

TOELICHTING BIJ DE SLEUTELDOCUMENTEN¹
HET KADERREGLEMENT EN HET BIJZONDER PENSIOENREGLEMENT

1. WAT IS HET DOEL VAN DEZE DOCUMENTEN?

Het Kaderreglement bepaalt de krachtlijnen van het pensioenplan dat het OFF PROLOCUS aanbiedt; tevens laat het verschillende zaken open die de werkgever moet invullen en vastleggen in het bijzonder pensioenreglement. Het bijzonder pensioenreglement is de overeenkomst gesloten tussen de werkgever (= Inrichter) enerzijds en de contractuele personeelsleden (= aangeslotenen) anderzijds. In het bijzonder pensioenreglement staat de belofte die de werkgever doet aan zijn contractueel personeel. Deze belofte maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

2. WAT WORDT IN DEZE DOCUMENTEN GEREGLD?

Het bijzonder pensioenreglement bepaalt de inhoud en de voorwaarden van het aanvullend pensioenplan. Het beschrijft met andere woorden de spelregels van het aanvullend pensioenplan. De belangrijkste bepalingen zijn de volgende:

- **Aansluitingsvoorwaarden**

Welke werknemers aangesloten worden bij het pensioenplan wordt beschreven in het Kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement (artikel 3). Als een werknemer op het moment van zijn aanwerving voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden, dan moet hij verplicht worden aangesloten bij het pensioenplan. De aansluiting gebeurt op de datum van indiensttreding, maar niet vroeger dan de datum van inwerkingtreding van het pensioenplan.

- **Type pensioenplan**

Het aanvullend pensioenplan is van het type “vaste bijdragen”. Bij dit type van pensioenplan belooft de werkgever de betaling van bijdragen. Op die bijdragen wordt een rendement toegekend. (zie verder, voor het toegekende rendement en de minimale rendementsgarantie ten laste van de werkgever).

- **Wie betaalt de bijdragen?**

De bijdragen worden uitsluitend door de werkgever betaald. De werknemers betalen geen bijdragen.

- **Berekeningswijze van het aanvullend pensioen**

De bijdragen worden uitgedrukt als een % van het aan sociale bijdragen onderworpen loon. Het is mogelijk om een hoger % te betalen voor het gedeelte van het loon dat een vastgelegd

¹ Meer details vind je in het document zelf (te downloaden via: <https://www.ofpprolocus.be/toetreding/>)

pensioenplafond overschrijdt. Dit noemt men een bijdrage onder de vorm van een “step rate” formule. De percentages staan beschreven in het bijzonder pensioenreglement.

Het nettorendement dat OFP Prolocus haalt op de beleggingen, wordt verdeeld in een deel toegekend rendement en een deel niet-toegekend rendement.

De bijdragen, verhoogd met het toegekende rendement, worden door het OFP PROLOCUS voor elke aangeslotene afzonderlijk op individuele rekeningen bijgehouden.

Het niet-toegekende rendement wordt gebruikt om het rendement aan te vullen als de wettelijke rendementsgarantie niet wordt behaald. Om het beleggingsrisico voor de werknemers te beperken, legt de wet aan de werkgever een minimale rendementsgarantie op. 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 het wettelijke minimum, zal de werkgever het tekort moeten aanzuiveren². Men noemt dit de wettelijke rendementsgarantie.

- Dekking overlijden

Het Kaderreglement voorziet tevens in een uitkering bij overlijden. Wanneer de aangeslotene zou overlijden tijdens de actieve diensttijd zal de individuele rekening, eventueel aangevuld om de wettelijke rendementsgarantie te waarborgen, uitgekeerd worden aan de nabestaanden. Indien de aangeslotene bij overlijden vóór pensionering niet meer in dienst is, zal enkel de individuele rekening uitgekeerd worden aan de nabestaanden, dus zonder eventuele aanvulling tot de wettelijke rendementsgarantie.

- 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 bedrijfspensioenvoorziening of IBP genoemd). De pensioeninstelling is OFP PROLOCUS. OFP PROLOCUS zorgt voor de uitvoering van het pensioenplan: het belegt de ontvangen bijdragen, zorgt ervoor dat de pensioenrechten van de aangeslotenen correct worden berekend en betaalt het aanvullend pensioen uit aan de aangeslotenen die met pensioen gaan.

- MIPS of UNI

De werkgever kan zich verenigen met andere werkgevers via een Multi-inrichterspensioenstelsel (MIPS) of hij kan kiezen om alleen het aanvullend pensioenplan in te voeren. (UNI). Wanneer verschillende werkgevers samen kiezen voor een MIPS, zorgen ze ervoor dat de wettelijke minimumgarantie blijft gelden als een contractueel personeelslid van de ene werkgever naar de andere werkgever transfereert binnen de MIPS-groep. Men kan enkel van een MIPS-groep spreken als alle werkgevers hetzelfde pensioenplan hebben, en een overeenkomst hebben gesloten.

