

EEN STERK EN BETROUWBAAR SOCIAAL CONTRACT



Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

BIJLAGE 2.4

Aanvullende pensioenen voor werknemers



Inhoudstafel

1. Wat zijn de aanvullende pensioenen voor werknemers?	5
2. De structuur van de aanvullende pensioenen voor werknemers in België	6
3. De twee hoofddoelstellingen die de WAP nastreefde	11
4. In hoeverre zijn de vijf randvoorwaarden van de WAP vervuld?	14
5. In hoeverre zijn de twee hoofddoelstellingen van de WAP verwezenlijkt?	24
6. Hoe dragen de aanvullende pensioenen bij tot vervroegde uittreding?	27

Lijst van tabellen

Tabel 1: Balanstotaal IBP's versus groepsverzekeringen (in miljard euro)	15
Tabel 2: Ontwikkeling en uitsplitsing van de beleggingen zonder tak 23 (in miljoen euro)	18
Tabel 3: Huidige gemiddelde bijdragevoet van een ondernemingsplan in functie van het jaar van de opstart van het plan	24
Tabel 4: DC-plannen: gemiddelde nettovervangingsratio in functie van loonhoogte	24
Tabel 5: DB-plannen: gemiddelde nettovervangingsratio in functie van loonhoogte	25
Tabel 6: % slapers in ondernemingsplannen 2005-2012	26

Lijst van grafieken

Grafiek 1: % van de werknemers en de zelfstandigen dat een aanvullend pensioen opbouwt	15
Grafiek 2: Rendement op de OLO (10 jaar) en inflatie versus de WAP-rendementsgarantie	19
Grafiek 3: Pensioenstelsels met lineaire vaste bijdrage (< 2 %), bijdrageniveau, per stelsel en gemiddeld, 2004-2011	23

Sinds 2003 hebben de aanvullende pensioenen voor werknemers een belangrijke impuls gekregen door de WAP, voluit de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid. Niet alleen gaat er sindsdien meer aandacht uit naar aanvullende pensioenen. Ze hebben eveneens een prominenter plaats op de agenda van het sociaal overleg verworven.

Met de WAP wilde de wetgever twee hoofddoelstellingen verwezenlijken, enerzijds het waarborgen van toereikende pensioenen en anderzijds het verkrijgen van een bredere risicospreiding. Daartoe dienden in de ogen van de wetgever vijf randvoorwaarden te worden vervuld. De vraag rijst in hoeverre deze twee hoofddoelstellingen en de vijf randvoorwaarden, die hieronder verhelderd worden, effectief bereikt zijn. Heeft de WAP haar ambities waargemaakt?

Er moet eveneens worden stilgestaan bij de rol die aanvullende pensioenen spelen om werknemers ertoe aan te zetten vervroegd te stoppen met werken. Als men wil bewerkstelligen dat werknemers langer aan het werk blijven, zal men de nodige aandacht aan moeten besteden.

Om een begripsverwarring te vermijden is het nuttig om eerst te verduidelijken wat er onder aanvullende pensioenen voor werknemers wordt begrepen. Daarna wordt de structuur van deze aanvullende pensioenen in België toegelicht.

1. Wat zijn de aanvullende pensioenen voor werknemers?

Volgens een populair misverstand zouden aanvullende pensioenen synoniem zijn voor kapitalisatie, terwijl wettelijke pensioenen zouden kunnen worden gelijkgesteld met repartitie. Met andere woorden, het verschil tussen wettelijke en aanvullende pensioenen zou samenvallen met het verschil in financieringstechniek. Repartitie houdt in essentie in dat de mensen die nu werken de pensioenen bekostigen die nu worden betaald. Met andere woorden, de sociale zekerheidsbijdragen die nu worden opgehaald dienen om de huidige pensioenen te financieren. Bij kapitalisatie spaart men zelf voor zijn eigen pensioen later. Met andere woorden, het geld dat men nu opzij zet dient voor het eigen toekomstig pensioen.

Niets is echter minder waar. Zo waren de wettelijke pensioenen in België eerst gebaseerd op een kapitalisatiesysteem. Toen in 1924-25 de eerste wetten betreffende het wettelijk pensioen voor arbeiders en bedienden het licht zagen, werd gekozen voor het toekennen van rentes die opgebouwd werden door bijdragen die werden betaald door werkgevers en werknemers. Van hun kant kunnen aanvullende pensioenen even goed via een repartitiesysteem worden bekostigd.¹ Zo konden tot 1986 ondernemingsstelsels van aanvullende pensioenen gesteund worden op repartitie.² Doordat de WAP gekozen heeft voor een financiering van aanvullende pensioenen voor werknemers op basis van kapitalisatie (*cf. infra*), worden aanvullende pensioenen voor werknemers in België nu evenwel geassocieerd met kapitalisatie.

Het vrijwillig of verplicht karakter van een systeem van pensioenen dat de wettelijke pensioenen aanvult is evenmin richtinggevend. In België zijn de aanvullende pensioenen vrijwillig: het hangt van

¹ V. FLOHIMONT, *Gelijkheid in de pensioenregelingen voor ambtenaren, werknemers en zelfstandigen*, Die Keure, Brugge, 2013, 145 en 148.

² V. DE BRABANTER, G. GIESELINK, V. PERTRY, P. ROELS en Y. STEVENS, *Aanvullende pensioenen voor werknemers*, Kluwer, Mechelen, 2004, 381.

het eigen initiatief van een paritair comité of van een werkgever af of er een sectoraal pensioenplan respectievelijk een ondernemingspensioenplan wordt opgezet. In andere Europese landen zijn de werkgevers verplicht om een aanvullend pensioen aan hun werknemers aan te bieden. Dit is bijvoorbeeld het geval in Finland, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk.

Wat aanvullende pensioenen voor werknemers wel onderscheidt van wettelijke pensioenen, is de omvang van de doelgroep. Een wettelijk pensioen kan betrekking hebben op de hele bevolking van een land of regio (een onvoorwaardelijk basispensioen), op de hele beroepsbevolking van een land of regio (een voorwaardelijk basispensioen) of minstens op grote delen van een beroepsbevolking van een land of regio (bijvoorbeeld de Belgische wettelijke pensioenen voor werknemers, zelfstandigen en statutaire ambtenaren). Het beoogd publiek van aanvullende pensioenen voor werknemers is kleiner. Aanvullende pensioenen voor werknemers zijn veel meer beroepsgebonden: ze slaan op een welbepaalde groep werknemers, namelijk de werknemers van een onderneming of van een groep van ondernemingen of de werknemers die vallen onder een bepaalde bedrijfstak.

De omstandigheid dat aanvullende pensioenen gelinkt kunnen worden aan een goed identificeerbare groep van werknemers verklaart meteen hun ambigue karakter. Aan de ene kant vormen aanvullende pensioenen een bijkomende vorm van sociale zekerheid: aanvullende pensioenen dragen, samen met de wettelijke pensioenen, bij tot het behoud van de koopkracht tijdens de oude dag en vormen zo een onderdeel van de sociale bescherming van de betrokken werknemers. Aan de andere kant zijn de aanvullende pensioenen een aspect van de onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden, zeker op sectoraal niveau. Tevens worden aanvullende pensioenen aan de werknemers toegekend wegens de door hen gepresteerde arbeid. Bijgevolg worden de aanvullende pensioenen als een onderdeel van het loonpakket waargenomen.

2. De structuur van de aanvullende pensioenen voor werknemers in België

Hoe zien de aanvullende pensioenen voor werknemers er nu uit in België?

Opbouw via kapitalisatie op individuele rekeningen

De Belgische aanvullende pensioenen voor werknemers worden opgebouwd via individuele en collectieve kapitalisatie. In collectieve kapitalisatie financiert een collectiviteit van individuen hun latere pensioen. Er worden reserves opgebouwd, maar die worden niet geïndividualiseerd of aan bepaalde personen toegewezen. Bij individuele kapitalisatie worden de reserves integendeel wel geïndividualiseerd of aan bepaalde personen toegewezen. Per individu worden met de voor die persoon betaalde bijdragen reserves aangelegd. Op de einddatum moeten deze reserves gelijk zijn aan de uit te keren prestatie.³

Geëxternaliseerde opbouw als beschermingsmechanisme voor de aangeslotenen

In België kan een werkgever zelf niet meer instaan voor de uitvoering van een aanvullend pensioenplan ten voordele van zijn werknemers. Hij mag evenmin de financiering van een aanvullend pensioenplan in eigen beheer houden, bijvoorbeeld door op zijn balans provisies aan te leggen voor

³ V. DE BRABANTER, G. GIESELINK, V. PERTRY, P. ROELS en Y. STEVENS, *o.c.*, 381-382.

aanvullende pensioenen⁴⁵. Een Belgische werkgever is verplicht om het beheer en de uitvoering van zijn aanvullende pensioenen toe te vertrouwen aan een derde, een pensioeninstelling. De werkgever stort de bijdragen ter financiering van de aanvullende pensioentoezegging aan de pensioeninstelling. Vervolgens belegt en beheert de pensioeninstelling de gestorte bijdragen. Op de vastgestelde pensioenleeftijd zal de pensioeninstelling het aanvullend pensioen aan de aangesloten werknemers uitkeren.

Deze verplichte externalisering beoogt de bescherming van de opgebouwde pensioenrechten in geval van een faillissement van de werkgever. Immers, aangezien deze rechten ondergebracht zijn bij een andere rechtspersoon, zullen zij, in geval van faillissement van de werkgever, niet behoren tot diens failliete boedel.⁶

Twee soorten inrichters

Voor werknemers bestaan er aanvullende pensioentoezeggingen op het niveau van de onderneming en op het niveau van de sector. Deze tweedeling leidt tot twee soorten van inrichters: individuele werkgevers (ondernemingen) en bedrijfstakken (sectoren). De tweedeling geeft meteen ook aan dat er twee lagen van aanvullende pensioenen zijn. De interactie tussen beide lagen heeft geleid tot allerlei vormen van opting-out waarbij werkgevers (bij gelijk(w)aardigheid) niet verplicht worden mee te doen met het sectorale niveau. Anderzijds zijn er ook vormen van opting-up (meer doen dan de sector terwijl toch geïntegreerd).

Vrijwillig initiatiefrecht van de inrichter

Het Belgische systeem van aanvullende pensioenen is gebaseerd op vrijwilligheid. Een werkgever of een bedrijfstak besluit op een bepaald ogenblik om met een aanvullend pensioen te starten. In de huidige stand van zaken is er geen verplichting om een aanvullende pensioentoezegging aan te bieden.

