

COMMISSIE VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN

ADVIES

nr. 39

de dato

17 april 2020

Gelet dat de commissie voor aanvullende pensioenen, samengesteld krachtens art. 53 van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna de WAP), B.S. 15 mei 2003, als opdracht heeft advies te verstrekken, nemen

de vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers, de pensioeninstellingen en de gepensioneerden, aangevuld door de deskundigen, volgend advies aan:

Op vraag van de minister van pensioenen de dato 14 april 2020 heeft de Commissie het ontwerp van *Koninklijk Besluit tot het behoud van de pensioenopbouw en de risicodekkingen verbonden aan de beroepsactiviteit, van de werknemers in een situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19* en het bijhorend verslag aan de Koning aan een analyse onderworpen.

COMMENTAAR VAN DE COMMISSIE VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN

met betrekking tot

het ontwerp KB tot het behoud van de pensioenopbouw en de risicodekkingen verbonden aan de beroepsactiviteit, van de werknemers in een situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 en het bijhorend verslag aan de Koning

De commissie verwelkomt het initiatief en onderschrijft unaniem de noodzaak van dergelijk KB gelet op de huidige crisis. Zij meent bovendien dat een urgente inwerkingtreding van het ontwerp-KB voor alle partijen wenselijk is om de periode van onzekerheid tot een minimum te beperken. Wel betreurt zij enigszins dat het sociale overleg niet vroeger werd betrokken bij de totstandkoming van dit ontwerp-KB.

Dit gezegd zijnde heeft de commissie volgende bemerkingen bij het ontwerp-KB:

Toepassingsgebied (artikel 2)

Partiële voortzetting van de pensioenopbouw en van de risicodekkingen

Artikel 2 van het ontwerp KB definieert het toepassingsgebied en stelt dat betreffend ontwerp KB van toepassing is voor zover het pensioenreglement, het solidariteitsreglement, de pensioenovereenkomst, het reglement of de overeenkomst die van kracht is niet voorziet in de voortzetting van de pensioenopbouw en van de risicodekkingen gedurende deze periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

De vertegenwoordiger van de pensioenfondsen vraagt zich af hoe deze laatste voorwaarde dient te worden geïnterpreteerd wanneer slechts een partiële voortzetting van de pensioenopbouw en/of van de risicodekkingen is voorzien. Valt bijvoorbeeld een sociale pensioentoezegging al dan niet onder het toepassingsgebied van het besluit indien het solidariteitsluik in geval van technische werkloosheid in een gedeeltelijke verderzetting van de opbouw van het aanvullend pensioen voorziet (bv een forfaitaire vergoeding van x€ per dag technische werkloosheid, terwijl een pro rata jaarpremie duidelijk tot hogere pensioenbijdragen zou leiden)? Hij stelt voor dit toe te lichten in het Verslag aan de Koning.

Sectoren

De vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordiger van de pensioenfondsen betwijfelen of het ontwerp KB wel werkbaar is voor sectoren en dit om de volgende redenen:

- Voor vele sectoren is er geen loondefinitie: er zijn immers veelal geen 2 opeenvolgende kwartalen met hetzelfde loon (bv. men werkt op projecten, in de bouw wordt weerverlet toegepast, ...), het loon aan de vooravond van de schorsing is veelal slechts een momentopname maar zeker geen referentie – een forfait per dag technische werkloosheid

zou een oplossing kunnen zijn maar vraagt verdere uitwerking;

- De inning van de bijdragen gebeurt via geautomatiseerde procedures door de RSZ of het FBZ. Een inhaalbeweging voor de bijdragen lijkt geen evidentie. Men dient een complexe oefening op te zetten om voorschotbijdragen te gaan vergelijken met de effectief te innen bijdragen op basis van gegevens rond gewerkte dagen en dagen van technische werkloosheid bij één of meerdere werkgevers rekening houdend met zowel effectieve als forfaitaire lonen. De correcties kunnen substantieel worden en zullen bij de vele kleinere werkgevers tot zeer veel vragen leiden.

