

<onderneming>  
T.a.v. de verantwoordelijke voor de groepsverzekering  
<voornaam> <naam>  
<straat> <102>  
<2222> <PLAATS>

Uw groepsverzekering en de Portability-wet van 27 juni 2018 inzake de omzetting van de Europese Richtlijn aangaande overdraagbaarheid van rechten op aanvullend pensioen

Beste klant,

Een Europese Richtlijn die de verwerving en het behoud van rechten op aanvullend pensioen verbetert, is door een nieuwe wet omgezet in Belgisch recht.

Wij willen u informeren over de weerslag van deze wet op uw groepsverzekeringsplan.

Deze brief bestaat uit 3 afzonderlijke delen:

1. Een **overzicht** van de wijzigingen die de wet van 27 juni 2018 aanbrengt.
2. **Concrete voorbeelden** van de gevolgen van de Portability-wet.
3. Bijgevoegd: een **aanhangsel** bij uw pensioenreglement. Dit geeft aan welke clausules niet meer gelden in dit pensioenplan. Bewaar dit aanhangsel bij de andere documenten van uw pensioenreglement.

## 1. Overzicht van de wijzigingen

- 1) **Opheffing van een minimumleeftijd voor de aansluiting.** De werknemers die voldoen aan de aansluitingsvoorwaarden, moeten vanaf hun indiensttreding worden aangesloten bij het pensioenplan. Deze bepaling geldt vanaf 1 januari 2019, ook voor werknemers die al in dienst waren en die de aansluitingsleeftijd nog niet hebben bereikt die tot nu toe vermeld was in het pensioenreglement.

Andere aansluitingsvoorwaarden, zoals functieclassificatie, blijven gelden. De wet wijzigt evenmin de mogelijkheid om bijvoorbeeld het te betalen premiepercentage te koppelen aan de anciënniteit.

- 2) **Opheffing van de wachttijd van maximum 1 jaar voor de verwerving van rechten op aanvullend pensioen:** de werknemer bouwt vanaf de aansluiting pensioenrechten op.

3) **Het recht van de aangeslotenen om voortaan, op eenvoudig verzoek, aanvullende inlichtingen te krijgen over:**

- de voorwaarden voor verwerving van rechten op aanvullend pensioen en de gevolgen van een stopzetting van de arbeidsrelatie op deze voorwaarden,
- de voorwaarden die de verwerking van de rechten op aanvullend pensioen regelen na de stopzetting van de arbeidsrelatie.

De pensioenreglementen en de algemene voorwaarden van NN Insurance Belgium voldoen reeds aan deze verplichting. Het aanhangsel vermeldt dit punt dus niet.

Naast deze 3 wijzigingen voorziet de wet ook als default bij uittreding dat de verworven reserve die lager is dan 150 euro bij de pensioeninstelling blijft zonder wijziging van de pensioentoezegging. Wij maken echter gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van deze default. Concreet betekent dit dat uw werknemer in geval van uittreding steeds, ongeacht het niveau van de verworven reserve, de gebruikelijke keuze heeft (reserve in het plan laten of overbrengen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever of naar een zogenaamde "KB-69"-instelling). Ook voor dit punt dienen de pensioenreglementen niet aangepast te worden.

**Wanneer treden deze wijzigingen in werking?**

Het recht om aanvullende inlichtingen te verkrijgen is van toepassing sinds 21 mei 2018. De bepalingen met betrekking tot de opheffing van de minimumleeftijd voor aansluiting en de onmiddellijke verwerving van pensioenrechten treden in werking op 1 januari 2019, en dit voor:

- de nieuwe werknemers die in dienst treden vanaf deze datum
- de werknemers die al eerder in dienst waren en die volgens de oude wetgeving niet voldeden aan de voorwaarden voor aansluiting en/of verwerving van rechten op aanvullend pensioen.

**Wat zijn de gevolgen voor uw plan?**

Als dit reglement voorziet in een minimumleeftijd of een wachttijd voor de verwerving van pensioenrechten, dan verliezen deze bepalingen hun werking vanaf 1 januari 2019. U vindt hierbij een aanhangsel bij uw huidige reglement dat specificeert welke bepaling(en) niet meer van kracht is/zijn. **Dit aanhangsel hoeft ons niet ondertekend teruggestuurd te worden.**

**Wat moet u doen?**

Als uw pensioenreglement een minimum aansluitingsleeftijd vermeldt, bezorgt u ons vóór 31 december 2018 de lijst van alle werknemers die deze minimumleeftijd nog niet bereikt hebben. Zij worden aangesloten per 1 januari 2019.

**Hebt u nog vragen?** Raadpleeg eerst de bijgevoegde pagina met concrete voorbeelden.

Neem voor alle aanvullende informatie gerust contact op met uw pensioenadviseur <naam>, op het nummer <tel>. Ook ons departement Employee Benefits is beschikbaar op het nummer <tel EB>, van maandag tot vrijdag, telkens van 8.30 tot 17 uur.

Met vriendelijke groet,

**PS: Vergeet niet het aanhangsel bij uw pensioenreglement toe te voegen!**

## 2. Concrete voorbeelden

**Voorbeeld 1:** Een werknemer van 22 jaar is in dienst getreden op 1 september 2018. Het pensioenreglement bepaalt dat de minimumleeftijd gelijk is aan 25 jaar.

- Oude reglementering: hij is nog geen 25 jaar op 1 september 2018 en wordt dus nog niet aangesloten aan het pensioenplan op het ogenblik van zijn indiensttreding.
- Nieuwe 'Portability'-reglementering: hij wordt automatisch aangesloten vanaf 1 januari 2019.

**Voorbeeld 2:** Een werknemer treedt in dienst op 1 september 2018 en vertrekt bij zijn werkgever op 1 juli 2019. Het pensioenreglement voorziet in onmiddellijke aansluiting, maar in verwerving van pensioenrechten na één jaar aansluiting.

- Oude reglementering: hij kan geen aanspraak maken op verworven rechten aangezien hij minder dan 1 jaar aangesloten was.
- Nieuwe 'Portability'-reglementering: op 1 januari 2019 vervalt de wachttijd voor verwerving van pensioenrechten. De werknemer verwerft op dat ogenblik de pensioenrechten die hij heeft opgebouwd tussen 1 september 2018 en 1 januari 2019.

**Voorbeeld 3:** Een werknemer treedt in dienst op 1 april 2018 en vertrekt bij zijn werkgever op 1 december 2018. Het pensioenreglement voorziet in onmiddellijke aansluiting en in verwerving van pensioenrechten na één jaar aansluiting.

- Oude reglementering: hoewel hij vanaf zijn indiensttreding aangesloten was aan het plan, kan hij geen aanspraak maken op de verworven rechten aangezien hij minder dan 1 jaar aangesloten was.
- Nieuwe 'Portability'-reglementering: deze reglementering is niet van toepassing aangezien de werknemer vóór 1 januari 2019 uit dienst gegaan is bij deze werkgever.