Dit vrijwillig karakter heeft te maken met de heersende visie op aanvullende pensioenen. Deze visie is een loonvisie. Hoewel het aanvullend pensioen een vorm van aanvullende sociale zekerheid is, beschouwen de werknemers het aanvullend pensioen als een onderdeel van hun bezoldiging, terwijl hun werkgevers het aanvullend pensioen als een element van hun loonkost aanzien.

⁴ Op dit principe bestaat er één uitzondering. De overheden (met name een publieke entiteit of een rechtspersoon naar publiek recht die niet onderworpen is aan de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding van ondernemingen) hebben niet de verplichting om de uitvoering en de financiering van aanvullende pensioenen die zij aan hun personeelsleden aanbieden toe te vertrouwen aan een pensioeninstelling. Daarnaast bestaan er gevallen waarbij de uitvoering en de financiering van de aanvullende pensioenen wel toevertrouwd worden aan een pensioeninstelling, maar waarbij de pensioeninstelling beschikt over zekere vrijstellingen op prudentieel vlak (bijvoorbeeld vrijstelling op het gebied van het aanleggen van technische provisies).

⁵ Er bestonden nog individuele pensioentoezeggingen (pensioenbeloftes) die waren toegekend aan werknemers voor 16 november 2003 en die intern werden gefinancierd, hetzij door provisies op de balans van de onderneming, hetzij door een bedrijfsleidersverzekering waarvan de werkgever de begunstigde was. De programmawet van 22 juni 2012 heeft aan deze interne financiering een einde gesteld, met uitzondering van de provisies die opgenomen zijn in de rekeningen die ten laatste op 1 januari 2012 zijn afgesloten en/of het kapitaal dat verzekerd is door een bedrijfsleidersverzekering die is aangegaan voor 1 juli 2012.

⁶ A. VAN DAMME en I. DE SOMVIELE, "Externalisatie van het aanvullend pensioen: hoe beschermd zijn uw pensioenrechten in tijden van crisis?", *Or.*, 2009, afl. 7, 173.

Fiscale en parafiscale stimulering

Om toch zo veel mogelijk werkgevers en sectoren ertoe aan te zetten om een aanvullend pensioen voor werknemers op te richten, worden de aanvullende pensioenen voor werknemers in België fiscaal en parafiscaal gunstig behandeld. Op de patronale bijdragen voor een aanvullend pensioen zijn slechts een premietaks van 4,4 % en een bijzondere bijdrage van 8,86 % verschuldigd in plaats van de normale sociale bijdragen⁷. Tevens kan de werkgever de patronale bijdragen voor een aanvullend pensioen als beroepskost fiscaal aftrekken, op voorwaarde dat onder andere de 80 %-grens wordt gerespecteerd. Eenvoudig gezegd stelt deze grens dat de som van het wettelijk en aanvullend pensioen niet meer mag bedragen dan 80 % van de laatste normale brutojaarbezoldiging, rekening houdende met een normale duur van de beroepswerkzaamheid. Van zijn kant geniet de werknemer van een belastingvermindering van 30 % op zijn persoonlijke bijdragen die van zijn loon zijn afgehouden⁸. Tevens moet de werknemer op het betaalde pensioenkapitaal niet de normale progressieve personenbelasting betalen. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op het moment waarop de prestatie wordt uitgekeerd schommelt de belasting tussen 16,5 % en 20 %⁹. Wanneer de werknemer beroepshalve actief blijft tot de leeftijd van 65 jaar, is de belasting gelijk aan 10 %. Ten slotte is het pensioenkapitaal parafiscaal onderworpen aan een RIZIV-inhouding van 3,55 % en een solidariteitsinhouding van tussen 0 % en 2 %.

Kapitaal en geen rente-uitkeringen

De Belgische aanvullende pensioenen voor werknemers worden grotendeels uitbetaald in éénmalige kapitalen. Rentes zijn juridisch mogelijk, maar ze komen slechts in beperkte mate voor (cf. infra). Kapitaaluitkeringen passen eveneens in de Belgische loonvisie. Aanvullende pensioenen worden te weinig gezien als een element van pensioen maar veeleer als een éénmalige uitbetaling van uitgesteld loon dat fiscaal en parafiscaal gunstig behandeld wordt.

⁷ Sinds de programmawet van 22 juni 2012 is er een bijzondere sociale bijdrage van 1,5 % door de werkgever verschuldigd zodra de premie die hij per jaar besteedt aan de opbouw van een aanvullend pensioen ten voordele van een werknemer een bedrag van 30.000 EUR overschrijdt (te indexeren, wat een bedrag van 31.212 EUR voor het bijdragejaar 2014 oplevert). Deze bijzondere werkgeversbijdrage is verschuldigd vanaf het bijdragejaar 2012. Deze berekeningswijze van de bijdrage is een voorlopige regeling tot 1 januari 2016. Vanaf 1 januari 2016 zal een definitieve regeling in voege treden. De gegevens die nodig zijn om de bijdrage te berekenen worden door de pensioeninstellingen bezorgd aan de vzw Sigedis die de databank betreffende de aanvullende pensioenen beheert. Vervolgens bezorgt de vzw Sigedis aan de werkgevers de nodige gegevens voor de effectieve inning van de bijdrage. De programmawet van 22 juni 2012 bepaalt eveneens dat de provisies die worden aangelegd op de passiefzijde van de balans van een onderneming met het oog op een aanvullend pensioen worden belast aan 1,75 % . Deze specifieke taks moet worden betaald op hetzelfde moment als de normale vennootschapsbelasting en is verschuldigd vanaf het aanslagjaar 2013. Deze provisies ontsnappen aan de normale verzekeringstaks van 4,4 %.

⁸ De belastingvermindering voor de werknemersbijdragen is sinds het aanslagjaar 2013 beperkt tot 30 %. Deze beperking is ingevoerd door de wet van 13 december 2012 houdende fiscale en financiële bepalingen. Tot dan werd de belastingvermindering berekend aan het gemiddeld speciaal belastingtarief, zonder dat de belastingvermindering lager kon zijn dan 30 % en hoger kon zijn dan 40 %.

⁹ Hierbij komen nog de gemeentelijke opcentiemen.

Twee types van pensioeninstellingen

De WAP bepaalt dat enkel verzekeringsondernemingen (groepsverzekeraars) en instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (de nieuwe wettelijke benaming voor pensioenfondsen, hierna “de IBP(’s)”) kunnen optreden als pensioeninstelling.

De verzekeringsondernemingen en de IBP’s opereren beide in een ander juridisch kader dat wel van vergelijkbare basisbeginselen vertrekt. Zo moet elke instelling voorafgaandelijk worden toegelaten en aan bijzondere regels inzake deugdelijk bestuur voldoen om tot een kwalitatieve en verantwoordelijke organisatie te komen. Daarnaast zijn er een aantal financiële verplichtingen die betrekking hebben op het berekenen van de verplichtingen en het dekken ervan door volwaardige activa en het aanhouden van een eigen vermogen als bijkomende buffer. Dit juridisch kader is het voorwerp van de prudentiële regelgeving. Deze regelgeving moet er met name voor zorgen dat verzekeringsondernemingen en IBP’s financieel voldoende solide zijn, dat wil zeggen dat ze te allen tijde voldoende geld in kas hebben om aan hun verplichtingen te voldoen.

IBP’s kennen grotendeels een specifieke origine. Origineel waren pensioenfondsen namelijk meestal verbonden aan één grote onderneming. Het pensioenfonds wordt zo klassiek aangezien als het verlengstuk van (de personeelsdienst van) de onderneming. Vooral bij kleinere pensioenfondsen is de verhouding met de werkgever zeer eng en kan men van een 1 op 1-verhouding spreken. Er zijn in België slecht zeer weinig operationele pensioenfondsen die voor verschillende ondernemingen tegelijk werken (voornamelijk bij holdings). De verzekeraars daarentegen werken voor een verschillend en divers cliënteel. Voor een groot aantal ondernemingen is er zo geen echte keuze tussen een pensioenfonds of verzekeraar. Een KMO kan het bijvoorbeeld noch financieel noch operationeel aan om zelf een pensioenfonds op te richten. De KMO-markt in aanvullende pensioenen is zo’n groepsverzekeringsmarkt.

Een belangrijk verschil tussen verzekeringsondernemingen en IBP’s is dat verzekeringsondernemingen doorgaans een gewaarborgd rendement aanbieden, terwijl IBP’s zich in de praktijk beperken tot een middelenverbintenis. Daarbij engageren zij zich tot het prudent beheer van de activa, zonder een welbepaald resultaat te waarborgen.

Een ander onderscheid tussen IBP’s en verzekeraars heeft betrekking op onderfinanciering. De wetgeving op de verzekeringsondernemingen bepaalt dat de verworven reserves op ieder moment gefinancierd moeten zijn. Dit betekent dat de wiskundige reserves minstens de verworven reserves moeten afdekken. Wanneer er een onderfinanciering is, dan is de verzekeringsonderneming verplicht om de nodige bijdragen voor het wegwerken van de onderfinanciering te vorderen. Blijft een voldoende financiering na verloop van een termijn van 6 maanden uit, dan gaat de verzekeraar over tot reductie van de groepsverzekering. Deze reductie strekt ertoe om de verzekeringsdekking aan te passen in functie van de beschikbare reserves. De reductie laat echter de pensioenaanspraken van de aangeslotenen t.a.v. de werkgever onverlet. De reglementering betreffende de IBP’s/pensioenfondsen bepaalt eveneens dat de verworven reserves te allen tijde gefinancierd moeten worden. In geval van onderfinanciering moet een IBP eveneens bijstortingen vragen om de onderfinanciering weg te werken. Wordt de onderfinanciering niet verholpen, legt de FSMA aan de IBP de verplichting op om een herstelplan op te maken. De wetgeving bepaalt evenwel niet hoe lang

een herstelplan in beslag mag nemen, zodat een toestand van onderfinanciering gedurende verschillende maanden of zelfs gedurende verschillende jaren kan aanhouden.

Tweeledig toezichtskader

Wat het toezicht op de aanvullende pensioenen betreft, moet er een onderscheid worden gemaakt tussen het sociaalrechtelijk toezicht en het prudentieel toezicht.

Met het sociaalrechtelijk toezicht wordt het toezicht op de naleving van de WAP bedoeld. De WAP is inderdaad te beschouwen als een sociale wetgeving die vooral de belangen van de zwakkere partij, in casu de werknemer, de aangeslotene en de begunstigde, moet beschermen. Vandaar dat de WAP regels bevat inzake de aansluiting (antidiscriminatie, minimumleeftijd ...), de berekening van minimum verworven rechten, een rendementsgarantie op de bijdragen, werknemersinspraak, transparantie enz. Het toezicht op de naleving van de WAP is toevertrouwd aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA).

