

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn 26 april 2022

Aanwezig: Bruno Peeters, voorzitter

Kurt Ryon, Burgemeester

Wim Mombaerts, Jelle Mombaerts, Geert Laureys, Hannelore Velaerts, Marleen Raal, leden Vast Bureau

Karel Servranckx, Clémence Maes, Gilbert Jaspers, Liesbeth Degrève, Werner Vanderborght, Peggy Lepage, Ann Goovaerts, Alen Cilic, Yvette Van Daele, Griet Deroover, Arlette Verboomen, Christiana Willekens, Raadsleden

Heidi Abeloos, Algemeen directeur

Verontschuldigd Jan Van hoof, Rudy Peeters, Sandra Ceuleers, Raadsleden

Afwezig Annie Berckmans, Raadslid

Agenda:

Openbaar	2
notulen	2
1 Goedkeuring notulen vorige zitting.	2
personeel	2
2 Toetreding OCMW Steenokkerzeel tot OFP Prolocus (aanvullend pensioenstelsel contractuele personeelsleden).....	2

Voor- en nadelen aanbod van VVSG/OFP Prolocus Het belangrijkste voordeel van de geplande nieuwe 2de pensioenpijler is de ontzorging die de VVSG aanbiedt. Op tal van punten die werkgevers anders zelf moeten regelen, zal de VVSG voorbereidend werk leveren. OFP Prolocus zal verder op vraag van de VVSG voor de nieuwe toetredenen besturen het systeem van de vroegere groepsverzekering waarbij de bijdragen geïnd worden via de RSZ-aangifte behouden. Daarvoor komt er een overeenkomst met o.a. de RSZ. Ook dit moet het bestuur niet meer zelf regelen. Het belangrijkste voordeel ligt echter in de kostenefficiëntie. Pensioeninstellingen zijn aan zware eisen (vaste kosten) onderworpen qua beheer, financieel beleid, transparantie, dienstverlening, ... Door veel besturen te verzamelen in 1 entiteit, ontstaan er positieve schaafeffecten, dus lagere kosten per werkgever en per aangeslotene. Een werkgever voor wie een aanvullend pensioen wordt opgebouwd, heeft op het moment van de pensionering de zekerheid van een bepaald minimumrendement, de zogenaamde 'WAP-garantie'. Vandaag bedraagt die 1,75% per jaar voor een actieve aangeslotene voor de diensten gepresteerd sinds 2016, en 0% voor iemand die het bestuur heeft verlaten en zijn verworven reserves heeft laten staan. Als de beleggingen van de pensioeninstelling (verzekeraar of pensioenfonds) dat rendement niet halen dan kan een werkgever aangesproken worden om het verschil bij te passen, want hij heeft zich geëngageerd tegenover zijn medewerker. In de aflopende groepsverzekering bij Belfius Insurance was dit verplichte minimumrendement afgedekt door de verzekeraars zelf. Zij pasten het noodzakelijke verschil desgevallend bij en konden de werkgevers-besturen hiervoor niet aanspreken. Hier ligt meteen de belangrijkste reden waarom de overeenkomst werd opgezegd, want de verzekeraars moesten de voorbije jaren telkens veel geld toevoegen om aan de verplichtingen te voldoen. Vandaag wil of kan geen enkele aanbieder (pensioenfonds of verzekeraar) nog werken met een dergelijk hoog gegarandeerd rendement. Op dat vlak gaan de besturen er dus op achteruit in vergelijking met de opgezegde groepsverzekering, welke keuze ze vandaag ook maken. Het is echter wel de bedoeling dat de hierboven aangehaalde voordelen, gekoppeld aan een financieel beleid dat

de kans op extra tussenkomsten van de werkgevers klein houdt, opwegen tegen dit nadeel.	4
Er bestaan drie soorten pensioenplannen:	5
Defined contribution of vaste bijdragenplan. In dit plan betaalt de werkgever elk jaar de in het reglement bepaalde bijdragen, die meestal uitgedrukt worden als een percentage van het loon. Het rendement kan positief of negatief zijn. De aflopende groepsverzekering bij Belfius Insurance was dit type. Ook het nieuwe aanbod van OFP Prolocus is van dit type.	5
secretariaat	9
3 Haviland: Gewone algemene vergadering op woensdag 22 juni 2022.....	9
bijkomende agendapunten	10
4 Vraagstelling betreffende sociale woningen (onafhankelijken-fractie).....	10

Openbaar

notulen

1 Goedkeuring notulen vorige zitting.

Aanleiding:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het verslag van de vorige zitting.

