

Brussel, 27 oktober 2011

Aanvullende pensioenen: uitdagingen voor de werkgevers

Samenvatting

De aanvullende pensioenen van de tweede pijler zijn een belangrijk dossier in het kader van de pensioenen. Er doen zich verschillende risico's voor: vergrijzing, inflatie, financiële en economische crisis, tekorten op de overheidsbegroting. Aangezien hun kenmerken verschillen van die van de wettelijke pensioenen, is het aangewezen de twee, of zelfs drie, pensioenpijlers te combineren om aan die risico's het hoofd te bieden.

Over de aanvullende pensioenen wordt ook onderhandeld in ruil voor een onmiddellijk loon; ze kaderen binnen de loonvoordelen en vormen dus een belangrijk onderdeel van het HR-beleid. .

De inrichters – werkgevers voor de bedrijfsplannen, sociale partners voor de sectorale plannen – worden geconfronteerd met verschillende uitdagingen: de veralgemening van de aanvullende pensioenen in een context van loonmatiging, , de harmonisatie van het statuut arbeider-bediende , de stabiliteit van de fiscale voordelen in een zeer moeilijke budgettaire context, en de geringe financiële rendementen in de toekomst gekoppeld aan een minimum gegarandeerd rendement.

Deze nota maakt vooreerst een stand van zaken op, gaat vervolgens in op de voornaamste uitdagingen waarmee werkgevers zullen geconfronteerd worden.

■

Sociaal Departement
T + 32 2 515 08 27
F + 32 2 515 09 13
ba@vbo-feb.be

VBO vzw
Ravensteinstraat 4
B - 1000 Brussel
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
info@vbo-feb.be
www.vbo.be
Lid BUSINESSEUROPE



1 De noodzaak om drie pensioenpijlers te combineren

In het kader van het pensioendossier werden de aanvullende pensioenen gepromoot om steeds meer werknemers een pensioen in verhouding met hun **levensstandaard** te waarborgen, aangezien het wettelijk pensioen sterk begrensd is. Deze begrenzing van het wettelijk pensioen maakt het mogelijk het budget van de pensioenen ten laste van de sociale zekerheid onder controle te houden. Ze biedt echter een almaar lagere vervangingsgraad of verhouding tussen dit pensioen en de tijdens de loopbaan verdiende lonen naarmate men verder afwijkt van het gemiddeld loon. Met het aanvullend pensioen kan dus deze vervangingsgraad worden opgetrokken en kan, als de bijdrageduur (loopbaan) voldoende lang is, het niveau van het ambtenarenpensioen (75% van de laatste 5 brutolonen; 80% netto) worden benaderd.

<i>Nettovervangingsgraad (= nettopensioen in % van het laatste nettomaandloon) op 65 jaar</i>			
	arbeider	bediende	kaderlid
Wettelijk pensioen	74	62	40
Aanvullend pensioen	9	24	41
Totaal netto vervangingsgraad	83	86	81

Bron: AON Hewitt, Pension Survey 2010, observaties op basis van een steekproef

Door zijn kapitalisatietechniek maakt het aanvullend pensioen het mogelijk te vermijden dat alle **pensioenlasten op de toekomstige generaties** worden afgewenteld. Op het moment dat men met pensioen gaat, zal het met repartitie betaalde wettelijk pensioen gefinancierd worden door de generaties die op dat ogenblik actief zijn en zal het aanvullend pensioen al gefinancierd zijn: een deel van het pensioen zal dus niet ten laste van de volgende generaties komen. Dit element is van wezenlijk belang in een maatschappij waarin de bevolking ouder wordt en steeds langer leeft.

Aan de aanvullende pensioenen kunnen echter **nadelen** verbonden zijn: bij hoge inflatie moet het rendement die inflatie te boven kunnen gaan om een kapitaal te bieden dat over 40 of zelfs 45 jaar niet in waarde is verminderd. In geval van financiële crisis kunnen de rendementen ook sterk in neerwaartse zin worden herzien, wat tot problemen inzake herkapitalisatie door de inrichters kan leiden. Ingeval de werkgever in moeilijkheden verkeert, kan het pensioen worden verminderd. Bij faillissement van de werkgever wordt het aanvullend pensioen stopgezet.