Het prudentieel toezicht van zijn kant is erop gericht om de prudentiële regelgeving te doen naleven (*cf. supra*). Dit prudentieel toezicht is verdeeld tussen de Nationale Bank van België (NBB) en de FSMA. De NBB staat in voor het individuele prudentiële toezicht op onder meer de verzekeringsondernemingen, met inbegrip van de groepsverzekeringen. De FSMA is verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de prudentiële wetgeving op de IBP's. Deze verdeling van het prudentieel toezicht al naargelang het type van pensioeninstelling is opmerkelijk.

Inrichter als eindverantwoordelijke

Wie is er verantwoordelijk als er iets mis gaat? In heel wat landen zijn aanvullende pensioenen niet rechtstreeks ingeschreven in het sociaal recht zoals in België. In Ierland bijvoorbeeld is er geen afdoende bescherming voor het individu wanneer de inrichtende onderneming of de pensioeninstelling failliet gaat. In België kan de werkgever, afhankelijk van het type pensioentoezegging, principieel doorgaan als de eindverantwoordelijke bij problemen. Recente voorvallen hebben deze problematiek voor het voetlicht gebracht (*cf. infra*).

Gewone en sociale pensioentoezeggingen

België kent een tweedeling in de aanvullende pensioenstelsels voor werknemers die eerder uitzonderlijk mag worden genoemd. Er bestaat een mogelijkheid om naast de gewone toezegging een sociale toezegging op te nemen. Sociale pensioenstelsels zijn pensioenstelsels die naast de opbouw van een aanvullend rust -en/of overlevingspensioen tevens voorzien in een solidariteitsluik, waarbinnen een aantal bijkomende prestaties, bijvoorbeeld de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens bepaalde periodes van inactiviteit, worden toegekend. De invoering van sociale pensioenstelsels wordt fiscaal aangemoedigd door een vrijstelling van de premietaks van 4,4%. Sociale pensioenstelsels zijn eveneens van de loonnorm vrijgesteld. Deze vrijstellingen worden echter gekoppeld aan een aantal belangrijke (en zware) bijkomende voorwaarden, zoals de voorwaarde om de kosten te beperken en de totale winst te verdelen onder de aangeslotenen.

Een onduidelijke verhouding tussen de betrokken partijen

De relatie tussen de aangeslotene (de werknemer), de inrichter en de pensioeninstelling is een driehoeksverhouding. Driehoeksverhoudingen zijn juridisch altijd complex omdat de rechten en plichten van de partijen onderling steeds verschillen en zo spanningsbeelden creëren. Daarbij komt dat de WAP niet voldoende juridische kwalificaties geeft van de onderlinge verhoudingen tussen deze drie partijen. Nochtans is dergelijke juridische kwalificatie in de praktijk van belang voor het beantwoorden van de vraag tot wie de aangeslotene zich kan of moet richten voor de nakoming van een bepaalde verplichting die voortvloeit uit het aanvullend pensioen.

3. De twee hoofddoelstellingen die de WAP nastreefde

Hiervoor is al aangegeven dat de WAP een tweevoudige doelstelling dient.

Het garanderen van toereikende pensioenen

Het garanderen van toereikende pensioenen is het eerste doel. Toereikende pensioenen voor werknemers houden in dat zij in redelijke mate hun levensstandaard op peil kunnen houden na hun pensionering en zodoende actief kunnen deelnemen aan het openbare, sociale en culturele leven. Als aanvulling bij de wettelijke pensioenen zijn aanvullende pensioenen bestemd om gepensioneerde werknemers in staat te stellen hun actieve levensstandaard zo veel mogelijk te handhaven.¹⁰

Een bredere spreiding van de risico's

Door te opteren voor kapitalisatie (cf. supra), heeft de WAP eveneens willen bijdragen tot een bredere spreiding van de pensioenrisico's. Zoals hierboven al vermeld berusten de Belgische wettelijke pensioenen voor werknemers op repartitie. Een repartitiesysteem werkt goed wanneer het aantal gepensioneerden laag ligt en het aantal actieven hoog ligt. Nu het aantal gepensioneerden voortdurend stijgt en het aantal actieven niet in dezelfde mate stijgt en de komende jaren zelfs begint te dalen, staat de repartitie nu echter onder druk. Repartitiestelsels zijn inderdaad gevoelig voor verschuiving in de verhoudingen tussen actieven en gepensioneerden. Daarom leek het raadzaam om de repartitie niet te hanteren als financieringstechniek voor de aanvullende pensioenen en werd ervoor gekozen om binnen het kader van de aanvullende pensioenen voor werknemers het gebruik van de kapitalisatietechniek verplicht te stellen.¹¹

De vijf randvoorwaarden die de WAP vervuld wilde zien

Opdat de aanvullende pensioenen voor werknemers een betekenisvolle bijdrage zouden kunnen leveren aan het waarborgen van hun koopkracht tijdens hun oude dag, was de wetgever van oordeel dat aan een aantal randvoorwaarden moest worden voldaan. De wetgever was eveneens van oordeel dat deze randvoorwaarden noodzakelijk waren met het oog op een spreiding van de risico's. Om die reden is bij het opstellen van de WAP vertrokken van de volgende vijf premissen:

¹⁰ F. VANDENBROUCKE, "De plaats van de Wet op de Aanvullende Pensioenen in het Belgische pensioenbeleid", in V. DE BRABANTER, G. GIESELINK, V. PERTRY, P. ROELS en Y. STEVENS, o.c., 51-52.

¹¹ F. VANDENBROUCKE, "De plaats van de Wet op de Aanvullende Pensioenen in het Belgische pensioenbeleid", in V. DE BRABANTER, G. GIESELINK, V. PERTRY, P. ROELS en Y. STEVENS, o.c., 51.

- Aanvullende pensioenen moeten gelden voor alle werknemers.
- Aanvullende pensioenen moeten solidair zijn.
- Aanvullende pensioenen moeten zeker zijn.
- Aanvullende pensioenen moeten transparant zijn.
- Een aanvullend pensioen is een pensioen.¹²

Aanvullende pensioenen moeten gelden voor alle werknemers

Toen de WAP tot stand kwam, bereikten de aanvullende pensioenen lang niet de gehele werknemersbevolking. In 1999 bleek dat slechts 30 % van de werknemerspopulatie aangesloten was bij een groepsverzekering of een pensioenfonds. In dit verband konden belangrijke verschillen worden vastgesteld:

- Werknemers van grote ondernemingen hadden een goede kans om te worden aangesloten bij een aanvullend pensioenstelsel. Voor werknemers uit kleinere ondernemingen was de kans op deelname daarentegen veel kleiner.
- Tussen sectoren waren er eveneens grote verschillen. Zo lag de participatiegraad in bijvoorbeeld de financiële en de chemische sector beduidend hoger dan in andere sectoren.
- Binnen hetzelfde bedrijf hadden kaderleden een grotere kans op aansluiting bij een aanvullend pensioenplan dan bedienden. Op hun beurt hadden bedienden een beduidend hogere deelname dan arbeiders.
- Naarmate het loon steeg, nam de kans op aansluiting bij een aanvullend pensioenstelsel gradueel toe.

Aldus waren aanvullende pensioenen selectief. Werknemers met de hoogste “arbeidsmarktwaarde” hadden de beste kansen om een aanvullend pensioen te verkrijgen, in tegenstelling tot werknemers die minder gekwalificeerde arbeid verrichtten of via atypische arbeidsovereenkomsten tewerkgesteld waren. Deze selectieve natuur hoefde geen verbazing te wekken. Die sloot immers aan op de klassieke loonvisie op aanvullende pensioenen: in die opvatting maken aanvullende pensioen deel uit van het uitgebreide gamma aan alternatieve loonvoordelen die bij voorkeur moeten toekomen aan de beste medewerkers om die extra te belonen of aan nieuwe werknemers om die aan te trekken.

De WAP wilde in die situatie verandering brengen. Op termijn moest de volledige werknemersbevolking onder een aanvullend pensioen vallen. Alleen dan kunnen aanvullende pensioenen beschouwd worden als een wezenlijk deel van de sociale bescherming van de werknemers. Om deze democratisering van de tweede pensioenpijler te bewerkstelligen zette de WAP in op de aanmoediging van sectorale pensioenstelsels. Via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kunnen immers alle werknemers van een bepaalde sector onder het bereik van een aanvullend pensioenplan komen.

Solidaire aanvullende pensioenen

Het karakteriseren van aanvullende pensioenen als een vorm van loon had nog een ander nadeel. Net zoals het “gewone” loon werden geen premies voor een aanvullend pensioen betaald wanneer

¹² F. VANDENBROUCKE, “De plaats van de Wet op de Aanvullende Pensioenen in het Belgische pensioenbeleid”, in V. DE BRABANTER, G. GIESELINK, V. PERTRY, P. ROELS en Y. STEVENS, o.c., 52.

een werknemer door omstandigheden niet kon werken. Dit bracht mee dat werknemers geen aanvullend pensioen konden opbouwen tijdens bijvoorbeeld periodes van ziekte¹³ en werkloosheid. Om dit te counteren ontwikkelde de WAP het al aangehaalde concept van de sociale pensioentoezegging (cf. supra).

Zekere aanvullende pensioenen

Het opbouwen van een aanvullend pensioen verloopt doorgaans over een lange periode. Tijdens zo'n lange periode staan de opgebouwde reserves bloot aan financiële risico's. Daarom moest de WAP in de nodige waarborgen voorzien opdat werknemers zouden kunnen rekenen op het aanvullend pensioen dat voor hen in het vooruitzicht werd gesteld. Twee van deze waarborgen zijn hiervoor al aangekaart, met name de externalisering en de prudentiële regelgeving en het prudentieel toezicht (cf. supra).

Daarnaast werd voor de pensioenplannen een rendementsgarantie ingevoerd. Net zoals in de rest van de wereld waren de aanvullende pensioenen in België immers aan het opschuiven van een DB-markt naar een DC-markt. In een DB-plan (plan van het type "vaste prestaties") engageert de inrichter zich tot de uitbetaling van een vooraf gedefinieerd aanvullend pensioen (bv. x% van het laatste loon rekening houdende met de duur van de aansluiting van de werknemer bij het pensioenplan met een maximum van 40 jaar). Bij dergelijke toezeggingen draagt de inrichter bijgevolg het volledige risico. Bij tegenvallende rendementen zal hij bijvoorbeeld een bijkomende inspanning moeten leveren om het beloofde doel te bereiken. Bij een DC-plan rust het financieel risico evenwel op de aangeslotene, dus de werknemer. De enige verplichting die een inrichter, bijvoorbeeld de werkgever, in het kader van een DC-plan heeft, is het betalen van de voorziene bijdragen. Vervolgens hangt het af van de evolutie op de financiële markten op welk bedrag qua aanvullend pensioen de werknemer uiteindelijk aanspraak zal kunnen maken.

