

FAQ werkgevers

We hebben de meest voorkomende vragen met betrekking tot het fonds samengevat in deze FAQ.

Indien je als bestuur toch nog een specifieke vraag hebt die je niet opgelost ziet, dan kan je deze stellen via info@ofpprolocus.be.

Wat is het verschil tussen het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement?

Het kaderreglement bevat de algemene bepalingen die gelden voor alle besturen die toetreden tot het OFP. Het bijzonder pensioenreglement is de tekst die beschrijft hoe de pensioentoezegging concreet wordt toegepast bij het individuele bestuur. In de terminologie van een verzekeringsovereenkomst gesproken bevat het kaderreglement de 'algemene voorwaarden' en het bijzonder pensioenreglement de 'bijzondere voorwaarden'.

Wat is een MIPS binnen OFP Prolocus?

De afkorting 'MIPS' staat voor 'Multi Inrichters Pensioenstelsel'. Besturen kunnen er voor kiezen om binnen de contouren van OFP Prolocus een MIPS op te richten. De MIPS is interessant voor juridisch gelinkte besturen binnen dezelfde gebiedsomschrijving die financieel van elkaar afhankelijk zijn (bv. gemeente, OCMW, AGB). Het pensioenplan van deze werkgevers dient in dit geval identiek te zijn, ook de eventuele aanvullende toezegging voor het VIA personeel (het is evenwel niet vereist dat elk bestuur dat deelneemt aan de MIPS VIA personeel tewerkstelt). In tegenstelling tot besturen binnen het globale fonds bestaat er binnen zo'n MIPS onderlinge financiële solidariteit. Voor de aangeslotenen zorgt een MIPS voor een ononderbroken pensioenopbouw bij interne mobiliteit binnen de werkgevers van deze MIPS.

Het wordt als een 'uittrekking light' beschouwd, wanneer een personeelslid naar een bestuur muteert binnen de MIPS dat geen VIA-diensten heeft (de reeds opgebouwde VIA-rechten blijven dan evolueren volgens de WAP-garantie van 1,75%).

Een MIPS-groep kan bij de toetreding van de betrokken besturen op 01/01/2022 gecreëerd worden, of op een later moment in de toekomst. Deze kan ook evolueren in de tijd. Het is dus mogelijk om op een later tijdstip nog wijzigingen aan te brengen aan de MIPS, indien dat nodig is.

Welke spelregels gelden er met betrekking tot het aanduiden van de vaste stemgerechtigde vertegenwoordiger in de Algemene Vergadering?

Iedere werkgever dient een vaste stemgerechtigde vertegenwoordiger (en eventueel een tweede 'vervanger') aan te duiden voor de algemene vergadering van het fonds. Dit geldt dus ook voor de

besturen die zich in een MIPS-groep verenigen (elk bestuur dient dus minstens één vaste stemgerechtigde vertegenwoordiger aan te duiden). Deze persoon is idealiter een beleidsverantwoordelijke maar kan ook vanuit de administratie aangeduid worden. Deze vertegenwoordiging in de algemene vergadering van OFP Prolocus is onbezoldigd.

Concreet gezien gelden hierrond de volgende spelregels :

de vertegenwoordiger moet bestuurder, lid van het directiecomité, of werknemer van de entiteit zijn;

de vaste vertegenwoordiger kan conform Art. 15 van WIBP ook aangeduid worden uit de onderneming, instelling of entiteit die een controlebevoegdheid uitoefent over de bijdragende onderneming (dit is bijvoorbeeld het geval in de relatie gemeente – AGB, maar niet in de relatie gemeente – OCMW);

conform Art. 17.2.3. van de statuten van het fonds kunnen alle leden van de algemene vergadering zich ook laten vertegenwoordigen door een ander lid van dezelfde groep mits een schriftelijke volmacht.

