingen, de opzeggingen, de uitbreiding van het plan, enz.

De gestandaardiseerde bijlage zal een aanpassing van de algemene voorwaarden bevatten, inbegrepen volgende punten :

- de nieuwe procedures inzake medische formaliteiten ;
- de individuele transferten van de contracten ;
- de deelneming van de werknemers aan het pensioenplan ;
- de verdeling van de competenties inzake besluitvorming ;
- de modaliteiten van de eventuele vereffening van het financieringsfonds.

**2. De tweede categorie** betreft alle toezeggingen die het voorwerp zullen moeten uitmaken van een aanpassing op maat.

In een eerste fase, zal de cliënt een analyserapport ontvangen met de punten die een aanpassing noodzakelijk maken, evenals een project van conformiteitstelling van het reglement. Wordt het project aanvaard, dan hoeft hij enkel de ondertekende bijlagen terug te sturen en het plan zal in orde zijn. Past het project niet, dan zal een tweede voorstel uitgewerkt worden zonder kosten.

**Tijdsschema van de procedure** ▶ Vóór 1 juli 2004, zal elke werkgever alle aangeslotenen in kennis gesteld moeten hebben van de gevolgen van de inwerkingtreding van de nieuwe wet (zie pagina 11).

Fortis Employee Benefits zal haar cliënten helpen door hen een modeltekst op te sturen die ze naar believen zullen kunnen personaliseren. Alle reglementen zullen conform de wet moeten zijn vóór 2007. De cafetariaplannen zullen eveneens in orde gebracht worden volgens dat tijdschema (daar waar de wettelijke termijn 2009 is).

# FAQ

## (Frequently Asked Questions)



### ► Pensioentoezegging - beslissingsbevoegdheid

**Als een onderneming beschikt over een ondernemingsplan voor de bedienden en een sectorplan voor de arbeiders, kan men er dan van uitgaan dat er een pensioenregeling bestaat die wordt ingesteld op het vlak van de onderneming voor alle werknemers van de onderneming? Zo ja en indien de werknemers persoonlijk bijdragen tot de financiering van de pensioentoezegging, moet de beslissing om het pensioenplan in te voeren, te wijzigen of op te heffen dan genomen worden bij CAO (of via een wijziging van het arbeidsreglement)?**

De vraag die zich stelt is te weten of ervan uitgegaan kan worden of het samengaan van een ondernemingsplan voor de bedienden, enerzijds, en een sectorplan voor de arbeiders, anderzijds, een ondernemingsplan uitmaakt voor de werknemers als geheel. Deze vraag is belangrijk, aangezien het antwoord de beslissingsbevoegdheid bepaalt inzake de invoering, de wijziging of de opheffing van de pensioenregeling(en).

Er worden verscheidene hypothesen in overweging genomen in de memorie van toelichting.

► Een werkgever stelt in zijn onderneming een globale pensioenregeling in waarbij alle werknemers aangesloten zijn maar waarvan de inhoud verschilt volgens de categorieën vastgelegd in het pensioenreglement. Men gaat ervan uit dat er effectief een pensioenregeling is die geldt voor alle werknemers. Indien er een financiële deelneming is van de werknemers aan het basisplan, verliest de werkgever zijn exclusieve beslissingsbevoegdheid.

► Een onderneming kent een basis-pensioentoezegging toe die gemeenschappelijk is voor alle werknemers en een aanvullend pensioentoezegging aan bepaalde categorieën van werknemers. Indien er een finan-

ciële deelneming is van de werknemers aan het basisplan, verliest de werkgever zijn exclusieve beslissingsbevoegdheid wat het basisplan betreft, maar niet wat de aanvullende plannen betreft.

► Er bestaan diverse plannen naast mekaar binnen een onderneming: een plan voor de arbeiders, een plan voor de bedienden, een plan voor het kader- en directiepersoneel. Dat is het voorbeeld dat men voor ogen heeft in de vraag. De memorie van toelichting bepaalt dat in de mate waarin het gaat om verschillende toezeggingen in verschillende reglementen waarbij verschillende categorieën worden beoogd de onderneming geen pensioenregeling bezit die geldt voor haar werknemers als geheel. De werkgever behoudt bijgevolg de exclusieve bevoegdheid om te beslissen over de invoering, de wijziging of de opheffing van haar diverse pensioenplannen. Evenzo, indien de werkgever de keuze maakt om zelf het sectorale pensioenplan te organiseren (opting-out), gaat het om een plan dat verschilt van dat van zijn werknemers.