De WAP heeft de werknemer-aangeslotene van dit financieel risico bij DC-plannen willen behoeden. Om die reden voerde de WAP voor de DC-plannen een rendementsgarantie op de werkgeversbijdragen in. Tevens heeft de WAP de rendementsgarantie op de werknemersbijdragen behouden, ongeacht het type van pensioenplan (DB- of DC-plan). De rendementsgarantie houdt in dat de inrichter, de werkgever bij een ondernemingspensioenplan of (meestal) het fonds voor bestaanszekerheid bij een sectoraal pensioenplan, op de gestorte bijdragen een bepaald rendement moet garanderen. Het niveau van de rendementsgarantie verschilt voor werknemersbijdragen en werkgeversbijdragen. Voor werknemersbijdragen is het gegarandeerde rendement 3,75 % op het deel van de werknemersbijdrage dat niet opgaat aan de financiering van de dekking van het risico overlijden en invaliditeit voor de pensionering. Voor werkgeversbijdragen bedraagt de rendementsgarantie 3,25 % op het deel van de werkgeversbijdrage dat niet opgaat aan de financiering van de dekking van het risico overlijden en invaliditeit voor de pensionering en na aftrek van kosten die niet hoger mogen liggen dan 5 % van de gestorte premies.

¹³ Behalve wanneer de werkgever een verzekering premievrijstelling aanging waarbij de verzekeringsmaatschappij de premie betaalde om het aanvullend pensioen tijdens de ziekteperiode verder op te bouwen.

Transparante aanvullende pensioenen

Aanvullende pensioenen zijn een technische én complexe materie. Om de werknemers toch voldoende inzicht te bieden bevat de WAP een aantal informatieverplichtingen

Zo voorziet de WAP in de pensioenfiche die de aangeslotene inlicht over de door hem verworven reserves en prestaties. De aangeslotene kan eveneens een historisch overzicht van de door hem verworven reserves en prestaties verkrijgen. Vanaf de leeftijd van 45 jaar ontvangen alle aangeslotenen minstens om de vijf jaar het bedrag van de rente, zonder aftrek van belastingen, waarop ze op de leeftijd van 65 jaar aanspraak kunnen maken. Wanneer de aangeslotene op pensioen gaat of wanneer andere prestaties opeisbaar worden, licht de pensioeninstelling de aangeslotene of diens rechthebbenden in over de prestaties die verschuldigd zijn en over de mogelijke betalingswijzen. De inrichter informeert de aangeslotene over diens recht om de prestatie om te zetten in een rente. Deze informatie moet worden verstrekt minstens twee maanden voor de pensionering of binnen de twee weken nadat de inrichter kennis heeft gekregen van een vervroegd pensioen. Wanneer een aangeslotene overlijdt, licht de inrichter diens rechthebbenden over hun rechten in binnen de twee weken nadat hij kennis heeft gekregen van het overlijden.

De WAP bepaalt eveneens procedures van informatie en consultatie van de overlegorganen binnen de onderneming wanneer een pensioentoezegging wordt ingevoerd of gewijzigd.

De pensioeninstellingen moeten eveneens een transparantieverslag opstellen. Dit is een rapport over het beheer dat de pensioeninstelling ieder jaar voor ieder pensioenstelsel moet opmaken. Het transparantieverslag moet met name informatie bevatten over het rendement, de kosten en de beleggingspolitiek. De pensioeninstellingen moeten eveneens een verklaring inzake de beleggingsbeginselen redigeren. Deze verklaring bevat minstens de toegepaste wegingsmethoden voor beleggingsrisico's, de risicobeheersprocedures en de strategische spreiding van de activa in het licht van de aard en de duur van de pensioenverplichtingen.

Een aanvullend pensioen is een pensioen

Ten slotte wilde de WAP de uitbetaling van het aanvullend pensioen in de vorm van een rente aanmoedigen. Vanuit sociaal oogpunt bieden rentes immers een betere bescherming dan de éénmalige betaling van een kapitaal. Door de betaling van een rente kan men er van op aan dat de gepensioneerde voor de rest van zijn leven zal beschikken over een zekere bescherming van zijn verworven levensstandaard. Dergelijke garantie bestaat er niet bij kapitaalsuitkeringen, want de persoon die het kapitaal ontvangt kan het even goed besteden aan andere dingen (bijvoorbeeld een nieuwe auto of een grote reis) dan aan het verkrijgen van een maandelijkse rente.

Daarom voerde de WAP een wettelijk recht voor de aangeslotenen in om een pensioenkapitaal om te zetten in een rente, tenzij het jaarlijkse bedrag van de rente van bij het begin lager is dan 500 EUR (geïndexeerd bedrag).

4. In hoeverre zijn de vijf randvoorwaarden van de WAP vervuld?

In hoeverre zijn nu deze vijf hierboven opgesomde randvoorwaarden of premissen tijdens de afgelopen tien jaar realiteit geworden?

De democratisering van de aanvullende pensioenen

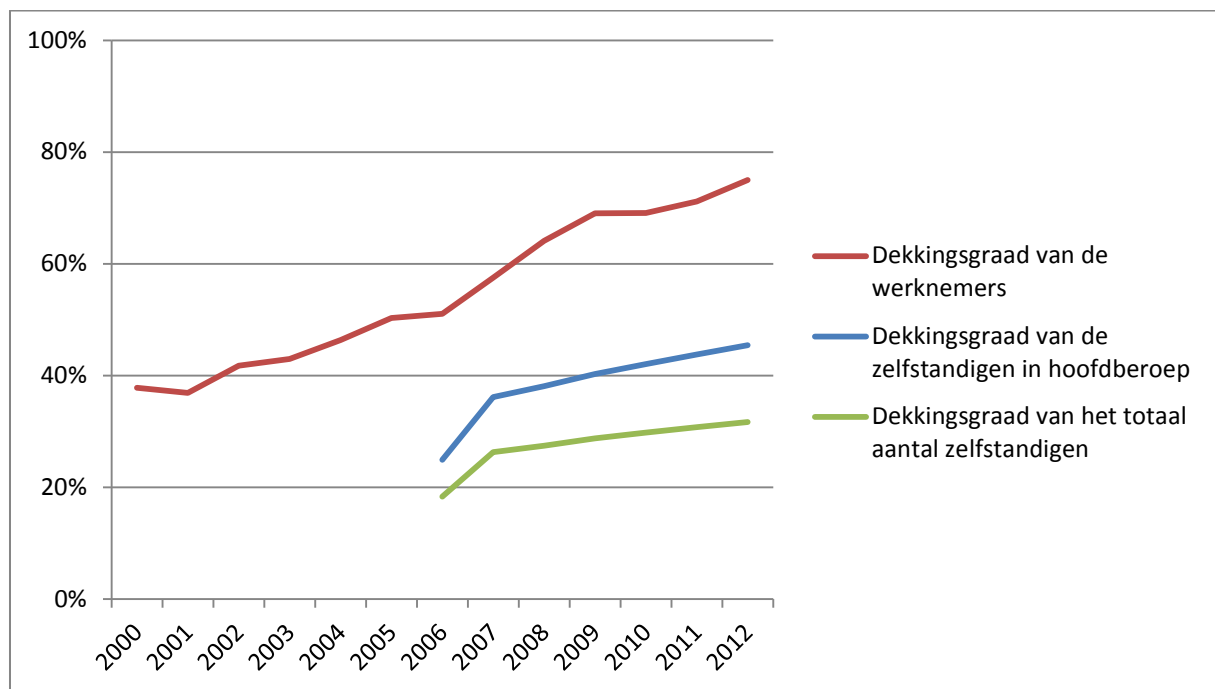
Op het eerste gezicht lijken de aanvullende pensioenen gedemocratiseerd te zijn. De reserves van de aanvullende pensioenen bedroegen in 2012 al 66,8 miljard EUR (50,4 miljard EUR bij de verzekeraars en 16,4 miljard EUR bij de IBP's). In vergelijking met 2008 is dit een stijging met 15,6 miljard EUR, dit is een toename met ongeveer 30 %.

Tabel 1: Balanstotaal IBP's versus groepsverzekeringen (in miljard euro)¹⁴

	2008	2009	2010	2011	2012
Tweede pijler werknemers	51,2	53,4	58,9	61,6	66,8
IBP's	11,1	11,2	13,9	14,0	16,4
Groepsverzekeringen	40,1	42,2	45,0	47,6	50,4

Nu zou ongeveer 75 % van de Belgische werknemers onder een aanvullend pensioenplan ressorteren:

Grafiek 1: % van de werknemers en de zelfstandigen dat een aanvullend pensioen opbouwt¹⁵



Op dit moment vallen 2.525.394 werknemers onder een aanvullend pensioen.¹⁶ Dit is voornamelijk het gevolg van het feit dat er de afgelopen jaren op sectoraal vlak een aantal initiatieven genomen zijn. Op 31 december 2011 bestonden er in 43 paritaire comités of subcomités één of meerdere

¹⁴ FSMA, *De sector van de Instellingen voor Bedrijfspensioenvoorziening. Rapportering over het boekjaar 2012*, 31 december 2013, 41.

¹⁵ Cijfers werknemers: Assuralia en FSMA; Cijfers zelfstandigen: FSMA, *Tweejaarlijks verslag over het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen*, juni 2013.