In de praktijk is het dus mogelijk om een gemeente en een OCMW door éénzelfde persoon te laten vertegenwoordigen, wanneer deze persoon een beleidsverantwoordelijke is. Indien aangeduid vanuit de administratie dan gelden er striktere voorwaarden (er moet dan een controlebevoegdheid zijn van de ene entiteit over de andere).

Indien er maar één persoon als vertegenwoordiger wordt afgevaardigd voor twee werkgevers dan heeft deze persoon een dubbel stemrecht in de algemene vergadering. Wanneer deze vertegenwoordiger niet kan deelnemen, dan kan er conform de statuten enkel een volmacht gegeven worden aan een ander lid van de algemene vergadering, dus niet aan iemand van de eigen organisatie! Dit is enkel mogelijk indien er minstens twee personen van de eigen organisatie als vaste vertegenwoordiger zijn aangeduid (bijvoorbeeld gemeente en OCMW hebben hun eigen vaste vertegenwoordiger, of twee personen van de gemeente zijnde een titularis en zijn/haar vervanger).

Welk percentage kan mijn bestuur kiezen als bijdragepercentage bij OFP Prolocus?

Uw bestuur kan volledig vrij een bijdrage kiezen van a% of een bijdrage met als formule een type step rate bv. $a\% \times S1 + b\% \times S2$ of $a\% \times S1 + b\% \times S2 + c\% \times S3$.

Let wel dat het sectoraal akkoord van 2020 een minimumbijdrage van 2,50% oplegt. Dit betekent dat a% minstens gelijk moet zijn aan 2,50% (deze minimumsokkel is niet van toepassing op de hulpverleningszones die als federale entiteiten niet onder de Vlaamse sectorale akkoorden vallen).

Indien uw bestuur wil genieten van de korting op de responsabiliseringsbijdragen, moet er minimum een bijdragepercentage van 3% gekozen worden. Voor de bijdragen met als formule een type step rate moet a% minstens gelijk zijn aan 3%. Merk op dat voor zo een type bijdrage de korting berekend zal worden op a% van het RSZ-loon. De extra bijdragen gestort boven het pensioenplafond, worden niet meegenomen voor de berekening van de korting.

Het minimale bijdragepercentage van 3% om een korting te kunnen krijgen op de responsabiliseringsbijdragen kan met terugwerkende kracht worden ingevoerd, maar de korting zal dan niet retroactief worden toegekend. Bijvoorbeeld : indien men gedurende 2023 beslist om met ingang van 01/01/2022 naar 3% te evolueren, dan zal er een korting in 2024 over 2023 ontstaan (en dus niet meer over 2022).

Hoe werkt een steprate binnen OFP Prolocus in de praktijk?

Een steprate biedt kort uitgelegd een oplossing voor de volgende situatie :

Een contractueel pensioen wordt opgebouwd op een begrensde loon. Eens een medewerker meer verdient dan dit loonplafond, wordt er geen rekening gehouden met dit gedeelte van het loon boven dit plafond voor de opbouw van het wettelijk pensioen. Dit wil dan ook zeggen dat als men dit wil opvangen via een tweede pensioenpijler, men een hogere bijdrage moet betalen op het loongedeelte dat boven dit loonplafond valt.

Men bepaalt dan twee verschillende bijdragevoeten. Een voor het loon dat onder het loonplafond ligt ($a\% \times S1$) en een hogere bijdragevoet voor het gedeelte dat boven dit plafond valt ($b\% \times S2$). Samen is dit dan : $a\% \times S1 + b\% \times S2$.

Men is vrij om deze bijdragevoeten te bepalen, rekening houdend met de minimumbijdragepercentages zoals toegelicht in de vorige vraag ($a\%$ moet minstens 2,5% bedragen en minstens 3% indien men wil genieten van de korting op de responsabiliseringsbijdragen). Voorts dienen ook de volgende verhoudingen gerespecteerd te worden:

- $b\%$ bedraagt minstens $a\%$

- $b\%$ mag niet meer dan 4 x hoger zijn dan $a\%$ (bv. max. $3\% \times S1 + 12\% \times S2$).