Zij vragen zich daarom af of er voor sectorale pensioenstelsels niet eerder in een 'opt-in' moet worden voorzien.

De vertegenwoordigers van de werknemers en van de verzekeringsondernemingen merken op dat het ontwerp-KB de optie openlaat voor de sector om de verderzetting van de dekkingen te schorsen in die gevallen. Enkel de overlijdensdekking dient verplicht verdergezet te worden wat in principe geen probleem is aangezien in sectorplannen dit veelal de opgebouwde reserves zijn. Een specifieke behandeling voor sectorplannen is volgens hen dan ook niet nodig.

Werking in de tijd van het ontwerp-KB (artikel 3, §§ 1-3)

Tijdstip waarop de tijdelijke werkloosheid ten gevolge van COVID-19 aanvangt

De commissie vestigt er de aandacht op dat het KB niet over een duidelijk eindtijdstip beschikt. Het is bijvoorbeeld niet denkbeeldig dat een aantal werkgevers na het beëindigen van de algehele crisissituatie (bijvoorbeeld in de loop van volgend jaar) alsnog hun werknemers op tijdelijke werkloosheid zullen plaatsen om economische redenen die aan Corona kunnen worden toegeschreven. Dienen zij dan rekening te houden met dit KB?

Volgens de vertegenwoordigers van de werkgevers en van de pensioeninstellingen is dit niet de bedoeling. Zij pleiten dan ook voor het opnemen van strikte grenzen op dit punt in het KB zelf (zie ook volgende alinea).

Looptijd van de verdergezette toezeggingen

Indien de werkgever geen gebruik maakt van de opt-out mogelijkheid lopen zijn toezeggingen conform het KB door (eigen onderlijning) "*gedurende de gehele periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19*".

De vertegenwoordigers van de werkgevers en van de pensioeninstellingen pleiten ervoor om de automatische verderzetting van de toezeggingen te beperken in de tijd tot 30 juni 2020.

De vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordiger van de pensioenfondsen pleiten ervoor om, mocht de Koning de periode verlengen, de werkgever opnieuw de keuze te geven om zijn

toezegging(en) al dan niet te verlengen (nieuwe opt-out mogelijkheid). De vertegenwoordigers van de verzekeringsondernemingen stellen dat indien dergelijke piste voorzien zou worden, de werkgever enkel de mogelijkheid moet krijgen om op eigen initiatief zijn verdergezette toezegging(en) niet langer te verlengen en dus te schorsen voor de daaropvolgende periode.

Eigen beperking in de tijd door werkgever?

Een ander aandachtspunt is of werkgevers al dan niet voorbehoud mogen inbouwen bij het verderzetten van de toezegging in uitvoering van dit KB. Een werkgever heeft het recht om zijn toezegging alsnog te laten schorsen van zodra de tijdelijke werkloosheid inging indien dit contractueel zo was bepaald (artikel 3, §5 van het ontwerp-KB). Kan hij dan eveneens een in de tijd beperkte verderzetting toekennen of kan hij daarentegen enkel kiezen tussen een volledige schorsing van zijn toezegging, dan wel een volledige verderzetting ervan ongeacht hoe lang de tijdelijke werkloosheid duurt (waar hij op heden geen duidelijk zicht op heeft).

De vertegenwoordigers van de werkgevers stellen voor om in artikel 3, §4 de mogelijkheid toe te voegen voor de werkgever om de verderzetting van zijn toezegging zoals beschreven in de paragrafen 1 t.e.m. 3 te beperken in de tijd, met uitzondering van de overlijdensdekking zoals deze bestond net voor de tijdelijke werkloosheid, die hoe dan ook behouden moet blijven tot 30 juni 2020 (eventueel verlengbaar door de Koning conform artikel 6).