### **Kan men een interne toezegging externaliseren die niet werd gefinancierd door een BLV (Bedrijfsleiders Verzekering), noch door een interne provisie?**

Wanneer een interne toezegging niet werd gefinancierd door premies gestort in het kader van een BLV of door voorzieningen teruggenomen in de balans van de onderneming, wordt de prestatie toegerekend aan de resultatenrekening van de onderneming in het jaar van haar vereffening. Dat is wat gemeenzaam bekend is onder de benaming «gratis pensioenkapitalen». Wanneer de interne toezegging wordt gefinancierd door voorzieningen, kan zij geëxternaliseerd worden, zonder fiscale gevolgen, zowel voor de loontrekkenden als voor de zelfstandigen. Daarentegen

kan de interne toezegging gefinancierd door een BLV slechts geëxternaliseerd worden ten gunste van een zelfstandige. Wat echter de interne toezeggingen betreft die niet werden voorgefinancierd («gratis pensioenkapitalen»), is voorzichtigheid geboden. Inderdaad, bepaalt artikel 515 septies van het W.I.B. 1992 (Wetboek van de inkomstenbelastingen) dat: «Wanneer de kapitalen die, vóór de inwerkingtreding van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen (...), in de schoot van de onderneming gevormd zijn ten bate van de begunstigde of van zijn rechtverkrijgenden, worden overgedragen naar een verzorgingsinstelling of een verzekeringsonderneming, dan wordt die verrichting niet als de betaling of toekenning van een pensioen aangemerkt (...).» Die bepaling stelt het principe van de fiscale neutraliteit in.

Is deze bepaling eveneens van toepassing op de «gratis pensioenkapitalen»? De tekst verwijst naar de «opgebouwde kapitalen». In het geval van een niet gefinancierde interne toezegging, bestaat er een contractueel document tussen de werknemer en de werkgever, maar kan men spreken van «opgebouwde kapitalen»? Een beperkende interpretatie van de bepaling gebiedt ons om ontkennend te antwoorden. Maar is deze interpretatie conform de geest van de wetgever, gegeven het feit dat artikel 515 octies van het W.I.B. 1992, het bestaan van de kosteloze kapitalen erkent door te bepalen dat dergelijke kapitalen de belasting tegen de afzonderlijke aanslagvoet zullen blijven genieten. Rekening gehouden met dit interpretatieprobleem, is voorzichtigheid geboden.

**In het kader van een planwijziging die een stijging van de persoonlijke premies tot gevolg heeft, kan de aangeslotene weigeren om zich aan**



### **te sluiten bij het nieuwe plan ? Kan dit oude plan gehandhaafd worden, zelfs als het een discriminatie bevat (bijvoorbeeld, dit plan zou niet voldoen aan de 4%-regel) ?**

In de huidige pensioentoezeggingen die voorzien in een gedifferentieerde last per leeftijdsschijven, kan de jaarlijkse verhoging groter blijken te zijn dan 4%. Die wijziging kan gebeuren door het niveau van de last aan te passen en dit, teneinde de jaarlijkse maximumstijging van 4% in acht te nemen.

Indien de pensioentoezegging voorziet in een persoonlijke bijdrage van de aangeslotene, kan de wijziging, naar gelang van de gevallen, een stijging of een vermindering van die bijdrage tot gevolg hebben.

Een vermindering stelt geen probleem aangezien de aangeslotene dan niet de mogelijkheid heeft om te weigeren zich aan te sluiten bij de wijziging van het plan.

Daarentegen, laat een stijging van zijn bijdrage de aangeslotene toe om te weigeren zich aan te sluiten bij de wijziging van het plan. Een voorgestelde oplossing is te voorzien in de wijziging van de pensioentoezegging bij CAO. Inderdaad, de aangeslotene heeft dan niet de mogelijkheid te weigeren zich aan te sluiten bij de aldus ingevoerde wijziging (tenzij evenwel de CAO daarin uitdrukkelijk voorziet).