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het verslag van de vorige zitting goed.

personeel

2 Toetreding OCMW Steenokkerzeel tot OFP Prolocus (aanvullend pensioenstelsel contractuele personeelsleden)

Aanleiding:

Op 29 april 2010 hebben de gemeente en het OCMW van Steenokkerzeel de tweede pensioenpijler opgestart, door de invoering van het aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden, met ingang van 1 januari 2010. De pensioentoeelage werd vastgelegd op 1% van het pensioengevend jaarloon.

De raad voor maatschappelijk welzijn besliste in zijn zitting van 17 september 2020 - naar aanleiding van het sectoraal akkoord 2020 voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen - de tweede pensioenpijler met ingang van 1 januari 2020 te verhogen van 1% naar 2,5%.

De raad voor maatschappelijk welzijn besliste in zitting van 14 december 2021 de bijdragevoet voor de tweede pensioenpijler van het contractueel personeel vast te stellen op 3% van het pensioengevend jaarloon, met ingang van 1 januari 2021 in het kader van het verkrijgen van een korting op de responsabiliseringsbijdrage met betrekking tot de financiering van de ambtenarenpensioenen.

Feiten, context en argumentatie:

Het bestuur wil de pensioenkloof tussen haar statutair personeel en contractueel personeel verkleinen en voorziet bijgevolg in een tweede pensioenpijler voor de totaliteit van haar contractueel personeel.

Tot eind 2021 waren verschillende Vlaamse lokale besturen voor de 2de pensioenpijler (een aanvulling op het wettelijk pensioen van contractuele personeelsleden) aangesloten bij de

groepsverzekering van Ethias en Belfius Insurance.

In de maand juni 2021 heeft Ethias ons op de hoogte gebracht dat zij de lopende groepsverzekeringsovereenkomst per 1 januari 2022 zouden stopzetten.

Om verder te voorzien in deze 2de pensioenpijler heeft het bestuur de keuze om enerzijds een overheidsopdracht voor een groepsverzekering bij een verzekeraar aan te gaan en anderzijds zich aan te sluiten bij een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (pensioenfonds).

De VVSG en OFP PROVANT (dat werd omgevormd tot OFP PROLOCUS) hebben intussen samen voor een nieuw aanbod gezorgd.

Een aanvullend pensioen voor contractanten van lokale besturen is zo goed als veralgemeend, met bovendien het sectorale akkoord van 2020 dat een minimumbijdrage van 2,5% oplegt.

Door de 'Wet Bacquelaine' van 2018 kunnen besturen zelfs een korting op de responsabiliseringsbijdrage krijgen als ze een voldoende hoge 2de pijler aanbieden aan de contractanten.

Na onderhandelingen met de VVSG en verschillende betrokken spelers leidde in september 2021 toch een akkoord met de speler OFP Provant.

Hierdoor werd er een pensioenfonds opgesteld waarbij alle lokale besturen van het Vlaamse Gewest kunnen toetreden.

Verschil groepsverzekering en pensioenfonds

Om te voorzien in een aanvullend pensioen voor werknemers moet een werkgever een beroep doen op een pensioeninstelling.

Deze pensioeninstelling int de bijdragen, belegt ze, berekent de aanvullende pensioenen en betaalt ze uit.

Er zijn 2 soorten pensioeninstellingen.

- De eerste mogelijkheid is om bij een verzekeraar een groepsverzekering af te sluiten.
In ruil voor het betalen van bijdragen staat die verzekeraar dan in voor alle verplichtingen waartoe de werkgever zich heeft verbonden.
Een groepsverzekering is dus een verzekeringsproduct, aangeboden door een verzekeraar.
- Een tweede mogelijkheid is dat de werkgever toetreedt tot een pensioenfonds (of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening, IBP, met als verplichte rechtsvorm het Organisme voor de Financiering van Pensioenen, OFP).
Dit is een specifieke rechtspersoon die uitsluitend belast is met de financiering van pensioenen. OFP Prolocus is hiervan een voorbeeld.

Beide systemen hebben voor- en nadelen.