Gelet op de budgettaire houdbaarheid, de vergrijzing, de economische cycli die gaan van recessie tot oververhitting is het VBO voorstander van een **model gebaseerd op de drie pensioenpijlers**, die elk worden bepaald volgens hun behoeften en verantwoordelijkheden. De eerste pijler, met repartitie en zeer solidair, blijft voor de meerderheid van de werknemers belangrijk. De tweede pijler, met een op sectoriaal- of bedrijfsniveau georganiseerde kapitalisatie gebaseerd op een individuele afrekening, biedt voor steeds meer werknemers een belangrijke aanvulling. De derde pijler, met kapitalisatie en gebaseerd op de individuele verantwoordelijkheid om te sparen voor zijn pensioen, maakt het mogelijk eventuele leemten van de andere pijlers op te vullen.

In België dient het aanvullend pensioen ook voor andere doeleinden dan die van de pensioenen. Een werkgeversbijdrage in een pensioenplan is parafiscaal en fiscaal gezien voordeliger dan een brutoloonverhoging, waardoor aanvullende pensioenen ook een sterk HR-aspect vertonen.. De jongste jaren zijn de persoonlijke bijdragen in de aanvullende pensioenplannen verminderd ten gunste van de werkgeversbijdragen; in de sectorale pensioenplannen zijn er zelfs geen. We kunnen dus spreken van **uitgesteld loon**.

In een eerste deel wordt de inventaris op het gebied van dekking van de aanvullende pensioenen vanuit verschillende bronnen opgemaakt. In een tweede deel worden de uitdagingen overlopen waar de inrichters in de komende jaren mee te maken zullen krijgen. In een derde deel worden enkele conclusies getrokken.

2 Tweede pijler aanvullende pensioenen in België

Er worden twee soorten aanvullende pensioenen onderscheiden: het bedrijfspensioen en het sectoraal pensioen¹. De bedrijfspensioenen zijn al goed in België verankerd en zijn oorspronkelijk ingevoerd voor de kaderleden, voor wie de door het wettelijk pensioen geboden vervangingsgraad zeer laag is (40% van het laatste nettomaandloon²). De bedrijfspensioenen worden niet geregistreerd of geïventariseerd, terwijl voor de sectorale plannen de FSMA (= Financial Services and Markets Authority) om de twee jaar een onderzoek instelt. Via de databank die momenteel wordt aangelegd bij Sigedis³ zal men in de toekomst beter kennis kunnen nemen van het belang van aanvullende pensioenen van de tweede pijler.

¹ Er bestaan ook aanvullende pensioenen van meerdere werkgevers; bij gebrek aan gegevens is het onmogelijk daarvan een beeld te schetsen.

² Aon Hewitt, Pension Survey 2010

³ Sigedis: Sociale-identificatiegegevens - Données d'identification sociale, VZW van de sociale zekerheid



2.1 Pensioenplannen: AON-Hewitt en Assuralia

Meer algemene statistieken komen van de enquête van het makelaarskantoor AON-Hewitt en van Assuralia. De AON-enquête is aan haar zevende editie toe; ze heeft betrekking op 378 pensioenplannen in 216 vennootschappen. Wat valt er uit deze studies te onthouden ?

- 60% van de werknemers is aangesloten bij een aanvullend pensioenplan van de 2de pijler; dit percentage zal snel stijgen tot 75% met de sectorale plannen die de voorbije jaren werden ingevoerd (bewaking, chemie, ...) en die nog op komst zijn (non-profit, contractuelen, sector van de grafische kunsten, ...); **de dekking is vooral de jongste jaren toegenomen, via de sectorale plannen;**
- De 'te bereiken doel'-plannen vertegenwoordigen nog slechts 27% van de toezeggingen tegenover 71% voor plannen met vaste bijdragen⁴ ; de toestand is volkomen omgekeerd ten opzichte van de jaren 90. Vooral vanaf de jaren 2000 dat het aandeel van de plannen met vaste bijdragen groter geworden; er is een **verschuiving van een sociale doelstelling** (de vervangingsgraad van het pensioen verbeteren) **naar een loonbeleiddoelstelling** (vergelijking van de kosten van de verschillende loonvoordelen);
- De cafetariaplannen – met vaste lasten – winnen aan belang omdat ze meer in overeenstemming zijn met het HR-beleid (individuele keuzes; aangepast aan de gezinstoestand); ze vertegenwoordigen 20% van de plannen (tegen 17% drie jaar geleden); aangezien ze ingewikkelder zijn, zal enkel een duidelijke communicatie hun verdere ontwikkeling kunnen bewerkstelligen;
- De 'te bereiken doel'-plannen bevatten nog regels die in 25% van de gevallen vervroegde uittreding bevoordelen (bv. het kapitaal op 60 jaar zal gelijk zijn aan dat wat men ontvangt op 65 jaar); deze plannen vormen met andere woorden een belemmering voor de verlenging van de loopbanen;
- De werknemers van grote ondernemingen blijven beter gedekt (82% van de werknemers van ondernemingen met >100 werknemers) dan die van kleine ondernemingen (56% van de werknemers van ondernemingen met < 50 werknemers); de werknemers van kleine ondernemingen zijn vaak gedekt via de sectorale plannen.
- De aanvullende pensioenplannen (inclusief de plannen voor zelfstandigen) worden voor het merendeel beheerd door een groepsverzekeraar (80% van de bijdragen/reserves); de pensioenfondsen hebben 20% van de markt in handen;
- De reserves van de tweede pijler werden voor het jaar 2007 door Assuralia op 48,7 miljard € geraamd , dat is nagenoeg 14-15% van het bbp. In Nederland vertegenwoordigen de reserves van de pensioenfondsen vrijwel 130% van