¹⁶ SIGEDIS, *Globaal Rapport DB2P. Deel 1: Business info WAP*, 17 (datum: 03/02/2014).

sectorale pensioenstelsels.¹⁷ Sindsdien zijn er nog 5 sectorale pensioenstelsels bijgekomen, onder andere in de horeca en in de federale en Vlaamse non-profitsector. In totaal vallen 1.336.225 werknemers onder een sectoraal pensioenstelsel.¹⁸

Wat de democratisering van de aanvullende pensioenen betreft, lijkt de WAP alvast haar doel bereikt te hebben. Niettemin moeten hierbij toch de nodige kanttekeningen worden gemaakt. Er moet immers worden vastgesteld dat bepaalde sectoren, beroepsgroepen en bedrijven achterblijven:

- Zo is er nog geen sectoraal pensioenstelsel ingevoerd in diverse arbeiderssectoren die onderhevig zijn aan zware internationale concurrentie (bijvoorbeeld hout, textiel).
- Een sectoraal pensioenstelsel ontbreekt eveneens in de distributiesector.
- Het paritair comité nr. 218, het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden, beschikt evenmin over een sectoraal pensioenstelsel.
- Met uitzondering van de contractuele ambtenaren bij veel lokale besturen in Vlaanderen hebben contractuele ambtenaren evenmin de beschikking over een aanvullend pensioenplan.
- Daarnaast is de kloof tussen grote en kleine ondernemingen gebleven: werknemers in een grote onderneming hebben nog altijd veel meer kans om onder een aanvullend pensioen te vallen dan werknemers in een kleine onderneming.
- Tevens bestaan er nog altijd verschillen tussen kaderleden, bedienden en arbeiders. In sommige bedrijven vallen alleen kaderleden en bedienden onder het ondernemingspensioenplan, terwijl de arbeiders moeten terugvallen op een sectoraal pensioenplan als dat al bestaat. De bijdragen kunnen eveneens aanzienlijk verschillen.
- Ten slotte blijven veel werknemers met een atypisch arbeidscontract zoals uitzendkrachten of werknemers van dienstenchequebedrijven uit de boot vallen. Zo werd binnen de uitzendsector (paritair comité nr. 322) een regeling getroffen voor de uitzendkrachten die worden uitgezonden naar ondernemingen die vallen onder een paritair comité waar een sectoraal pensioenstelsel van kracht is. De regeling bestaat erin dat aan de betrokken werknemers een verhoging van het brutoloon wordt toegekend, ter compensatie van het aanvullend pensioen.¹⁹

Deze vaststellingen worden bevestigd door een recent onderzoek van het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CESO) van de KU Leuven. Die constateerde dat in 2011 ongeveer één vierde van de pas gepensioneerden (66-69-jarigen) over een aanvullend pensioen beschikte. Qua toegang tot en hoogte van het aanvullend pensioen werden aanmerkelijke verschillen op basis van het geslacht, de hoogte van het wettelijk pensioen en de loopbaan waargenomen. Pas gepensioneerde mannelijke werknemers (60 %) hadden in 2011 ongeveer drie keer zo vaak een aanvullend pensioen als pas gepensioneerde vrouwelijke werknemers (23 %). In 2011 had 9 % van de pas gepensioneerden waarvan het wettelijk pensioen tot de 20 % laagste wettelijke pensioenen behoort een aanvullend pensioen. Bij de pas gepensioneerden waarvan het wettelijk pensioen tot de 20 % hoogste wettelijke pensioenen behoort had 84 % een aanvullend pensioen. Insgelijks beschikte slechts 6 % van wie 10 tot 20 jaar werkte over een aanvullend pensioen. Voor de werknemers die 40 tot 45 jaar hebben gewerkt liep dit percentage op tot 68 %²⁰.

¹⁷ FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juni 2013, 4.

¹⁸ SIGEDIS, *Globaal Rapport DB2P. Deel 1: Business info WAP*, 17 (datum: 03/02/2014).

¹⁹ FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juni 2013, 3.

²⁰ CESO, *Technische Nota Tweede Pijler*, 15 januari 2014, 16 blz.

Begin 2014 hebben de sociale partners een akkoord bereikt om alle verschillen inzake aanvullende pensioenen die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op te heffen tegen uiterlijk 1 januari 2025. Dit akkoord is omgezet in een wet van 5 mei 2014²¹. De toepassing van deze wet kan leiden tot een verdere veralgemening van de aanvullende pensioenen.

Het volstaat evenwel niet dat er meer werknemers aangesloten zijn bij een aanvullend pensioenplan. Opdat aanvullende pensioenen de koopkracht na de pensionering effectief helpen vrijwaren, moeten er voldoende bijdragen gestort worden. Zodoende worden er genoeg reserves opgebouwd, waardoor het aanvullend pensioen werkelijk een betekenisvolle aanvulling op het wettelijk pensioen kan zijn. Hier valt nog een weg af te leggen, zoals later zal worden uitgelegd (cf. infra).

Solidaire aanvullende pensioenen

Wat de sociale pensioentoezeggingen betreft, kan men niet om de vaststelling heen dat op sectoraal vlak de sociale pensioenstelsels in de minderheid verkeren. Eind 2011 was minder dan de helft van de sectorale pensioenstelsels een sociaal stelsel. Bovendien zijn de sectorale pensioenstelsels die het meest recent zijn ingevoerd geen sociaal stelsel. De FSMA ziet twee redenen voor de verminderde belangstelling voor sociale pensioenstelsels op sectoraal vlak:²²

“De verminderde populariteit van sociale pensioenstelsels heeft vermoedelijk te maken met het feit dat sectorale pensioenstelsels die worden ingericht door een Fonds voor Bestaanszekerheid hoe dan ook vrijgesteld zijn van de 4,4 % premietaks. Daardoor valt een belangrijke aansporing om te kiezen voor een sociaal pensioenstelsel weg. Daarnaast is het zo dat veel van de nieuwe pensioenstelsels vooralsnog voorzien in erg lage pensioenbijdragen, waardoor de kost van het inrichten van een solidariteitsluik allicht niet in verhouding staat tot de bescheiden omvang van de prestaties die van daaruit gefinancierd zouden kunnen worden.”

Tevens blijkt dat de bestaande sectorale sociale pensioentoezeggingen bepaalde tekortkomingen vertonen. Zo compenseert het solidariteitsluik van de pensioentoezegging in de bouwsector wel periodes van tijdelijke werkloosheid als gevolg van slecht weer en periodes van ziekte, maar niet de periodes van economische werkloosheid. Nochtans is economische werkloosheid na weerverlet de meest voorkomende afwezigheid in de bouwsector. Desondanks komt de economische werkloosheid niet in aanmerking als een “gelijkgestelde periode”. Mede als gevolg hiervan wordt de daling van het pensioenkapitaal door afwezigheden slechts in beperkte mate opgevangen in de bouwsector. In vergelijking met vergelijkbare arbeiders die nooit afwezig waren, zorgen afwezigheden in de bouwsector voor een gemiddelde daling van 15,5 % van de pensioenkapitalen. Het solidariteitsstelsel beperkt dit verlies tot 13,1 %.²³

Daarnaast zijn er maar weinig bedrijven die op het niveau van de onderneming een sociale pensioentoezegging hebben. Een belangrijke reden waarom ondernemingen voor sociale pensioentoezeggingen terugdeinzen, lijkt hun complexiteit te zijn. Tevens stelt zich ook voor de

²¹ De wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

²² FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juni 2013, 20.

²³ G. BULCKE, *Solidariteit in de tweede pensioenpijler. Impact en beperkingen van het sociaal aanvullend pensioen in de bouwsector*, 2013, 46.

ondernemingen, net als voor de sectoren, de moeilijkheid om de risico's die men via sociale pensioentoezeggingen wil verzekeren aan een redelijke kostprijs te financieren.

Zekere aanvullende pensioenen

Ondanks de diverse wettelijke waarborgen lijkt ook de zekerheid van de aanvullende pensioenen voor verbetering vatbaar te zijn.

Deze vaststelling gaat bijvoorbeeld op voor de eindverantwoordelijkheid van de inrichter. Enige tijd geleden is de verzekeringsonderneming APRA Leven door het gerecht ontbonden op vraag van de FSMA. De FSMA schreef toen de werkgevers aan om hen te wijzen op hun eindverantwoordelijkheid als inrichter. De FSMA informeerde eveneens de aangeslotenen over hun rechten ten aanzien van de inrichter. In de praktijk blijkt het echter voor de aangeslotenen niet gemakkelijk te zijn om hun aanspraken effectief uit te oefenen. Dikwijls bestaat de inrichter niet meer, heeft die geen financiële ruimte om alle vorderingen te honoreren of is de inrichter onwillig om zijn verantwoordelijkheid op te nemen.

Voorts wordt regelmatig de vraag gesteld of de rendementsgarantie op het huidige peil kan worden behouden. Vooral de verzekeringsondernemingen zijn de afgelopen jaren meer gaan beleggen in obligaties, terwijl ze minder zijn gaan beleggen in aandelen. Eind 2005 vertegenwoordigden de obligaties 70 % van de beleggingen van de verzekeringsondernemingen. Eind 2012 is dit percentage naar 80 %. Omgekeerd vertegenwoordigden de aandelen eind 2005 ongeveer 14 % van de beleggingen van de verzekeringsondernemingen. Eind 2012 is dit percentage gedaald naar 4 %:

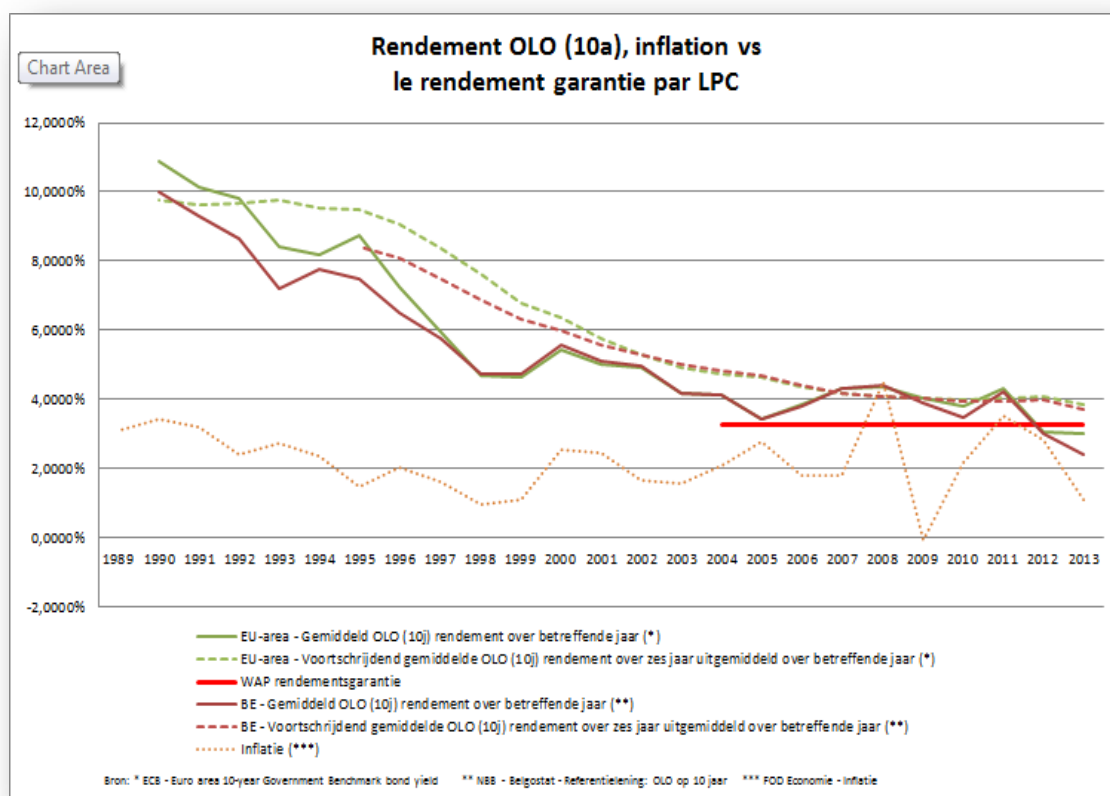
Tabel 2: Ontwikkeling en uitsplitsing van de beleggingen zonder tak 23 (in miljoen euro)²⁴

Marktwaaarde	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Terreinen	3.599	3.791	4.222	4.247	4.156	4.095	4.184	4.425
Participaties	9.295	11.612	13.269	13.589	15.888	15.059	13.965	14.484
Aandelen e.d.m.	20.876	24.041	23.309	11.419	11.615	12.704	9.295	9.739
Obligaties e.d.m.	105.293	116.561	125.560	135.575	153.465	165.078	172.047	193.112
Hyp. Leningen e.d.m.	11.534	11.575	12.099	18.129	14.621	14.516	17.144	19.642
TOTAAL	150.597	167.580	178.459	183.229	199.745	211.452	216.635	241.402

De rente op obligaties, in het bijzonder op overheidsobligaties, is echter de afgelopen decennia continu in dalende lijn en bevindt zich al ettelijke jaren op een laag niveau:

²⁴ ASSURALIA, "Kerncijfers en voornaamste resultaten van de Belgische verzekeringsmarkt in 2012", *Assurinfo*, 7 november 2013, 8.