- Door een beroep te doen op een groepsverzekering wordt de werkgever 'ontzorgd', want de verzekeraar neemt, uiteraard tegen een vergoeding voor de kosten (maar met mogelijkheid van winstdeelname), alle verplichtingen op zich.
- Door de toetreding bij een IBP wordt men meer betrokken bij het beheer van de eigen pensioenfinanciering en zal het bestuur, in tegenstelling tot een groepsverzekering, een vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus moeten afvaardigen.
Naast een controlebevoegdheid heeft de vertegenwoordiger ook de mogelijkheid om –indien nodig - punten op de agenda van de algemene vergadering te zetten.
Dit betekent ook dat alle opbrengsten en kosten binnen het pensioenfonds blijven.
Een IBP streeft geen winsten ten voordele van de organisatie zelf na maar het heeft ruimere beleggingsmogelijkheden, zodat een ruimer rendement mogelijk is dan in een tak 21 verzekering.

Wetgeving overheidsopdrachten?

Om toe te treden tot een pensioenfonds dat zelf de wetgeving op de overheidsopdrachten respecteert, is geen overheidsopdracht vereist.

Het bestuur oefent door toetreding via de algemene vergadering waar men lid van wordt, toezicht uit op OFP Prolocus net zoals op haar eigen diensten.

Het bestuur oefent impact uit op het beleid van het pensioenfonds, en dan speelt de zogenaamde 'in house doctrine'.

Dit systeem is vergelijkbaar met wat geldt als een lokaal bestuur een beroep doet op de intercommunale waartoe men zelf behoort.

Ook hierbij speelt de wetgeving overheidsopdrachten niet.

OFP Prolocus zal meer dan 80% van de uitvoering van taken behelzen die hem zijn toegewezen door de controlerende overheden (bv. het voorzien in aanvullende pensioenen voor lokale en provinciale besturen).

Als laatste is er geen directe participatie van privékapitaal in OFP Prolocus en zijn zijzelf onderworpen aan de wetgeving op de overheidsopdrachten.

Wat is OFP Prolocus?

OFP Prolocus is een pensioenfonds (dus een aparte juridische entiteit), dat in 2009 werd opgericht door het provinciebestuur Antwerpen.

Het biedt een aanvullend pensioen aan voor contractanten van de verschillende provinciale instellingen zelf.

Tot voor de statutenwijziging had OFP Provant alleen een aanbod voor lokale besturen in de provincie Antwerpen.

OFP Prolocus daarentegen staat open voor alle lokale en provinciale besturen in Vlaanderen.

Het fonds haalde de voorbije jaren een gemiddeld rendement van ruim 6%, maar rendementen uit het verleden bieden uiteraard geen enkele garantie voor de toekomst.

OFP Prolocus zal, in het verlengde van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, sterk inzetten op het duurzaam karakter van zijn beleggingen.

Rol VVSG

De VVSG heeft alleen een faciliterende rol.

De uiteindelijke beslissing met betrekking tot een aanvullend pensioen voor de eigen contractanten moet genomen worden door elk lokaal bestuur.

Om deze beslissing te faciliteren, onderhandelen de VVSG met OFP Provant met het oog op de omvorming tot OFP Prolocus, met de RSZ, Sigidis en de KSZ (voor de financiële en gegevensstromen), met de vakorganisaties (met het nieuwe kaderreglement),...

Daarnaast werd en wordt de toezichthouder FSMA uiteraard geïnformeerd over alle belangrijke stappen in het dossier.

VVSG wil besturen maximaal ontzorgen.

Daarnaast organiseerden de VVSG en OFP Prolocus ook verschillende webinars over dit onderwerp.

De presentaties en opnames zijn hiervan in de bijlagen terug te vinden.

Voor- en nadelen aanbod van VVSG/OFP Prolocus

Het belangrijkste voordeel van de geplande nieuwe 2de pensioenpijler is de ontzorging die de VVSG aanbiedt.

Op tal van punten die werkgevers anders zelf moeten regelen, zal de VVSG voorbereidend werk leveren.

OFP Prolocus zal verder op vraag van de VVSG voor de nieuwe toetredende besturen het systeem van de vroegere groepsverzekering waarbij de bijdragen geïnd worden via de RSZ-aangifte behouden.

Daarvoor komt er een overeenkomst met o.a. de RSZ. Ook dit moet het bestuur niet meer zelf regelen.

Het belangrijkste voordeel ligt echter in de kostenefficiëntie.

Pensioeninstellingen zijn aan zware eisen (vaste kosten) onderworpen qua beheer, financieel beleid, transparantie, dienstverlening, ...

Door veel besturen te verzamelen in 1 entiteit, ontstaan er positieve schaafeffecten, dus lagere kosten per werkgever en per aangeslotene.