⁴ De cash balance – mengeling van te bereiken doel en vaste bijdragen – blijven in de minderheid rond de 2%



het bbp (Oeso, 2009); het aanvullend pensioen vertegenwoordigt er 2/3 van het inkomen van de gepensioneerde, tegen gemiddeld slechts 20% in België.

2.2 De sectorale pensioenplannen: belangrijkste resultaten van de tweejaarlijkse enquête van de FSMA

De sectorale pensioenen zijn vooral ontstaan na de wet Vandenbroucke van 2004. Om de 2 jaar houdt de FSMA een enquête en publiceert ze een verslag. Het onlangs verschenen verslag 2011 is het derde in de rij en bevat gegevens tot en met einde 2009.

Op 31 december 2009 hadden 28 paritaire comités of subcomités een sectoraal pensioenstelsel ingevoerd. Daarmee konden 588.375 arbeiders en 140.893 bedienden worden gedekt.

De belangrijkste vaststellingen van de FSMA-enquête zijn:

- **Het aantal 'slapers'** (aangeslotenen die de sector hebben verlaten maar die hun reserves in het plan hebben gelaten) **is fors gestegen**, van 135.015 in 2007 tot 372.802 in 2009; in één paritair comité (111, metaal- en machinebouw, ...) zijn de slapers talrijker dan de actieve aangeslotenen. 46% van de slapers zit in de leeftijdsklassen beneden de 35 jaar. Het gaat dus om kleine bedragen die nog jarenlang beheerd moeten worden!
- De stelsels zijn doorgaans **vastbijdragenstelsels**. De helft van de sectorale stelsels bepaalt dat de ondernemingen van hun sector kunnen worden uitgesloten van het sectorale stelsel (via een opting-outclausule of een uitsluiting uit het toepassingsgebied) omdat de ondernemingen al hun eigen pensioenstelsel hebben. Het gaat over het algemeen om grote ondernemingen en het zijn vooral de bedienden (58%) die door deze uitsluitingen worden geraakt;
- De helft van de sectorale stelsels zijn sociale stelsels (hierover kan worden onderhandeld buiten de loonnorm en ze komen in aanmerking voor fiscale vrijstellingen), maar aangezien het gaat om grote sectoren, is **87% van de actieve aangeslotenen gedekt door het sociale luik**. De solidariteitsprestaties van het sociale luik bestaan hoofdzakelijk uit de gelijkstelling van perioden van tijdelijke werkloosheid en van arbeidsongeschiktheid en uit prestaties in geval van overlijden. Ten gevolge van de financiële en economische crisis is het bedrag van de solidariteitsprestaties gestegen van 10,7 miljoen in 2007 tot 16 miljoen in 2009 door toedoen van de toename van de economische werkloosheid.
- Voor de grote meerderheid van de aangeslotenen ligt de **bijdrage tussen 1% en 1,75%** van het loon. 10 van de 21 stelsels die bestonden in 2007 hebben hun bijdrage lichtjes verhoogd. De reserves zijn fors gestegen en



belopen 2,13 miljard EUR; het gemiddeld kapitaal verschilt naargelang van de rijpheid van het systeem: 2.707 EUR in 2009 (+33% ten opzichte van 2007) voor de recente stelsels die zijn opgericht na de wet Vandenbroucke, tegen 194.404 EUR voor de tot volle wasdom gekomen stelsels (gas en elektriciteit, notarissen, stadsvervoer).