De vertegenwoordigers van de werknemers en de verzekeringsondernemingen stellen dat dit de regeling nodeloos ingewikkeld en ontransparant dreigt te maken en verkiezen dergelijke optie niet toe te voegen aan het KB.

Behoud van de toezeggingen (artikel 3)

Evolutie van verworven reserves in een DC-plan

De Commissie merkt op dat het KB zich niet uitspreekt over hoe de verworven reserves evolueren bij een DC-plan beheerd door een IBP of in een tak 23-omgeving in geval van uitstel van premiebetaling:

- ⇒ Welke prestatie dient er te worden uitbetaald in geval de aangeslotene op pensioen gaat vóór de betaling van de bijdragen tegen 30 september 2020?
- ⇒ Hoe moet het rendement van de hypothetisch op de vervaldagen verrichte stortingen worden berekend? Wie draagt de kost (of het risico) van het gedurende deze periode behaalde rendement? Met andere woorden wie betaalt de gemiste rendementen of behoudt de gemiste meerwaarden doordat de bijdragen te laat werden doorgestort: de werkgever of de aangeslotenen?

In heel wat productvoorwaarden en/of pensioenreglementen is dit contractueel geregeld. De commissie gaat ervanuit dat in dat geval deze bepalingen onverminderd blijven gelden. Zij stelt voor dit ook zo te verduidelijken in het Verslag aan de Koning. Toch zijn er ook toezeggingen waar deze aspecten niet contractueel geregeld worden. De commissie stelt voor om, enkel voor deze toezeggingen, in het KB in een 'terugvalregeling' te voorzien die erin bestaat dat er geen rendement (noch positief, noch negatief) wordt toegekend op bijdragen, zolang deze niet effectief werden gestort

of zolang andere middelen ter vervanging zouden worden gebruikt (bv tijdelijk gebruik van een surplus financieringsfonds, ...).

De wettelijke minimum rendementsgarantie (artikel 24 van de WAP) moet daarentegen voor alle toezeggingen worden berekend alsof de bijdragen effectief werden gestort op de data waarop deze conform het pensioenreglement verschuldigd waren (zoals tevens voorzien is in het verslag aan de koning), ongeacht andersluidende contractuele bepalingen op dit vlak.

Omschrijving van de doorlopende risicodekkings

De commissie stelt voor om de verderzetting van de dekkingen voorzien in artikel 3 concreter te omschrijven. Zo wordt bv. best ook in artikel 3, §4 laatste bullet en §5, tweede lid geëxpliciteerd dat het de overlijdensdekking betreft zoals deze gold aan de vooravond van de tijdelijke werkloosheid ten gevolge van COVID-19. Het verslag aan de Koning kan dan duidelijker maken dat de dekkingen blijven gelden volgens de regels van het pensioenreglement alsof de aangeslotene tijdens de tijdelijke werkloosheid in dienst zou zijn, met inachtneming van de berekeningselementen alsook de individuele keuzes (bv. in een cafetariaplan) van de aangeslotene zoals deze golden vlak voor zijn tijdelijke werkloosheid. De aangeslotene kan tijdens de tijdelijke werkloosheid zijn keuze dus niet meer veranderen. Eventuele wijzigingen tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid waarop de aangeslotene geen onmiddellijke impact heeft (bv. geboorte van een kind) worden wel mee in rekening gebracht conform het reglement.

Persoonlijke bijdragen

De Commissie heeft een aantal vragen bij de impact van het KB op toezeggingen met persoonlijke bijdragen:

- ⇒ Zal de som van de maandelijkse persoonlijke bijdragen die werden uitgesteld, ineens worden ingehouden op de bezoldiging van de betrokken werknemers of kan dit gespreid worden?
- ⇒ Kunnen werkgevers - indien zij dit zouden wensen - de betaling van de persoonlijke bijdragen tijdelijk overnemen? En zo ja, blijven deze stortingen dan fiscaal aftrekbaar voor de werkgevers in kwestie. Kwalificeren deze bijdragen dan nog steeds als persoonlijke bijdragen (zowel voor de opbouwfase, de minimumrendementsgarantie en de fiscaliteit bij vereffening) of moet men ze voor de betreffende periode dan eerder als een werkgeversbijdrage zien, quid met de fiscale aftrekbaarheid.