Een werkgever voor wie een aanvullend pensioen wordt opgebouwd, heeft op het moment van de pensionering de zekerheid van een bepaald minimumrendement, de zogenaamde 'WAP-garantie'.

Vandaag bedraagt die 1,75% per jaar voor een actieve aangeslotene voor de diensten gepresteerd sinds 2016, en 0% voor iemand die het bestuur heeft verlaten en zijn verworven reserves heeft laten staan.

Als de beleggingen van de pensioeninstelling (verzekeraar of pensioenfonds) dat rendement niet halen dan kan een werkgever aangesproken worden om het verschil bij te passen, want hij heeft zich geëngageerd tegenover zijn medewerker.

In de aflopende groepsverzekering bij Belfius Insurance was dit verplichte minimumrendement afgedekt door de verzekeraars zelf.

Zij pasten het noodzakelijke verschil desgevallend bij en konden de werkgevers-besturen hiervoor niet aanspreken.

Hier ligt meteen de belangrijkste reden waarom de overeenkomst werd opgezegd, want de verzekeraars moesten de voorbije jaren telkens veel geld toevoegen om aan de verplichtingen te voldoen.

Vandaag wil of kan geen enkele aanbieder (pensioenfonds of verzekeraar) nog werken met een dergelijk hoog gegarandeerd rendement.

Op dat vlak gaan de besturen er dus op achteruit in vergelijking met de opgezegde groepsverzekering, welke keuze ze vandaag ook maken.

Het is echter wel de bedoeling dat de hierboven aangehaalde voordelen, gekoppeld aan een financieel beleid dat de kans op extra tussenkomsten van de werkgevers klein houdt, opwegen tegen dit nadeel.

Wat is een pensioenplan? Welke soorten bestaan er?

In een pensioenplan krijgt de belofte die de werkgever aan de werknemer maakt om te voorzien in een aanvullend pensioen, concreet vorm.

In elk plan zal de werkgever verantwoordelijk blijven voor de aan de werknemer gedane pensioenbelofte.

De werkgever zal de pensioenbelofte aan de werknemer financieren door betalingen te doen aan deze pensioeninstelling.

Deze laatste belegt deze middelen zo goed mogelijk en zorgt voor de OFP Prolocus administratieve opvolging.

Blijken de financiële middelen die de pensioeninstelling op de pensioendatum heeft te laag om in de belofte of het wettelijke minimum te voorzien, dan zal de pensioeninstelling de werkgever aanspreken om het verschil bij te passen.

Er bestaan drie soorten pensioenplannen:

Defined contribution of vaste bijdragenplan.

In dit plan betaalt de werkgever elk jaar de in het reglement bepaalde bijdragen, die meestal uitgedrukt worden als een percentage van het loon.

Het rendement kan positief of negatief zijn.

De aflopende groepsverzekering bij Belfius Insurance was dit type.

Ook het nieuwe aanbod van OFP Prolocus is van dit type.

- Cash Balance.

Bij een dergelijk plan garandeert de werkgever een bepaalde toekenning op het loon.

Deze toekenningen ontvangen een vastgelegd rendement.

De financiering door de werkgever wordt bepaald door de binnen de pensioeninstelling opgebouwde buffers.

Als de financiële markten het goed doen en er is een voldoende hoge financiële buffer, dan kan de pensioeninstelling beslissen om de bijdrage van de werkgever te laten dalen en/of een deel van het overrendement aan de werknemers te laten toekomen.

- Defined benefit of vaste prestatiesplan.

Bij dit plan garandeert de werkgever een te bereiken doel, wat de medewerker dus op het einde van de loopbaan als aanvullend pensioen zal krijgen.

Kosten?

De belangrijkste kosten voor een bestuur hangen samen met het engagement van het OFP Prolocus bestuur tegenover de contractanten, uitgedrukt in een percentage van het loon.

Dit is 3% en zal dus niet veranderd zijn tegenover het huidige systeem.

Daarnaast zal er ook gedurende (wellicht) 5 jaar na de toetreding een zogenaamde

prefinanciering van 5% boven op de pensioentoezegging gelden.

Met die middelen bouwt OFP Prolocus voor elk bestuur een 2de vrije reserve op.

Deze vrije reserves moeten maximaal vermijden dat besturen worden aangesproken om een eventueel tekort bij te passen.

Als de 2de vrije reserve hoog genoeg is, kan ze deels worden ingezet voor de (co)financiering van de pensioenbijdragen van 1 of meer jaar.

