

Wijzigingen aan de Wet op de aanvullende pensioenen (WAP)



Beste klant,

Vanaf **1 januari 2016 treedt een nieuwe wet in voege** die een aantal belangrijke wijzigingen doorvoert aan de **groepsverzekering** en waarmee het akkoord wordt uitgevoerd dat de sociale partners hierover gesloten hebben.

De wet werd op 17 december 2015 goedgekeurd in de Kamer en de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad wordt nog voor het einde van 2015 verwacht. In deze nieuwsbrief overlopen we de belangrijkste wijzigingen: de aanpassing van de minimale rendementsgarantie ten laste van de werkgever, het voorzien in een keuzemogelijkheid van een overlijdensdekking voor personen die uit dienst treden en hun opgebouwde reserves in het plan laten (zogenaamde slapers) en het afstemmen van de aanvullende pensioenuitkering op de wettelijke pensionering.

1. Minimale rendementsgarantie (WAP-garantie)

Vanaf 1 januari 2016 zal de **rendementsgarantie ten laste van de werkgever**, van toepassing in een pensioenplan van het type 'vaste lasten' of 'cash balance', **variabel** worden en afhangen van het gemiddeld rendement van de Belgische staatsobligaties (OLO's) op 10 jaar over de laatste 24 maanden. De minimale rendementspercentages van 3,25 % (voor werkgeversstortingen) en 3,75 % (voor werknemersstortingen) worden vervangen door één enkel percentage dat zal evolueren tussen een **minimum van 1,75 % en een maximum van 3,75 %**.

Concreet zal dit op **1 januari 2016 een rendementsgarantie van 1,75 %** opleveren.

2. Overlijdensdekking in geval van uittreding

Vanaf 1 januari 2016 krijgt elke aangeslotene bij uittreding een bijkomende keuzemogelijkheid op de uittredingsbrief. Hij/zij kan kiezen voor **een overlijdensdekking die gelijk is aan de verworven reserves in de pensioentoezegging waaraan hij aangesloten is**. Eens uit dienst heeft de aangeslotene 12 maanden de tijd om zijn keuze kenbaar te maken.

3. Pensionering

De wet voorziet in een afstemming van de aanvullende pensioenuitkering op de wettelijke pensionering

Dit betekent dat **tweede pijler pensioenkapitalen moeten worden uitbetaald op het moment van de effectieve ingang van het wettelijk pensioen**. Als het **bestaande pensioenreglement de opnamemogelijkheid vanaf 60 jaar voorziet** kan de aangeslotene echter ook:

- de uitbetaling vragen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd, ook al blijft hij verder werken na die leeftijd;
- de uitbetaling vragen als hij aan de voorwaarden voor een vervroegd wettelijk pensioen voldoet, maar toch blijft verder werken.

Deze nieuwe bepalingen hebben enkele gevolgen:

- Contracten waarvan de uitbetaling van het tweede pijler pensioenkapitaal wettelijk niet kan gebeuren, zullen verlengd worden tot de wettelijke pensioenleeftijd (momenteel 65 jaar). Zo kan voor een aangeslotene in een bestaand contract met eindleeftijd op 60 jaar bv. geen uitbetaling gebeuren op 60 jaar en moet er dus een verlenging voorzien worden.
- Als de effectieve ingangsdatum van het wettelijk pensioen vóór de eindleeftijd van het contract valt, moet het pensioenkapitaal op die datum uitbetaald worden.
- Contracten met een eindleeftijd van 65 jaar, waarvan de aangeslotene blijft werken en ervoor kiest om zijn pensioenkapitaal niet op te nemen, mogen verlengd worden tot de leeftijd die de persoon wenst.
- Contracten van slapers zullen verlengd moeten worden als de uitbetaling van het pensioenkapitaal uitgesteld moet worden tot na de voorziene eindleeftijd van het contract.

Deze wijzigingen zijn niet meteen van kracht. De wet voorziet in **overgangsbepalingen** die het tijdelijk mogelijk maken om het tweede pijler pensioenkapitaal op te nemen, onafhankelijk van de (vervroegde) wettelijke pensionering. Deze overgangsbepalingen zijn enkel van toepassing als het bestaande pensioenreglement in de opnamemogelijkheid vanaf 60 jaar voorziet.

De inhoud van deze overgangsmaatregelen kan u hieronder terugvinden:

Leeftijd van de persoon in 2016	Uitbetaling aanvullend pensioen mogelijk
> of = 58 jaar	Vanaf 60 jaar
57 jaar	Vanaf 61 jaar
56 jaar	Vanaf 62 jaar
55 jaar	Vanaf 63 jaar

De wet voorziet in een verbod op maatregelen die, vanaf een bepaalde leeftijd, het vervroegd vertrek op wettelijk pensioen aanmoedigen

Dergelijke maatregelen, zoals bijvoorbeeld de **gunstige actualisatieregels** bij opname van het aanvullend pensioenkapitaal op 60 jaar, zijn absoluut **nietig**. Ook hier voorziet de wet in enkele overgangsmaatregelen.

Voor nieuwe pensioenplannen past de wet ook de minimum eindleeftijd aan

- De minimale eindleeftijd voor nieuwe contracten mag niet lager zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd (momenteel 65 jaar).
- Nieuwe aansluitingen aan bestaande groepsverzekeringen moeten vanaf 1 januari 2019 gebeuren met een eindleeftijd van minimum 65 jaar, ook als het pensioenreglement een eindleeftijd van 60 jaar bevat.

Voor bestaande pensioenplannen wijzigt er niets. Enkel als de eindleeftijd van het contract wordt gewijzigd, moet de gewijzigde eindleeftijd minimum 65 jaar zijn. Bij andere wijzigingen aan het contract moet de eindleeftijd niet aangepast worden.

Het spreekt voor zich dat AG Employee Benefits deze nieuwe regels op de voet volgt en respecteert. We hebben reeds de nodige maatregelen op korte termijn genomen. In de komende weken zullen we uitgebreid terugkomen op deze nieuwe regelgeving en de concrete gevolgen hiervan op uw plan.