Einde 2009, waren de reserves voor 66% belegd in obligaties en voor 20% in aandelen. De overige 14% zat verdeeld over vastgoed (3%), reserves bij (her)verzekeraars (2%), liquide middelen (3%) en overige beleggingsproducten (6%). Ten opzichte van 2007 is het gewicht van obligaties toegenomen (54% in 2007) en het gewicht van de aandelen afgenomen (27% in 2007).

De vakorganisaties appreciëren de enquête van de FSMA omdat ze het mogelijk maakt een beeld te schetsen van de algemene toestand van de sectorale pensioenen en van zijn evolutie. Er is veel vraag naar transparantie en informatie vanwege de vakbonden, vooral sinds de financiële en economische crisis en in het geval dat de aanvullende pensioenen een belangrijk element in de toekomstige pensioenen worden.

Voor de inrichters biedt het verslag van de FSMA de mogelijkheid een benchmarking van hun sectoraal plan ten opzichte van de andere en van het algemene gemiddelde uit te voeren, maar het is wat sommige hoofdstukken betreft (beheerskosten, bijvoorbeeld) nog te beknopt om nuttige vergelijkingen te kunnen maken.

3 De uitdagingen voor de inrichters van aanvullende pensioenen

De inrichters (werkgevers en sectoren) staan in het kader van de aanvullende pensioenen voor meerdere uitdagingen:

- De veralgemening van het aanvullend pensioen in een context van loonmatiging
- De harmonisatie van de statuten arbeiders-bedienden in een context van zeer sterke differentiëring
- De stabiliteit van de fiscale voordelen in een zeer moeilijke budgettaire context;
- De geringe financiële rendementen gekoppeld aan het ontstaan van nieuwe beschermingseisen.



3.1. De veralgemening van het aanvullend pensioen in een context van loonmatiging.

Er tekent zich een zekere consensus af over de noodzaak om de aanvullende pensioenen zoveel mogelijk te veralgemenen; zelfs de vakorganisaties, die nog altijd de voorrang geven aan de wettelijke pensioenen, zijn niet langer afkerig van de aanvullende pensioenen. Zelfs in Duitsland, waar de aanvullende pensioenen niet zo zeer verspreid waren, hebben ze zich uitgebreid onder invloed van de hervorming van de wettelijke pensioenen. Er is namelijk een vermindering van de vervangingsgraad van het wettelijk pensioen in het vooruitzicht gesteld en de compensatie gebeurt deels via de aanvullende pensioenen, die gesubsidieerd (fiscaal) worden door de Staat; het gaat echter in de overgrote meerderheid van de gevallen om persoonlijke bijdragen en niet om werkgeversbijdragen zoals in België.

In België verminderen de persoonlijke bijdragen jaar na jaar en gebeurt de financiering van de aanvullende pensioenen nu hoofdzakelijk via de werkgeversbijdragen. In 1996, bij de eerste AON-enquête, werd 22% van de kaderleden-/bediendeplannen (37% vandaag) en 20% van de arbeidersplannen (67% vandaag) uitsluitend gefinancierd door de werkgever. In België is, zoals we hiervoor hebben gezien, het aanvullend pensioen een loonbeleidsinstrument geworden. Wie loonbeleid zegt, zegt loonkosten.

AON-Hewitt berekent op basis van zijn steekproef voor de plannen met vaste bijdragen de volgende gemiddelde pensioenpremie:

	Werkgeversbijdragen	Persoonlijke bijdragen	Totaal
Kaderlid	5,85%	1,55%	7,40%
Bediende	3,20%	0,85%	4,05%
Arbeider	1,35%	0%	1,35%

De veralgemening van de aanvullende pensioenen – en vooral de dekking op een significant niveau⁵ – zal een verhoging van de bijdragen vergen. In een context van **loonmatiging** zal dit uiterst moeilijk zijn. Ter herinnering: de bijdragen aan de pensioenplannen, wanneer ze worden verhoogd of ingevoerd, zitten in de loonnorm, behalve als het gaat om bijdragen aan sociale plannen (zie hierboven). Over de sociale plannen kan worden onderhandeld op ondernemingsniveau (er zijn er geen, tenzij er akkoorden werden gesloten tijdens de jongste onderhandelingen 2011-2012), of op sectorniveau (zie hierboven de beschrijving van de sectorale plannen).