Indien men geen gebruik wenst te maken van een steprate, dan kiest men voor een gelijke bijdragevoet voor het loongedeelte onder en het loongedeelte boven het loonplafond (bv. 3%).

Kan mijn bestuur in een latere fase nog voor een steprate kiezen, wanneer er bij de toetreding tot OFP Prolocus niet voor een step rate gekozen werd? En indien ja, is dit dan mogelijk met terugwerkende kracht?

Met uitzondering van het jaar van toetreding is het creëren van een step rate in principe mogelijk met ingang van 1 januari van het volgende jaar (dus niet voor het reeds lopende jaar).

Deze step rate kan dan niet met terugwerkende kracht voorzien worden. Het is wel mogelijk om een inhaaltoezegging te doen om de step rate voor vroegere jaren te laten tellen, maar dit is dan enkel mogelijk voor het personeel dat in dienst is op het moment van deze invoering (dus niet voor het personeel dat in tussentijd uit dienst is). Verder is het ook niet mogelijk om het rendement dat in de tussentijd niet opgebouwd is, te recupereren.

Wat dient er verstaan te worden onder de aanvullende toezegging binnen Prolocus?

De aanvullende toezegging is een niet verplichte extra toezegging bovenop de basistoezegging die van toepassing is voor een bepaalde groep van contractuele medewerkers. Deze extra bijdrage komt bovenop de gewone bijdrage, voor deze bepaalde groep. Deze bepaalde groep moet op een objectieve en te rechtvaardigen wijze kunnen aangeduid worden.

Deze bepaalde groep is het contractueel personeel dat tewerkgesteld wordt in de zogenaamde VIA-diensten, of VIA-personeel genoemd.

Indien het bestuur reeds een extra plan had voor 1/01/2022 voor niet-VIA personeel, dan kon dit plan behouden blijven op voorwaarde dat die aanvullende pensioentoezegging de toets van het discriminatieverbod doorstaat en in het algemeen in lijn is met de wetgeving op de aanvullende pensioenen. Het is echter niet meer mogelijk om na 31/12/2021 een extra aanvullende toezegging in te voeren voor niet-VIA personeel.

Wat dient er verstaan te worden onder de inhaaltoezegging binnen Prolocus?

De inhaaltoezegging is een niet verplichte toezegging waarbij een bestuur een extra som betaalt om periodes voor 01/01/2022 te regulariseren. Dit is een mogelijkheid die gebruikt kon worden door de besturen die niet aangesloten waren bij het plan Belfius/Ethias, of door de besturen die wel een tweede pijler hadden, maar die een lagere bijdragevoet gedurende deze periode via OFP Prolocus wensten bij te passen tot een hogere bijdragevoet.

Wat is de datum en het nummer van het protocol gesloten in Comité C1 met betrekking tot het kaderreglement?

Het akkoord tussen de VVSG en de vakbonden met betrekking tot het kaderreglement werd op 30 maart 2022 bekrachtigd en heeft als protocolnummer 2022/2.

Wanneer is het toekenningsmoment van de bijdrage en wat betekent dat?

Het toekenningsmoment van de bijdrage, of de vervalddag, is op 31 december of bij uitdiensttreding of pensionering op datum van de gebeurtenis. Dat betekent dat op 31 december of op de datum van de gebeurtenis de bijdrage ingeschreven wordt op de individuele rekening van de aangeslotene, en vanaf die dag aangepast wordt in functie van het toegekend netto rendement. Ook de WAP rendementsgarantie op de bijdrage begint te lopen vanaf het ogenblik waarop de bijdrage ingeschreven wordt op de individuele rekening (dus vanaf de vervalddag). De verworven reserves op de individuele rekening (dit zijn de gekapitaliseerde vroegere bijdragen) zullen tussentijds rendement opbrengen. Maandelijks zullen zij aangepast worden aan het toegekend netto rendement, en zal het niveau van de WAP rendementsgarantie opgevolgd worden.