Kortom: de prefinanciering zal ook gelden voor besturen die pas later toetreden, en voor hen ook even veel jaar gelden als voor besturen die van bij de start in 2022 instappen.

Op de pensioenbijdragen (toezegging en prefinanciering) moet ook 8,86% socialezekerheidsbijdragen worden betaald.

Een derde luik wordt gevormd door de effectieve kosten die het pensioenfonds moet maken om te functioneren: personeelskosten, kosten van allerhande (vaak verplichte en strikt geregementeerde) dienstverlening, opgelegde jaarlijkse communicatie aan de contractanten van de aangesloten besturen, organisatie van een aanspreekpunt voor vragen,...

Een deel van die kosten hangt niet of nauwelijks samen met de omvang de pensioeninstelling, zodat iedereen er baat bij heeft dat ze veel mogelijk besturen met zoveel mogelijk contractanten aansluiten. Zo worden de kosten per aangeslotene beperkt.

In 2022 starten we met een kostenfactuur van € 1.000 per jaar per werkgever en € 10 per jaar per aangesloten medewerker. Die bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.

Financiële stromen?

De bedoeling van het nieuwe systeem is om besturen maximaal te ontzorgen.

Wat ze kennen van de groepsverzekering, namelijk de inning van de bijdragen van de RSZ, blijft behouden.

Een eerste financiële stroom zal zijn tussen de RSZ en het bestuur via de maandelijkse voorschotten en de kwartaalaangiften.

De RSZ zal van OFP Prolocus het percentage krijgen dat het elk kwartaal moet toepassen op de volledige contractuele loonmassa van het bestuur, dus zonder verijzondering per medewerker.

Daarnaast zal OFP Prolocus jaarlijks aan de RSZ vragen om een bijkomend bedrag te innen bij de besturen.

Dat bedrag zal bestaan uit enerzijds de ontbrekende financiering en anderzijds de jaarlijkse kosten.

De RSZ rekent op de voor rekening van OFP Prolocus geïnde bedragen een kostenvergoeding van 0,2% aan.

Het aanbod van OFP Prolocus werd, net zoals de groepsverzekering die tot eind 2021 aangehouden bij Belfius Insurance, geen werknemersbijdragen vereisen, er zal voorzien worden in een overlijdensdekking en een kapitaalsuitkering.

Voor de werknemers komt er een bijkomend voordeel, namelijk de dekking van o.a. moederschapsrust, adoptieverlof, arbeidsongeval en beroepsziekte als gelijkgestelde periode. Dat is een verbetering tegenover de huidige groepsverzekering.

Er komen wel meer mogelijkheden voor werkgevers om het bijdragepercentage te laten afhangen van de hoogte van het loon, om zo het verschil tussen het laatste loon en het wettelijk pensioen extra te verkleinen.

Dat kan met de zogenaamde 'step rate'.

Besturen kunnen die toepassen omdat de berekening van het wettelijk pensioen vandaag geen rekening houdt met het loongedeelte boven het zogenaamde loonplafond van € 63.944,74 per jaar (eerstkomende jaren wordt dit stelselmatig verhoogd).

Door op het loongedeelte daarboven een hogere toezegging toe te passen dan op het loongedeelte onder die grens, kan een deel van dat negatieve effect worden geneutraliseerd en wordt de zogenaamde vervangingsratio over de verschillende looncategorieën meer geharmoniseerd.

Het bestuur kan met andere rechtspersonen waarmee ze nauwe banden hebben (AGB's, OCMW) een 'MIPS-Groep' (multi-inrichters pensioenstelsel) vormen.

Door toe te treden tot een zogenaamde Mips-groep kunnen besturen door de wet bepaalde gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opvangen.

Die gevolgen hebben zowel een werknemers- als werkgeversaspect.