⁵ Assuralia berekent dat met een bijdrage van 1% die om de twee jaar met 0,5% wordt opgetrokken tot ze 7% van het brutoloon bereikt, de gedurende 40 jaar gekapitaliseerde sommen het mogelijk zullen maken de bruto globale vervangingsgraad (wettelijk pensioen + aanvullend pensioen, met de belastingen) met 14 punten te verhogen.



Vraag: moet de veralgemening van de aanvullende pensioenen niet ook gebeuren via de persoonlijke bijdragen? Zou men, zonder nieuwe verplichtingen op te leggen aan de inrichters (rendementsgarantie⁶, bijvoorbeeld), geen systeem kunnen bedenken waarbij de werknemer vrij kan bijdragen aan zijn aanvullend pensioen?

3.2 De harmonisatie van de statuten arbeiders-bedienden in een context van zeer sterke differentiëring

De bovenstaande tabel geeft grote verschillen in de bijdragetarieven voor de arbeiders en de bedienden te zien.

Het Grondwettelijk Hof heeft het debat weer op gang gebracht en laat een periode van twee jaar (tot 8/7/2013) om, op het vlak van de opzegging en van de carenzdag, de verschillen in statuut tussen arbeiders en bedienden op te heffen. Het VBO had het terrein al goed voorbereid tijdens de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord 2011-2012, door de gefaseerde invoering voor te stellen van een eenheidsstatuut dat de voordelen voor de werknemer en de kosten voor de werkgever op elkaar zou afstemmen. Nu zal er aan een vermeld tempo verder gewerkt moeten worden zodat het eenheidsstatuut in 2013 een feit wordt.

In Duitsland heeft de federale Arbeidsrechtbank het principe van gelijke behandeling van de werknemers ten aanzien van het aanvullend bedrijfspensioen vastgesteld. In een vonnis van februari 2010 had de Rechtbank een arbeider van Ford Deutschland die vond dat hij recht had op hetzelfde aanvullend bedrijfspensioen als zijn collega's-bedienden gelijk gegeven. De rechters veroordeelden de werkgever ertoe het niveau van het pensioen te herzien, maar aangezien het vonnis een algemene draagwijdte heeft, hebben ze de vorderingsperiode beperkt tot de gewerkte jaren na 1/7/1993 (!). Het verschil kan blijven bestaan als de werkgever het uitdrukkelijk kan rechtvaardigen door verschillen in de arbeidsvoorwaarden of de vereisten van de functie. Dit belooft voer voor hoogstand juridisch onderzoek te worden.

AON-Hewitt meent dat de harmonisatie van het statuut arbeiders-bedienden 410 miljoen EUR zou kunnen kosten, uitgaande van de cijfers van zijn enquête (zie bovenstaande tabel van de gemiddelde bijdragen) en als de gemiddelde bijdrage voor arbeiders op het niveau van de gemiddelde bijdrage voor bedienden wordt gebracht.

Vragen: hoe kunnen verschillende pensioenplannen voor de arbeiders en voor de bedienden nog gerechtvaardigd worden als deze twee categorieën tot één enkele worden samengevoegd? Hoe kunnen te hoge kosten voor de inrichters worden

⁶ De rendementsgarantie komt steeds ten laste van de inrichter: 3,75% op de persoonlijke bijdragen en 3,25% op de werkgeversbijdragen in de plannen met vaste bijdragen en de cashbalanceplannen. De garantie op de persoonlijke bijdragen wordt op elk moment uitgeoefend; de garantie op de werkgeversbijdragen wordt uitgeoefend bij het uittreden, dat wil zeggen bij het vertrek van de werknemer wanneer hij de onderneming/inrichter verlaat of met pensioen gaat.



vermeden? Nieuwe verschillen invoeren? Harmonisatie in het volledige dossier arbeider-bediende? Nu al sommige pensioenplannen lichtjes aanpassen om zware gevolgen te vermijden ?

3.3.De stabiliteit van de fiscale voordelen in een zeer moeilijke budgettaire context.

De aanvullende pensioenen worden gevormd in een langetermijnperspectief: van 40 of zelfs 45 jaar. In ruil voor een loon (werkgeversbijdrage), in ruil voor onmiddellijke consumptie (persoonlijke bijdrage) aanvaardt de werknemer om geld opzij te zetten tot aan zijn pensioen. Opdat het systeem interessant zou zijn, moet het kunnen aangemoedigd worden. Vandaar het belang van de fiscale voordelen. Het is dus belangrijk dat het kader stabiel blijft en niet voortdurend op losse schroeven wordt gezet. In een moeilijke budgettaire context bestaat het risico dat deze fiscale voordelen naar beneden toe worden herzien. Er zal moeten gelet worden op de maatregelen die de regering zal uitwerken om het budgettaire evenwicht te herstellen.