### **► Individuele pensioentoezegging**

**De fiscale bepalingen van de WAP beperken de aftrekbaarheid van de premies die gestort zijn voor een individuele pensioentoezegging ten voordele van een loontrekkende tot 1.525 €. Indien aan alle andere voorwaarden is voldaan, is de niet-aftrekbaarheid van het gedeelte dat dit bedrag te boven gaat de enige sanctie of zijn er andere sancties hiervoor in hoofde van de werkgever of -nemer ?**

De limiet van de 1.525 € is een bepaling die niet voortvloeit uit het sociale luik van de WAP, maar wel uit het fiscale luik van de WAP. Om te ontsnappen aan de strafsancties, artikel 54 van de WAP, moet je de bepalingen van het sociale luik van de WAP en zijn uitvoeringsbesluiten naleven. Als men alle bepalingen uit het sociale luik van de individuele pensioentoezeggingen naleeft, zijnde occasioneel en niet stelsmatig karakter, niet tijdens de laatste 36 maanden voor pensionering, aanwezigheid van een pensioenstelsel voor alle aangeslotenen van de onderneming, dan stelt men zich niet bloot aan eventuele strafsancties. De enige sanctie zal van fiscale aard zijn, namelijk dat het gedeelte dat de limiet overschrijdt, niet aftrekbaar zal zijn voor de werkgever.

Ter info : het geïndexeerde bedrag van de limiet van 1.525 € bedraagt momenteel 1.860 €.

### **► Bepaling categorieën**

**Bij de bepaling van de categorieën in een bepaald plan, kan het onderscheid functioneel zijn of dient het te gebeuren op basis van een bedrijfsorganogram ?**

In de WAP staat er dat er geen onderscheid mag gemaakt worden tussen de werknemers van de onderneming. In de WAP zelf wordt de notie "categorie" niet meer hernomen. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat die verschillende categorieën die in de verschillende wetgevingen staan vermeld wel geoorloofd zijn. De rode draad van de WAP is dat elk onderscheid objectief en redelijk verantwoord moet zijn. Dus, voor de definitie van een categorie binnen een bedrijf, moet je dat als bedrijf op één of andere manier objectief en redelijk kunnen verantwoorden. Als het een bedrijf betreft met 2 bedienden, zal het vermoedelijk tamelijk moeilijk verantwoordbaar

zijn om te zeggen 'dat is een commerciële bediende en dat is bv een administratieve bediende', maar als het een bedrijf betreft met meerdere bedienden (100 bv) met verschillende arbeidsvoorwaarden voor de commerciële bedienden en de administratieve bedienden, met elk een specifieke job-inhoud, dan zullen die categorieën perfect verantwoordbaar zijn. Elk geval is dus verschillend en moet afzonderlijk onder de loep worden genomen.

**Voor een plan dat bestaat vóór de inwerkingtreding van de WAP, is de afkoop vóór 60 jaar mogelijk tot 31-12-2009 (overgangsmaatregel). Geldt dat ook voor een nieuwe aansluiting die zich zou voordoen na 01-01-2004 ?**

Ja, de overgangsmatregelen zijn van toepassing op reglementen die bestaan op 16/11/03. Het is dan ook de datum van de afsluiting van de pensioentoezegging die belangrijk is en niet de aansluitingsdatum.



### **Oplossingen van de QUIZ**

- 1 ► B
- 2 ► B
- 3 ► B
- 4 ► B
- 5 ► A
- 6 ► A
- 7 ► C
- 8 ► A



# WAP, een nieuwe wet, een nieuwe regeling voor de uitdiensttreders

In artikel 32, beschrijft de WAP de mogelijkheden die de aangeslotene geboden worden bij uittreding (de uittreding wordt beschouwd als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan door overlijden of pensionering) en de te volgen procedure.