- Werknemer-contractant die ontslag neemt bij het bestuur om te gaan werken bij OCMW of autonoom gemeentebedrijf van de eigen gemeente, wordt door de berekening van het aanvullende pensioen in de gemeente beschouwd als een 'slaper'.
Dit betekent dat de zogenaamde 'WAP'-garantie van 1,75% voor een actief aangeslotene voor hem of haar niet verder geldt door bij de gemeente intussen opgebouwde pensioenreserves: de slaper valt terug op een 'WAP-garantie' van 0% per jaar.
Zijn of haar individuele rekening bij gemeente wordt alleen nog aangevuld met het toegekende rendement.
Uiteraard zal er voor die werknemer bij OCMW of AGB een nieuwe individuele rekening worden geopend, waarop weer wel de WAP-garantie van 1,75% voor de jaren als actieve aangeslotene geldt.
Als de betrokken besturen behoren tot 1 Mips-groep, worden mensen die binnen deze groep van werk veranderen, niet als uittreeders en nieuwe aangeslotenen beschouwd, maar blijft alles gewoon doorlopen alsof het om 1 en dezelfde werkgever gaat.
- Werkgever-bestuur is verplicht om bij te passen wanneer bij pensionering de individuele rekening minder middelen bevat dan de WAP-garantie waarop de werknemer voor de actieve jaren recht heeft.
Zeker voor een klein bestuur is dat risico niet denkbeeldig.
Binnen OFP Prolocus zullen besturen die behoren tot een Mips-groep onderling solidair zijn: ze kunnen dus voor de WAP-garantie een beroep doen op elkaars vrije reserves, wat de kans op een extra tussenkomst een stuk kleiner maakt.
Die solidariteit onder de leden van deze groep geldt trouwens voor alle financiële verplichtingen ten aanzien van OFP Prolocus, dus ook als bv. 1 van de leden die bijdragen niet betaalt.

Toetreden tot een Mips-groep is een vrijwillige keuze, alleen besturen met identiek dezelfde pensioentoezegging kunnen een Mips-groep vormen.

Alle deelnemende besturen van een Mips-groep zijn elk voor zich lid van de algemene vergadering van OFP Prolocus, met dus elk een eigen stem.

Er kan wel een gezamenlijke permanente vertegenwoordiger aangesteld worden op voorwaarde dat de vertegenwoordiger met elk van de entiteiten een juridische band heeft. Een Mips-groep kan later nog altijd aangepast worden.

Om toe te treden tot dit pensioenfonds is een protocol van het syndicaal onderhandelingscomité vereist.

Op 30 maart 2022 werd het akkoord betreffende het kaderreglement ook formeel bekrachtigd binnen het Vlaamse Comité C1.

In zitting van het vast bureau van 04 april 2022 werd principieel beslist om

1. met ingang van 1 januari 2022 - toe te treden tot OFP PROLOCUS (Afzonderlijk vermogen VVSG) en kennis te nemen van
 - de beheersovereenkomst en het financieringsplan (algemeen luik en luik VVSG) via de toetredingsakte van OFP Prolocus.
 - het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement.
 - de verklaring inzake beleggingsbeginselen (SIP) (algemeen luik en luik VVSG) en de statuten.

De eraan gekoppelde modaliteiten zijn de volgende

1. Voorstel om de basisbijdrage van de tweede pensioenpijl voor zijn contractuele personeelsleden vast te leggen op 3% van het pensioengevend jaarloon
= huidige basisbijdrage binnen de groepsverzekering
2. Voorstel om niet te opteren voor een zogenaamde step rate.
Een step rate betekent dat het mogelijk is om op het gedeelte van het loon dat boven het maximumplafond voor de berekening van het wettelijke pensioen uitkomt (nl. 2022: 63.944,74euro/jaar), een hogere toezegging te

*doen om zo het verschil tussen een statutair pensioen en een wettelijk pensioen van contractuelen verder te verkleinen.
Het gedeelte van het loon van personeelsleden, die meer dan het maximumplafond verdienen, wordt namelijk anders niet meegenomen in de pensioenberekening.*

3. Voorstel om niet te opteren voor een aanvullende bijdrage
Een aanvullende bijdrage betekent dat voor een specifieke groep personeelsleden een hogere bijdragevoet wordt vastgelegd dan voor de andere medewerkers (vb. voor de VIA-diensten).
 4. Voorstel om niet te opteren voor een inhaalbijdrage.
Een inhaalbijdrage betekent dat bijdragen uit het verleden geregulariseerd (= met terugwerkende kracht verhoogd) worden omdat men het bijdragepercentage wenst te verhogen.
 5. Voorstel om te opteren voor een multi-inrichterspensioenstelsel (MIPS) tussen gemeente en OCMW Steenokkerzeel
*De keuze om toe te treden tot een MIPS is, gezien de integratie van gemeente en OCMW, aan te raden voor ons bestuur.
Binnen een MIPS-groep is er interne mobiliteit mogelijk voor het personeel zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioentoezegging van het personeelslid. De enige voorwaarde waaraan voldaan moet worden is dat beide besturen eenzelfde basisbijdrage hebben, wat in het geval van gemeente en OCMW Steenokkerzeel zo is.*
2. met ingang van 01 januari 2022 toe te treden tot OFP Prolocus (Afzonderlijk vermogen VVSG), en hiertoe onverwijld een verzoek tot aanvaarding als lid van de Algemene Vergadering te richten tot OFP Prolocus.
 3. met het feit dat de door het financieringsplan verschuldigde bijdragen en de kosten voor het functioneren van OFP Prolocus zullen worden geïnd door de RSZ in naam en voor rekening van OFP Prolocus.
 4. Jelle Mombaerts - schepen van financiën- voor te dragen als vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus en Geert Laureys - schepen van personeel - voor te dragen als vervanger van voorgaande indien hij niet aanwezig kan zijn.