Grafiek 2: Rendement op de OLO (10 jaar) en inflatie versus de WAP-rendementsgarantie



Verzekeringsmaatschappijen zijn evenwel geneigd om verder in obligaties te beleggen. Een belangrijke reden hiervoor is dat verzekeraars jaarlijks een contractueel rendement waarborgen. De beste wijze om dit contractueel rendement te bereiken is door te beleggen in obligaties. Deze obligaties hebben immers een vaste rente. Bijgevolg bieden obligaties, meer dan bijvoorbeeld aandelen, betere garanties dat op het einde van het (boek)jaar het vooropgestelde rendement effectief behaald zal worden.²⁵

Daar komt bij dat er verschillende looptijden zijn in de overheidsobligaties, gaande van 1 jaar tot 30 jaar. Deze variëteit biedt aan verzekeringsmaatschappijen de mogelijkheid om hun langlopende verplichtingen door even langlopende activa af te dekken.²⁶

Een focus op beleggingen in obligaties bij verzekeringsmaatschappijen heeft eveneens vandoen met de prudentiële wetgeving. Zeker overheidsobligaties werden gezien als een vorm van risicovrije belegging. Daardoor moest er voor overheidsobligaties niet zo veel kapitaal opzijgezet worden dan voor meer risicovolle beleggingen zoals aandelen. Bovendien bestaan er, in tegenstelling tot bij aandelen, geen beperkingen op de hoeveelheid overheidsobligaties die een verzekeringsmaatschappij in portefeuille mag houden.²⁷ Hoewel de prudentiële wetgeving op de verzekeringsondernemingen in de loop van de komende jaren zal wijzigen (Solvency 2), ziet het er

²⁵ M. MAES en G. HOUBRECHTS, "Een levensverzekering met rendementsgarantie op lange termijn: win-winsituatie voor inrichter, pensioeninstelling en aangeslotene?", *Bank- en Financiewezen*, 2013, afl. 2, 119-128.

²⁶ NBB, *Financial Stability Review 2013*, 56.

²⁷ NBB, *Financial Stability Review 2013*, 56.

niet naar uit dat de behandeling van overheidsobligaties enige betekenisvolle wijziging zal ondergaan.

Tevens schrikt de hogere volatiliteit op de aandelenmarkten voorzichtige beleggers zoals verzekeringsondernemingen meer en meer af. Beleggingen op financiële markten moeten immers aan hun marktwaarde in de boekhouding worden genoteerd ("mark to market"). Op die manier vertalen dalende financiële markten zich onmiddellijk in lagere activa op de balans. Een grote volatiliteit op de financiële markten weerspiegelt zich dan in een even grote volatiliteit van de waardering van de onderliggende activa in de boekhouding. Dergelijke volatiliteit zijn zeker verzekeringsondernemingen liever kwijt dan rijk.

De combinatie van al deze factoren heeft er dan ook voor gezorgd dat de gewaarborgde rendementen waartoe de groepsverzekeraars zich contractueel engageren nu onder de wettelijke rendementsgarantie van 3,25 % of 3,75 % liggen. Heden ten dage is het contractueel gewaarborgde rendement op groepsverzekeringen tussen 1,75 % en 2,25 %. Voor de inrichter heeft dit belangrijke financiële implicaties. Immers, als een werknemer bijvoorbeeld het bedrijf verlaat (uittreding), dan moeten op dat ogenblik aan de betrokkene de minimaal verworven rechten, met inbegrip van de rendementsgarantie van 3,25 % of 3,75 %, worden toegekend. De contractuele gegarandeerde bedragen die door de groepsverzekeraar ter beschikking zullen worden gesteld zullen niet volstaan om al het verschuldigde te betalen. Als de verzekeringsmaatschappijen daarnaast niet voorzien in een winstdeelname, zal het tekort door de inrichter zelf moeten worden bekostigd. Hierdoor neemt de eindverantwoordelijkheid van de inrichter toe.

Transparante aanvullende pensioenen

Ondanks de diverse informatieverplichtingen waarin de WAP voorziet, lijkt de complexiteit van de materie van de aanvullende pensioenen een grotere betrokkenheid van de werknemers in de weg te staan.

De wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen zou hierin verbeteringen moeten aanbrengen. Vanaf 1 januari 2016 zal iedere burger via een beveiligde webapplicatie DB2P, de databank betreffende de aanvullende pensioenen (beheerd door de vzw Sigedis) kunnen raadplegen en zo toegang krijgen tot de gegevens betreffende zijn of haar aanvullend pensioen, ongeacht het statuut (werknemer, zelfstandige of ambtenaar) waaronder de betrokkene valt. De gegevens zullen jaarlijks worden geactualiseerd. Het raadplegen van de gegevens verloopt via verschillende schermen waarvan de inhoud bij wet is vastgelegd. Het eerste scherm zal niet meer dan drie gegevens bevatten wat de informatie zou moeten vereenvoudigen. Deze gegevens zijn het bedrag van alle reserves die de aangeslotene onder alle statuten heeft opgebouwd, het bedrag in rente van deze reserves en het bedrag van de prestatie die zal worden uitgekeerd wanneer hij zou overlijden. Het tweede scherm detailleert per statuut het bedrag van de verworven reserves en van de prestatie bij overlijden. Het derde scherm geeft per statuut informatie over de verschillende pensioentoezeggingen waarbij een opsplitsing wordt gemaakt per inrichter en per pensioeninstelling.

Via DB2P zullen de burgers voor wie een aanvullend pensioen wordt opgebouwd ook het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst kunnen raadplegen.

Voorts zal de vzw Sigedis burgers aan wie binnen de zes maanden nadat ze hun wettelijk pensioen hebben opgenomen hun aanvullend pensioen niet is uitgekeerd aanschrijven. In deze brief zal de vzw Sigedis aangeven tot welke pensioeninstellingen de burgers zich moeten wenden om de uitbetaling van hun prestaties qua aanvullend pensioen te verkrijgen.

De wet van 15 mei 2014 hervormt eveneens het uitzicht van de pensioenfiche zodat de inhoud van de pensioenfiche overeenstemt met de gegevens die de burger via DB2P kan raadplegen. De pensioenfiche zal enkel bezorgd worden aan actieve aangeslotenen. De werknemers die het bedrijf van de werkgever hebben verlaten zullen dus geen pensioenfiche meer ontvangen. Zij kunnen immers alle gegevens raadplegen in DB2P. Deze afschaffing van de verplichting om pensioenfiches te versturen aan “slapers” moet een antwoord bieden op de problemen die men nu ondervindt, zoals het feit dat men niet op de hoogte is van eventuele adreswijzigingen, terwijl toch geen afbreuk wordt gedaan aan de informatievoorziening ten behoeve van deze werknemers.

Ten slotte houdt de wet van 15 mei 2014 in dat vanaf 1 januari 2016 iedere burger in de loop van het jaar waarin hij 45 jaar wordt per brief een gepersonaliseerde informatie krijgt met betrekking tot zijn wettelijke én aanvullende pensioenrechten. Deze informatie zal hem verder per brief worden bezorgd, wanneer hij niet kiest voor een elektronische verzending van de gegevens betreffende zijn wettelijke én aanvullende pensioenrechten of wanneer hij tussen zijn 45^{ste} en zijn 50^{ste} deze gegevens niet langs elektronische weg heeft geraadpleegd. Hetzelfde scenario doet zich eveneens voor voor de periodes tussen 50 en 55 jaar, tussen 55 en 60 jaar en tussen 60 en 65 jaar.

Het aanvullend pensioen als pensioen

Ten slotte zitten de rente-uitkeringen niet in de lift ondanks de promotie ervan via de WAP. De Belg blijft de éénmalige uitbetaling van zijn aanvullend pensioen in kapitaal verkiezen, zonder herbelegging in een (lijf)rente. Op een rente moet hij immers meer belasting betalen dan op kapitaal.

Wanneer een prestatie inzake aanvullende pensioenen direct in een rente wordt uitgekeerd (hetzij omdat het pensioenreglement bepaalt dat alleen rentes worden toegekend, hetzij omdat de aangeslotene kiest voor de betaling in de vorm van een rente terwijl het plan voorziet in een betaling in rente of in kapitaal), dan wordt de rente toegevoegd aan de andere beroepsinkomsten en wordt ze onderworpen aan de progressieve tarieven van de personenbelasting met toepassing van de belastingvermindering voor pensioenen.

Wanneer een prestatie inzake aanvullend pensioenen wordt betaald in de vorm van kapitaal (hetzij omdat het pensioenplan bepaalt dat alleen kapitalen worden uitgekeerd, hetzij omdat de aangeslotene kiest voor de betaling in de vorm van een kapitaal terwijl het plan voorziet in een betaling in rente of in kapitaal), dan wordt de rente anders belast. Dan wordt 3 % van het kapitaal jaarlijks belast aan 25 %²⁸. Daarnaast bestaat er een zekere vrees dat de belasting op een rente in de toekomst kan stijgen.