De Commissie pleit ervoor deze aspecten toe te lichten in het Verslag aan de Koning

Einddatum

De commissie wijst erop dat de einddatum opgenomen in artikel 3 thans niet volledig correct zijn in de Nederlandse tekst:

“... kan de betaling op eenvoudig verzoek ... worden uitgesteld ~~tot uiterlijk~~ 30 september 2020,” wordt best als volgt aangepast:

*“... kan de betaling op eenvoudig verzoek ... worden uitgesteld **uiterlijk tot en met 30 september 2020**”.*

Hetzelfde geldt voor artikel 3, §5, tweede lid:

“... wordt de overlijdensdekking echter behouden niettegenstaande het eerste lid ~~tot~~ 30 juni 2020 voor zover de aangeslotene tijdelijk werkloos is”

wordt best als volgt aangepast:

*“... wordt de overlijdensdekking echter behouden niettegenstaande het eerste lid **tot en met** 30 juni 2020 voor zover de aangeslotene tijdelijk werkloos is ...”.*

Informatieplicht naar de werkgevers toe (artikel 3, §4)

Artikel 3, §4 voorziet: *“De pensioeninstelling, de verzekeringsonderneming of de instelling voor bedrijfspensioenvoorziening informeert de inrichter, de werkgever of de rechtspersoon op sectoraal niveau op een duidelijke en begrijpbare manier: ...”.*

Timing

De commissie merkt op dat de tekst geen termijn voorziet waarbinnen de pensioeninstelling aan deze informatieverplichting moet voldoen. Zij pleit voor redelijkheid op dit vlak.

Vorm

De vorm waaronder deze communicatie moet verlopen wordt evenmin verduidelijkt in het KB. Het verslag aan de Koning vermeldt wel dat dit ook digitaal kan gebeuren: *“De hierboven beoogde communicatie kan op digitale wijze plaatsvinden (bijvoorbeeld door middel van een elektronische verzending)”*. De commissie beveelt aan om voldoende na te gaan dat de bestemming weldegelijk kennis heeft kunnen nemen van de informatie (bijvoorbeeld met een ontvangst- of leesbevestiging, ...).

opt-out recht voor de werkgever (artikel 3, §5)

Opt-out of opt-in?

De vertegenwoordigers van de werknemers en van de verzekeringsondernemingen steunen het principe waarin als default een automatische verderzetting van de dekkingen wordt voorzien en waarbij de inrichter de mogelijkheid krijgt om alsnog de dekkingen (met uitzondering van de overlijdensdekking) te schorsen. Deze default is vooral ingegeven om werknemers in deze uitzonderlijke tijden maximaal te beschermen. De delegatie van de verzekeringsondernemingen wijst er verder op dat verzekeraars op dit vlak reeds een sectorengagement aangegaan zijn en verschillende verzekeraars in die zin ook al gecommuniceerd hebben naar hun klanten. Het omdraaien van de default zou dan ook tot veel onduidelijkheid bij veel werkgevers en werknemers leiden.

De vertegenwoordiger van de pensioenfondsen is eerder voorstander van een vrijwillige regeling te beslissen door de werkgever/sector ('opt-in'), eventueel in combinatie met een verplicht behoud van de overlijdensdekking.

De vertegenwoordigers van de werkgevers zijn eveneens eerder voorstander van een 'opt-in', maar vinden het primordiaal dat het ontwerp KB zo spoedig mogelijk in werking kan treden. Zij kunnen zich

dan ook verzoenen met een 'opt-out', in de hoop dat het KB voldoende publiciteit zal krijgen zodat werkgevers op de hoogte zijn van de regeling.