## De keuzemogelijkheden ►

Op het ogenblik dat de werknemer uit dienst gaat heeft hij vier bestemmingsmogelijkheden voor zijn spaargeld :

- De onhaalstructuur OUT
- In het plan blijven
- “KB 69” (1)
- Overdracht van de verworven reserves naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever.

**De onhaalstructuur OUT** is de ideale oplossing voor een aangeslotene die zelf de touwtjes in handen wil nemen. Hij kan immers, binnen de regels van de onhaalstructuur, zelf beslissen wat er

(1) Dit is een pensioeninstelling bedoeld bij Koninklijk Besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van bovenwettelijke voordelen aan de werknemers en bedrijfsleiders.

met zijn spaargeld gebeurt en is tot aan de pensionering niet meer afhankelijk van zijn ex-werkgever.

Fortis Employee Benefits heeft per product een onhaalstructuur voorzien die standaard aangeboden wordt :

- **Voor de klassieke verzekeringen** : Initieel wordt een UKMTR (= pure kapitalisatie van het spaargeld zonder een bijkomende dekking Overlijden) voorzien. De aangeslotene kan echter, bijvoorbeeld in functie van zijn persoonlijke situatie (al dan niet getrouwd, aantal kinderen...), zelf beslissen om een bijkomende dekking Overlijden te voorzien, deze dekking te verminderen of te verhogen.

- **Voor e-volulife** : De aangeslotene krijgt de mogelijkheid om zijn spaargeld te verdelen over de Rainbowfondsen. Hij kan dan kiezen om zijn spaargeld op een veilige manier te beleggen in het Rainbow White fonds waarbij hij geniet van een gegarandeerde interestvoet of hij kan meer risico nemen en beleggen in Rainbow fondsen (Rainbow Violet, Blue, Indigo, Green, Orange, Red) die gedeeltelijk beleggen in obligaties en gedeeltelijk in aandelen. Bovendien kan hij zelf on line de verdeling van zijn spaargeld over de verschillende fondsen op elk ogenblik aanpassen. De minimumgarantie van artikel 24 (zie p. 6) is niet langer van toepassing, zelfs indien de aangeslotene zijn spaargeld investeert in een Rainbowfonds zonder garantie.

Ook de ex-werkgever heeft een voordeel bij deze keuze. Alle verplichtingen zijn immers afgefinancierd tot het pensioen. Dit is in tegenstelling tot de keuze “in het plan blijven”.

## In het plan blijven

De aangeslotene kan er voor kiezen om in het plan te blijven. In het vakjargon spreekt men over “de verworven reserves bij de pensioeninstelling laten zonder wijziging van de pensioentoezegging”.

Afhankelijk van het type toezegging heeft de keuze “in het plan blijven” andere gevolgen :

- **Type vaste prestaties** : De werkgever garandeert op eindleeftijd een kapitaal dat afhankelijk is van de gepresteerde diensttijd of van de aansluitingstijd aan het plan. Op het ogenblik van de uitdiensttreding wordt dit kapitaal (de “verworven prestatie”) vastgelegd en de werkgever staat in voor de financiering van dit kapitaal. Indien er niet voldaan is aan de wettelijke minimale financiering zal de ex-werkgever voor





zijn ex-werknemers in de toekomst een extra-financiering moeten voorzien. Het contract van een ex-werknemer die in het plan blijft, is dus eventueel nog niet afgefinancierd. Bovendien valt bij de meeste pensioenplannen de dekking Overlijden weg op het ogenblik van uitdiensttreding en krijgen de erfgenamen bijgevolg niets indien de aangeslotene overlijdt.

► Type vaste bijdragen : De werkgever garandeert om premies te storten ten gunste van zijn werknemers. De WAP legt echter een minimumwaarborg op. Indien de ex-werknemer in het plan blijft, blijft hij recht hebben op de minimumwaarborg zoals die berekend was op het ogenblik van de uitdiensttreding. Ook in dit geval kan de ex-werkgever eventueel in de toekomst een extra financiering moeten voorzien, vooral indien het opgebouwde spaargeld in de Rainbow fondsen (verschillende van Rainbow White) is geïnvesteerd.