Voormelde intentieverklaring van het vast bureau en voormelde documenten werden per e-mail verstuurd naar het bijzonder onderhandelingscomité.

Juridische overwegingen:

- Het Decreet over het lokaal bestuur, artikel 56, §1.
- De Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- Het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen overheid en vakbonden van haar personeel.
- De statuten, de beheersovereenkomst, het financieringsplan (algemeen luik en specifiek luik VVSG), de Verklaring inzake Beleggingsbeginselen (algemeen luik en specifiek luik VVSG), het Kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement, de toetredingsakte.

Plaats in beleidsplan en budget:

- De bijkomende kostenpremie op jaarbasis om de kosten van het pensioenfonds te dekken wordt voor 2022 forfaitair vastgelegd op € 1.000 per jaar per werkgever en € 10 per jaar per aangeslotene.
- Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd tot en met 2024. Er zijn daarnaast geen andere (eenmalige of recurrente) kosten gelinkt aan de toetreding tot het fonds, noch in het geval van een MIPS.
De jaarlijkse kostenpremie is verschuldigd door iedere werkgever, ongeacht schaalgrootte of eventuele deelname aan een Mips-groep.
Het kostenmodel zal na 3 jaar geëvalueerd worden en kan op dat moment eventueel

bijgestuurd worden.

Nadien zal een meer stabiel systeem van kostenvergoeding worden uitgebouwd, gebaseerd op de werkelijke kosten enerzijds en het werkelijke aantal aangesloten besturen en medewerkers anderzijds.

- Deze kredieten moeten bijkomend worden voorzien in het meerjarenplan 2020-2025. Voor 2022 is er geen bijkomende kost voor de financiering van de tweede pensioenpijler, aangezien er reeds in een tweede pensioenpijler van 3% is voorzien in de personeelsbegroting 2022.

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

1. De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord om - met ingang van 1 januari 2022 - toe te treden tot OFP PROLOCUS (Afzonderlijk vermogen VVSG), neemt kennis van en stemt in met
 - de beheersovereenkomst en het financieringsplan (algemeen luik en luik VVSG) via de toetredingsakte van OFP Prolocus.
 - het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement.
 - de verklaring inzake beleggingsbeginselen (SIP) (algemeen luik en luik VVSG) en de statuten.

De eraan gekoppelde modaliteiten zijn de volgende

1. De basisbijdrage van de tweede pensioenpijler voor zijn contractuele personeelsleden wordt vastgelegd op 3% van het pensioengevend jaarloon
 2. Er wordt niet geopteerd voor een zogenaamde step rate.
 3. Er wordt geen aanvullende bijdrage ingevoerd.
 4. Er wordt geen inhaalbijdrage ingevoerd.
 5. Er wordt een multi-inrichterspensioenstelsel (MIPS) tussen gemeente en OCMW Steenokkerzeel opgericht.
2. De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord om met ingang van 01 januari 2022 toe te treden tot OFP Prolocus (Afzonderlijk vermogen VVSG), en hiertoe onverwijld een verzoek tot aanvaarding als lid van de Algemene Vergadering te richten tot OFP Prolocus.
 3. De raad voor maatschappelijk welzijn stemt in met het feit dat de door het financieringsplan verschuldigde bijdragen en de kosten voor het functioneren van OFP Prolocus zullen worden geïnd door de RSZ in naam en voor rekening van OFP Prolocus.
 4. De raad voor maatschappelijk welzijn vaardigt Jelle Mombaerts af als vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus. Geert Laureys wordt aangeduid als vervanger van voorgaande indien hij niet aanwezig kan zijn.

secretariaat

3 Haviland: Gewone algemene vergadering op woensdag 22 juni 2022.

Aanleiding:

Email van Haviland van 25 maart 2022 waarin wordt meegedeeld dat de gewone algemene vergadering van Haviland plaats heeft op woensdag 22 juni 2022 om 18u00 in de kantoren van Haviland Brusselsesteenweg 617 te 1731 Asse-Zellik met volgende agenda:

1. Notulen van de buitengewone algemene vergadering van 8 december 2021: goedkeuring (een exemplaar van deze notulen werd per brief op 21 december 2021 aan de deelnemers bezorgd.)