Reactietermijn voor de werkgever: 30 of 60 dagen

Het ontwerp-KB laat vooralsnog in het midden of een werkgever 30 dan wel 60 dagen de tijd heeft om te beslissen of hij al dan niet gebruik maakt van zijn recht om zijn toezeggingen alsnog te schorsen.

De vertegenwoordigers van de werknemers en van de verzekeringsondernemingen zijn voorstander van een termijn van 30 dagen om volgende redenen:

- Het is belangrijk dat aangeslotenen zo snel mogelijk weten of de dekkingen doorlopen dan wel geschorst worden. Een termijn van 60 dagen laat aangeslotenen twee maand in de onzekerheid op dit vlak.
- Een termijn van 30 dagen is voor de werkgever een redelijke termijn die hem toelaat om met kennis van zaken hierin te beslissen. Er kan bovendien opgemerkt worden dat vele verzekeraars al een algemene communicatie gedaan hebben over een eventuele verderzetting waardoor de werkgever/sector in de praktijk meer dan 30 dagen heeft om hierover na te denken.
- Een termijn van 30 dagen is verder ook logisch vanuit het feit dat heel wat pensioentoezeggingen een maandelijkse premiebetaling voorzien. In geval van een maandelijkse premiekwijting zal de werkgever sowieso binnen de maand een beslissing moeten nemen over het al dan niet betalen van betreffende kwitantie.

De vertegenwoordigers van de werkgevers pleiten daarentegen voor een termijn van 60 dagen. Zij herinneren eraan dat het KB de bestaande situatie omdraait. Werkgevers gaan er contractueel vanuit dat hun toezeggingen geschorst worden omdat hun personeel tijdelijk werkloos is, terwijl het KB bepaalt dat dit enkel het geval is indien zij tijdig reageren op een communicatie van hun pensioeninstelling. De werkgevers moeten dan ook de nodige tijd hebben om effectief kennis te nemen van de informatie. De verdere betaling van de premies kan voor een aantal bedrijven immers desastreuze financiële gevolgen hebben.

Informatieplicht naar de aangeslotenen toe (artikel 3, §§4 & 5)

De inrichter, de werkgever of de rechtspersoon op sectoraal niveau heeft overeenkomstig artikel 3, §5 van het ontwerp-KB het recht om de schorsing zoals voorzien in de pensioentoezegging (of de contractuele bepalingen van de betreffende verzekeringen) ongewijzigd te laten. De vertegenwoordigers van de werknemers merken op dat er in dat geval in het KB geen enkele communicatie is voorzien naar de aangeslotenen toe en dat ook het verslag aan de Koning stilzwijgend is op dit punt. Zij vrezen dat aangeslotenen een verkeerde perceptie kunnen krijgen (bv. op basis van persartikels) en ervanuit zullen gaan dat het verlengen van de toezeggingen hoe dan ook voor iedereen geldt.

Evenmin bevat het ontwerp-KB een informatieverplichting naar de aangeslotenen toe indien de toezegging wel wordt verdergezet. Dergelijke communicatie kan in het bijzonder van belang zijn indien het een toezegging betreft met persoonlijke bijdragen, waardoor de betrokken aangeslotenen bij het eind van de opschorting van de premies mogelijk met een fikse daling van hun loon worden

geconfronteerd wegens inhouding van de achterstallige premies. Het Verslag aan de Koning verwijst wel naar deze situatie al is de Nederlandse tekst dwingender dan de Franstalige tekst (eigen onderlijning):

“De pensioeninstelling, de verzekeringsonderneming of de IBP vestigt de aandacht van de werkgever of de sector op het feit dat zijn betrokken werknemers moeten worden geïnformeerd over het behoud van de pensioenopbouw en de risicodekkingen en de concrete gevolgen van dit behoud op de persoonlijke bijdragen van de werknemer.”