Cijfervoorbeeld

Veronderstel dat een bestuur toetreedt tot OFP Prolocus op 01/01/2022 met een bijdrage gelijk aan 3% van het aan RSZ onderworpen loon.

Een contractueel personeelslid van 62 jaar wordt aangesloten tot het pensioenplan en zal met pensioen gaan op 01/01/2025.

We veronderstellen in dit cijfervoorbeeld dat het RSZ onderworpen loon in 2022 30.000 Euro bedraagt, 31.500 Euro in 2023 en 32.200 Euro in 2024. De werkgever betaalt dus in totaal 2.811 Euro als bijdrage aan OFP Prolocus voor deze persoon (900 Euro in 2022, 945 Euro in 2023 en 966 Euro in 2024).

We veronderstellen 3 verschillende scenario's voor het behaalde rendement:

het minimale scenario: het behaalde netto rendement door OFP Prolocus bedraagt 1%, het toegekend rendement is gelijk aan de WAP-garantie 1,75%;

het neutrale scenario: het behaalde netto rendement door OFP Prolocus is 2,5%, dit betekent dat het toegekende rendement gelijk is 2,125%;

het optimistische scenario: het behaald netto rendement is gelijk aan 4,0%, zodat het toegekende rendement 3,10% bedraagt.

Aangezien de bijdrage toegekend worden op 31/12, wordt er geen rendement toegekend in 2022.

Onderstaande tabellen geeft de resultaten weer voor de verschillende scenario's van toegekend rendement.

	Individuele Rekening Minimale Scenario	Individuele Rekening Neutraal Scenario	Individuele Rekening Optimistisch Scenario	WAP - reserves
01/01/2022	0	0	0	0
01/01/2023	900	900	900	900
01/01/2024	1.854	1.864	1.873	1.861
01/01/2025	2.839	2.870	2.897	2.859

Op datum van pensionering zal de persoon het maximum krijgen van de Individuele rekening en de WAP-reserves.

	Minimale Scenario	Neutraal Scenario	Optimistisch Scenario
Bedrag op pensioen (bruto)	2.859	2.870	2.897
Bijdrage werkgever (totaal)	2.811	2.811	2.811

Wat moeten de lokale besturen doen om aanspraak te kunnen maken op de federale korting inzake de responsabiliseringsbijdrage?

Hiervoor is er een attestering nodig van de tweede pensioenpijler. Zowel de voormalige verzekeraars als OFP Prolocus spelen daarbij een rol. Voor meer info hierover verwijzen we graag door naar deze pagina op de VVSG-website:

<https://www.vvsg.be/nieuws/korting-responsabiliseringsbijdrage-vergeet-de-attesten-niet>

Hoe moeten de financiële stromen tussen het bestuur, de RSZ en OFP Prolocus boekhoudkundig worden verwerkt?

Om de besturen te ondersteunen bij het verwerken van de OFP Prolocus bijdragen, werd er door ABB een boekhoudfiche opgesteld. Deze kan u terugvinden op de website van ABB via deze [link](#).

Moet er ook voorzien worden in een verwerkersovereenkomst i.f.v. informatieveiligheid?

Omdat het OFP voorheen reeds werkte als pensioenfonds voor de PROVANT-besturen, beschikt het fonds reeds over een machtiging inzake gegevensverwerking via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ). Door de omvorming naar OFP Prolocus diende de beraadslaging hierrond bijgewerkt te worden. Om vanaf het werkingsjaar 2022 data-ontladingen via de KSZ te kunnen blijven verkrijgen (voor de nieuw aansluitende besturen), werd er een nieuwe machtigingsaanvraag ingediend vanuit het fonds. Deze werd voorgelegd door het informatieveiligheidscomité (IVC) op 7 maart 2023.