

Het sociale luik

- Doel** ►
- betere sociale bescherming voor de aangeslotenen
 - democratisering tweede pijler (ook voor arbeiders en KMO's die tot nog toe meestal uit de boot vielen)
 - principe level playing field (gelijke fiscale, juridische en prudentiële spelregels voor alle pensioeninstellingen)

- Uitbreiding toepassingsgebied van de tweede pijler** ►
- sectorpensioentoezeggingen
 - ondernemingspensioentoezeggingen
 - individuele pensioentoezeggingen
 - individuele voortzetting van collectieve pensioentoezeggingen

- Maatregelen voor een betere sociale bescherming voor de aangeslotenen** ►
- externalisatie van zowel individuele als collectieve pensioentoezeggingen bij pensioeninstelling (= verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds)
 - aangeslotene heeft nu ook rechtstreeks verworven rechten voor een individuele pensioentoezegging
 - minimum garantie 3,25% (3,75%) op de patronale (persoonlijke) in een toezeggingen van het type vaste bijdragen
 - bescherming van het pensioenkapitaal door geen afkoop meer toe te laten vóór 60 jaar
 - uitbetaling in rente wordt aangemoedigd doordat de werkgever de aangeslotene verplicht de mogelijkheid moet bieden het uit te betalen kapitaal om te zetten in rente
 - inbouwen luik solidariteit in sociale toezeggingen
 - aandacht voor informatieverschaffing t.a.v. de aangeslotene, meer nadruk op transparantie en communicatie
 - de wet specificeert de gegevens die vermeld moeten worden op de pensioenfiche
 - de verplichting voor het opstellen van een jaarlijks verslag per pensioentoezegging met de wijze van financiering, de beleggingsstrategie op korte en lange termijn, het rendement van de beleggingen, de kostenstructuur en de winstdeling

- Maatregelen voor de democratisering tweede pijler** ►
- sectorpensioentoezeggingen zullen de drempel voor KMO's tot aanvullende pensioentoezeggingen verlagen
 - door het voorzien van sociale toezeggingen (exoneratie van indirecte taks indien overeenkomstig bedrag geïnvesteerd wordt in solidariteit + buiten loonnorm) wordt gehoopt het opstarten van dergelijke toezeggingen te promoten

- Voorwaarden voor collectieve pensioentoezeggingen** ►
- verplichte aansluiting vanaf 25 jaar
 - aansluiting mag niet afhankelijk worden gesteld van een medisch onderzoek
 - geen discriminatie tussen werknemers
 - het definiëren van een categorie moet met de grootste omzichtigheid gebeuren
 - elk onderscheid moet berusten op een objectief criterium en redelijk verantwoord zijn
 - geen onderscheid in functie van de leeftijd (uitzondering: 4%-regel voor DC-plannen)
 - geen onderscheid tussen man en vrouw om de premie (bij DC-plan) of het kapitaal (bij DB-plan) te bepalen
 - pensioentoezegging moet verworven rechten genereren na 1 jaar aansluiting
 - nieuwe rekenregels voor de berekening van de verworven reserves + dynamisch beheer in geval van plantransformaties

- Voorwaarden voor individuele pensioentoezeggingen** ►
- enkel mogelijk indien in de onderneming voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel aanwezig is (werknemers van minder dan 25 jaar, uitzendkrachten en studenten mogen wel worden uitgesloten)
 - niet mogelijk tijdens de laatste 36 maanden vóór pensionering of brugpensionering (het niet respecteren van deze voorwaarden levert een administratieve geldboete = 35% van het kapitaal op voor de werkgever)
 - het aantal individuele pensioentoezeggingen per categorie van werknemers en het bewijs dat in de onderneming voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel aanwezig is, dient de werkgever jaarlijks mee te delen aan de Controledienst voor Verzekeringen
 - bijdragen zijn gelimiteerd tot 1.525 EUR (geïndexeerd) (zie fiscaal luik)

- Voorwaarden om individueel verder te zetten binnen de tweede pijler** ►
- na uittreding uit collectieve pensioentoezegging, waarbij de werknemer minstens 42 maanden was aangesloten
 - nieuwe werkgever dient het gewenste bedrag van het loon af te houden en door te storten naar de pensioeninstelling die de ex-aangeslotene heeft gekozen
 - stortingen mogen niet meer bedragen dan 1.500 EUR (geïndexeerd) per jaar

- Nieuwe opportuniteiten WAP** ►
- cash balance toezeggingen
 - onthaalstructuren :
 - beheer van meegebrachte reserves van nieuw aangeworven werknemers
 - beheer van reserves van uitgetreden personen, die ervoor gekozen hebben hun reserves in de onthaalstructuur van hun gewezen werkgever te laten

- Verscherpte controle op naleving WAP** ►
- toezicht op naleving WAP wordt toevertrouwd aan Controledienst voor Verzekeringen
 - oprichting Raad voor Aanvullende Pensioenen, deze wordt belast met opvolging van de toepassing bepalingen wet en periodieke evaluatie hiervan
 - oprichting Commissie voor Aanvullende Pensioenen, een adviesorgaan dat op verzoek van de overheid of eigen initiatief problemen zal behandelen die verband houden met de tweede pijler
 - verstrenging strafrechterlijke bepalingen