Daar komt nog bij dat de keuze voor een rente onomkeerbaar is: eenmaal men voor een rente geopteerd heeft, kan men niet hier niet meer op terugkomen. Een rente heeft ook het nadeel dat er

²⁸ P. DOYEN, “Aspects fiscaux et parafiscaux – assurance de groupe et fonds de pension”, in X., *Les pensions complémentaires en pratique. Pourquoi? Quoi? Comment? Combien?*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2013, 366-367.

niets van het pensioenkapitaal naar de erfgenamen kan gaan. Zeker wanneer de rentegenieter snel na zijn pensionering zou overlijden, kan dit voor een zuur gevoel zorgen. Bovendien verschillen de financiële behoeften van gepensioneerden over de periode van de pensionering. Zo nemen de gezondheidskosten op latere leeftijd exponentieel toe. Bij een lijfrente kan hier echter geen rekening mee worden gehouden, daar het vastgestelde bedrag van de rente niet meer kan wijzigen. Het feit dat het bedrag van de rente niet kan worden aangepast, brengt trouwens met zich mee dat de rentegenieter niet wordt beschermd tegen het inflatierisico: weliswaar blijft het bedrag van de uitgekeerde rente nominaal identiek, maar door de inflatie neemt de reële waarde van de rente systematisch af.

Ook aan de kant van de verzekeraars bestaat er een zeker wantrouwen tegenover rente-uitkeringen. Rente-uitkeringen brengen immers specifieke risico's mee die Belgische verzekeraars nu niet hebben door de betalingen van aanvullende pensioenen in kapitaal. Het belangrijkste specifieke risico is het langlevensrisico. Dit risico houdt *grosso modo* in dat de verzekeringsonderneming uit eigen kas verder een rente moet betalen omdat het aanvullend pensioenkapitaal dat was aangelegd om de rente uit te keren is opgebruikt. Daarnaast vragen rente-uitkeringen meer opvolging dan een eenmalige betaling van een pensioenkapitaal. Bijgevolg liggen de administratiekosten voor het beheer van renteplan duidelijk hoger.

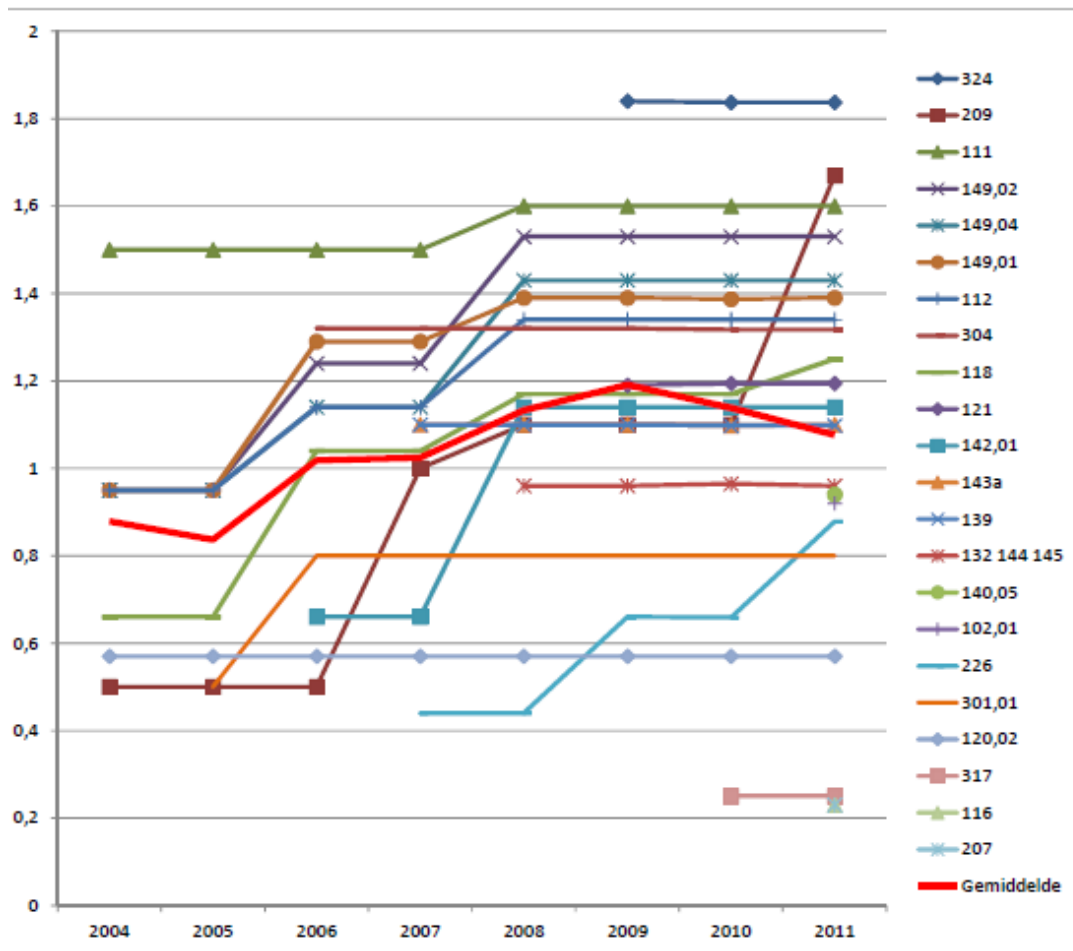
Voorts mag men niet uit het oog verliezen dat voor een maandelijkse rente van een zeker niveau er belangrijke reserves moeten worden aangelegd. Dit vereist dat er hiervoor genoeg premies worden betaald of dat er betekenisvolle opbrengsten op de belegde premies kunnen worden behaald. Op dit moment lijkt aan geen van deze twee voorwaarden voldaan te zijn.

Wat de premies betreft, moet worden vastgesteld dat de premies voor de sectorale pensioenstelsels aan de lage kant blijven. Eind 2011 zou 48 % van de actieve aangeslotenen bij de sectorale stelsels aanspraak maken op een bijdrage van minder dan 1 % van het salaris, 51 % op een bijdrage tussen 1 % en 1,75 % en 1 % op een bijdrage van meer dan 1,75 %. De gemiddelde bijdrage per actieve aangeslotene bij een sectoraal pensioenstelsel bedroeg eind 2011 0,91 %. Dit is een gevoelige vermindering in vergelijking met 2009, toen de gemiddelde bijdrage nog 1,26 % bedroeg.²⁹

Dat de gemiddelde premie voor een sectoraal pensioenstelsel al enkele jaren stukt rond een bijdragevoet van 1,5 % van het loon, wordt door de onderstaande grafiek bevestigd:

²⁹ FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juni 2013, 11.

Grafiek 3: Pensioenstelsels met lineaire vaste bijdrage (< 2 %), bijdrageniveau, per stelsel en gemiddeld, 2004-2011³⁰



^{*} Omwille van de leesbaarheid van de grafiek werden PC 127 en PC 216 DC niet opgenomen.

^{**} In PC 116 en 207 wordt de procentuele bijdrage gecombineerd met een forfaitair vastgestelde minimumbijdrage.

Daarnaast vertonen de premies voor de ondernemingsplannen een dalende tendens. Voor ondernemingsplannen die opgestart zijn in de periode 1995-1999, bedraagt de gemiddelde bijdragevoet 5,02 % van de loonmassa. Voor ondernemingsplannen die opgestart zijn vanaf 2010, bedraagt de gemiddelde bijdragevoet 3,52 % van de loonmassa.

³⁰ FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juni 2013, 52.

Tabel 3: Huidige gemiddelde bijdragevoet van een ondernemingsplan in functie van het jaar van de opstart van het plan³¹

Datum opstart plan	Gemiddelde bijdragevoet
Tot en met 1984	4,14 %
1985-1989	4,04 %
1990-1994	3,60 %
1995-1999	5,02 %
2000-2004	4,49 %
2005-2009	4,19 %
Vanaf 2010	3,52 %

Wat de opbrengsten op de belegde bijdragen betreft, kan verwacht worden dat de rente de komende jaren laag zal blijven. Zo hebben overheden met grote schulden er alle belang bij dat de intrest op die schulden zo laag mogelijk is. Tevens mag er worden verwacht dat de centrale banken de voornaamste intrestvoeten op een relatief laag niveau zullen blijven houden zolang er geen duidelijke tekenen van belangrijk economisch herstel zijn.

5. In hoeverre zijn de twee hoofddoelstellingen van de WAP verwezenlijkt?

Ook wat de realisatie van de twee hoofddoelstellingen van de WAP betreft, is het beeld minstens gemengd te noemen.

Het garanderen van toereikende pensioenen

Statistieken wijzen uit dat de combinatie van een wettelijk pensioen en een aanvullend pensioen tot een goede vervangingsratio leidt. Dit geldt zowel voor DC-plannen (plannen “vaste bijdragen”) als voor DB-plannen (plannen “vaste prestaties”).

Tabel 4: DC-plannen: gemiddelde nettovervangingsratio in functie van loonhoogte³²

Loonhoogte (in EUR per jaar)	Netto vervangingsratio wettelijk pensioen	Netto vervangingsratio aanvullend pensioen	Netto vervangingsratio wettelijk en aanvullend pensioen
0 – 30.000	71 %	5 %	76 %
30.000 – 40.000	69 %	7 %	76 %
40.000 – 50.000	67 %	9 %	76 %
50.000 – 65.000	60 %	12 %	72 %
65.000 - 100.000	47 %	17 %	64 %
100.000 en meer	30 %	26 %	56 %

³¹ Informatie verstrekt door Assuralia op basis van een representatieve steekproef van ondernemingsplannen bij verzekeraars.

³² Informatie verstrekt door Assuralia op basis van een representatieve steekproef van ondernemingsplannen bij verzekeraars.

Tabel 5: DB-plannen: gemiddelde nettovervangingsratio in functie van loonhoogte³³

Loonhoogte (in EUR per jaar)	Netto vervangingsratio wettelijk pensioen	Netto vervangingsratio aanvullend pensioen	Netto vervangingsratio wettelijk en aanvullend pensioen
0 – 30.000	71 %	6 %	77 %
30.000 – 40.000	69 %	9 %	78 %
40.000 – 50.000	67 %	11 %	78 %
50.000 – 65.000	60 %	17 %	77 %
65.000 – 100.000	47 %	26 %	73 %
100.000 en meer	30 %	38 %	68 %

De door de wetgever gekozen optie om de toereikendheid van de pensioenen te verhogen via het stimuleren van de aanvullende pensioenen lijkt dan ook verdedigbaar te zijn.

Niettemin moet er worden geconstateerd dat voor veel werknemers het aanvullend pensioen nog geen belangrijke aanvulling op het wettelijk pensioen uitmaakt. Op de eerste plaats zijn de lage bijdragevoeten voor de sectorale pensioenstelsels en de dalende bijdragevoeten voor de ondernemingspensioenplannen hier de oorzaak van. De lage(re) bijdragevoeten kunnen deels verklaard worden doordat de afgelopen jaren economisch moeilijk waren. Wellicht heeft ook de loonmatiging hier een rol gespeeld. De bijdragen voor een gewone pensioentoezegging vallen immers onder de toepassing van de loonnorm. Alleen de bijdragen voor de sociale pensioentoezegging zijn vrijgesteld van de toepassing van de loonnorm.