Indien de uitdiensttreder binnen de 30 dagen na de ontvangst van het keuzeformulier (die verder in de tekst besproken wordt) niet reageert, blijft hij automatisch in het plan.

### **KB 69**

De uitdiensttreder kan eveneens kiezen voor "KB 69". Dit is een oplossing dat geregeld wordt door één van de Koninklijke Besluiten van 14 november 2003 waarbij zeer specifieke regels met betrekking tot de kosten en de verdeling van de winst gelden. Fortis Employee Benefits heeft de toestemming en de nodige expertise in huis om ook deze oplossing te beheren.

In tegenstelling tot de onthaalstructuur kan de interestgarantie van 4,75% niet overgenomen worden. De reserves genieten van de interestgarantie die op het ogenblik van overdracht van toepassing is.

### **Overdracht naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever**

De laatste optie bestaat erin dat de ex-werknemer zijn spaargeld overdraagt naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever. In dit geval zijn er twee mogelijkheden :

- ofwel wordt het spaargeld geïntegreerd in het plan van de nieuwe werkgever ;
- ofwel wordt het spaargeld geïnvesteerd in de onthaalstructuur IN.

De onthaalstructuur IN die Fortis Employee Benefits voorziet is standaard dezelfde en heeft dezelfde voordelen als de onthaalstructuur OUT die hierboven beschreven is. Deze wordt dan ook standaard voorzien voor elk pensioenplan.

Het is wel zo dat, net als bij KB 69, de interestgarantie van 4,75% vervalt.

### **Een nieuwe wet, een aangepaste uitdiensttredingsprocedure ►**

Op het ogenblik dat een werknemer uit dienst gaat, beschrijft de WAP de te volgen procedure :

- Na uitdiensttreding heeft de werkgever 30 dagen om de uitdiensttreding te melden aan Fortis Employee Benefits.
- Fortis Employee Benefits bezorgt dan binnen de 30 dagen een brief aan de werkgever, met in bijlage een keuzeformulier, met info in verband met de verworven reserves, de minimumgarantie en de keuzemogelijkheden. De wet voorziet dat de werkgever deze info onmiddellijk doorgeeft aan de aangeslotene.
- De aangeslotene deelt binnen de 30 dagen zijn keuze mee.

In principe moet de aangeslotene zijn keuze meedelen aan de werkgever die dan op zijn beurt de keuze meedeelt aan de pensioeninstelling. De wet laat echter ook toe dat de aangeslotene zijn

keuze rechtstreeks naar de pensioeninstelling opstuurt op voorwaarde dat dit in het reglement staat. Fortis Employee Benefits biedt de werkgever de mogelijkheid om van deze vereenvoudiging voor hem te genieten en zal dit voorzien in alle reglementen.

### **Gratis dekking Overlijden tijdens de wettelijke termijnen van de uitdiensttredingsprocedure ►**

Bij veel groepsverzekeringsreglementen wordt de dekking Overlijden gefinancierd met jaarlijkse herberekenbare premies. In het geval van uitdiensttreding wordt een einde gesteld aan deze dekking. Dit houdt een groot risico in voor de familie van de aangeslotene en andere nabestaanden indien de uitdiensttreder zou overlijden tijdens de uitdiensttredingsprocedure en vóórdat de aangeslotene de kans heeft om zijn keuze te maken. In dit geval zullen ze voor bepaalde verzekeringscombinaties niet kunnen genieten van de reserves die opgebouwd zijn. Fortis Employee Benefits vindt dat dit sociaal onverantwoord is en engageert zich er daarom gratis toe om, in het geval van overlijden tijdens de wettelijke termijnen van de uitdiensttredingsprocedure, minimaal de verworven reserves, zoals die berekend zijn op het ogenblik van uitdiensttreding, uit te betalen.

### **Een optimale dienstverlening voor de uitdiensttreder ►**

Fortis Employee Benefits vindt het belangrijk dat ook de uitdiensttreder kunnen genieten van een optimale dienstverlening. In het kader hiervan bestaat bij Fortis Employee Benefits een gespecialiseerd team dat uitsluitend bezig is met de opvolging van elke keuzemogelijkheid die hierboven vermeld is.