*Vragen: zouden de **eerste twee** punten - een noodzakelijke veralgemening van de 2^{de} pijler en de waarschijnlijkheid van hogere kosten in een unieke statuut van de werknemer - niet als argument tegen een wijziging van het fiscale kader van de aanvullende pensioenen moeten dienen? Op een budgettair niveau moeten er geen verschillende voordelen van alle aard worden onderscheiden? (kadocheques, cultuurcheques, enz...)?*

3.4 De geringe financiële rendementen gekoppeld aan het ontstaan van nieuwe beschermingseisen

Hoe de tweede pijler presteert, hangt grotendeels af van de financiële markten. De BVPI (= Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen) heeft, terecht, de aandacht op deze kwestie gevestigd. Als er één ding uit de recente beurs-en financiële crisis te onthouden valt, is dat het rendement de komende jaren beperkter zal zijn. Ter info: de pensioenfondsen noteren een rendement van 6,54% over de jongste 20 jaar en van 2,80% over de jongste 10 jaar).

Gezien de lage beleggingsrendementen zou het wel eens kunnen dat de bijdragen moeten stijgen, hetzij om het te bereiken doel te garanderen, hetzij om het rendement te halen dat gegarandeerd wordt in plannen met vaste bijdragen of cash balance. Deze verplichting berust bij de inrichters. De werknemers dienen ook gerustgesteld te worden door hen goed te informeren over de evolutie van de rechten, van het nettorendement van hun bijdragen, enz....



Ten gevolge van de financiële crisis en van de crisis van de overheidsfinanciën heeft de Europese Commissie in juli 2010 een groenboek over adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels uitgebracht, met daarin een belangrijk hoofdstuk over aanvullende pensioenen. Zo wordt er gewezen op het volgende:

- De kwestie van de overdraagbaarheid: minimumleeftijd voor aansluiting, bescherming van de slapende rechten, ... de kosten van de slapers zouden in België wel eens met 30% kunnen stijgen als de richtlijn “overdraagbaarheid en bescherming van verworven rechten” er door komt.
- De kwestie van de solvabiliteit van de werkgever: in België komt het sluitingsfonds tussenbeide in geval van faillissement van de werkgever, maar op forfaitaire wijze; blijft dit zo ?
- De kwestie van de solvabiliteit van de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (pensionfonds): moeten dezelfde regels opgelegd worden als aan de verzekeraars ?

Vragen: Is het nu het moment om nieuwe verplichtingen (zoals bv. in ontwerprichtlijn overdraagbaarheid en bescherming van de verworven rechten) op te leggen wanneer door de lage beleggingsrendementen de werkgever voor extra financiering zullen moeten zorgen ? Is het niet verkieslijk maximaal de informatie (eenvoudige jaarlijkse informatiefiche en uitleg in geval van uittreding uit het plan) en de transparantie (beleggingen, kosten) te bevorderen? Moet het door de wet Aanvullende pensioenen gegarandeerde percentage, namelijk 3,25% op de werkgeversbijdragen en 3,75% op de persoonlijke bijdragen, worden herzien? Hoe kan de aantrekkelijkheid van de tweede pijler (ten opzichte van het wettelijk pensioen) worden behouden als men het gewaarborgd percentage te zeer vermindert ?



4 Enkele conclusies

In bovenstaande nota, werden vele vragen opgeworpen, maar de inventaris ervan is zeker niet volledig. Zo worden de sectorale pensioenplannen geconfronteerd met specifieke problemen zoals bv. de oplopende beheerproblemen ingeval van : van kleine bedragen “verworven rechten” van aangeslotenen die de sector hebben verlaten.

Een andere kwestie is de wijze van betaling van het aanvullend pensioen: in rente of in kapitaal; in België wordt 93% van de aanvullende pensioenen uitbetaald in kapitaal, terwijl in andere landen, zoals Nederland, het aanvullend pensioen verplicht in rente wordt uitbetaald. Dit debat is niet neutraal wat de kosten betreft, in een context van voortdurende stijging van de levensduur van de mens.

Het VBO blijft al deze kwesties volgen in zijn werkgroep “Aanvullende pensioenen”, die bestaat uit vertegenwoordigers van de federaties en uit enkele deskundigen ter zake.