Verder mag men niet de kosten vergeten die eerst van de betaalde bijdragen afgaan voordat er wordt belegd. Op de markt bestaat er een grote variatie qua kosten. Bij sectorale pensioenstelsels die door verzekeringsondernemingen worden beheerd wordt een inningstoeslag aangerekend. Deze toeslag wordt meestal vastgelegd als een percentage van de premie. Het niveau van deze inningstoeslagen loopt sterk uiteen, van 0,5 % tot 5 % van de premie. Ook bij de sectorale pensioenstelsels die door een IBP worden beheerd verschillen de beheerskosten sterk. Uitgedrukt als percentage variëren de beheerskosten van 0,03 % tot 7,29 %, uitgedrukt als percentage van de reserves van 0,01 % tot 1,48 %.³⁴ Nochtans wijst internationaal onderzoek uit dat een jaarlijkse beheerskost van 1 % op de reserves leidt tot een vermindering van het opgebouwd aanvullend pensioen met 20 % over een volledige loopbaan.³⁵

De grote toename van het aantal slapers mag in dit verband niet onvermeld blijven. Wanneer een werknemer een onderneming verlaat, heeft hij het recht om de reserves te laten in de pensioentoezegging van zijn ex-werkgever. Dan wordt hij een zogenaamde slaper: hij blijft aangesloten bij de pensioentoezegging van zijn ex-werkgever, maar er worden geen bijdragen meer voor hem betaald. Als nu die werknemer voor verschillende werkgevers heeft gewerkt en bij al die werkgevers zijn reserves heeft gelaten, ontstaat er het gevaar op pensioenpotjes die bij pensionering niet worden opgenomen. Op den duur dreigt men immers niet meer te weten bij welke werkgever er nog reserves beschikbaar zijn en vergeet men dan die reserves op te vragen.

³³ Informatie verstrekt door Assuralia op basis van een representatieve steekproef van ondernemingsplannen bij verzekeraars.

³⁴ FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juni 2013, 19.

³⁵ N. BARR, *The pension system in Finland: Adequacy, sustainability and system design*, Finnish Centre for Pensions, 2013, 46.

Dat het aantal slapers inderdaad gestaag toeneemt, blijkt uit de volgende statistiek die aantoont dat het aantal slapers in ondernemingsplannen is toegenomen van 12 % in 2005 naar 49 % in 2012.

Tabel 6: % slapers in ondernemingsplannen 2005-2012³⁶

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal slapers	12 %	17 %	23 %	29 %	35 %	40 %	45 %	49 %

Overigens leidt de stijging van het aantal slapers ook nog tot andere problemen. Zo zorgt hun beheer voor veel administratieve rompslomp. Elke slaper moet bijvoorbeeld ieder jaar opnieuw een pensioenfiche ontvangen. De wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen zal hier evenwel veranderingen aanbrengen. Vanaf 1 januari 2016 zullen er immers geen pensioenfiches meer worden bezorgd aan slapers. Ze zullen via het internet alle benodigde informatie over de pensioentoezegging bij hun oude werkgever kunnen consulteren. Bovendien zal de vzw Sigedis een burger verwittigen dat hij recht heeft op een aanvullend pensioen, als hij dit aanvullend pensioen niet zou hebben geclaimd binnen de zes maanden nadat hij zijn wettelijk pensioen is beginnen opnemen.

Er kunnen ook financieringsproblemen rijzen als het aantal slapers niet in verhouding staat tot het aantal actieve aangeslotenen. Dan kan het immers gebeuren dat de bijdragen die voor de actieve aangesloten worden betaald niet volstaan om alle verplichtingen, met inbegrip van die tegenover de slapers, te voldoen.

Een bredere spreiding van de risico's

In theorie verschillen de risico's bij kapitalisatie van de risico's bij repartitie. Bij een pensioensysteem dat berust op repartitie, houden de voornaamste risico's verband met de demografische evolutie (de vergrijzing), met de evolutie in de verhouding tussen het aantal actieven en het aantal gepensioneerden (de afhankelijkheidsratio) en met de evolutie van de eigen economie (zo leidt een grotere economische groei tot de betaling van meer sociale bijdragen). Bij een pensioensysteem dat berust op kapitalisatie, bestaat het voornaamste risico uit negatieve ontwikkelingen op de binnenlandse en buitenlandse financiële markten.

Aldus laat kapitalisatie op zijn minst toe om tegenslagen binnen de eigen nationale economie te compenseren door opbrengsten die men verkrijgt vanuit andere, beter presterende economieën. In de praktijk blijkt dit echter anders uit te pakken. Zo investeerden de Belgische verzekeringsondernemingen eind 2012 80 % van hun beleggingen in obligaties, meer bepaald 50 % in overheidsobligaties en 30 % in bedrijfsobligaties.³⁷ Binnen de overheidsobligaties werd eind 2012 voor het meest belegd in Belgische OLO's: Belgische OLO's maakten 57 % uit van de totale portefeuille van overheidsobligaties.³⁸ Met andere woorden: bijna 30 % van alle beleggingen van de Belgische verzekeringsmaatschappijen gebeurde eind 2012 in Belgische OLO's.

³⁶ Informatie verstrekt door Assuralia op basis van een representatieve steekproef van ondernemingsplannen bij verzekeraars.

³⁷ NBB, *Financial Stability Review 2013*, 56.

³⁸ NBB, *Financial Stability Review 2013*, 57.

Aldus wordt de Belgische pensioenen nog voor een groter deel afhankelijk van de Belgische overheid en dus indirect van de Belgische economie. Niet alleen de wettelijke pensioenen hangen af van de sociale zekerheid (werknemers en zelfstandigen) of van de overheid (ambtenaren). Ook een belangrijk deel van de aanvullende pensioenen hangt van dezelfde overheid af door de grote beleggingen in Belgische OLO's. In plaats van een bredere spreiding van de risico's worden de risico's integendeel geconcentreerd.

Besluit

De eerste hoofddoelstelling van de WAP was dat zo veel mogelijk werknemers via een aanvullend pensioen zouden beschikken van een significante aanvulling op hun wettelijk pensioen. Dit oogmerk is gedeeltelijk bereikt. In vergelijking met 15 jaar geleden is het aantal werknemers dat onder een aanvullend pensioen valt met een factor 2,5 vermenigvuldigd. Evenwel zijn in veel pensioenplannen de opgebouwde reserves nog niet voldoende opdat het wettelijk pensioen door een beduidend aanvullend pensioen zou worden gecompleteerd. Dit heeft onder andere te maken met de stagnatie van de premies voor aanvullende pensioenen. De reeds vermelde wet van 5 mei 2014 die bepaalt dat tegen 1 januari 2025 ieder onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het gebied van aanvullende pensioenen moet worden beëindigd kan ertoe bijdragen dat de aanvullende pensioenen verder worden veralgemeend en verbeterd.

De tweede hoofddoelstelling van de WAP was dat door de combinatie van repartitie en kapitalisatie de pensioenrisico's breder zouden worden gespreid. Deze finaliteit lijkt niet behaald te zijn. Er moet immers worden vastgesteld dat een belangrijk deel van de beleggingen voor de aanvullende pensioenen bestaat uit Belgische overheidsobligaties. Hierdoor zijn de pensioenrisico's meer geconcentreerd in plaats van meer gediversifieerd.

6. Hoe dragen de aanvullende pensioenen bij tot vervroegde uittreding?

In de praktijk komt men pensioentoezeggingen tegen die bepalingen bevatten die aanzetten tot het opnemen van het aanvullend pensioen voor de normale pensioenleeftijd van 65 jaar.

Zo bevatten pensioenreglementen of pensioenovereenkomsten soms regels waarbij een aangeslotene met 60 jaar een aanvullend pensioenkapitaal mag ontvangen, terwijl hij dit normaal gezien pas op de leeftijd van 65 jaar mag krijgen. Hoewel de aangeslotene dit aanvullend pensioenkapitaal 5 jaar eerder dan beoogd kan ontvangen, wordt het pensioenkapitaal niet veel verminderd of zelfs helemaal niet verminderd. De toepassing van dergelijke regels heeft soms als pervers gevolg dat als de aangeslotene zijn pensioen niet met 60 jaar opneemt, het aanvullend pensioenkapitaal waarop hij recht heeft tussen 60 en 65 jaar afneemt. De aangeslotene is dan ook verplicht om te stoppen met werken op de leeftijd van 60 jaar om het voordeel van deze gunstige anticipatieregels niet te verliezen. Dit is het geval in de pensioentoezeggingen waarbij de prestatie als rente wordt uitgedrukt maar als kapitaal kan worden verkregen. In dit geval vermindert het vestigingskapitaal van de rente met de leeftijd, zodat de aangeslotene er belang bij heeft het vestigingskapitaal zo snel mogelijk op te vragen.

Een andere praktijk bestaat erin om een aantal bijdragen voor het aanvullend pensioen op voorhand te betalen. Zo kan de werkgever bij het ingaan van een vervroegd wettelijk pensioen of van een regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen) een éénmalige premie

storten die doorgaans aangeduid wordt als een premie voor « toekomstige diensten » (*future service*). Zo worden er nog bijkomende bijdragen voor het aanvullend pensioen betaald met betrekking tot perioden gedurende dewelke er geen arbeid wordt gepresteerd.

Andere regels voorzien dan weer dat de werkgever een eenmalige premie betaalt om het verlies qua wettelijk pensioen op te vangen wanneer een werknemer vervroegd op pensioen gaat. Het verlies van wettelijk pensioen wordt dan door middel van een aanvullend pensioen gecompenseerd.

Aan dergelijke gunstige anticipatieregels zal toch iets ondernomen moeten worden als men wil dat werknemers langer werken. Ze zetten mensen er immers toe aan om voor de normale pensioenleeftijd van 65 jaar te stoppen met hun arbeidsprestaties.

Bijkomend is er de geleidelijke verhoging van de leeftijd van het vervroegd wettelijk pensioen tot 62 jaar in 2016. Hierdoor neemt de discrepantie toe tussen het moment waarop men ten vroegste het aanvullend pensioen kan ontvangen (soms vanaf 60 jaar) en het moment waarop men ten vroegste het wettelijk pensioen kan ontvangen (62 jaar bij 40 jaar dienst in 2016).



Federale Overheidsdienst
Sociale Zekerheid

© 2014

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
Kruidtuinlaan 50
1000 Brussel

De leden van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

Jos Berghman, Jacques Boulet, Bea Cantillon,
Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain
Jousten, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik
Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke

Verantwoordelijke uitgever

Frank Vandenbroucke

D/2014/10.770/20