Tegenover :

“L’organisme de pension, l’entreprise d’assurance ou l’IRP attire l’attention de l’employeur ou du secteur du fait qu’il convient d’informer ses travailleurs salariés concernés du maintien de la constitution de la retraite et des couvertures de risques et de la conséquence concrète de ce maintien sur les contributions personnelles du travailleur.”

De vertegenwoordigers van de werknemers menen dat de beslissing van de inrichter (de sector dan wel de onderneming) om al dan niet gebruik te maken van het opt-out recht van artikel 3, §5, als "economische en financiële informatie" moet worden meegedeeld aan de belanghebbende overlegorganen (het paritair comité, dan wel de ondernemingsraad, het comité voor preventie en welzijn op het werk of de syndicale delegatie).

Zij bepleiten verder om ook een expliciete informatieverplichting naar de aangeslotenen toe op te nemen in het KB en dit voor beide situaties (zowel bij schorsing als bij voortzetting van de toezeggingen). Zij bevelen tevens aan om hiervoor alle mogelijke communicatievormen toe te staan. Digitaal als het kan, schriftelijk voor zij die niet digitaal bereikbaar zijn. Sectoren moeten dan weer gebruik kunnen maken van hun gebruikelijke communicatiemethodes. Het belangrijkste is hoe dan ook dat de betrokken werknemers weten in welke situatie ze zitten.

De vertegenwoordiger van de pensioenfondsen waarschuwt ervoor dat dergelijke informatieverplichting verstrekende administratieve gevolgen kan hebben (bijvoorbeeld voor sectoren). De vertegenwoordigers van de verzekeringsondernemingen voegen toe dat dergelijke communicatie naar de werknemers enkel vanuit de inrichter gedaan kan worden.

De vertegenwoordigers van de werkgevers kanten zich tegen het opnemen in het KB van een expliciete informatieverplichting jegens de aangeslotenen. Zij stellen voor om dit louter als een niet-bindende goede praktijk te vermelden in het Verslag aan de Koning.

Fiscaliteit en RSZ

De commissie stelt vast dat noch het ontwerp-KB, noch het verslag aan de Koning melding maakt van de fiscale behandeling van de premies en de prestaties die kaderen in een op grond van het KB verdergezette toezegging. De commissie veronderstelt dat deze op de normale manier zullen worden behandeld alsof er geen schorsing van de arbeidsovereenkomst is. Dat de premies m.a.w. fiscaal aftrekbaar blijven als beroepskost voor de werkgever, en dat deze niet belast zullen worden in hoofde van de aangeslotenen als een voordeel van alle aard. De commissie baseert zich hiervoor op de fiscale

ruling nr. 900.290 dd. 13.10.2009, die zich in deze zin reeds uitsprak. Toch lijkt het de commissie meer dan nuttig om dit principe omwille van de rechtszekerheid ook in het KB zelf te expliciteren.

Wat hierboven gesteld werd met betrekking tot het fiscale luik, geldt volgens de commissie *mutatis mutandis* voor de behandeling door de RSZ van de doorbetaling van de premies gedurende de tijdelijke werkloosheid.

Hospitalisatieverzekering

De vertegenwoordigers van de werknemers bepleiten om in het KB de mogelijkheid te voorzien om aan te sluiten via individuele voortzetting van de hospitalisatieverzekering indien de werkgever ervoor kiest om zijn toezegging te schorsen (opt-out) en de hospitalisatieverzekering hierdoor eveneens wordt geschorst. Deze mogelijkheid moet volgens hen gepaard gaan met een duidelijke informatieplicht hieromtrent naar de aangeslotenen in kwestie toe. Het zal immers sowieso al weinig gekend zijn dat in bepaalde gevallen bij schorsing van de arbeidsovereenkomst ook de hospitalisatieverzekering mee wordt geschorst.