² Indien er onvoldoende in de Vrije reserves – WAP voorziening én de Vrije reserves -Prefinanciering is.

3. WAT MOET DE WERKGEVER DOEN?

Het initiatief voor de opbouw van een aanvullend pensioen ligt bij de werkgever. Het Kaderreglement bepaalt de krachtlijnen, en de werkgever moet nog volgende zaken vastleggen:

1) De datum van inwerkingtreding

De werkgever legt vast vanaf welke datum de opbouw van de pensioenrechten en overlijdensdekking start. Deze datum is ten vroegste 1 januari 2022 en is altijd op de eerste dag van het jaar.

2) De bijdragen

De bijdragen worden bepaald als een vast percentage (a%) van het RSZ-loon van de werknemer. Op het deel van het RSZ-loon dat het wettelijk pensioenplafond overschrijdt, wordt geen wettelijk pensioen opgebouwd. Als de werkgever dit (deels) wil compenseren, moet hij voor een “step rate” formule kiezen. Met een “step rate” formule wordt voor het gedeelte van het loon boven het wettelijke pensioenplafond een hoger bijdragepercentage (b%) toegepast.

De bijdrage is dan verschillend naargelang het gaat om iemand met een loon onder (S1) of boven het plafond (S2).

Volgende keuzes moeten gemaakt worden:

Bepalen van de basisbijdragen

- a. Geen step rate ($= a\% \times \text{RSZ-loon}$)
 - i. **a%** van het RSZ loon
- b. Een step rate ($= a\% \times S1 + b\% \times S2$)
 - i. Het **pensioenplafond**
 1. Het wettelijk pensioenplafond
of
 2. Een ander pensioenplafond: men kan kiezen om een pensioenplafond te kiezen dat altijd lager ligt dan het wettelijk pensioenplafond en dat evolueert met de index van de lonen (index 138.01). Op deze manier wordt een daling van de bijdragen voorkomen indien het wettelijk pensioenplafond sterker stijgt dan het loon.
 - ii. **a%** onder het pensioenplafond
 - iii. **b%** boven het pensioenplafond
 - iv. **b% is hoger of gelijk aan a%**

3) De pensioentoezegging (dit is de belofte van de werkgever)

Naast de basistoezegging (zie hierboven) die van toepassing is voor alle contractuele personeelsleden kan er een aanvullende toezegging gedaan worden voor een specifieke groep (bv. VIA-medewerkers) of een uitzonderlijke of inhaaltoezegging.

- a. Aanvullende toezegging (optioneel)
 - i. Bepalen van de **specifieke groep** op basis van objectieve en te rechtvaardigen criteria
 - ii. Bepalen van de aanvullende bijdragen
 1. Geen step rate

PROLOCUS OFP

Instelling voor Bedrijfspensioenvoorziening gevestigd te Koningin Elisabethlei 22,
2018 Antwerpen.
Identificatienummer FSMA: 50.594
Ondernemingsnummer: 0809.537.155

- a. **x%** van het RSZ-loon
of
 - b. **forfaitair bedrag**: een vast bedrag onafhankelijk van het loon
2. Een step rate
- a. Het pensioenplafond is hetzelfde als het basisplan
 - b. **x%** onder het pensioenplafond
 - c. **y%** boven het pensioenplafond
- b. Uitzonderlijke toezegging / inhaaltoezegging (optioneel)
- Deze uitzonderlijke toezegging is een mogelijkheid voor de werkgevers om bijdragen voor het verleden te storten. Indien de werkgever voor de dienstjaren vóór 2022 voor zijn huidige contractuele personeelsleden bijdragen wenst te storten, kan dit via de inhaalbijdragen. Volgende keuzes moeten gemaakt worden:
- i. Bepalen vanaf **welke datum** de inhaalbijdragen van toepassing zijn.
 - ii. Bepalen van de inhaalbijdragen
 - 1. Geen step rate
 - a. **c%** van het RSZ loon
of
 - b. **forfaitair bedrag**: een vast bedrag onafhankelijk van het loon
 - 2. Een step rate
 - a. Het pensioenplafond is hetzelfde als het basisplan
 - b. **c%** onder het pensioenplafond
 - c. **z%** boven het pensioenplafond

4) MIPS of Uni plan

Indien de werkgever zich wenst te verenigen met andere werkgevers moeten alle werkgevers die deel zullen uitmaken van de MIPS-groep vermeld worden. Deze werkgevers moeten voor de toekomst een identiek pensioenplan aanbieden aan hun contractuele personeelsleden.

In de beheersovereenkomst staan de gevolgen op gebied van solidariteit tussen de werkgevers van de MIPS-groep vermeld.

De werkgever moet bovenstaande punten goedkeuren in een raadsbeslissing³. De gemaakte keuzes zullen vastgelegd worden in het bijzonder pensioenreglement.

³ Of bij een ander orgaan waar de bevoegdheid over de rechtspositie van het personeel ligt.