

Bijlage 1: Plandesign tweede pensioenpijler

<p>1. Type pensioentoezegging</p>	<p>Het voorstel betreft een vaste bijdragen plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De kostprijs van een vaste bijdragen-plan is duidelijk en gekend voor de werkgever - De financiering van een vaste bijdragen-plan is duidelijk en transparant voor de werknemer - Het rendement is op zichzelf onzeker, maar de WAP -garantie geldt hoe dan ook (zie hierna) - Vaste bijdragen-plannen leiden tot een snellere opbouw van verworven reserves dan vaste prestaties-plannen - Elk dienstjaar zorgt voor een stukje opbouw van het eindkapitaal in verhouding tot het salaris van dat jaar - Een vaste bijdragen-plan is doorgaans eenvoudig in beheer - De meerderheid van de pensioenplannen zijn momenteel vaste bijdragen-plannen - Dergelijke plannen zijn ook makkelijk toe te passen in geval van flexibilisering van arbeid in onder meer het kader van langer werken - Het eindkapitaal is een weerspiegeling van het ganse carrièreverloop
<p>2. Rendement</p>	<p>In een vaste bijdragen-plan heeft een werkgever geen verplichting om een bepaald rendement te waarborgen. De werkgever is echter wel gehouden om de wettelijke rendementsgarantie na te leven die momenteel is vastgelegd op 1,75% (WAP-garantie). Enerzijds zal extra rendement (dwz rendement hoger dan de WAP-garantie) volledig ten gunste komen van de werknemer. Anderzijds zal het risico op ongunstig rendement weliswaar ook ten laste komen van de werknemer (maar wel met minimale bescherming via de WAP-garantie).</p> <p>Indien de volledige toekenning van het rendement aan de werknemer gebeurt zal de werkgever geen financiële buffer kunnen opbouwen om tekorten op de WAP-garantie aan te zuiveren.</p> <p>Dit kan leiden tot een budgettaire spanning die zou kunnen opgevangen worden door slechts een gedeelte van het budget te spenderen aan pensioenopbouw en het resterend gedeelte te storten in een collectief fonds dat zal dienen als financiële buffer in geval van WAP-tekort.</p>
<p>3. Berekeningsparameters van de bijdragen</p>	<p>Het inlegpercentage wordt bepaald op 3%.</p> <p>De berekeningsbasis is het bruto jaarsalaris verhoogd met de eindejaartoelage en vakantiegeld.</p> <p>Voorgesteld wordt om geen bijkomende parameters in aanmerking te nemen zoals leeftijd, anciënniteit of differentiatie in functie van de hoogte van het salaris.</p>
<p>4. Waarborgen</p>	<p>Het voorstel houdt in dat de bijdrage volledig besteed wordt aan het pensioen. Dit impliceert een maximale opbouw.</p> <p>Een plan met loutere pensioenvorming is eenvoudig in beheer.</p> <p>De keuze om het beschikbaar budget enkel aan pensioenvorming te besteden komt maximaal tegemoet aan het streefdoel om de kloof tussen het ambtenarenpensioen en het wettelijk pensioen voor contractuelen te verkleinen.</p> <p>Het voorstel voorziet dus strikt genomen niet in een overlijdensgarantie, Maar het is wel voorzien dat in geval van overlijden toch de verworven reserves worden uitgekeerd aan de begunstigde. Op deze manier wordt in een minimum aan overlijdensdekking voorzien: = type "UKMR" (dwz Uitgesteld Kapitaal Met terugbetaling van de Reserves).</p>
<p>5. Aansluitingsvoorwaarden</p>	<p>Het plan zal bepalen dat alle personeelsleden is de meest ruime zin in de doelgroep zitten.</p> <p>Deze ruime categorie-omschrijving onderstreept het belang dat aan het collectief karakter van het plan gegeven wordt: alle contractuele personeelsleden zullen de opbouw van een aanvullend pensioen genieten.</p>

	<p>De aansluiting vanaf indiensttreding ongeacht de leeftijd (zelfs jonger dan 25 jaar) is een ruimer voordeel dan waartoe de wetgeving werkgevers verplicht. Voor jonge starters is dit een zeer mooi voordeel want bijdragen in het begin van de carrière zijn zeer belangrijk voor de opbouw van het aanvullend pensioen omwille van de rendementen die over een zeer lange tijd kunnen worden toegekend.</p> <p>De keuze voor onmiddellijke aansluiting op het plan (zelfs indien jonger dan 25 jaar) zorgt voor eenvoud in beheer en zorgt voor een lange tijdshorizon gedurende dewelke een aanvullend pensioen kan worden opgebouwd.</p>
6. Uitbetalingsmodaliteiten	<p>Het voorstel voorziet in een kapitaalsplan, geen renteplan.</p> <p>De fiscaliteit van een kapitaalsplan is gunstiger dan een echt renteplan.</p> <p>Een kapitaalsplan geniet nog steeds de meeste voorkeur van werknemers omwille van het feit dat men onmiddellijk over het kapitaal beschikt. Bovendien kan elk kapitaal omgezet worden in een rente. Dit beslissingsrecht komt volledig toe aan de werknemer. Deze autonomie beantwoordt ook aan de tijdsgeest waarbij de werknemer steeds meer inspraak wenst over de manier van verlonen.</p>
7. Financiering	<p>Het voorstel voorziet in een 100% patronale financiering.</p> <p>Patronale financiering is een optimale vorm van verlonen vanuit een sociaal- en fiscaalrechtelijk perspectief.</p> <p>De werkgeverskost voor een patronale financiering is beduidend lager dan in geval van een gedeeltelijk persoonlijke financiering.</p> <p>Patronale financiering wordt door werknemers als een extra benefit ervaren en vaak meer geapprecieerd dan een persoonlijke financiering</p> <p>Een patronaal gefinancierd plan is een beslissing van de werkgever, onverminderd voorafgaande kennisgeving aan de vakorganisaties in het sectorcomité XVIII en onderhandeling met betrekking tot de wijziging van de arbeidsvoorwaarden (VPS).</p>
8. Opgebouwde reserves	<p>Reserves zijn onmiddellijk verworven. Er geldt geen minimumtermijn van 1 jaar aansluiting (uitbetaling vanaf operationeel zijn van het pensioenfonds, wellicht 1.7.2019),</p>