2. Verslag der activiteiten van het afgelopen boekjaar 2021;
3. Jaarrekening 2021 met balans, resultatenrekening, sociale balans per 31.12.2021, het voorstel van bestemming van het resultaat en toelichting: goedkeuring (art. 41);
4. verslag van de raad van bestuur over het boekjaar afgesloten op 31.12.2021: goedkeuring (art. 41)
5. verslag van de commissaris over het boekjaar afgesloten op 31.12.2021: goedkeuring (art. 41);
6. bestuur: kwijting aan bestuurders, commissaris (art. 34);
7. vaststelling resultaatsbestemming (art. 41);
8. vervanging lid raad van bestuur (art. 19): goedkeuring
9. vervanging deskundige (art. 19): goedkeuring
10. toekenning dubbel presentiegeld aan de voorzitter (art. 29)
11. bepaling vergoeding deskundigen (art. 29)
12. benoeming commissaris-revisor (art. 31): goedkeuring
13. vaststelling jaarlijkse bezoldiging commissaris (art. 31): goedkeuring
14. Varia.

Feiten, context en argumentatie:

Het OCMW van Steenokkerzeel is aangesloten bij de intercommunale Haviland die werd opgericht op 24 maart 1965 bij oprichtingsakte verschenen in de Bijlage tot het Belgisch Staatsblad van 16 april 1965 onder het nummer 8226 en verlengd werd op 23 oktober 2019, verschenen in de bijlage tot het Belgisch Staatsblad van 21 november 2019 onder het nummer 19151652.

Haviland is een dienstverlenende vereniging voor intergemeentelijk samenwerkingsverband voor de ruimtelijke ordening en de economische sociale expansie van het arrondissement Halle–Vilvoorde, die wordt beheerst door het Decreet Lokaal Bestuur.

Juridische overwegingen:

Het decreet lokaal bestuur, in het bijzonder de artikelen 427, 432, 77 en 78.

Het OCMW-raadsbesluit van 28 februari 2019 en 24 oktober 2019 betreffende de aanstelling van de afgevaardigden voor de (buitengewone) algemene vergaderingen van Haviland voor de volledige legislatuur.

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

1. De agendapunten van de gewone algemene vergadering van Haviland van 22 juni 2022 worden goedgekeurd, en de aangestelde volmacht dragers, Bruno Peeters, effectief afgevaardigde, of Jan Van hoof, plaatsvervangend afgevaardigde, te mandateren om op de gewone algemene vergadering van Haviland van 22 juni 2022 en te handelen en te beslissen overeenkomstig de onderhavige beslissing van de OCMW-raad.
2. Haviland zal van dit besluit op de hoogte worden gebracht.

bijkomende agendapunten

4 Vraagstelling betreffende sociale woningen (onafhankelijken-fractie)

Aanleiding:

Ann Goovaerts, OCMW-raadslid, geeft toelichting over dit agendapunt :

Onlangs raakte bekend dat in Mechelen 13 huurders van sociale woningen hun woning werden uitgezet omdat ze toch nog over een eigendom bleken te beschikken.

Volgens ons zeer terecht, want sociale woningen moeten kunnen dienen voor zij die er echt behoefte aan hebben.

Vraag:

Doet onze gemeente hier controle op?

Zijn er al zulke gevallen vastgesteld?

Besluit:

Schepen Marleen Ral antwoordt als volgt:

- Het OCMW heeft 5 eigen sociale woningen. De huurders zijn goed gekend door ons en zijn al lang huurder bij het OCMW.
- We hebben geen middelen om dit zelf te onderzoeken.
- De andere woonmaatschappijen hebben hier wel gebruik van gemaakt. In Vlaams-Brabant blijkt dit goed mee te vallen.

Kurt Ryon, burgemeester, is afgevaardigde in EZH en heeft dit vroeger al gevraagd. Dit werd toen afgewezen wegens de hoge kostprijs.

Nu is dit wel goedgekeurd omdat er een raamcontract is. Het wordt alleen gebruikt bij vermoedens, niet systematisch, om budgettaire redenen.



Heidi Abeloos
Algemeen directeur

Bruno Peeters
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn