

De omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden

Kim VANTHIENEN

promotor :
Prof. dr. Nan TORFS

Woord vooraf

Deze eindverhandeling vormt het sluitstuk van mijn opleiding tot Handelsingenieur aan de Universiteit Hasselt. Het tot stand brengen van deze thesis was voor mij een zeer leerrijke en boeiende ervaring, waarvan ik in de toekomst zonder twijfel nog de vruchten zal plukken.

Tijdens de uitwerking van deze eindverhandeling heb ik op de steun van een aantal mensen kunnen rekenen die ik via deze weg graag wil bedanken. In de eerste plaats denk ik hierbij aan mijn promotor Prof. dr. Nan Torfs, die mij steeds met raad en daad heeft bijgestaan.

Daarnaast wil ook nog een woord van dank richten aan de bevoorrechte getuigen en in het bijzonder aan de heer Wim Windmolders, die ervoor gezorgd heeft dat ik de resultaten van de pensioenenquête van Aon Consulting Belgium kon gebruiken voor deze eindverhandeling.

Tot slot gaat mijn speciale erkentelijkheid uit naar mijn ouders, broer en zussen. Zonder hun begrip, geduld en steun had ik mijn opleiding immers nooit tot een goed einde kunnen brengen.

Samenvatting

Zowel de overheid als de bevolking worden zich er steeds meer van bewust dat het wettelijke pensioen niet meer voldoende is om de levensstandaard die men heeft opgebouwd, na de pensionering te handhaven. Een van de belangrijkste oplossingen om aan dit probleem tegemoet te komen is het aanvullend bedrijfspensioen. In het verleden waren het echter vooral de kaderleden die hiervan konden genieten. Daarom probeerde de overheid enkele jaren geleden met de invoering van de WAP om de tweede pensioenpijler te democratiseren, zodat ook arbeiders en lagere bedienden toegang zouden krijgen tot een aanvullend bedrijfspensioen.

In deze eindverhandeling trachten we een indicatie te bekomen van de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor deze arbeiders en lagere bedienden. Voor een goed algemeen begrip starten we dan ook met de situering van de tweede pensioenpijler in het Belgische pensioenlandschap.

In een tweede hoofdstuk gaan we de nood van een aanvullend pensioen na aan de hand van de vervangingsratio, dit is het verschil tussen het laatst uitgekeerde loon en het pensioeninkomen.

In hoofdstuk drie bespreken we de twee grote manieren om een aanvullend pensioen op te bouwen namelijk het pensioenfonds en de groepsverzekering. Eerst definiëren we beide methodes en vervolgens bespreken we hun voor- en nadelen. Tot slot trachten we een indicatie te geven van hun belang en evolutie over de jaren heen door middel van enkele cijfergegevens.

In hoofdstuk vier geven we een overzicht van de belangrijkste vormen van pensioentoezeggingen, om vervolgens steeds hun succes te bespreken.

Een belangrijke determinant van de omvang van de aanvullende pensioenen is natuurlijk het rendement dat men krijgt op de bijdragen. In hoofdstuk vijf bespreken we dit rendement dan

ook uitgebreid. Eerst wordt er een overzicht gegeven van het wettelijk gewaarborgde minimumrendement en vervolgens gooien we een licht op de gemiddelde rendementen die men in de praktijk krijgt, zowel bij een groepsverzekering als bij een pensioenfonds. Ook het belastingsstelsel dat van toepassing is op de tweedepijlerpensioenen heeft een belangrijke invloed op de omvang van de uiteindelijke uitkeringen. In hoofdstuk zes bespreken we dit belastingsstelsel dan ook kort en dit zowel voor de bijdagen als voor de uiteindelijke uitkeringen.

In hoofdstuk zeven wordt vervolgens besproken wie de macht heeft om een aanvullend pensioen in te richten, te wijzigen en op te heffen, alsook welke de rechten van de werknemers in deze omstandigheden zijn.

In hoofdstuk acht wordt kort weergegeven hoe de omvang van een pensioentoezegging van een individuele werknemer op een bepaald moment wordt bepaald voor de verschillende types van pensioentoezeggingen. Dit zijn de zogenaamde verworven reserves of de verworven prestaties. Deze zijn vooral van belang wanneer men van werkgever verandert, de verschillende mogelijkheden die men in dit geval heeft worden in hoofdstuk negen dan ook toegelicht.

In België heeft ongeveer vijftig procent van de werknemers toegang tot de tweede pensioenpijler, sommige categorieën van werknemers hebben echter meer kans op aansluiting dan andere in hoofdstuk tien worden deze belangrijkste determinanten voor toegang tot de tweede pensioenpijler besproken.

Hoofdstuk elf en twaalf vormen de laatste en tevens belangrijkste hoofdstukken van deze eindverhandeling. Hierin trachten we een zicht te krijgen op de omvang van de pensioentoezeggingen voor arbeiders en lagere bedienden. In hoofdstuk elf gebeurt dit op macroniveau en in hoofdstuk twaalf op microniveau. Voor dit laatste hoofdstuk vertrekken we van een literatuurstudie, vervolgens worden interviews met enkele bevoorrechte getuigen besproken en tot slot bespreken we de pensioenenquête van het consultancybureau Aon Consulting.

Deze eindverhandeling wordt afgesloten met enkele conclusies en adviezen voor bijkomend wetenschappelijk onderzoek.

Inhoudsopgave

Woord vooraf

Samenvatting blz.

Inhoudsopgave

Lijst met tabellen

Lijst met figuren

Hoofdstuk 1: Situering van de tweede pijler in het Belgische

Pensioenstelsel..... 1

1.1 De eerste pijler.....	1
1.1.1 De leeftijd.....	2
1.1.2 Het loon.....	2
1.1.3 De loopbaan.....	3
1.2 De tweede pijler.....	4
1.3 De derde pijler.....	6
1.4 Besluit.....	6

Hoofdstuk 2: De vervangingsratio 8

2.1 Definitie.....	8
2.2 Macro-economische vervangingsratio.....	8
2.3 Micro-economische vervangingsratio.....	10
2.4 Invloed van de pensioenen uit de tweede pijler op de vervangingsratio.....	12
2.5 Besluit.....	14

Hoofdstuk 3: Groepsverzekering of pensioenfonds..... 15

3.1 Definitie van de groepsverzekering.....	15
3.2 Definitie van het pensioenfonds.....	17
3.3 Voor- en nadelen.....	18

3.4 Cijfers	18
3.5 Besluit.....	21

Hoofdstuk 4: Soorten pensioentoezeggingen..... 22

4.1 Indeling naargelang de wijze van berekening van de premies en verzekerde sommen.....	22
4.1.1 Bespreking van de verschillende types.....	22
4.1.2 Succes van de verschillende types.....	24
4.2 Indeling tussen ondernemingspensioenen en sectorpensioenen.....	25
4.2.1 Bespreking van de sectorpensioenen.....	26
4.2.2 Succes van de sectorpensioenen	28
4.3 Indeling tussen gewone en sociale regelingen.....	29
4.3.1 Bespreking van de sociale aanvullende pensioentoezeggingen	29
4.3.2 Succes van de sociale aanvullende pensioenregelingen	31
4.4 Tak 21 versus tak 23	32
4.4.1 Beschrijving van de tak 23 producten	32
4.4.2 Succes van de tak 23 producten.....	33
4.5 Besluit.....	33

Hoofdstuk 5: Het rendement 35

5.1 Het minimumrendement	35
5.1.1 Het minimumrendement op de persoonlijke bijdragen	35
5.1.2 Het minimumrendement op de werkgevers bijdragen.....	36
5.2 De winstdeelname.....	38
5.3 Rendementen in de praktijk.....	40
5.3.1 Het pensioenfonds	40
5.3.2 De groepsverzekering	41
5.3.3 Vergelijking	42
5.4 Besluit.....	42

Hoofdstuk 6: Fiscaalstelsel.....	43
6.1 Fiscaliteit en parafiscaliteit van de premies.....	43
6.2 Fiscaliteit van de uitkeringen.....	45
6.2.1 Uitkering in kapitaal	45
6.2.2 Uitkering in rente.....	46
6.3 fictieve rente	47
6.4 Fiscaliteit van de winstdeelnemingen.....	49
6.5 Besluit.....	50
Hoofdstuk 7: Inrichting, wijziging en opheffing van een aanvullend pensioen	51
7.1 Invoering van een pensioentoezegging.....	52
7.2 Wijziging van een pensioentoezegging	54
7.3 opheffing van een aanvullend pensioen.....	55
7.4 Besluit.....	56
Hoofdstuk 8: Verworven reserves en prestaties	57
8.1 Definities	57
8.2 Ingang van het recht op de verworven reserves	57
8.3 Verworven reserves bij de pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen”	58
8.3.1 De minimumreserve op basis van de levensverzekeringsreglementering	59
8.3.2 De minimumreserve op basis van de pensioenfondsreglementering	59
8.4 Verworven reserves bij de pensioentoezegging van het type “cash-balance” ..	60
8.5 Verworven reserves bij de groepsverzekering van het type “vaste prestatie” ..	61
8.5.1 De WAP-reserve.....	62
8.5.2 De reserve die ontstaat door toepassing van de Controlewet	63
8.6 Besluit.....	63

Hoofdstuk 9: Uittreding en afkoop 65

9.1 Uittreding.....	65
9.1.1 Mogelijkheden van de aangeslotenen.....	65
9.1.2 Individuele voortzetting van een pensioentoezegging.....	69
9.1.3 Evaluatie van de mogelijkheden.....	69
9.2 Afkoop van de pensioentoezegging.....	70
9.3 Besluit.....	71

Hoofdstuk 10: Determinanten voor deelname aan een

tweedepijlerpensioen 72

10.1 Multivariate logistische regressie analyse	72
10.1.1 Arbeidsrechtelijk statuut.....	72
10.1.2 Type contract	74
10.1.3 Arbeidsinkomen	75
10.1.4 Sector van tewerkstelling.....	77
10.1.5 Omvang van het bedrijf	78
10.1.6 Schijnverbanden	79
10.2 Fixed-effects analyse	80
10.3 Generalized estimating equations model.....	80
10.4 Besluit.....	81

Hoofdstuk 11: De omvang van de aanvullende bedrijfspensioenen

vanuit macroperspectief..... 83

11.1 Het absolute belang van de tweede pijler	83
11.2 Het relatieve belang van de tweede pijler.....	85
11.3 Besluit.....	86

Hoofdstuk 12: De omvang van de aanvullende bedrijfspensioenen

vanuit microperspectief 87

12.1 Literatuurstudie.....	87
----------------------------	----

12.2 Interviews	89
12.2.1 Omvang van de bijdragen.....	90
12.2.2 Omvang en wijze van uitkering.....	92
12.3 Pensioenenquête Aon Consulting.....	94
12.3.1 Beschrijving van de enquête.....	95
12.3.2 Omvang van de uitkeringen voor bedienden.....	98
12.3.2.1 Omvang van de kapitaaluitkeringen.....	98
12.3.2.2 Omvang van de rente-uitkeringen	102
12.3.3 Omvang van de uitkeringen voor arbeiders.....	103
12.3.3.1 Omvang van de kapitaaluitkeringen.....	103
12.3.3.2 Omvang van de rente-uitkeringen	108
12.4 Besluit.....	109

Hoofdstuk 13: Conclusies..... 111

Lijst van geraadpleegde werken 114

Bijlagen

Lijst met tabellen

Tabel 2.1:	Macro-economische vervangingsratio van de werknemers in de privésector in het referentiescenario en het alternatieve scenario	9
Tabel 2.2:	Vervangingsratio voor de verschillende types van gepensioneerden.....	11
Tabel 3.1:	Aantal loontrekkende deelnemers aan de tweede pijler	19
Tabel 3.2:	Bijdragen aan de tweede pijler voor loontrekkenden	20
Tabel 5.1:	Overzicht van het minimumrendement	38
Tabel 5.2:	Jaarrendement pensioenfondsen sinds ... op basis van de jaarlijkse gemiddelde gewogen return.....	40
Tabel 5.3:	Gemiddelde reële rendementen voor groepsverzekeringen sinds 1995	41
Tabel 6.1:	Overzicht van de (para)fiscaliteit van de bijdragen.....	44
Tabel 6.2:	Overzicht van de solidariteitsbijdrage op pensioenkapitalen	46
Tabel 6.3:	Overzicht van de coëfficiënten voor de omzetting van een pensioenkapitaal in fictieve rente	48
Tabel 10.1:	Percentage deelnemers aan een tweedepijlerpensioen naar nettoloon en arbeidsrechtelijk statuut	73
Tabel 10.2:	Percentage deelnemers aan een tweedepijlerpensioen naar nettoloon en leeftijd	75
Tabel 11.1:	Bijdragen en premies in miljoen euro.....	84
Tabel 11.2:	Reserves in miljoen euro	84
Tabel 11.3:	Uitkeringen 1 ^{ste} en 2 ^{de} pijler in miljoen euro	85
Tabel 12.1:	Overzicht van de aangesloten werknemers opgesplitst per sector	95
Tabel 12.2:	Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor bedienden	98
Tabel 12.3:	Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor bedienden per sector.....	99
Tabel 12.4:	Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor bedienden naar grootte van de onderneming.....	100
Tabel 12.5:	Pensioenvoordelen voor de bedienden, uitsluitend gefinancierd door de werkgever, op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar	101
Tabel 12.6:	Pensioenvoordelen voor bedienden op basis van de extralegale en globale rente op 60 jaar	102

Tabel 12.7: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor arbeiders	103
Tabel 12.8: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor arbeiders per sector	105
Tabel 12.9: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor arbeiders naar grootte van de onderneming	106
Tabel 12.10: Pensioenvoordelen voor de arbeiders, uitsluitend gefinancierd door de werkgever, op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar	107
Tabel 12.11: Pensioenvoordelen voor arbeiders op basis van de extralegale en globale rente op 60 jaar	108

Lijst met figuren

Figuur 2.1: Vervangingsratio opgesplitst naar gezinstype	10
Figuur 2.2: Invloed van het tweedepijlerpensioen op de vervangingsratio in functie van de bijdragevoet.....	13
Figuur 3.1: Verhouding tussen arbeiders en bedienden bij groepsverzekeringen en pensioenfondsen	21
Figuur 4.1: Evolutie van de verhouding tussen de verschillende types Pensioentoezeggingen	24
Figuur 10.1: Percentage deelnemers in functie van de omvang van het eerstepijlerpensioen	77
Figuur 12.1: Gemiddelde maandbedragen in de eerste en tweede pensioenpijler voor alle gepensioneerde werknemers in België, 2001	88
Figuur 12.2: Lorenz-curve van kapitaaluitkeringen binnen de tweede pensioenpijler bij een steekproef van belastingsbetalers, inkomensjaar 1999	89

Hoofdstuk 1: Situering van de tweede pijler in het Belgische pensioenstelsel

In het Belgische pensioenstelsel kan men drie grote pijlers onderscheiden¹:

- de eerste pijler, die wordt gevormd door het wettelijk pensioen dat wordt opgebouwd in het kader van de sociale zekerheid;
- de tweede pijler die bestaat uit het aanvullend pensioen opgebouwd in het kader van de arbeidsovereenkomst zoals de groepsverzekering en het pensioenfonds;
- de derde pijler die wordt gevormd door de individuele verzekeringen en het individueel sparen zoals de levensverzekeringen en het pensioensparen.

Deze thesis richt zich tot de tweede pijler en meer bepaald tot de aanvullende pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden. Voor een goed begrip en een goede situering zullen de drie pijlers eerst echter kort worden omschreven.

1.1 De eerste pijler

De wettelijke pensioenen die de eerste pijler vormen zijn onder te verdelen in drie belangrijke stelsels: de werknemerspensioenen, de pensioenen voor zelfstandigen en de pensioenen voor ambtenaren (en met hen gelijkgestelden). Aangezien er in deze thesis in de eerste plaats gekeken wordt naar arbeiders en lagere bedienden zullen we ons hier enkel richten op het werknemerspensioen. Het is hier niet de bedoeling om een volledige beschrijving te geven van dit pensioenstelsel, wel zullen de belangrijkste aandachtspunten en voorwaarden worden weergegeven die de aard en de omvang van de pensioenuitkering bepalen.

¹ ABVV, 2003: 13

1.1.1 De leeftijd

Werknemers uit de privésector krijgen het rustpensioen doorgaans toegekend op 64 jaar voor vrouwen - 65 jaar vanaf 01/01/2009 - en 65 jaar voor mannen. Onder bepaalde voorwaarden kan men echter ook vanaf 60 jaar met pensioen gaan. Voor werknemers uit de privésector kan dit echter enkel wanneer men een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar kan bewijzen¹.

1.1.2 Het loon

Het wettelijk pensioen is een uitkering met de bedoeling om de levensstandaard die voor de pensioengerechtigde leeftijd of voor het overlijden van de echtgenoot is opgebouwd, gedeeltelijk in stand te houden². Daarom is het pensioen bij werknemers gebaseerd op het loon. In de privésector bedraagt het pensioen 60 % (alleenstaandenpensioen) of 75 % (gezinspensioen) van het gemiddelde brutoloon over de dienstjaren. Wat de jaren na 1980 betreft, wordt voor de berekening van de pensioenen echter geen rekening gehouden met het gedeelte van het loon dat het grensbedrag van 43 314,93³ euro overschrijdt. Door deze loongrens en vooral de blokkering van die loongrens de voorbije decennia (de loongrens is van 1982 tot en met 1998 enkel aangepast geweest aan de prijsevolutie) ontstaat er een feitelijk maximumpensioen. De toepassing van de loongrens over een volledige loopbaan resulteert in een maximumpensioen dat in 2001 20 235,30 euro per jaar bedroeg voor het gezinshoofd en 16 188,22 euro voor een alleenstaande⁴.

Wanneer het loon van tijdens de loopbaan onvoldoende blijkt, dan heeft de voormalige werknemer recht op het minimumpensioen. Dit minimumpensioen bedraagt 12 485,61 euro per jaar voor een volledige loopbaan voor een gezin en 9 991,63⁵ euro voor een alleenstaande¹.

¹ Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2004: 222 en 227

² Van Limberghen e.a., 2004: 27 en 38

³ Geïndexeerd bedrag voor 2005

⁴ Englert e.a., 2002: 82-83

⁵ Geïndexeerde bedragen voor 2004

Wanneer er onvoldoende pensioenrechten zijn en zelfs als er tijdens de loopbaan geen inkomen is geweest, kan er toch een uitkering worden betaald namelijk de inkomensgarantie voor ouderen, deze wordt echter uitsluitend betaald als er geen andere middelen voorhanden zijn. Dit impliceert dan ook dat deze slechts kan worden toegekend na onderzoek van de bestaansmiddelen en de pensioenen, van welke aard of oorsprong dan ook, waarover de betrokkene en de personen waarmee hij dezelfde hoofdverblijfplaats deelt beschikken². Deze inkomensgarantie voor ouderen bedraagt 5 489,91 euro per persoon voor samenwonenden en 8 234,87³ euro voor alleenstaanden.

De lonen en pensioenen worden regelmatig aangepast aan de evolutie van de levensduurte en van de lonen, volgens mechanismen die variëren naargelang de soort uitkering. In principe worden al de uitkeringen minstens aangepast aan de evolutie van het welvaartspeil⁴.

1.1.3 De loopbaan

Het recht op een volledig pensioen geldt niet voor alle werknemers, maar wel voor hen die een volledige loopbaan achter de rug hebben. Een volledige loopbaan duurt gewoonlijk 45 jaar voor mannen die werknemer zijn en 44 jaar - 45 jaar vanaf 01/01/2009 - voor vrouwelijke werknemers⁵. Bepaalde categorieën die als bijzonder verdienstelijk worden beschouwd, kunnen dan weer een volledig pensioen krijgen na een kortere loopbaan, zoals bijvoorbeeld het geval is voor mijnwerkers.

Iemand met een langere loopbaan dan normaal (bijvoorbeeld iemand die tegelijk werknemer en zelfstandige is geweest) heeft over het algemeen alleen recht op de meest voordelige loopbaan en de meest voordelige loopbaanjaren⁶.

¹ Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2004: 247, 259 en 278

² Rijksdienst voor pensioenen, 2002: 56

³ Geïndexeerde bedragen voor 2005

⁴ Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2004: 222

⁵ Rijksdienst voor pensioenen, 2002: 7 en 12, Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2004: 235 en 257

⁶ Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2004: 223

1.2 De tweede pijler

Tengevolge van de berekeningswijze van het wettelijk pensioen - op grond van 60 % of 75 % van het begrensd jaarloon - zullen werknemers als ze met pensioen gaan hun beschikbaar inkomen sterk zien afnemen, zeker wanneer hun vroeger loon hoog was. De invoering van een aanvullende pensioenregeling heeft dan ook tot doel het wettelijk pensioen aan te vullen en de levensstandaard van de werknemers na hun pensionering op peil te houden. Dankzij een aanvullende pensioenregeling kunnen de werkgevers hun werknemers een extralegaal loonvoordeel geven in ruil voor een fiscale en parafiscale (geen sociale bijdragen) gunstregeling¹.

De wettelijke basis van deze 2^{de} pijler pensioenen is sinds 2003 sterk gewijzigd door de invoering van de Wet Vandenbroucke of kortweg de WAP (Wet Aanvullende Pensioenen), die integraal de Wet Colla van 6 april 1995 vervangt. Het ambitieuze objectief van deze nieuwe wet kan krachtig worden samengevat als 'de democratisering van de aanvullende pensioenen'. In 2003 konden ongeveer 50 % van de Belgische werknemers van het voordeel van een aanvullende pensioenvoorziening genieten. Met de invoering van de WAP wou de regering dit aandeel evenwel verhogen tot 75 % binnen de 3 à 4 jaar². Deze wet benadert de tweede pensioenpijler vanuit een geïntegreerde visie, aangezien alle vormen van collectieve aanvullende pensioenen en van individuele pensioenbeloftes aan bod komen. Verder wordt in deze wet de nadruk gelegd op de sociale plannen met hun fiscale stimuli, op de bescherming van de werknemer door middel van het principe van de externe financiering, op de regeling van de relaties tussen de verschillende partijen en op de informatie en transparantie van de aanvullende pensioenen³.

Deze tweede pijler pensioenplannen kunnen verschillende vormen aannemen. Zo kan een aanvullende pensioentoezegging uitgaan van één onderneming (de ondernemingspensioenstelsels) of van een sector (sectorale pensioenstelsels). Beide inrichters,

¹ ABVV, 2003: 14

² Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 17

³ Eulaers e.a., 2003: 9

de ondernemingen zowel als de sectoren kunnen een “gewone” pensioentoezegging of een “sociale” pensioentoezegging toekennen. De keuze en de aard van de pensioeninstelling hebben geen invloed op de fiscale behandeling van de pensioentoezegging, niet bij de inrichter noch bij de aangeslotene of zijn rechthebbende. In een aantal gevallen vallen ook individuele pensioentoezeggingen onder de definitie van een aanvullend 2^{de} pijler pensioenplan, deze mogelijkheden zijn echter erg beperkt. Kort samengevat omvatten de tweedepijlerpensioentoezeggingen de volgende vormen van aanvullende pensioenen¹:

- 1) aanvullende collectieve pensioenstelsels ten voordele van werknemers van een bedrijfssector, van een onderneming of van een publiekrechtelijke rechtspersoon. De aanvullende collectieve pensioenstelsels zijn de klassieke collectieve regelingen die bij een groepsverzekeraar of een pensioenfonds kunnen worden onderschreven;
- 2) individuele pensioentoezeggingen ten voordele van werknemers. Hieronder verstaat men een occasionele niet-stelselmatige pensioentoezegging van een werkgever aan één werknemer en zijn rechthebbenden. De voordelen worden aan één welbepaalde persoon toegezegd, om persoonsgebonden redenen, en niet aan de personeelscategorie waartoe deze werknemer behoort;
- 3) de individuele voortzetting van de pensioentoezeggingen bedoeld in 1 en 2. De nieuwe Wet Aanvullende Pensioenen laat onder bepaalde voorwaarden toe dat een werknemer, nadat hij zijn werkgever heeft verlaten, zelf verder instaat voor de financiering van zijn aanvullend pensioen. Indien de werknemer minstens 42 maanden aangesloten was bij het aanvullend pensioenplan, kan hij verder maximaal het aan de index aangepaste bedrag van 1 500 euro per jaar storten als bijfinanciering van dit vroegere plan. Deze voortzetting blijft deel uitmaken van de tweede pijler en geniet de fiscale behandeling van de stortingen en de uitkeringen eigen aan de tweede pijler. Eventuele bijkomende bijdragen, boven deze grens van 1 500 euro gelden als een vorm van individueel sparen en vallen onder de regeling die geldt voor de derde pijler;

¹ http://www.assuralia.be/nl/publication/commande/cahier/wap/ch4_1_2.asp

- 4) aanvullende pensioenstelsels en individuele pensioentoezeggingen aan zelfstandige bedrijfsleiders naast het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen. Het gaat hier om zowel pensioenstelsels als individuele pensioentoezeggingen voor een zeer beperkte categorie van zelfstandigen, met name de bedrijfsleiders. Ze genieten dezelfde fiscale voordelen als de aanvullende pensioenen voor werknemers en vallen bijgevolg onder de definitie van de tweede pijler.

1.3 De derde pijler

Ook de tweede pensioenpijler is begrensd, via de fiscale 80 %-regel (zie hoofdstuk 6). Wie een nog hoger pensioen bijeen wenst te sparen kan op individuele basis een beroep doen op de pensioenvormen die behoren tot de derde pijler¹. Deze derde pensioenpijler omvat die vormen van pensioenopbouw die voor elk individu toegankelijk zijn, ongeacht het professioneel statuut. Het initiatief gaat hierbij uit van de betrokkene zelf. De belangrijkste vormen van pensioenopbouw die tot de derde pensioenpijler worden gerekend, zijn de individuele levensverzekering en het pensioensparen².

1.4 Besluit

Het Belgische pensioenstelsel bestaat uit drie grote pijlers. Iedereen heeft onder één of andere vorm recht op een wettelijk pensioen uit de eerste pijler. Dit pensioen is echter meestal erg beperkt in vergelijking met het laatste loon, zeker wanneer men als werknemer een hoog loon had. Dit is in de eerste plaats te verklaren door het feit dat het pensioen berekend wordt op basis van 60 of 75 % van het geplafonneerd jaarloon. Dit verschil tussen het laatste loon en het wettelijk pensioen kan opgevangen worden door de twee bijkomende pijlers. De tweede

¹ KBC, 2002: 24

² De Brabanter e.a., 2004: 62-63

pijler is echter niet toegankelijk voor iedereen, aangezien het al dan niet toekennen van een aanvullend bedrijfspensioen tot de beslissingbevoegdheid van de werkgever of de sector behoort. De derde pijler bestaat uit het individueel sparen, iets wat men natuurlijk makkelijker kan doen wanneer men een hoger inkomen heeft. Bijgevolg hebben personen die een eerder klein inkomen hebben zoals dikwijls het geval bij arbeiders en lagere bedienden en bovendien geen recht hebben op een pensioen uit de tweede pijler een aanzienlijk risico om als gepensioneerde in financiële problemen te komen, ook al is er relatief gezien een kleiner verschil dan bij grootverdieners tussen hun laatste beroepsinkomen en hun wettelijk pensioen.

Hoofdstuk 2: De vervangingsratio

2.1 Definitie

De vervangingsratio kan men zowel bekijken vanuit een macro-economisch als vanuit een micro-economisch standpunt. De macro-economische vervangingsratio van een pensioen en van een sociale uitkering in het algemeen, is de verhouding tussen die gemiddelde uitkering (uitkeringen/aantal gerechtigden) en het gemiddeld brutoloon (loonmassa/werkgelegenheid)¹.

In de micro-economische betekenis gaat het om het bedrag van de uitkering in verhouding tot het laatst verdiende loon².

2.2 Macro-economische vervangingsratio

Tabel 2.1 toont de verwachte evolutie van het gemiddeld werknemerspensioen, zowel uitgedrukt in absolute waarde als in procent van het gemiddeld brutoloon (macro-economische vervangingsratio) van de werknemers in de privésector, zowel in het referentiescenario als in het alternatieve scenario³.

¹ Englert e.a., 2002: 186

² http://www.brunotobback.be/default.aspx?ref=AAAECE&lang=NL_PS

³ Bij het referentiescenario gaat men uit van een productiviteitsgroei van 2,25 % per tewerkgestelde per jaar, bij het alternatieve scenario daarentegen gaat men slechts uit van een groei van 1,75 %.

Tabel 2.1: Macro-economische vervangingsratio van de werknemers in de privésector in het referentiescenario en het alternatieve scenario

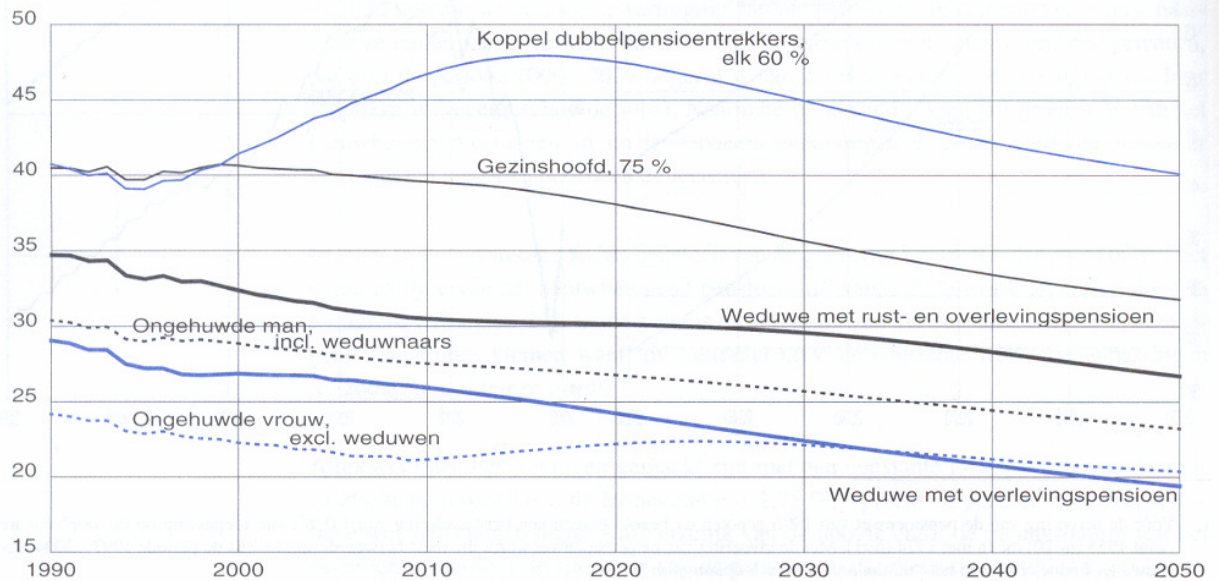
	1987	1990	1995	2000	2010		2020		2030		2040		2050	
<i>Loonstijging (hypothese)</i>					2,25 %	1,75 %	2,25 %	1,75 %	2,25 %	1,75 %	2,25 %	1,75 %	2,25 %	1,75 %
Gemiddeld werknemerspensioen in duizenden BEF (prijzen van 1998)														
	317,0	318,8	331,8	338,9	405,6	399,0	488,2	468,4	569,0	534,6	661,6	605,2	779,6	688,5
Vervangingsratio: gemiddeld werknemerspensioen in procent van het gemiddeld brutoloon in de werknemersregeling														
	34,2	32,3	30,6	29,9	29,5	29,6	28,4	29,2	26,5	28,0	24,7	26,7	23,2	25,5

In deze tabel zien we duidelijk dat de vervangingsratio bijzonder laag is 29,5 % in 2010 voor het referentiescenario, bovendien daalt deze vervangingsratio de volgende jaren nog verder tot 23,2 % in 2050. Deze daling is te verklaren door drie structurele redenen namelijk: de toenemende ontdubbeling van het gezinspensioen in een eigen rustpensioen voor elke partner van het gehuwd koppel, de invloed van de loongrens tijdens de berekening van het pensioen en tenslotte de slechts gedeeltelijke welvaartsaanpassing van het pensioen gecombineerd met de toenemende levensverwachting van de gepensioneerden. Wel dienen we op te merken dat het hier gaat om brutobedragen, wanneer we naar de nettobedragen zouden kijken zouden de vervangingsratio's aanzienlijk hoger liggen (ongeveer 20 % voor een gemiddeld inkomen), zoals uit punt 2.3 blijkt.

Noch het gemiddeld werknemerspensioen in absolute waarde, noch de macro-economische vervangingsratio, kan echter gehanteerd worden als een waardeparameter voor de levensstandaard van de gepensioneerde gezinnen, omdat hier het pensioen van alle gepensioneerde werknemers is opgeteld, ongeacht het familiaal statuut van de gepensioneerden¹. Daarom wordt in de onderstaande figuur 2.1 de vervangingsratio opgesplitst naar gezinstype, wat een beter zicht geeft op de evolutie van de vervangingsratio.

¹ Englert e.a., 2002: 80-81

Figuur 2.1: Vervangingsratio opgesplitst naar gezinstype



In deze grafiek worden de dubbelverdieners met elk hun eigen rustpensioen beschouwd als één entiteit. Terwijl in tabel 2.1 de macro-economische vervangingsratio daalt van 29,9 % in 2000 tot 23,2 % in 2050, zien we in figuur 2.1 dat de koppels dubbelpensioentrekkers, de gezinshoofden en de weduwen met zowel een rustpensioen als overlevingspensioen over het algemeen beter af zijn dan het gemiddelde. De ongehuwde mannen bevinden zich in een positie die vergelijkbaar is met het gemiddelde, terwijl de weduwen en de ongehuwde vrouwen zich in een nog slechtere positie bevinden¹.

2.3 Micro-economische vervangingsratio

Om een analyse te kunnen uitvoeren van de micro-economische vervangingsratio van de pensioenen werd binnen de Indicators Subgroup van het Social Policy Committee van de Europese Commissie voor de berekening van de vervangingsratio's een set van typegevallen vastgelegd.

¹ Englert e.a., 2002: 90

Als basistype wordt uitgegaan van een alleenstaande man die zijn pensioen uitsluitend in de werknemersregeling heeft opgebouwd aangevuld met een tweede pijlerpensioen en op 65 jaar na een loopbaan van 40 jaar op pensioen gaat. Zijn jaarlijks loon stemt overeen met het jaarlijks rekenkundig gemiddelde loon zoals afgeleid uit de nationale rekeningen. Voor de opbouw van de tweede pijler wordt aangenomen dat de eerste premie in 1992 werd betaald en dat de hoogte van de jaarlijkse premie gelijk is aan 4,25 % van het loon. Voor het reëel nettorendement wordt 2 % op jaarbasis weerhouden.

Daarnaast worden drie andere typegevallen weerhouden namelijk types met een lager loon (2/3 van het gemiddeld loon), met een loon dat stijgt van 80 % tot 100 % van het gemiddeld loon en met een loon dat stijgt van 100 tot 200 % van het gemiddeld loon. Voor de tweede pijler wordt een jaarlijkse premie weerhouden van 4,25 % met uitzondering voor het typegeval met een lager loon waarvoor een jaarlijkse premie van 1 % wordt weerhouden. In tabel 2.2 worden voor de verschillende type-gevallen de resultaten van deze gemeenschappelijke oefening opgenomen.

Tabel 2.2: Vervangingsratio voor de verschillende types van gepensioneerden

	Basistype: 100% gemiddeld loon				2/3 gemiddeld loon		Toename van 80 tot 120% gemiddeld loon		Toename van 100 tot 200% gemiddeld loon	
	2004	2010	2030	2050	2004	2050	2004	2050	2004	2050
Bruto-vervangingsratio 1e pijler	39,23	40,6	38,16	36,99	43,24	42,24	33,46	31,49	26,96	22,49
Bruto vervangingsratio 2e pijler	3,64	5,4	10,19	9,59	0,86	2,26	3,46	7,97	3,37	7,15
Totale bruto vervangingsratio 1e en 2e pijler	42,87	46	48,35	46,58	44,09	44,5	36,92	39,45	30,33	29,65
Totale netto vervangingsratio 1e en 2e pijler	67,29	71,92	76,41	73,75	65,28	65,57	59,86	65,14	49,88	51,97
netto vervangingsratio enkel 1e pijler	62,81	64,86	63,54	61,47	64,09	62,44	55,31	54,26	43,86	39,63

Uit deze tabel kunnen we afleiden dat het brutopensioen uit de eerste pijler van het basis typegeval 39,23 % van zijn laatste beroepsinkomen bedraagt, wat zo'n 8 % hoger is dan het gemiddelde in de categorie van de alleenstaande mannen zoals blijkt uit figuur 2.1. Bovendien daalt deze vervangingsratio ook minder snel en minder sterk dan wat figuur 2.1 laat uitschijnen. Ten tweede valt het op dat de nettovervangingsratio's van het wettelijk pensioen aanzienlijk hoger liggen dan de brutovervangingsratio's (62,81 % ten opzichte van 39,23 % voor het basisgeval) wat te verklaren is door de gunstige fiscale behandeling van de pensioenen. Verder stellen we vast dat de vervangingsratio daalt met een stijgend loon wat zoals eerder reeds aangehaald te verklaren is door het loonplafond voor het berekenen van de pensioenrechten. Wat de pensioenen uit de tweede pijler betreft merken we op dat hun absoluut en relatief belang toeneemt met de tijd tot 2032, aangezien het pas de werknemers zijn die dan op pensioen gaan die gedurende hun hele carrière een tweede pijlerpensioen hebben opgebouwd¹. Eenmaal de maturiteit bereikt, neemt de bijdrage van het tweedepijlerpensioen tot de hoogte van de vervangingsratio af onder invloed van de stijgende levensverwachting. Het opgespaarde kapitaal dient dan immers over een langere periode te worden gespreid².

Tot slot dienen we op te merken dat een dergelijke benadering van de micro-economische vervangingsratio's op basis van voormelde typegevallen beperkt is. Zo zou er een beter inzicht kunnen bekomen worden, indien er simulaties zouden beschikbaar zijn naargelang de verschillende gezinstypes³.

2.4 Invloed van de pensioenen uit de tweede pijler op de vervangingsratio

Het aandeel van het tweedepijlerpensioen in de hoogte van de totale nettovervangingsratio (1^{ste} en 2^{de} pijlerpensioen) is natuurlijk gerelateerd aan de hoogte van de bijdragevoet van het tweedepijlerpensioen en zoals in 2.3 reeds aangehaald sterk afhankelijk van de mate waarin

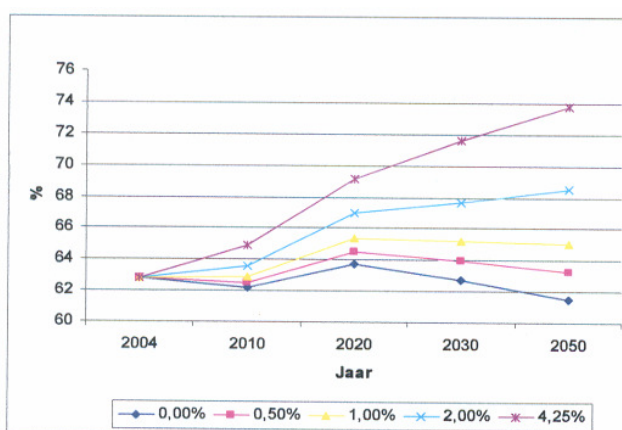
¹ De premie voor de opbouw van een tweedepijlerpensioen wordt immers voor het eerst in 1992 gestort.

² Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2005: 19

³ Nationale Arbeidsraad, 2005: 63-65

de maturiteit van de opbouw ervan wordt bereikt. Dit wordt in figuur 2.2 geïllustreerd voor het basis typegeval (100% gemiddeld loon) waarin de totale nettovervangingsratio's worden opgenomen van een tweedepijlerpensioen waarvoor in het jaar 2004 voor het eerst bijdragen werden gestort.

Figuur 2.2: Invloed van het tweedepijlerpensioen op de vervangingsratio in functie van de bijdragevoet



Uit deze figuur kunnen we afleiden dat voor de periode 2004 - 2050 op het moment van de pensionering de totale nettovervangingsratio bij een lage bijdragevoet voor de tweede pijler (0,50 %) vrijwel constant of licht dalend verloopt. Vanaf een bijdragevoet van 1%, komt naarmate de maturiteit van de opbouw van de tweede pijler wordt bereikt (na 40 jaar premiebetaling) de totale nettovervangingsratio significant hoger te liggen tot zelfs 12 % voor een bijdragevoet van 4,5 %. Als ruwe vuistregel kunnen we stellen dat wanneer een man bij de huidige rendementen 40 jaar lang telkens 1 % van zijn loon spaart, hem dat al naargelang van het door de verzekeraar of het pensioenfonds toegekende rendement ongeveer 3 tot 4 % van het eindloon oplevert. Aangezien een vrouw gemiddeld langer leeft, ligt haar vervangingsinkomen ongeveer 0,2 % van het eindloon lager¹.

¹ Roels, 2005: 7

Bij dit alles moet worden opgemerkt dat in de praktijk de overgang van activiteit naar pensioen vaak geleidelijker verloopt dan in het geschetste theoretische typegeval. De meeste nieuw gepensioneerden zijn het jaar voordien niet meer actief, maar genieten van een uitkering in een andere tak zoals werkloosheid, invaliditeit, ... De betrokkenen worden dus vaak reeds vóór de pensionering met een daling van hun inkomen geconfronteerd¹.

2.5 Besluit

Wanneer we kijken naar de macro-economische vervangingsratio zien we dat deze eerder laag is (minder dan 30 %) en dat deze in de toekomst nog verder zal dalen. Hieruit kunnen we afleiden dat een gemiddelde werknemer bij zijn pensionering geconfronteerd zal worden met een sterke daling van zijn inkomen. Wanneer we deze macro-economische vervangingsratio vervolgens opsplitsen naar het gezinstype stellen we vast dat het de ongehuwden en in het bijzonder de ongehuwde vrouwen zijn die hun inkomen op een spectaculaire manier zien dalen.

Wat de micro-economische vervangingsratio betreft zien we dat de nettovervangingsratio aanzienlijk hoger ligt dan de brutovervangingsratio en dat deze ratio daalt met een stijgend loon. Wanneer we tot slot de invloed van de pensioenen uit de tweede pijler op de vervangingsratio analyseren zien we dat deze aanvullende pensioenen de vervangingsratio in belangrijke mate kunnen laten stijgen zeker wanneer men lange tijd heeft bijgedragen en deze bijdragen een substantiële omvang hebben.

¹ Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2005: 19-20

Hoofdstuk 3: Groepsverzekering of pensioenfonds

Om te vermijden dat een onderneming een pensioenschuld opbouwt die een hypotheek kan leggen op de werking van de onderneming, moet elke onderneming of sector die aan haar werknemers een bijkomend pensioen toezegt, de collectieve voorzieningen hiervoor financieren buiten de onderneming of de sector. Op die manier gaat het pensioen ook niet verloren, wanneer er iets met de inrichter gebeurt, bijvoorbeeld een faillissement van de onderneming of het economisch achteruitgaan van de bedrijfstak. Er moet dus een duidelijk onderscheid zijn tussen het vermogen van de onderneming en dat van de werknemers voor wie een pensioen opgebouwd wordt.

De werkgever die zijn personeel een extralegaal pensioen wil geven kan daarom kiezen tussen twee verschillende mogelijkheden:

- ofwel wendt hij zich tot een verzekeringsmaatschappij en sluit hij een groepsverzekering af;
- ofwel sluit hij zich aan bij een pensioenfonds, of richt er zelf één op¹.

3.1 Definitie van de groepsverzekering

De groepsverzekering is in feite niets anders dan een collectief aangegane levensverzekering. Volgens bijlage 2 van het Koninklijk Besluit van 17 december 1992 betreffende de levensverzekeringsactiviteit is de groepsverzekering een overeenkomst (of een geheel van overeenkomsten) gesloten bij een verzekeringsonderneming door één of meerdere werkgevers ten voordele van het geheel of een deel van hun personeel of van de leiders². Eigenlijk omvat de groepsverzekering meerdere contracten voor dewelke ze dient als kader. In de eerste plaats is er de verzekering onderschreven door de onderneming of de inrichter in het voordeel van

¹ De Brabanter e.a., 2004: 341-342, Pacolet e.a., 2000: 37-38

² Mohr, 1997: 13

haar personeel of leiders die een groep vormen. In de tweede plaats onderschrijft de verzekeraar een verbintenis om voormelde groep te dekken tegen bepaalde risico's in bepaalde omstandigheden.

Hieruit volgt dat de groepsverzekering traditioneel uit 3 documenten bestaat¹:

- 1) de overeenkomst tussen de onderneming en de verzekeringsmaatschappij, waarbij de onderneming vanaf een bepaalde datum aan de verzekeraar het risico en het beheer van de groepsverzekering toevertrouwt;
- 2) het groepsverzekeringsreglement zijnde het geheel van de contractuele bepalingen die de voorwaarden van de groepsverzekering vaststellen, alsook de rechten en de verplichtingen van de aangeslotenen, de onderneming en de verzekeraar met betrekking tot die verzekering;
- 3) de individuele overeenkomsten die onderverdeeld zijn in:
 - een toelageovereenkomst: contractuele bepalingen die voor een aangeslotene het deel van de groepsverzekering regelen dat door de stortingen van de onderneming (toelagen) wordt gestijfd en die niet in het financieringsfonds zijn gestort;
 - een bijdrage overeenkomst: contractuele bepalingen die voor een aangeslotene het deel van de groepsverzekering regelen dat wordt gestijfd door zijn verplichte stortingen (bijdragen, die door de werkgever ingehouden worden op het belastbaar loon van de aangeslotene) en die niet in het financieringsfonds zijn gestort;
 - een persoonlijke overeenkomst waarin de eventuele vrijwillige aanvullende premies betaald door de werknemer worden vastgelegd.

Bij dit alles dient wel te worden opgemerkt dat de laatste jaren de meeste verzekeringsmaatschappijen een groepsverzekeringsproduct aanbieden waarbij de

¹ Deman e.a., 2000: 3

overeenkomst tussen onderneming en verzekeraar volledig is geïntegreerd in het reglement. Hierdoor vormt de groepsverzekering nog slechts het kader voor 2 soorten documenten, enerzijds het reglement met algemene en bijzondere bepalingen en anderzijds voormelde individuele toelage-, bijdrage- en persoonlijke overeenkomsten¹.

3.2 Definitie van het pensioenfonds

Conform de Controlewet wordt een pensioenfonds omschreven als: “een private voorzorginstelling opgericht onder de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk (pensioenfonds vzw’s) of van een onderlinge verzekeringsonderneming (ovv), wier hoofdbedrijvigheid erin bestaat een pensioen op te bouwen voor het personeel of de leiders van een onderneming of van verschillende ondernemingen die economische of sociale banden hebben met elkaar, of voor het personeel van publiekrechtelijke rechtspersonen.”

In de praktijk komen vooral pensioenfonds in de vorm van vzw’s voor. De laatste jaren stelt men echter een toenemende interesse vast voor de pensioenfonds in de vorm van een ovv². Van de 258 fonds die op 1/1/2006 actief waren hadden ongeveer 80 % de vorm van een vzw terwijl de overige 20 % koos voor een ovv³.

Bij dit alles dienen we wel op te merken dat het wetsontwerp van 13/07/06 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen voorziet in een nieuwe juridische vorm voor pensioenfonds namelijk het organisme voor de financiering van pensioenen⁴.

¹ Mohr, 1997: 13-14

² Bauwelinckx e.a., 1998: 237

³ Belgische vereniging van pensioeninstellingen vzw, 2005: 3 en interview met de heer Jos Verlinden

3.3 Voor- en nadelen

Een eerste nadeel van een pensioenfonds ten opzichte van een groepsverzekering voor de onderneming is dat een pensioenfonds slechts zelden een vast rendement garandeert, terwijl een verzekeringsmaatschappij dit wel doet. Bij een pensioenfonds is er met andere woorden geen resultaatverbintenis, maar een middelenverbintenis. De werkgever staat bijgevolg zelf borg voor het aanvullend pensioen, als het fonds het vereiste rendement niet haalt zal hij zelf het tekort op een andere manier moeten aanvullen¹. Hier staat echter tegenover dat de pensioenfondsen over het algemeen een hoger rendement behalen dan de traditionele groepsverzekeringen (zie hoofdstuk 5).

Een tweede nadeel van een pensioenfonds bestaat erin dat wanneer een bedrijf een pensioenfonds wenst op te zetten in eigen beheer, het daar meer werk zal mee hebben dan met een groepsverzekering. Dit kan echter ook gezien worden als een voordeel aangezien het bedrijf geen beheerskosten dient te betalen aan een verzekeringsmaatschappij. Met de aldus vrijgekomen financiële middelen kan het bedrijf dan opteren om het werk zelf intern te gaan organiseren of het volledig of gedeeltelijk uit te besteden. Er zal echter een bepaald kritiek premievolume dienen gehaald te worden alvorens de constructie van een eigen pensioenfonds voordelen oplevert², pensioenfondsen zijn bijgevolg vooral interessant voor grotere ondernemingen.

3.4 Cijfers

Wanneer we kijken naar tabel 3.1 zien we dat het aantal aangeslotenen bij een pensioenfonds de laatste 2 jaar licht gedaald is. Volgens de heer Vandermeiren van Assuralia is dit in de eerste plaats te verklaren doordat een aantal grote pensioenfondsen zoals dat van Belgacom zijn overgenomen door de overheid, volgens hem is dit niet te wijten aan een verminderde

¹ Pacolet e.a., 2000: 38

² Bauwelinckx e.a., 1998: 247 en 257

populariteit van de pensioenfondsen. Wat betreft het aantal actieve deelnemers aan een groepsverzekering nemen we dan weer de omgekeerde trend waar, dit aantal is de laatste jaren immers sterk gestegen. Deze stijging zou zich volgens de heer Vandermeiren in 2005 waarschijnlijk echter niet doorzetten wat volgens hem te verklaren is door de WAP. Werkgevers zouden immers afgeschrikt worden door de minimumrendementsgarantie op de werkgeversbijdrage die deze wet invoerde.

Wanneer we kijken naar de verhouding actieve aangeslotenen bij een pensioenfonds/totaal aantal actieven in de tweede pijler zien we dat deze verhouding in 2004 21,8 %¹ bedroeg en dat deze ratio sinds 2001 ieder jaar daalt. Dit is te verklaren door het feit dat het aantal pensioenfondsen ongeveer gelijk is gebleven (240 in 2001 ten opzichte van 245 in 2004²) terwijl steeds meer bedrijven er voor kozen om een groepsverzekering aan te gaan.

Wanneer we kijken naar de cijfers in verband met de rentetrekkingen zien we dat het aantal rentetrekkingen daalt en dit zowel bij de pensioenfondsen als bij de groepsverzekeringen, wat volgens de geïnterviewde verzekeraars en de heer Verlinden van de Belgische Vereniging van pensioeninstellingen enerzijds te verklaren is doordat er tot midden jaren negentig heel wat aanvullende pensioenen enkel voorzagen in een uitkering in rente waarna deze bedrijfspensioenen werden aangepast zodat er ook een uitkering in kapitaal mogelijk werd. Anderzijds worden er de laatste jaren weinig uitkeringen in rente uitbetaald, aangezien genietters van een aanvullend pensioen meestal een uitkering in kapitaal verkiezen.

Tabel 3.1: Aantal loontrekkende deelnemers aan de tweede pijler³

	2001	2002	2003	2004
Actieve deelnemers pensioenfondsen	275 272	272 193	264 090	253 370

¹ 253 370/(253 370 + 904 882)

² http://www.cbfa.be/nl/pf/pf/stat/pdf/V-VI_1-2.xls

³ Cijfers pensioenfondsen gebaseerd op www.cbfa.be/nl/pf/pf/stat/pdf/V-VI_7-11.xls, cijfers groepsverzekeringen gebaseerd op documenten aan mij overhandigd door de heer Vandermeiren van Assuralia

	2001	2002	2003	2004
Rentetrekkers pensioenfondsen	67 609	68 016	55 064	53 864
Actieve deelnemers groepsverzekeringen	665 480	740 515	792 716	904 882
Rentetrekkers groepsverzekeringen	78 227	64 864	59 088	59 089

Wanneer we kijken naar totale bijdragen aan de tweede pijler die in tabel 3.2 zijn weergegeven vinden we dezelfde tendensen terug als wat betreft het aantal aangeslotenen. We zien ook dat de verhouding bijdragen pensioenfondsen/bijdragen groepsverzekeringen 20,2 %¹ bedraagt wat ongeveer overeenkomt met de verhouding van het aantal aangeslotenen (21,8 %²), dit wijst erop dat gemiddeld gezien de hoogte van de bijdragen per aangeslotenen voor groepsverzekeringen en pensioenfondsen niet significant verschilt.

Tabel 3.2: Bijdragen aan de tweede pijler voor loontrekkenden³

	2001	2002	2003	2004
Bijdragen pensioenfondsen	906 580	1 244 749	829 206	1 011 825
Bijdragen groepsverzekeringen	3 057 108	3 343 202	3 668 801	4 008 019

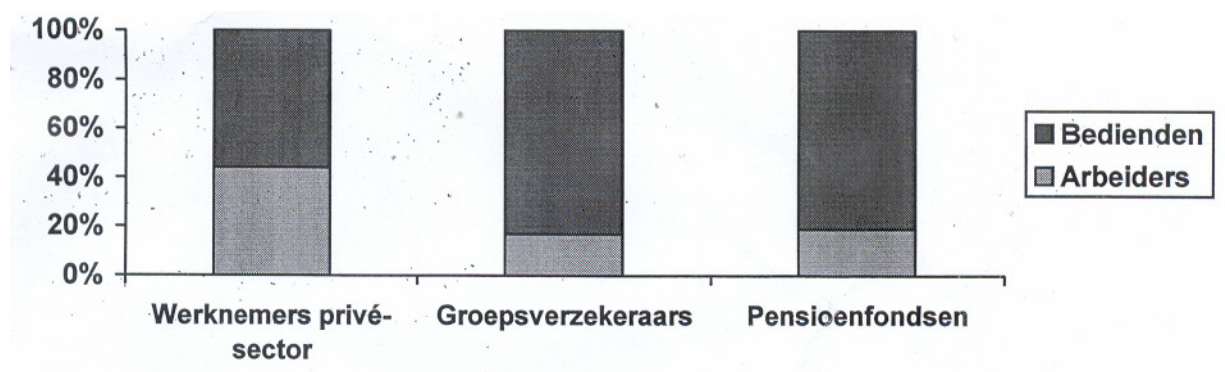
In figuur 3.1 kunnen we tot slot zien dat de verhouding arbeiders/bedienden ongeveer dezelfde is voor groepsverzekeringen als voor pensioenfondsen en voor beide vormen van pensioentoezegging schommelt rond de 20 %.

¹ $1\,011\,825 / (1\,011\,825 + 4\,008\,019)$

² zie hoger

³ Cijfers pensioenfondsen gebaseerd op www.pensionfonds.be/ned/ned_sector/sector.htm, cijfers groepsverzekeringen gebaseerd op documenten aan mij overhandigd door de heer Vandermeiren van Assuralia

Figuur 3.1¹: Verhouding tussen arbeiders en bedienden bij groepsverzekeringen en pensioenfondsen



3.5 Besluit

Bij het invoeren van een aanvullend pensioen kan een onderneming kiezen tussen een groepsverzekering en een pensioenfonds. Een pensioenfonds heeft als belangrijkste voordelen dat het over het algemeen op lange termijn een hoger rendement kent en dat men een grotere flexibiliteit geniet in verband met het beheer. Een groepsverzekering daarentegen heeft als grootste pluspunten dat het rendement gegarandeerd wordt door de verzekeraar, dat het beheer eenvoudiger is en dat een groepsverzekering ook door kleinere ondernemingen kan worden afgesloten.

In de praktijk zien we dat de meeste bedrijven die kiezen voor een aanvullend pensioen, er de voorkeur aan geven om dit te doen door middel van een groepsverzekering, wat onder andere te verklaren is doordat er in België relatief weinig grote bedrijven aanwezig zijn. Verder blijkt ook dat de hoogte van de bijdragen per aangeslotene niet systematisch verschilt tussen enerzijds een pensioenfonds en anderzijds een groepsverzekering. Tot slot stellen we ook vast dat de verhouding arbeiders/bedienden bij pensioenfondsen en groepsverzekeringen ongeveer gelijk is.

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 17

Hoofdstuk 4: Soorten pensioentoezeggingen

4.1 Indeling naargelang de wijze van berekening van de premies en verzekerde sommen

4.1.1 Bespreking van de verschillende types

De aanvullende pensioenen kunnen worden opgedeeld in twee grote categorieën naargelang de wijze van berekening van premies en verzekerde sommen:

- a) aanvullende pensioenen met vastgestelde lasten: in dit geval zijn het bedrag van de te vestigen prestaties en de modaliteiten van de vestiging ervan op ieder ogenblik bepaald;
- b) aanvullende pensioenen met te bereiken doel: in dit geval is in het pensioenreglement alleen het aan de aangeslotene of aan zijn rechthebbende toe te kennen bedrag bepaald.

Naast deze twee types zijn er ook gemengde systemen mogelijk, waarbij bijvoorbeeld werknemersbijdragen via vastgestelde bijdragen gebeuren terwijl de werkgeversbijdrage in een vaste prestaties systeem wordt ondergebracht.

Het vaste lasten systeem is vooral voordelig voor de onderneming omdat:

- zij op elk ogenblik de lasten verbonden aan de opbouw van een extralegaal pensioen en het verloop ervan kent;
- het beheer eenvoudiger is¹;
- het percentage van de te storten premies in eenmaal voor eens en voor altijd, wordt vastgesteld.

Voor de aangeslotenen daarentegen lijkt de afwezigheid voor een op voorhand gewaarborgde uitkering nadelig, maar men mag niet uit het oog verliezen dat in zulk stelsel de gestorte

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 27-28

premies in het begin van de loopbaan hoger zijn dan op het einde, wat de mobiliteit en het vervroegde vertrekken vergemakkelijkt¹.

Een derde type van aanvullende pensioenen zijn de zogehete cash-balance plannen. Bij dit soort plannen wordt een forfaitair spaarbedrag op bepaalde vervaldagen aan de aangeslotene toegewezen (zonder noodzakelijk werkelijk gestort te moeten zijn). Dit bedrag wordt dan gekapitaliseerd aan een vooraf vastgelegd theoretisch rendement (bijvoorbeeld het gemiddelde rendement van staatsfondsen van een bepaalde duur). De werkgever stort dan wat nodig is om die prestaties te bereiken, en dit in functie van het werkelijk behaalde rendement. Deze plannen worden technisch bekeken als pensioenstoezeggingen van het type te bereiken doel, maar staan in hun benadering dicht bij vaste bijdrageplannen met tariefgarantie en moeten dan ook dezelfde minimumgarantie voorleggen als plannen van het type vaste bijdragen² (zie 5.1).

Tenslotte kunnen de bedrijven ook een soepel verzorgingsplan aanbieden de zogenaamde cafetariareglementen, dit zijn in feite speciale types van vaste bijdrage plannen, waarbij aan elke aangeslotene een zekere autonomie wordt toegekend met betrekking tot de besteding van de bijdragen. Enerzijds krijgt hij binnen een bepaald budget, de mogelijkheid de waarborgen (en het niveau ervan) te kiezen die het best overeenstemmen met zijn persoonlijke noden en dit op het gebied van overlijden, pensionering, invaliditeit³ ... Anderzijds kan deze autonomie ook spelen op het niveau van de beleggingen voor het deel rustpensioen. In dat geval wordt aan de aangeslotene de keuze gelaten tussen een aantal beleggingsstrategieën. Het is duidelijk dat de keuzes die de aangeslotene op beide niveaus dient te maken de omvang van zijn aanvullend pensioen drastisch kunnen beïnvloeden⁴. Cafetariaplannen zijn in de loop van de jaren 90 overgewaaid uit de Angelsaksische landen. Het verschijnsel paste in de trend naar een grotere flexibiliteit van de arbeids- en loonvoorwaarden. Als iedere aangeslotene individueel zijn pakket aanvullende voordelen kan samenstellen, dan kan hij ook de te

¹ Mohr, 1997: 23-24

² Eulaers e.a., 2003: 52

³ Mohr, 1997: 24

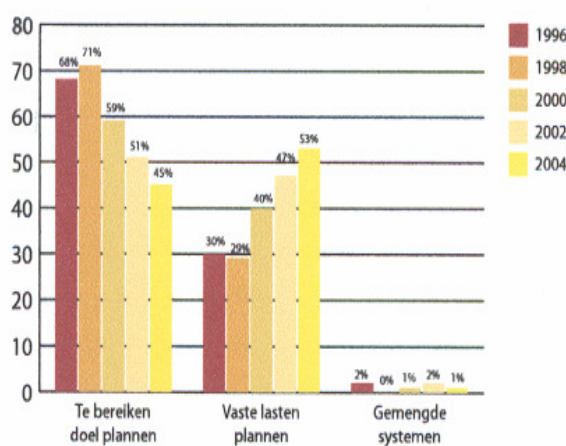
⁴ Berghman e.a., 2005: 61-62

verzekeren risico's beter op zijn persoonlijke behoeften afstemmen en een hogere graad van tevredenheid bereiken¹.

4.1.2 Succes van de verschillende types

Volgens alle geïnterviewde praktijkdeskundigen² werden er tot en met het midden van de jaren 70 vooral vaste prestatie plannen afgesloten, daarna en vooral vanaf de jaren 90, werd er bij nieuwe pensioentoezeggingen steeds meer geopteerd voor een vaste bijdrage plan. Vandaag zijn meer dan 90 % van de nieuw afgesloten plannen dan ook vaste bijdrage plannen en bestaat de portefeuille voor 50 % uit vaste bijdrage plannen en voor 50 % - vooral de oudere plannen - uit vaste prestatie plannen (zie figuur 4.1). De vaste prestatie plannen die vandaag nog worden afgesloten, worden aangegaan voor de topdirectie of door zelfstandigen, de meeste plannen die worden afgesloten voor arbeiders en lagere bedienden zijn bijgevolg dan ook van het type vaste bijdrage. Cash-balance verzekeringen worden dan weer haast niet afgesloten, in feite vragen alleen internationale klanten soms naar een dergelijk product.

Figuur 4.1³: Evolutie van de verhouding tussen de verschillende types pensioentoezeggingen



¹ ABVV, 2003: 16

² zie bijlage 1 tot en met 7

³ de Dessus les Moustier e.a., 2005: 8

Wat de cafetariaplannen betreft kunnen we volgens de heer Ravert van Ethias stellen dat deze steeds minder populair worden wat volgens hem te wijten is aan een viertal oorzaken:

- 1) de beheerskosten van dergelijke plannen zijn groter dan bij de traditionele aanvullende pensioenen en dit zowel voor de werkgever als voor de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds;
- 2) eens er een keuze is gemaakt blijkt dat deze nog zelden wordt veranderd;
- 3) werknemers vinden het dikwijls een zeer moeilijke opgave om zelf over de hoogte van de verschillende dekkingen te beslissen;
- 4) het eenzijdig veranderen van de verschillende dekkingen heeft al dikwijls tot echtelijke problemen geleid.

Volgens de heer Degraen van ING en de heer Mattens van Swiss Life is er echter geen spectaculaire terugval van het aantal afgesloten cafetariaplannen merkbaar, wel kennen zij niet het aanvankelijk verwachte succes. Volgens hen weten vooral de bedienden zeer goed welke dekkingen zij willen, terwijl er voor zij die dit niet weten steeds een standaard mogelijkheid wordt aangeboden. Het is volgens hen inderdaad wel zo dat de beheerskosten wat hoger liggen, wat er volgens hen wel zou kunnen toe leiden dat dit type van aanvullende pensioenen door sommige verzekeraars minder wordt aangeprezen.

4.2 Indeling tussen ondernemingspensioenen en sectorpensioenen

In principe behoort de beslissing tot invoering, wijziging en opheffing van een aanvullend bedrijfspensioen tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever. Hierop bestaat echter één belangrijke uitzondering: het sectorpensioen.

4.2.1 Bespreking van de sectorpensioenen

Gesitueerd tussen het wettelijke pensioen en het aanvullend pensioen op ondernemingsniveau is het sectorpensioen een aanvullend sociaal voordeel dat zijn grondslag vindt in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een sector¹.

In de realiteit bestaan deze pensioenvormen al verscheidene jaren², onder de Wet Colla heerste er echter twijfel of de bestaande sectorpensioenen onder de wetgeving vielen. De WAP creëert nu duidelijkheid. De wet is van toepassing op alle sectorpensioenregelingen en geeft de paritaire comités de mogelijkheid om in een juridisch kader aanvullende pensioenen uit te werken voor de ganse bedrijfssector. De regels die de WAP voor sectorpensioenen voorziet, zijn zeer herkenbaar. Het juridisch profiel van de sectorpensioenen is eigenlijk hetzelfde als dat van de ondernemingspensioenen met dit verschil dat de werknemers mee aan tafel moeten zitten om te onderhandelen.

De invoering, wijziging en opheffing van een sectorpensioen gebeurt om evidente redenen steeds bij cao afgesloten op sectorniveau. Bijgevolg zijn werkgevers in principe verplicht om de werknemers die onder het toepassingsgebied van de sectorale cao vallen bij het sectorpensioen aan te sluiten. Daardoor worden ook de werknemers bereikt die tewerkgesteld zijn bij werkgevers die niet uit zichzelf een pensioenstelsel willen oprichten, veelal werknemers uit kmo's³.

De wetgever heeft de sociale partners echter de mogelijkheid gegeven om in de cao te voorzien dat een werkgever uit het sectorplan kan stappen en het aanvullend pensioen voor zijn werknemers zelf kan organiseren. Dit is de zogenaamde opting-out. Opting-out komt voornamelijk tegemoet aan de wensen van de werkgevers die reeds een bestaand ondernemingsplan hebben. Opting-out is echter enkel mogelijk indien de sectorale cao hierin expliciet voorziet en is aan een aantal inhoudelijke en procedurele voorwaarden gekoppeld.

¹ Stevens, 2005: 60-61

² Eulaers e.a., 2003: 16

³ Berghman e.a., 2002: 61

Zo sluit de reglementering opting-out voor de solidariteitstoezeggingen in een sociaal sectorpensioen uit (zie 4.3), opting-out is hier enkel mogelijk voor het pensioenluik¹. Verder dient de werkgever het toepassingsgebied van het sectoraal plan te volgen. Als het sectorplan bijvoorbeeld van toepassing is op alle arbeiders, moeten alle arbeiders ook gedekt worden door het ondernemingsplan. Alleen als de sectorale cao uitzonderingen toelaat, zijn uitzonderingen mogelijk. Dit zal echter niet vaak voorkomen². De beloningsgedachte die de selectiviteit in ondernemingspensioenen voedt is immers niet aanwezig op sectoraal niveau. Om die reden kan verwacht worden dat artificiële categoriale opdelingen in sectorale stelsels achterwege zullen blijven en dat die stelsels hun personeel toepassingsgebied breed zullen omschrijven³ (ook arbeiders en lagere bedienden zullen hier dus meestal onder vallen). De voordelen die worden toegekend in het kader van een opting-out moeten ook minstens het niveau bereiken van de voordelen waarin het sectorpensioen voorzag. Niet onbelangrijk is dat in deze berekening bestaande ondernemingsplannen mee in rekening worden gebracht. Dit wordt opting-in genoemd⁴. Verder heeft de werkgever natuurlijk altijd de mogelijkheid om voordelen te voorzien die gunstiger zijn dan deze die voortvloeien uit het sectorstelsel (opting-up)⁵.

De sectorpensioenen zijn het ideale middel om tot een democratisering van de tweede pijler te komen, waardoor ook de vakbonden dit type van bedrijfspensioenen verkiezen om de tweede pijler uit te bouwen⁶. Het grote krachtpunt van sectorpensioenen is immers dat ze een groter draagvlak en bijgevolg een bredere financieringsbasis hebben dan de aanvullende werknemerspensioenen op ondernemingsvlak. Sectorpensioenen verwoorden dan ook een streven naar solidariteit en gelijkheid. Zo is het bijvoorbeeld duidelijk dat sectorpensioenen in de eerste plaats aan de behoefte aan een aanvullend pensioen bij arbeiders beantwoorden⁷.

¹ De Brabanter e.a., 2004: 196

² Stevens, 2005: 60-61

³ Berghman e.a., 2002: 61

⁴ Stevens, 2005: 64-65

⁵ Eulaers e.a., 2003: 19

⁶ Berghman e.a., 2005: 81 en bevestigd door Isabelle Van Hiel van het ABVV

⁷ Stevens, 2005: 66-67

Bovendien kunnen de beheerskosten worden gedrukt en bestaat er meer transparantie door verplichte informatie, een toezichtcomité en paritair beheer¹.

4.2.2 Succes van de sectorpensioenen

Op dit moment bestaan er ongeveer een vijvendertigtal sectorpensioenen². Dit aantal zal volgens alle geïnterviewden zeker nog stijgen, al had iedereen, ook de overheid, verwacht dat het succes van bij het begin groter zou zijn. Bovendien zijn de gestorte bedragen in dergelijke plannen meestal eerder klein, bijna altijd minder dan 2 % en zelfs dikwijls niet hoger dan 0,75 % van het brutojaarloon. Ook wordt er weinig voor de zogenaamde opting-out gekozen, tenzij er reeds een pensioenplan bestond bij de onderneming alvorens het sectorplan werd ingevoerd. Al daalt het aantal zelfs in dit laatste geval.

Dit relatief lage succes van de sectorpensioenen is volgens het ABVV te verklaren door de volgende redenen:

- door de loonmatiging kan men geen grote loonsverhogingen doorvoeren, ook niet via een aanvullend pensioen, tenzij men kiest voor een sociaal plan (deze vallen immers buiten de loonnorm);
- eens men gekozen heeft voor een sectorplan kan men hier op ondernemingsniveau niet meer van afstappen;
- er heerst nog koudwatervrees zowel bij de vakbonden als bij de ondernemingen. Het gaat immers om een zeer gespecialiseerde materie die niet makkelijk te onderhandelen is. Zowel vakbonden als ondernemingen vrezen dat ze iets zullen worden aangepraat door de verzekeraars;
- een sectorplan brengt veel verplichtingen en administratie met zich mee.

¹ Berghman e.a, 2005: 81

² Documenten van Assuralia en ABVV aan mij overhandigd door de heer Vandermeiren en mevrouw Van Hiel

Verder dienen we op te merken dat de meeste sectorpensioenen de vorm aannemen van een groepsverzekering, wat volgens de heer Verlinden te verklaren zou zijn door het feit dat sectoren geen structuren hebben om een pensioenfonds te beheren. Volgens hem zouden sectorpensioenen nochtans ideaal zijn om de vorm van een pensioenfonds aan te nemen aangezien men hier over grote populaties en bijgevolg ook over grote bedragen spreekt.

Om de evolutie van de sectorale pensioenstelsel te kunnen volgen, heeft artikel 50 van de WAP aan de CBFA de opdracht gegeven om per sectoraal pensioenstelsel een tweemaaljaarlijks verslag op te stellen. In deze verslagen zal men alle informatie kunnen terugvinden in verband met de aard, de omvang en de aangeslotenen van deze sectorale aanvullende pensioenen. Om deze verslagen op te stellen heeft de CBFA een vragenlijst verstuurd naar alle paritaire comités waarin een aanvullend sectorpensioen werd opgericht. De informatie die hieruit voortkomt zal echter slechts op het einde van 2006 beschikbaar zijn.

4.3 Indeling tussen gewone en sociale regelingen

Sinds de goedkeuring van de Wet op de Aanvullende Pensioenen onderscheidt men in de tweede pensioenpijler twee soorten pensioentoezeggingen: de gewone regelingen en de sociale regelingen. De gewone pensioentoezeggingen kunnen we omschrijven als één van de regelingen zoals beschreven in paragraaf 1.2, die niet aan de voorwaarden voldoen om als sociale regeling erkend te worden. De belangrijkste voorwaarden om als sociale regeling erkend te worden, worden in de volgende paragraaf besproken.

4.3.1 Bespreking van de sociale aanvullende pensioentoezeggingen

De zogenaamde tweede sociale pensioenpijler omvat de pensioenstelsels die aan specifieke voorwaarden voldoen. Zij genieten van een specifieke fiscale stimulans, namelijk de vrijstelling van de taks van 4,4 % die normaal wordt geïnd op de stortingen (zie ook hoofdstuk 6) en bovendien vallen dergelijke toezeggingen buiten de loonnorm. Deze

bijkomende voordelen hebben tot doel de uitbouw van meer sociale stelsels en voornamelijk van sectorale plannen te bevorderen. De belangrijkste voorwaarden waaraan de sociale aanvullende pensioentoezeggingen moeten voldoen zijn:

- het aanvullend pensioenplan moet op alle werknemers van toepassing zijn, wanneer het een sectoraal plan is moeten dus alle werknemers in die sector onder het plan vallen;
- Het plan moet een minimum aan solidaire rechten bevatten die minstens overeenstemmen met het fiscaal voordeel en die bij Koninklijk Besluit werden vastgelegd (KB 14/11/2003).

De mogelijke prestaties waaruit er gekozen mag worden omvatten¹:

- solidariteit in de financiering van de opbouw van de pensioentoezeggingen en/of de overlijdensdekking gedurende bepaalde periodes van inactiviteit zoals: onvrijwillige werkloosheid (beperkt tot 12 maanden), loopbaanonderbreking, faillissement van de werkgever (beperkt tot 6 maand na het faillissement), arbeidsongeschiktheid of ernstige ziekte²;
 - vergoeding onder de vorm van rente bij inkomensverlies bij een permanente arbeidsongeschiktheid van meer dan 66 % beperkt tot 25 000 euro per jaar of bij overlijden tijdens de beroepsloopbaan beperkt tot 20 000 euro per jaar;
 - betaling van een rente van maximaal 25 000 euro per jaar in geval van ernstige ziekte;
 - verhoging van lopende pensioenrenten of overlevingsrenten³;
- De winsten, na aanleg van alle voorzieningen, moeten worden verdeeld en de kosten moeten worden beperkt. De bedoelde kosten dienen per boekjaar op de volgende wijze beperkt te worden:
- 5 % van de stortingen verricht gedurende het boekjaar;
 - 2 % van het totaal van de renten die worden betaald gedurende het boekjaar;

¹ Het solidariteitsluik moet minstens twee gelijkgestelde periodes bevatten en minstens één rente.

² ABVV, 2003: 22-27

³ De Brabanter e.a., 2004: 174-175

- 0,05 % van de verzekerde overlijdenskapitalen;
- 0,1 % van de activa die de pensioeninstellingen in het begin van het boekjaar aanhoudt ter dekking van de verplichtingen van het beschouwde stelsel¹.

Sociale pensioentoezeggingen kunnen zowel worden georganiseerd op het niveau van de onderneming als op dat van de sector. Het gaat wel steeds om een pensioenstelsel, een individuele pensioentoezegging kan nooit een sociale toezegging zijn. Sociale pensioentoezeggingen hebben dus steeds een collectief karakter.

Om het stelsel over de jaren heen veilig te stellen, wordt het aanleggen van een aantal voorzieningen opgelegd. De bijdragen die bestemd zijn voor de financiering van de solidariteitsprestaties moeten worden gestort in een solidariteitsfonds. Het gaat dus om een collectieve reserve. Het is bovendien belangrijk dat er binnen het solidariteitsfonds een afzonderlijk beheer wordt gevoerd, om zo de verworven rechten van de aangeslotenen in het luik pensioenen te beveiligen².

4.3.2 Succes van de sociale aanvullende pensioenregelingen

Voorlopig zijn er slechts een tiental sociale sectorplannen afgesloten en hadden de geïnterviewden slechts weet van één sociaal ondernemingsplan, namelijk dat van KBC, al worden er nog wel enkele voorbereid. Eigenlijk worden er op ondernemingsniveau enkel sociale plannen afgesloten door bedrijven die al een sociaal luik in het bestaande pensioenplan voorzagen om op die manier aan de taks van 4,4 % te ontsnappen. Bedrijven zullen echter zelden geneigd zijn om een sociaal plan af te sluiten omwille van deze belastingskorting aangezien een sociaal plan dikwijls zoveel extra kosten met zich meebrengt dat de korting van 4,4 % hier niet tegen opweegt.

¹ ABVV, 2003: 22-27

² De Brabanter e.a., 2004: 67 en 409

Het geringe succes van de sociale plannen heeft volgens de geïnterviewden een aantal redenen:

- de beheerskosten zijn hoog;
- om het solidariteitsluik echt interessant te maken moet men met een heel grote groep zijn, zodat een sociaal plan haast enkel op sectorniveau of in erg grote bedrijven kan worden opgestart;
- deze sociale pensioenplannen worden niet aangemoedigd door de verzekeringsondernemingen aangezien ze veel meer administratie vragen zonder dat hier extra inkomsten tegenover staan.

Tot slot zijn er ook nog een aantal uitvoeringsproblemen. Zo is het bijvoorbeeld nog niet helemaal duidelijk wanneer de taks van 4,4 % effectief wegvalt en wie hierover beslist. Al is er op dit punt een uitkomst in de maak door de CBFA deze plannen te laten attesteren.

4.4 Tak 21 versus tak 23

Het onderscheid tussen tak 21 en tak 23 vindt men enkel terug bij de groepsverzekeringen. Naast een aanvullend pensioenplan dat voorziet in een gegarandeerd rendement (tak 21) zijn er bij de groepsverzekeringen immers ook bedrijfspensioenen die voorzien in een rendement dat gekoppeld is aan het rendement van één of meerdere beleggingsfondsen (tak 23).

4.4.1 Beschrijving van de tak 23 producten

In het geval van een tak 23 product wordt geen enkele rendementswaarborg verleend door de verzekeraar, deze techniek sluit dan ook nauw aan bij de financieringstechniek van een pensioenfonds¹. Het reglement moet steeds bepalen in welke mate de groepsverzekering

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 25

verbonden is aan een beleggingsfonds. Deze band kan echter niet worden opgelegd voor de bijdragecontracten. Bovendien hebben de aangeslotenen te allen tijde het recht de overdracht te vragen naar een verrichting niet verbonden met een beleggingsfonds (tak 21) of een band met een ander beleggingsfonds.

Tegengewicht voor het volledig dragen van het financieel risico door de onderneming is de volledige toekenning van het financieel rendement van de beleggingsfondsen aan de onderneming¹.

4.4.2 Succes van de tak 23 producten

Bij alle gecontacteerde groepsverzekeraars stelt men vast dat de tak 23 producten een sterke terugval kennen, wat volgens hen te verklaren is door het, sinds de invoering van de WAP, geëiste minimumrendement van 3,25 % op de werkgeversbijdragen.

De heer Vandermeiren van Assuralia schat dat slechts 5 % van de groepsverzekeringen in deze tak onder te brengen zijn, bovendien verwacht hij dat de omvang van deze categorie in de toekomst nog verder zal afnemen. Verder merkt hij op dat groepsverzekeringen van het type vaste bijdrage haast altijd in de tak 21 terug te vinden zijn.

4.5 Besluit

Bij het analyseren van de verschillende types van aanvullende pensioenen zien we dat er heel wat mogelijkheden zijn.

Ten eerste kunnen we de aanvullende pensioenen indelen naargelang de wijze van berekening van de premies en verzekerde sommen. Hier zien we dat de vaste bijdrage contracten steeds

¹ Mohr, 1997: 37

meer aan populariteit winnen en dit ten nadele van de vaste prestatie toezeggingen. Eigenlijk worden er enkel nog vaste prestatie toezeggingen afgesloten voor directieleden en door zelfstandigen, zodat lagere bedienden en arbeiders meestal een vaste bijdrage toezegging hebben. Wat betreft de cafetariaplannen kunnen we stellen we vast dat de meningen hierover uiteenlopen. Bij Ethias stelt men vast dat deze steeds minder populair worden, bij Swiss Life en ING daarentegen neemt men geen afname waar. Wel is het zo dat ook bij deze laatste de cafetariaplannen niet de verwachte groei kennen.

Ten tweede kunnen we een onderscheid maken tussen de pensioenplannen ingevoerd op het niveau van de onderneming en deze afgesloten op het sectorale niveau. De sectorale pensioenen zijn de ideale manier om de tweede pensioenpijler te democratiseren, aangezien hierdoor bijna altijd alle werknemers binnen een bepaalde sector van een aanvullend pensioen kunnen genieten, ook de arbeiders en lagere bedienden en dit zelfs in kmo's die uit zichzelf geen aanvullend pensioen voor hun werknemers zouden hebben ingevoerd. Wanneer we kijken naar het succes van de aanvullende sectorpensioenen moeten we vaststellen dat ze de verwachtingen voorlopig niet helemaal kunnen inlossen, zeker wanneer we ook de gestorte bijdrage mee in rekening brengen, deze zijn voorlopig immers zeer beperkt.

Vervolgens kunnen we de bedrijfspensioenen ook indelen in gewone en sociale regelingen. De sociale regelingen hebben als doel een sociaal luik aan de tweede pijler pensioenen toe te voegen. Zij kennen om een aantal uiteenlopende redenen (voorlopig) echter bijzonder weinig succes.

Tot slot kunnen we de groepsverzekeringen onderverdelen in de tak 21 en de tak 23 regelingen. De tak 23 regelingen zijn deze die gekoppeld zijn aan één of meerdere beleggingsfondsen en waarbij de verzekeraar geen vast rendement garandeert. Na de invoering van de WAP die naast een vast rendement op de werknemersbijdrage ook een vast rendement op de werkgeversbijdrage vereist stellen we dan ook vast dat deze steeds minder populair worden en dat naar alle verwachtingen hun aandeel nog verder zal afnemen.

Hoofdstuk 5: Het rendement

5.1 Het minimumrendement

In deze paragraaf gaat het telkens om het minimumrendement, zoals bepaald in artikel 24 van de Wet op de Aanvullende Pensioenen, de inrichter is steeds vrij een hoger rendement te garanderen. Wanneer de reserves niet het niveau van de gestorte bijdragen gekapitaliseerd aan het vereiste minimumrendement bereiken, dan moet het tekort aangezuiverd worden door de inrichter. Of de opgebouwde reserve minstens gelijk is aan de pensioenbijdrage verhoogd met het minimumrendement, moet beoordeeld worden bij :

- de uittreding van de aangeslotene;
- de pensionering;
- het opheffen van de pensioentoezegging.

Het kan dus voorkomen dat gedurende de aansluitingsperiode de effectief verworven reserve op bepaalde ogenblikken lager ligt dan de bijdrage gekapitaliseerd aan het minimumrendement. Zou de aangeslotene op dat ogenblik uit dienst gaan, dan moet de inrichter het tekort bijpassen. Blijft de aangeslotene echter in dienst, dan is het mogelijk dat tengevolge van betere beleggingsresultaten de verworven reserve later toch weer de minimumnorm gaat overstijgen. Om het gegarandeerde minimumrendement te bepalen moet men een onderscheid maken tussen de werknemersbijdragen en de werkgeversbijdragen¹.

5.1.1 Het minimumrendement op de persoonlijke bijdragen

Het minimale rendement voor de persoonlijke bijdragen is gelijk aan de maximale technische interestvoet zoals vastgesteld in de reglementering leven en bedraagt momenteel 3,75 % (4,75 % voor 01/06/1999). Deze vereiste van minimaal rendement op de persoonlijke bijdragen

¹ De Brabanter e.a., 2004: 420-421

geldt voor alle types van pensioentoezeggingen. Volgens artikel 210 van het wetsontwerp betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening¹ zal het minimumrendement van de persoonlijke bijdragen in de toekomst echter niet meer gekoppeld worden aan de maximale technische interestvoet, maar via Koninklijk Besluit worden vastgelegd. Zolang er echter geen Koninklijk Besluit is verschenen dat dit minimumrendement vastlegt blijft het minimale rendement echter 3,75 % bedragen. De heer Vandermeiren van Assuralia verwacht trouwens dat het wettelijke maximumrendement zal dalen terwijl de rendementsgarantie die de werkgevers dienen te waarborgen volgens hem niet zal veranderen. Hierdoor zal er in het geval van de groepsverzekering dan ook een situatie ontstaan waarbij de verzekeraar het vereiste minimumrendement nooit kan garanderen, zodat de werkgever moet hopen op een forse winstdeelname om het minimumrendement te halen.

De berekeningsgrondslag waarop dit minimumrendement gewaarborgd moet worden, is het deel van de persoonlijke bijdragen dat niet verbruikt werd voor de dekking van het risico overlijden en invaliditeit voor pensionering². In tegenstelling tot de rendementsgarantie voor werkgeverstoelagen (zie 5.1.2), wordt er bij de bepaling van het minimumrendement bij werknemersbijdragen dus geen rekening gehouden met een kostentoeslag. Het is dus de gehele bijdrage die in aanmerking genomen wordt, zelfs als de pensioeninstelling een tarief zou gebruiken waarin toch een beheerstoelage begrepen is. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat deze minimumrendementsberekening voor persoonlijke bijdragen slechts geldt voor de premies verschuldigd vanaf 01/01/1996³.

5.1.2 Het minimumrendement op de werkgeversbijdragen

Ook op de werkgeversbijdragen gedaan in het kader van een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen of cash-balance is een minimumrendement van toepassing. Voor de werkgeversbijdragen gedaan in het kader van een groepsverzekering van het type vaste

¹ Wetsontwerp van 13 juli 2006

² Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2004: 11

³ De Brabanter e.a., 2004: 423 en 437

prestaties is de verplichting om een minimale rentevoet te waarborgen niet van toepassing. Voor een vaste prestatie plan ligt de pensioenprestatie van de aangeslotene immers vast en is ze dus onafhankelijk van het behaalde rendement. Met het invoeren van deze rendementsgarantie heeft de wetgever twee doelen. Enerzijds probeert hij het verschuiven van het beleggingsrisico, door steeds meer vaste bijdrage plannen af te sluiten ten nadele van vaste prestatie plannen, tegen te gaan. Anderzijds probeert hij de aangeslotene te beschermen tegen de volatiliteit van de financiële markten¹.

Het minimale rendement dat op de werkgeversbijdragen van toepassing is varieert naargelang de verlopen diensttijd en is in de regel gelijk aan de maximale referentievoet vastgesteld in de reglementering leven vermindert met 0,5 % (momenteel dus 3,75 % - 0,5 % = 3,25 %). Wanneer deze referentievoet verandert moet de nieuwe rentevoet, in tegenstelling tot wat er bij het contractueel toegezegd rendement in tak 21-verzekeringen gebeurt, ook worden toegepast op de verdere kapitalisatie van de vroegere bijdragen en dit zowel voor de werknemers als werkgeversbijdragen². Ook hier zal artikel 210 van het wetsontwerp betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening³ het minimumrendement van de persoonlijke bijdragen in de toekomst echter loskoppelen van de maximale technische interestvoet en via Koninklijk Besluit vastleggen. Zolang er echter geen Koninklijk Besluit is verschenen dat dit minimumrendement vastlegt blijft het minimale rendement op de werkgeversbijdrage echter 3,25 % bedragen.

In het geval dat de pensionering, de uittrekking of de opheffing echter binnen de eerste 5 jaar na de aansluiting valt, kan de kapitalisatie tegen het hierboven vermelde minimumrendement vervangen worden door een indexatie volgens de spilindex indien dit een lager bedrag geeft. De berekeningsgrondslag waarop dit minimumrendement gewaarborgd moet worden, is voor een vaste bijdrage plan gelijk aan het deel van de werkgeversbijdrage dat niet verbruikt werd voor de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico voor de pensionering en voor de dekking van de kosten, beperkt tot maximaal 5 % van de stortingen. De term “kosten” dient

¹ Stevens, 2005: 101

² De Brabanter e.a., 2004: 434

³ Wetsontwerp van 13 juli 2006

hierbij gezien te worden als alle in de premie opgenomen opslagen (beheers-, inventaris- en commissieopslagen) die dienen ter dekking van bepaalde kosten¹. Hoe groot deze toeslagen zijn, verschilt van verzekeraar tot verzekeraar, en van geval tot geval. Voor de cash-balance plannen moet dan weer 95 % van de theoretische toelage gebruikt worden. Bij dit alles dient wel opgemerkt te worden dat deze minimale rendementswaarborg met betrekking tot de werkgeversbijdragen slechts van toepassing is op de bijdragen verschuldigd vanaf 01/01/2004. De Wet Colla, die de Wet op de Aanvullende Pensioenen voorafging voorzag immers geen enkele minimale rendementswaarborg voor de werkgeversbijdragen².

Tabel 5.1: Overzicht van het minimumrendement

	Werkgeverbijdragen (vanaf 01/01/2004)	Persoonlijke bijdragen (vanaf 01/01/1996)
Vaste bijdrage plan	Ja	Ja
Cash-balance plan	Ja	Ja
Vaste prestatie plan	Nee	Ja
In rekening brengen van kosten tot max. 5 %	Enkel voor vaste bijdrage	Nee
Huidige minimumrendement	3,25 % *	3,75 %

* tijdens de eerste 5 jaar : indexatie volgens de spilindex indien dit een lager bedrag geeft

5.2 De winstdeelname

Naast het door de verzekeraar gewaarborgd rendement, is er in het geval dat het aanvullend pensioen is geregeld door middel van een groepsverzekering nog een tweede belangrijk element in de opbrengst van een groepsverzekering namelijk de winstdeelname of bonus.

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2004: 11-12

² De Brabanter e.a., 2004: 426-427 en 438

Deze mag niet gegarandeerd worden en wordt bepaald door het beleggingsresultaat van de verzekeraar¹. Het feit dat deze winstdelingen niet gewaarborgd mogen worden, betekent echter niet dat de verzekeringsonderneming niet mag beloven dat zij een bepaald percentage van haar winst zal uitkeren. Deze winstdeelname is voornamelijk een gevolg van de eventuele positieve verschillen tussen :

- de tijdelijke financiële rendementen en de aan de wiskundige voorzieningen toegekende technische rentevoet (de gegarandeerde rentevoet);
- de werkelijke moraliteit en de door de sterftetafels bepaalde hypothetische moraliteit;
- de werkelijke kostenlast van de verzekeringsonderneming en de premietoelagen (performant beheer)².

De verzekeraars kunnen zelf kiezen welke bonus ze uitkeren, ze zijn wettelijk alleen verplicht hierin voldoende transparant te zijn en moeten hun verzekerden inlichten over de manier waarop ze de winstdeelname berekenen en toekennen³. De basisregel luidt dat de door de onderneming verdeelde winst aan de categorieën van overeenkomsten worden toegekend in verhouding met hun bijdrage tot de beleggings-, sterfte- en beheerswinst en rekeninghoudend met hun tarifiering. De toegekende winstdeling betreffende de verlopen jaren blijft in elk geval definitief verworven voor de verzekerden⁴.

In de praktijk geldt als algemeen principe dat hoe lager het gewaarborgde rendement is, hoe hoger de bonus en vice versa. Krijgt u bijvoorbeeld met 2,75 % een bonus van 1 % en met 3,25 % een bonus van 0,50 %, dan is dit mathematisch in beide gevallen gelijk aan 3,75 %, maar toch is er een verschil. De bonus wordt immers fiscaal niet belast (zie hoofdstuk 6). Uiteindelijk zult u dus met een hogere winstdeelname meer overhouden dan met een lagere⁵.

¹ Steenackers b), 2005: 50

² Van Gompel, 2003: 41

³ Steenackers b), 2005: 50

⁴ Van Gompel, 2003: 41-42

⁵ Steenackers b), 2005: 50

5.3 Rendementen in de praktijk

5.3.1 Het pensioenfonds

Om de resultaten van de pensioenfondsen te analyseren baseren we ons op de Survey of Performance and Investment, dit is een jaarlijkse enquête gehouden door de Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen bij 134 pensioenfondsen. Hieruit blijkt dat de gewogen gemiddelde return bij deze fondsen in 2005 14,96 % bedroeg, tegenover 8,93 % in 2004. Wanneer we echter kijken naar het reëel rendement over een aantal jaren (zie tabel 5.2) zien we dat dit rendement over de jaren heen sterk fluctueert.

Tabel 5.2: Jaarrendement pensioenfondsen sinds ... op basis van de jaarlijkse gemiddelde gewogen return

	Nominaal rendement	Inflatie	Reëel rendement
2005	14,96 %	2,02 %	12,68 %
2000	2,26 %	2,01 %	0,24 %
1995	7,90 %	1,79 %	6,00 %
1990	7,18 %	2,06 %	5,02 %
1985	7,89 %	2,12 %	5,65 %

Het geringe rendement sinds 2000 is te verklaren door de zwakke prestaties van de pensioenfondsen in 2001 en 2002 toen er na de beurscrash negatieve rendementen werden gehaald van respectievelijk - 5,12 % en - 11,92 %. Op de lange termijn (20 jaar) stellen we echter vast dat er een reëel rendement van 5,65 % wordt gehaald¹.

¹ Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vzw, 2005: 7-15 en 41

5.3.2 De groepsverzekering

Voor wat de groepsverzekeringen betreft vinden we voor de periode 1985 tot en met 1995 een reëel gemiddeld rendement van 5,65 %¹. De reële rendementen na 1995 kunnen worden berekend aan de hand van de gemiddelde winstdeelnames weergegeven in de onderstaande tabel².

Tabel 5.3: Gemiddelde reële rendementen voor groepsverzekeringen sinds 1995

Jaar	Inflatie	Jaarlijkse winstdeelname op contracten met een gegarandeerd rendement van 4,75 ³ %
1996	2,06	1,73 %
1997	1,63	1,55 %
1998	0,96	1,25 %
1999	1,12	1,16 %
2000	2,55	0,5 %
2001	2,47	0 %
2002	1,65	0 %
2003	1,59	0 %
2004	2,10	0 %

Het reëel gemiddeld rendement bedraagt bijgevolg 4,75 %⁴ voor contracten met een gegarandeerd rendement van 4,75 %.

¹ Bauwelinckx e.a., 1998: 246

² Rendementen: pensioenenquête AON, inflatie: document mij bezorgd door de heer Marc Van den Bosch van Dexia

³ Sinds het gegarandeerd minimumrendement in 1999 is verlaagd van 4,75 % tot 3,75 % bieden de verzekeraars nog maximaal 3,75 % en de laatste jaren dikwijls zelfs minder, oudere contracten met een gegarandeerd minimumrendement blijven echter van dit rendement genieten.

⁴ $0,0565 * 11 + 0,0475 * 9 + 0,0173 - 0,0206 + 0,0155 - 0,0163 + 0,0125 - 0,0096 + 0,016 - 0,0112 + 0,005 - 0,0255 - 0,0247 - 0,0165 - 0,0159 - 0,0210 = 0,0475$

5.3.3 Vergelijking

Wanneer we de rendementen van pensioenfondsen vergelijken met deze van groepsverzekeringen zien we dat de pensioenfondsen het op de lange termijn iets beter doen. De rendementen van pensioenfondsen vertonen daarentegen wel een grotere volatiliteit zodat ze op de korte termijn een lager rendement kunnen vertonen dan de groepsverzekeringen. Door de rendementsgarantie vormt dit voor de werknemer echter niet echt een probleem, zeker niet wanneer hij meer dan 5 jaar aangesloten blijft. Op lange termijn lijkt de werknemer met een cash-balance of een vaste bijdrage pensioentoezegging dan ook beter af met een pensioenfonds, ook al omdat het rendement van de groepsverzekering de laatste jaren nauwelijks het gegarandeerde minimumrendement overstijgt.

5.4 Besluit

Bij uittreding of pensionering van de verzekerde of bij opheffing van de pensioentoezegging heeft de aangeslotene steeds recht op een minimumrendement van 3,75 % op zijn persoonlijke bijdragen en, in het geval van een vaste bijdrage of cash-balance toezegging, van 3,25 % op de werkgeversbijdrage. Hierdoor geniet de aangeslotene dus een grote bescherming tegen het slecht beheer van zijn aanvullend pensioen.

Wanneer we in de praktijk kijken naar de rendementen die worden gehaald door groepsverzekeringen of pensioenfondsen zien we dat op de lange termijn pensioenfondsen in het algemeen een iets betere return kennen. Hier staat wel tegenover dat deze rendementen een grotere volatiliteit kennen dan deze van groepsverzekeringen. Voor de werknemer vormt dit echter slechts een beperkt probleem aangezien hij steeds kan genieten van de minimumrendementsgarantie, zodat het voor de werknemer voordeliger lijkt om te worden aangesloten bij een pensioenfonds.

Hoofdstuk 6: Fiscaalstelsel

6.1 Fiscaliteit en parafiscaliteit van de premies

Wat de parafiscaliteit van de bijdragen betreft, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen de werknemersbijdragen en de werkgeversbijdragen. De werkgeversbijdragen worden door de werkgever betaald bovenop het brutoloon. Op het vlak van de inkomstenbelasting vormen zij voor de werkgever, mits een aantal voorwaarden is voldaan, een aftrekbare beroepskost. De belangrijkste voorwaarde hiervoor betreft de zogenaamde 80 % grens. Deze begrenzing houdt in dat de bijdragebetaling er niet mag toe leiden dat het uiteindelijke totale pensioen (wettelijk + aanvullend) hoger is dan 80 % van de laatste normale brutojaarbezoldiging van de werknemer. De bijdragen die de 80 % grens overschrijden, zijn niet aftrekbaar¹. Het voornaamste voordeel voor de werkgevers situeert zich op het vlak van de sociale bijdragen. Op de werkgeversbijdragen voor aanvullende pensioenen zijn geen sociale bijdragen verschuldigd, maar in plaats daarvan worden ze onderworpen aan een afzonderlijke sociale bijdrage van 8,86 %.

Wanneer de werknemer beslist om van werkgever te veranderen en er geen pensioentoezegging is bij de nieuwe werkgever is het mogelijk voor de werknemer om individueel de financiering van zijn aanvullend pensioen verder te zetten. Het bedrag dat door de nieuwe werkgever zal worden gestort door inhouding op de jaarlijkse bezoldigingen zal echter niet meer mogen bedragen dan 1 500 euro per jaar (jaarlijks indexeerbaar bedrag). Binnen deze voorwaarde, genieten de stortingen in een individuele voortzetting van de fiscale voordelen van de tweede pijler. Wanneer men geen nieuwe werkgever vindt blijft het toch mogelijk om ten individuele titel te blijven verder storten voor een aanvullend pensioen. Deze individuele voortzetting valt dan echter wel onder de derde pensioenpijler, net als de bedragen boven het te indexeren bedrag van 1 500 euro².

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 86

² De Brabanter e.a., 2004: 83-84 en 489

Voor de werknemer is de premiebetaling fiscaal neutraal. De premie wordt niet beschouwd als een onmiddellijk belastbaar voordeel, maar levert ook geen fiscale voordelen op. De werknemersbijdragen maken deel uit van het brutoloon. Dit betekent dat de werkgever er de normale sociale bijdragen op verschuldigd is. Op fiscaal vlak zijn de bijdragen voor de werkgever aftrekbaar onder dezelfde voorwaarden als de werkgeversbijdragen. Voor de werknemers betekent dit dat de bijdragen eerst worden onderworpen aan de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen (13,07 %) en vervolgens aan de bedrijfsvoorheffing. De persoonlijke bijdragen geven echter aanleiding tot een belastingvermindering. Deze vermindering bedraagt tussen 30 % en 40 % (bijzondere gemiddelde aanslagvoet) van de betaalde bijdrage, afhankelijk van de hoogte van het beroepsinkomen. Deze belastingvermindering neemt echter niet weg dat werkgeverstoelagen fiscaal een hoger rendement opleveren.

Tot slot zijn de werknemers- én werkgeversbijdragen aan een groepsverzekering onderworpen aan de zogenaamde premietaks. Deze taks, die door de verzekeringsinstelling wordt aangerekend bovenop de verzekeringspremies, bedraagt in principe 4,4 %. Bijdragen aan sociale pensioenstelsels zijn echter vrijgesteld van de premietaks¹.

Tabel 6.1: Overzicht van de (para)fiscaliteit van de bijdragen

	Werknemersbijdrage	Werkgeversbijdrage
Werkgever	Gewone sociale bijdrage: circa 35 %	8,86 % sociale bijdrage
	Aftrekbaar binnen 80 % grens	Aftrekbaar binnen de 80 % grens
Werknemer	13,07 % sociale bijdrage	/
	Bedrijfsvoorheffing	/
	Belastingvermindering: 30-40 %	/
	Premietaks: 4,4 % (*)	Premietaks: 4,4 % (*)

(*) niet van toepassing bij sociale pensioenstelsels

¹ De Brabanter e.a., 2004: 83-84

6.2 Fiscaliteit van de uitkeringen

6.2.1 Uitkering in kapitaal

Het belastingsstelsel van de uitkeringen verschilt naargelang het pensioen wordt uitgekeerd in de vorm van een rente of in de vorm van een eenmalig kapitaal. Kapitalen zijn in principe onderworpen aan een eenmalige belasting. Op voorwaarde dat het kapitaal ten vroegste wordt uitgekeerd op de leeftijd van 60 jaar, bij het opnemen van het wettelijk pensioen of bij overlijden, wordt het gedeelte van het pensioenkapitaal dat werd opgebouwd via werkgeversbijdragen belast tegen een aanslagvoet van 16,5 % + gemeentebelastingen. Het gedeelte van het kapitaal dat is opgebouwd via werknemersbijdragen wordt belast tegen 10 %¹ + gemeentebelasting (16,5 % voor persoonlijk bijdragen die werden betaald voor 01/01/1993). Wanneer er niet wordt voldaan aan deze voorwaarden zullen de kapitalen opgebouwd door werkgeversbijdragen belast worden tegen het progressief tarief + gemeentebelastingen. Kapitalen opgebouwd door middel van persoonlijke bijdragen zullen in dit geval belastbaar zijn aan 33 % + gemeentebelastingen (progressief tarief + gemeentebelastingen voor persoonlijke bijdragen die werden betaald voor 01/01/1993)².

De Wet op de Aanvullende Pensioenen voorziet echter in één belangrijke overgangsmaatregel met betrekking tot het verbod op afkoop of uitkering van prestaties voor de leeftijd van 60 jaar. Het verbod zal immers niet van toepassing zijn tot 31/12/2009 voor de bestaande pensioentoezeggingen op 01/01/2004. Voor deze contracten zal de uitkering of een afkoop voor de leeftijd van 60 jaar mogelijk blijven met toepassing van de gunstige tarieven bij het verstrijken van het contract, naar aanleiding van het brugpensioen, tijdens de 5 jaar die het normale verstrijken van het contract voorafgaan of op de normale leeftijd waarop de verkrijger zijn beroepswerkzaamheid stopzet (vb voetballers)³.

¹ De Brabanter e.a., 2004: 84-85

² Van Gompel, 2003: 189

³ KBC Asset Management, 2004: 11

Verder dienen we ook op te merken dat het Generatiepact in de tweedepijlerpensioenen een langer-werken-stimulans heeft ingebouwd. Kapitalen die vanaf 1 januari 2006 worden uitgekeerd zijn immers onderworpen aan een belastingsvoet die 10 % bedraagt in plaats van 16,5 %, op voorwaarde dat het gaat om kapitalen die door werkgeversbijdragen zijn gevormd en die ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd worden uitgekeerd aan de begunstigde die minstens tot aan die leeftijd effectief actief is gebleven. De hoofdbedoeling van de maatregel bestaat erin om werknemers aan te zetten niet met brugpensioen te gaan¹.

Naast de inkomstenbelasting zijn de pensioenkapitalen ook nog onderworpen aan een dubbele sociale zekerheidsbijdrage: de solidariteitsbijdrage en de RIZIV-bijdrage. De solidariteitsbijdrage is afhankelijk van de hoogte van het kapitaal en varieert van 0 % tot 2 % (zie tabel 6.2). De RIZIV-bijdrage bedraagt steeds 3,55 %.

Tabel 6.2: Overzicht van de solidariteitsbijdrage op pensioenkapitalen

Uitkering	Bij leven	Bij overlijden
<= 2 478,95 euro	0 %	0 %
2 487,95 - 24 789,35 euro	1 %	1 %
24 789,35 - 74 368,05 euro	2 %	1 %
> 74 368,05 euro	2 %	2 %

6.2.2 Uitkering in rente

Kiest de aangeslotene ervoor om zijn kapitaal om te zetten in een rente dan wordt eerst het belastingsregime van de kapitalen toegepast. Vervolgens wordt de pensioenrente jaarlijks belast als een roerend inkomen, dat forfaitair wordt geraamd op 3 % van het kapitaal. Dit roerend inkomen wordt afzonderlijk belast tegen een aanslagvoet van 15 %.

¹ Roels, 2006: 1 en 6-7

Voor 1 januari 2004 was het zojuist beschreven belastingsregime voor rentes enkel van toepassing bij een omzetting van een kapitaal in een rente. Voorzag het pensioenreglement van bij het begin in de uitkering van een rente, dan vond er geen afzonderlijke belastingsheffing plaats en werd de rente samengevoegd met het overige inkomen en progressief belast, desgevallend met toepassing van de belastingsvermindering voor pensioenen¹. Deze regeling is sinds de invoering van de WAP echter niet meer van toepassing en is erop gericht om meer mensen er voor te laten kiezen om afstand te doen van het pensioenkapitaal en de omzetting ervan te bekomen in een lijfrente². De nieuwe regel geldt evenwel niet voor reeds lopende rentes, maar enkel voor rentes die na de inwerkingtreding van de WAP, dus sinds 1 januari 2004 openvallen³.

6.3 Fictieve rente

Het omzettingstelsel naar fictieve rente is toepasbaar op de eerste 62 190 euro (geïndexeerd bedrag voor het aanslagjaar 2006⁴) van het kapitaal of de afkoopwaarde van een aanvullend pensioen dat het voorwerp heeft uitgemaakt van voorschotten op prestaties of gediend heeft voor de waarborg of wedersamenstelling van een hypothecaire lening. Het meerdere zal afzonderlijk belast worden tegen een aanslagvoet van 16,5 % of 10 % in de vorm van een inhouding bij de bron door de schuldenaar van de kapitalen (zie 6.2)⁵. Om van deze omzetting te kunnen genieten moet echter wel aan een aantal voorwaarden voldaan zijn :

- de vereffening van het kapitaal moet plaatshebben bij het normaal verstrijken van de overeenkomst (of één van de vijf jaren die hieraan vooraf gaan) of bij het overlijden van de verzekerde;

¹ De Brabanter e.a., 2004: 85

² Hendrickx e.a., 2005: 182-183

³ Stevens, 2005: 115

⁴ Roels, 2006: 8

⁵ De Brabanter e.a., 2004: 594-595

- indien de kapitalen en afkoopwaarden worden uitgekeerd bij leven van de verzekerde, dan moeten de voorschotten of de vestiging van de hypotheek ten minste 10 jaar voor het verstrijken van het de toezegging hebben plaatsgevonden¹;
- het moet gaan om de bouw, de aankoop of de verbouwing van de enige woning van de belastingplichtige gelegen in België en uitsluitend bestemd voor persoonlijk gebruik van de kredietnemer en de personen die deel uitmaken van zijn gezin².

De regeling van de fictieve rente bestaat erin dat gedurende 10 of 13 belastbare periodes maar een bedrag moet worden aangegeven voor de progressieve belastingsheffing, dat voortvloeit uit de omzetting van het ontvangen kapitaal volgens de hierna vermelde coëfficiënten.

Tabel 6.3: Overzicht van de coëfficiënten voor de omzetting van een pensioenkapitaal in fictieve rente

Leeftijd van de begunstigde op de datum van de betaling of toekenning	Rente (in cent) voor een kapitaal of een aankoopwaarde van 1 euro
40 jaar en minder	1
41 tot 45 jaar	1,5
46 tot 50 jaar	2
51 tot 55 jaar	2,5
56 tot 58 jaar	3
59 en 60 jaar	3,5
61 en 62 jaar	4
63 en 64 jaar	4,5
65 jaar en meer	5

¹ Hendrickx e.a., 2004: 183

² De Brabanter e.a., 2004: 594

Als het coëfficiënt vijf wordt toegepast moet de fictieve rente gedurende 10 jaar worden aangegeven, in de andere gevallen gedurende 13 jaar. Vanzelfsprekend worden op deze fictieve renten ook gemeentebelastingen geheven¹.

Ook op het niveau van de fictieve rente heeft het Generatiepact echter wijzigingen aangebracht. Fictieve rente voor vereffeningen vanaf 1 januari 2006 moeten immers maar berekend worden op 80 % van het beleende bedrag, althans wanneer men daadwerkelijk tot de wettelijke pensioenleeftijd actief gebleven is. De maximale fictieve rente bedraagt nu dus 5 % x 80 % x 62 190 = 2 487,60 euro².

6.4 Fiscaliteit van de winstdeelnemingen

Op de bedragen die door de verzekeraar als winstdeling worden toegekend is een taks van 9,25 % van toepassing die te betalen is door de verzekeringsonderneming en voor haar een verworpen uitgaven vormt³. Deze taks moet bovendien ook betaald worden door de pensioenfondsen met resultaatverbintenis en winstdeelneming, tak 23 groepsverzekeringen zijn daarentegen vrijgesteld⁴.

De winstdeelname wordt dan vervolgens onderworpen aan de RIZIV-inhouding en de solidariteitsbijdrage (zie 6.1) maar is vrijgesteld van de inkomstenbelasting of de taks op het langetermijnsparen bij de betaling van de uitkeringen. Om van deze vrijstelling te genieten moet er echter wel sprake zijn van een gelijktijdige vereffening van de winstdeelname en de gewaarborgde uitkeringen.

Aangezien men enkel in het geval van een groepsverzekering kan genieten van een winstdeelname zal er bij een groepsverzekering van een zelfde brutobedrag netto meer overblijven dan bij een pensioenfonds. Een dergelijk verhaal dient echter genuanceerd te

¹ Mohr, 1997: 96-97

² Roels, 2006: 8-9

³ Van Gompel, 2003: 194

⁴ De Brabanter, e.a., 2004: 577

worden, vermits men niet mag vergeten dat de jaarlijkse dotatie aan de winstdeelnamen onmiddellijk wordt belast aan 9,25 % op het ogenblik dat ze aan een contract wordt toegekend. Bovendien is deze taks van 9,25 % voor de verzekeraar niet aftrekbaar als bedrijfsuitgave, hetgeen in de praktijk leidt tot een inhouding van ruim 15 % op de brutowinstdeelnamen. Men kan dus inderdaad stellen dat de winstdeelnamen niet op het einde van het contract wordt belast, maar men mag er dan wel niet vergeten bijzeggen dat ze daarentegen aan de bron wordt belast tijdens de actieve carrière van de werknemer, zodat de belasting in beide systemen vergelijkbaar is¹.

6.5 Besluit

Wanneer we kijken naar het fiscaal stelsel van de aanvullende bedrijfspensioenen zien we dat dit zowel voor de werkgever als de werknemer zeer interessant is als men aan een aantal voorwaarden voldoet, zeker wat betreft de werkgeversbijdrage. Op deze werkgeversbijdrage is immers een afzonderlijke sociale bijdrage van toepassing van 8,86 %.

Verder stellen we bij de uitkeringen vast dat de regering ook hier zorgt voor een langerwerken-stimulans door de kapitaalsuitkeringen van werknemers die actief blijven tot aan de wettelijke pensioenleeftijd te onderwerpen aan een verlaagd belastingtarief van 10 %.

¹ Bauwelinckx, e.a., 1998: 242

Hoofdstuk 7: Inrichting, wijziging en opheffing van een aanvullend pensioen

De beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter. Het betreft hier dus de rechtspersoon voor de sectorplannen, paritair samengesteld en aangewezen in de cao (bijvoorbeeld het fonds voor bestaanszekerheid¹), en de werkgever voor de ondernemingsplannen². De autonomie voor de werkgever moet evenwel worden genuanceerd. Indien een pensioenstelsel dat door een werkgever op het niveau van de onderneming wordt ingevoerd, bij de invoering of op een later tijdstip, in een persoonlijke bijdrage van de werknemer in de financiering van het aanvullend pensioen voorziet, en die toezegging voor alle werknemers in de onderneming geldt, wordt de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging genomen:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst wanneer in de onderneming een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht of wanneer er een vakbondsafvaardiging aanwezig is;
- door middel van een wijziging van het arbeidsreglement in de andere gevallen³.

Een tweede beperking van de autonomie van de werkgever met betrekking tot de invoering wijziging of opheffing van een aanvullend pensioen vinden we terug wanneer de werkgever een sociaal ondernemingsplan wil invoeren, wijzigen of opheffen. In dit geval moet het plan worden ingevoerd per cao wanneer er een vakbondsafvaardiging in het bedrijf aanwezig is. Deze cao moet het pensioenreglement vastleggen en regels inzake beheer van de pensioentoezegging en de keuze van pensioeninstelling bevatten. Als er geen vakbondsafvaardiging is, dan moet de werkgever het ontwerp van het reglement en de keuze van de instelling schriftelijk of via aanplakking ter kennis van de betrokken werknemers brengen. Als zij geen opmerkingen hebben treedt het plan in werking. Zijn er wel

¹ Stevens, 2005: 63

² Eulaers e.a., 2003: 37

³ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 37

opmerkingen, dan volgt een verzoeningspoging. Als deze faalt, dan kan het sociaal stelsel niet ingevoerd worden¹.

7.1 Invoering van een pensioentoezegging

Een aanvullend pensioen kan door de inrichter aangegaan worden ten gunste van alle personeelsleden of van een deel daarvan. In het laatste geval omschrijft het pensioenreglement de betrokken categorieën. De wet verbiedt de oprichting van dergelijke categorieën niet, maar sluit wel iedere discriminatie dienaangaande uit. De wetgever bepaalt alleen dat de inrichter geen “ongeoorloofd onderscheid” mag maken tussen de verschillende werknemers. Elk onderscheid dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is, wordt als ongeoorloofd beschouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief karakter en de gevolgen van het gemaakte onderscheid. Het gemaakte onderscheid mag immers niet onevenredig zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel. De wet preciseert dat de volgende situaties onder meer aanleiding geven tot een “ongeoorloofd onderscheid”²:

- het toekennen van een pensioentoezegging aan mannelijke of vrouwelijke begunstigden alleen, bovendien mogen de verschillen inzake aanvullend pensioen enkel gegrond zijn op het verschil in levensverwachting van mannen en vrouwen;
- het afhankelijk maken van de toekenning van het aanvullend pensioen van een bijkomende beslissing van de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling³;
- een te grote differentiatie van de toezeggingen in functie van de leeftijd. Een differentiatie in functie van de leeftijd wordt enkel toegestaan voor de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen in de mate dat ze verantwoord kan worden door een over de loopbaan gespreide financiering van een gelijk pensioenvoordeel;

¹ Stevens, 2005: 111

² Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 49

³ Eulaers e.a., 2003: 46

- het uitsluiten van de deeltijdse werknemers uit de pensioentoezegging als zij aan alle andere aansluitingsvoorwaarden voldoen. Zij moeten bovendien over dezelfde rechten als hun voltijdse collega's beschikken, die natuurlijk in verhouding tot hun arbeidsduur berekend worden;
- het afhankelijk maken van de aansluiting van het resultaat van een geneeskundig onderzoek, de wet verbiedt evenwel niet dat er onder bepaalde voorwaarden bijpremies worden gevraagd na een medisch onderzoek, deze bijpremies moeten evenwel gedragen worden door de werkgever¹.

De werknemers die op het ogenblik waarop de pensioentoezegging wordt ingevoerd reeds in dienst zijn, kunnen niet worden verplicht om tot de toezegging toe te treden. Enkel in het geval dat het pensioenstelsel ingevoerd wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn ook de reeds in dienst zijnde werknemers verplicht tot het stelsel toe te treden². Doordat sectorpensioenplannen enkel en alleen door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand kunnen komen, kan een werknemer in de algemene regel niet weigeren deel te nemen aan het stelsel. Wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst die het aanvullend pensioen invoert echter voorziet in de mogelijkheid van een individuele weigering van een werknemer, kunnen de werknemers die op dat ogenblik al in dienst waren, weigeren. Verder dient ook nog opgemerkt te worden dat, tenzij het pensioenreglement in de mogelijkheid voorziet om de toetreding uit te stellen, de inrichter, in het geval van een weigering van de werknemer aan de toezegging deel te nemen, ontslaan wordt van iedere verplichting. Als er in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de toetreding kan worden uitgesteld en er is een werknemer die daar gebruik van maakt, dan worden de inrichtende rechtspersoon en eveneens de werkgever ten opzichte van deze werknemer van iedere verplichting ontslagen in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst hen verplichtingen oplegt (bijvoorbeeld inzake informatieverstrekking of bijdragebetalingen)³.

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 48 en 50

² Mohr, 1997: 43

³ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 41

De aansluiting gebeurt onmiddellijk en verplicht voor alle werknemers die de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt en voorzover zij tot een door het plan beoogde personeelscategorie behoren. Niets verhindert echter de inrichter om een vroegere aansluitingsleeftijd vast te stellen¹. Verder is het ook verboden om een wachttijd in verhouding tot de gepresteerde dienstjaren in te voeren, behalve voor de personen onder de 25 jaar. Als het reglement niet voorziet in een aansluitingsleeftijd, valt de aansluiting samen met de datum van intrede in de betrokken categorie. Om de aansluitingsleeftijd gelijk te stellen aan 25 jaar, moet dit in het reglement bepaald worden².

7.2 Wijziging van een pensioentoezegging

De beslissing om een pensioentoezegging te wijzigen behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter behalve in het geval van een gemengde financiering (persoonlijke bijdragen + werkgeversbijdragen) waarbij de toezegging geldt voor alle werknemers. In dat geval moet men de identieke procedure volgen als deze die is voorzien bij de invoering van een pensioentoezegging (zie 7.1). Niettemin dient de autonomie van de werkgever sterk genuanceerd te worden op basis van arbeidsrechtelijke en burgerrechtelijke principes. Artikel 1 134 van het Burgerlijk Wetboek voorziet immers dat wettelijk tot stand gekomen overeenkomsten worden gelijkgesteld met een wet tussen de betrokken partijen. Bij toepassing van dit artikel voorziet artikel 25 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten dat elke clausule waarmee de werkgever zich het recht reserveert om unilateraal de voorwaarden van het contract te wijzigen, nietig is. In principe mag dus een werkgever de pensioentoezegging niet wijzigen zonder het akkoord van de aangeslotenen in de mate dat de toezegging geïntegreerd is met de arbeidsvoorwaarden en dat er geen clausule van wijziging bestaat³. Zo wordt er aanvaard dat een wijziging van de toezegging is toegestaan wanneer de overeenkomst een clausule bevat die de werkgever toestaat de omvang van de toegekende voordelen onder bepaalde economische omstandigheden eenzijdig te wijzigen. Men kan een

¹ Eulaers e.a., 2003: 45

² Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 48

³ Eulaers e.a., 2003: 43-44

werkgever immers niet verplichten om de financiering van een pensioentoezegging tegen elke prijs verder te zetten wanneer de situatie van zijn onderneming dit niet langer toelaat. Met naleving van het reglement dient hij dat recht evenwel “op voorzichtige en gerechtvaardigde wijze” uit te oefenen¹.

Alle wijzigingen van de pensioentoezegging die aanleiding kunnen geven tot een verhoging van de verplichtingen van de aangeslotenen, zijn niet verplicht voor de aangeslotenen indien zij daarom verzoeken. Deze mogelijke vrijstelling vervalt echter als de wijziging werd ingevoerd per cao. Niettemin kan men bij deze laatste oplossing eveneens voorzien dat de aangeslotene kan weigeren om akkoord te gaan met de wijzigingen. In het geval van een weigering wordt de inrichter ten aanzien van de aangeslotene ontslagen van iedere bijkomende verplichting die voortvloeit uit de wijziging van het pensioenplan. In geen geval kan echter een wijziging van een toezegging leiden tot een vermindering van de verworven prestaties of van de verworven reserves voor de verlopen dienstjaren².

7.3 Opheffing van een aanvullend pensioen

Als de inrichter beslist om de bestaande pensioentoezegging op te heffen, kan hij dat alleen binnen het in het reglement vastgelegde kader. Net als zijn recht om de verzekering te wijzigen, zal hij zijn recht om ze op te heffen op voorzichtige en redelijke wijze moeten uitoefenen. Twee regels moeten daarbij in ieder geval in acht genomen worden :

- de wijze van berekening van de rechten van elke verzekerde, die vooraf in het reglement bepaald is, moet gebeuren op grond van de op dat ogenblik opgebouwde reserves;
- de wijze van verdeling van de reserves moet aan elke aangeslotene, individueel, de reeds opgebouwde verworven reserves waarborgen³.

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 41

² Eulaers e.a., 2003: 43

³ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 43

De beslissing tot opheffing van een pensioentoezegging behoort dus in principe toe aan de inrichter. In het geval van een sociaal plan waarbij de invoering van de pensioentoezegging echter het resultaat was van een cao, dient de beslissing tot opheffing eveneens te gebeuren per cao. Zij is slechts geldig als ze genomen is met 80 % van de stemmen van de vertegenwoordigers van de werknemers in het paritair orgaan en met 80 % van de stemmen van de vertegenwoordigers van de werkgever in dit zelfde orgaan¹.

7.4 Besluit

In principe behoort de bevoegdheid tot invoering wijziging en opheffing van een aanvullend pensioen tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever. Hierop bestaan echter enkele belangrijke uitzonderingen:

- een sociaal plan wordt steeds ingevoerd, gewijzigd en opgeheven bij cao;
- over een sectorplan wordt steeds beslist door een paritair samengestelde rechtspersoon;
- wanneer de toezegging voorziet in persoonlijk bijdragen en iedereen is aangesloten dan wordt over het aanvullend pensioen beslist per cao.

Bovendien mag de werkgever het aanvullend pensioen ook niet wijzigen of opheffen zonder akkoord van de aangeslotenen, tenzij de voortzetting het bedrijf in economische problemen zou brengen.

We stellen dus vast dat de WAP door de invoering van sectorplannen en sociale plannen, de inspraak van de werknemers wat betreft de aanvullende pensioenen aanzienlijk heeft verhoogd.

¹ Eulaers e.a., 2003: 43 en Stevens, 2005: 110

Hoofdstuk 8: Verworven reserves en prestaties

8.1 Definities

De verworven reserves zijn de reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst. De verworven prestaties zijn de prestaties waarop de aangeslotene aanspraak kan maken overeenkomstig het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, indien hij bij zijn uittreding zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling laat¹. We zouden dus ook kunnen spreken over verworven prestaties als het recht op een aanvullend pensioen waarop de werknemer later, met name op de einddatum van de pensioentoezegging, aanspraak zal kunnen maken. De verworven reserve is dan de huidige waarde van die latere uitkering, berekend op een bepaald ogenblik voor die einddatum. Als dusdanig kunnen we “verworven rechten” als een verzamelterm gebruiken².

8.2 Ingang van het recht op de verworven reserves

Aansluiting bij het pensioenplan betekent echter nog niet dat de aangeslotene dadelijk verworven rechten kan opeisen. Volgens artikel 17 van de WAP kan de aangeslotene slechts na één jaar aansluiting bij een aanvullend pensioen aanspraak maken op verworven reserves en prestaties overeenkomstig het pensioenreglement. Indien de werknemer op het ogenblik van de aansluiting echter reeds aangesloten was bij een andere pensioentoezegging van dezelfde inrichter, wordt de periode van aansluiting bij die toezegging in aanmerking genomen. In het pensioenreglement kan de inrichter echter een gunstigere regeling vastleggen dan de minimumnorm van één jaar aansluiting die in de wet opgenomen is. Als een inrichter zich bij een uitdiensttreding tijdens het eerste jaar wenst te beroepen op het niet verworven karakter van de door de inrichter gefinancierde reserves, dan wordt dit voorbehoud best ook

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2004: 7

² De Brabanter e.a., 2004: 411-412

formeel opgenomen in het pensioenreglement. Wanneer er in het reglement niets speciaal bepaald wordt, zou dat immers impliciet kunnen betekenen dat er sprake is van een dadelijke verworvenheid¹. Tenslotte preciseert de wet dat de pensioentoezegging niet op een dusdanige manier mag worden omschreven dat voor een aangeslotene de verworvenheid van de reserves na maximaal één jaar wordt omzeild. Dit houdt in dat na een jaar aansluiting voor iedere aangeslotene het resultaat van de berekening van de verworven reserves niet negatief nog nul mag zijn².

Wanneer de werknemer echter een persoonlijke bijdrage moet betalen zal hij daarop in alle gevallen, ook bij uitdiensttreding tijdens het eerste jaar aansluiting, verworven rechten kunnen laten gelden. Voor de aangeslotene die minder dan één jaar aangesloten was mag de prestatie echter beperkt worden tot het aan 3,75 % gekapitaliseerde spaargedeelte. Dit moet dan wel in het reglement voorzien worden. Op die manier verliest de aangeslotene de mogelijkheid dat hij omwille van winstdeelname een hoger rendement zou kunnen verkrijgen³.

8.3 Verworven reserves bij de pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen”

Wat betreft de verworven reserves bij de pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen” moet men twee bedragen vergelijken. De verworven reserve is gelijk aan het hoogste van de twee :

- de minimumreserve die vereist is op basis van de levensverzekeringsreglementering (indien het aanvullend pensioen wordt opgebouwd in een groepsverzekering);
- de minimumreserve op basis van de pensioenfondsreglementering (indien het aanvullend pensioen wordt opgebouwd in een pensioenfonds);
- het resultaat van de minimumrendementsgarantie van artikel 24 van de WAP (zie 5.1).

¹ De Brabanter e.a., 2004: 415 en 417

² Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 53

³ De Brabanter e.a., 2004: 417-418

8.3.1 De minimumreserve op basis van de levensverzekeringsreglementering

De minimumreserve in een groepsverzekering van het type tak 21 wordt ververkregen door de bijdragen te kapitaliseren aan het gewaarborgde tarief, dat in het groepsverzekeringsreglement staat vermeld, op basis van de in het reglement bepaalde tarief. Gaat het bijvoorbeeld om een regeling waarbij de volledige werkgeversbijdrage gekapitaliseerd wordt aan een interestvoet van 3,75 %, dan zal de minimumreserve eventueel hoger liggen dan het resultaat van de minimumrendementsgarantie die in artikel 24 van de WAP voorzien is, want die wordt daar berekend op basis van de maximumvoet van 3,75 % verminderd met 0,5 %. De in het verleden toegekende winstverdeling maakt bovendien ook deel uit van deze minimumreserve.

Bij een vaste bijdrage groepsverzekering die met een beleggingsfonds is verbonden (tak 23), vormt de waarde van het contract, dit is het aantal eenheden van het fonds vermenigvuldigd met de waarde van een eenheid, de reserve die bij de uittreding vergeleken moet worden met het resultaat van de kapitalisatie van de bijdragen en toelagen aan de hand van het gewaarborgde minimumrendement¹.

8.3.2 De minimumreserve op basis van de pensioenfondsreglementering

De minimumreserve bij een pensioenfonds met tarifieringregels zijn gelijkaardig aan deze bij een groepsverzekering uit de tak 21, wanneer het rendement bepaald is als een vaste interestvoet, mag die ook hier niet hoger liggen dan de maximaal toegelaten interestvoet van 3,75 %.

Is er in het reglement echter geen sprake van een tarifieringregel, dan heeft de aangeslotene recht op een aandeel in het nettoresultaat van het pensioenfonds. Het nettoresultaat is het saldo van de resultatenrekening van het fonds voor het betreffende boekjaar, verminderd met de werkgeverstoelagen en de werkgeversbijdragen die betrekking hebben op dat boekjaar en

¹ De Brabanter e.a., 2004: 440-441

verhoogd met de prestaties die tijdens dat jaar aan de aangeslotenen uitgekeerd worden. Dit nettoresultaat wordt op het einde van het boekjaar verdeeld over de verschillende rekeningen volgens de in het reglement daartoe vastgestelde regels. Hierbij mag evenwel geen enkele aangeslotene bevoordeeld worden. Voor de prestaties die bepaald moeten worden in de loop van het boekjaar, moet het reglement preciseren hoe het nettoresultaat vastgesteld wordt, dat behaald werd in de periode gelegen tussen de einddatum van het vorige boekjaar en de berekeningsdatum. Het gebruik van een forfaitaire jaarlijkse rentevoet is hierbij toegelaten voorzover die rentevoet duidelijk in het reglement gedefinieerd wordt.

8.4 Verworven reserves bij de pensioentoezegging van het type “cash-balance”

De regels om te bepalen op welke verworven reserve de aangeslotene recht zal hebben bij een toezegging van het type “cash-balance”, gelijken sterk op die van de vaste bijdrage toezegging in tak 21. De verworven reserve is gelijk aan het hoogste van de volgende twee bedragen :

- een minimumreserve die vereist is op basis van de uitvoeringsbesluiten van de Controlewet;
- het resultaat van de minimumrendementsgarantie van artikel 24 van de WAP (zie 5.1).

De minimumreserve is gelijk aan het bedrag dat verkregen wordt door te verwijzen naar het netto forfaitair spaarbedrag dat op bepaalde vervaldagen aan elke aangeslotene wordt toegekend (zonder noodzakelijk werkelijk gestort te moeten zijn) te kapitaliseren aan de hand van de in het pensioenreglement vastgelegde tarifieringregel. Het kan bij die tarifieringregels gaan om :

- een vast rendement;
- een rendement dat gedefinieerd wordt door verwijzing naar een financieel instrument, bijvoorbeeld het gemiddeld rendement van OLO's;

- een rendement dat gedefinieerd wordt door verwijzing naar een erkende index, bijvoorbeeld de Eurostoxx 50¹.

De werkgever stort wat nodig is om die prestatie te bereiken, en dit in functie van het werkelijk behaalde rendement².

8.5 Verworven reserves bij de groepsverzekering van het type “vaste prestatie”

Om te bepalen op welke verworven reserve de aangeslotene recht zal hebben bij een pensioentoezegging van het type “vaste prestatie” moeten we het hoogste van de volgende twee bedragen nemen:

- de WAP reserve;
- de reserve die ontstaat door toepassing van de Conrtrolewet.

We overlopen deze dadelijk eerst dient echter opgemerkt te worden dat de werknemersbijdragen steeds een gewaarborgd minimumrendement genieten dat thans gelijk is aan 3,75 % (zie hoofdstuk 5). In tegenstelling tot de situatie waarbij de persoonlijke bijdragen in een vaste bijdrage toezegging bepaald worden, waarbij er ook rekening gehouden mag worden met het resultaat van de patronale toelagerekening om het al dan niet behalen van de minimumnorm te beoordelen, is dit niet het geval wanneer de bijdragen deel uitmaken van een vaste prestatietoezegging. Wanneer het rendement onvoldoende is, moet het ontbrekende verschil bijgesteld worden. Er moeten steeds voldoende middelen beschikbaar zijn om aan de verplichtingen om bij uittreding of opheffing van de pensioentoezegging het rendement te waarborgen, te kunnen voldoen. Een eventueel tijdelijk tekort moet daarom in een egalisatiefonds voorzien worden.

¹ De Brabanter e.a., 2004: 439-442

² Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 55

8.5.1 De WAP-reserve

De pensioentoezegging aan de aangeslotene bestaat bij een aanvullend pensioen van het type “vaste prestatie” meestal uit een prestatie die later zal uitgekeerd worden, vastgesteld op basis van zijn loon en de duur van zijn loopbaan. De rechten van de aangeslotene worden geleidelijk opgebouwd, vanaf de aansluiting tot de einddatum. Vanaf de aansluiting zal de aangeslotene in principe recht hebben op een verworven reserve, tenzij het reglement voorziet dat dit tijdens het eerste jaar aansluiting niet het geval is wat betreft het gedeelte dat gefinancierd werd door de bijdragen van de werkgever (zie 8.2). Om die rechten op een bepaald ogenblik vast te stellen, wordt er uitgegaan van de prestatie die beloofd werd op de einddatum.

Stel bijvoorbeeld dat de werkgever een pensioen van $(3 \times S_1 + 9 \times S_2) \times \text{diensttijd}/40$ belooft met $S =$ het gemiddeld loon tijdens de laatste 5 jaar van de loopbaan en $S_1 =$ het loon dat begrensd wordt tot het gemiddelde van de loongrenzen voor de berekening van het wettelijk pensioen. De totale prestatie voor een werknemer die op zijn vijftienvijftigste aangesloten wordt en daardoor op de einddatum een loopbaan van 40 jaar kan bereiken is dan gelijk aan $(3 \times S_1 + 9 \times S_2) \times 40/40$. De verworven prestatie is dan gelijk aan een deel van de toegezegde totale prestatie, dat overeenstemt met de dienstjaren die tot de berekeningsdatum gepresteerd werden. Wanneer onze werknemer bijvoorbeeld op zijn 50^{ste} uit dienst gaat, heeft hij 25 dienstjaren achter de rug. Zijn verworven prestatie is dan gelijk aan $(3 \times S_1 + 9 \times S_2) \times 25/40$. De verworven reserve is de huidige waarde op de berekeningsdatum van die verworven prestatie die later zal uitgekeerd worden. Om die huidige waarde te kennen, wordt een actualisatieregule toegepast. Wanneer de verworven kapitaalprestatie die later op 65 jaar zou uitgekeerd worden 10 000 euro bedraagt, en er in het verzekeringsreglement een actualisatieregule die gebaseerd is op een rentevoet van 6 % en de sterftetafels MR (man) en FR (vrouw) opgenomen werd, dan is de verworven reserve voor een vijftigjarige man gelijk aan 3 719,90 euro¹.

¹ De Brabanter e.a., 2004: 442-444

8.5.2 De reserve die ontstaat door toepassing van de Controlewet

De minimumreserve die ontstaat door toepassing van de Controlewet wordt zodanig bepaald dat ze op elk ogenblik voldoende is om in geval van vertrek een evenredig deel van de pensioenprestatie te kunnen samenstellen. Dit lijkt dus op de WAP-reserve, er kan echter een verschil tussen beide ontstaan door de actualisatieregels die gebruikt worden. In een tak 21 verzekerd contract met individuele kapitalisatie zal de minimumreserve doorgaans berekend worden op basis van het verzekeringstarief, terwijl voor de WAP-reserve mogelijk een specifieke actualisatieregels met een andere interestvoet gebruikt wordt. Een ander verschil kan ontstaan wanneer het pensioenplan verhoogd wordt. Bij de reserve op basis van de verzekeringswetgeving moet het gedeelte van de pensioentoeename dat betrekking heeft op de al gepresteerde dienstjaren niet onmiddellijk gefinancierd worden, maar mag het verdeeld worden over de resterende jaren. Ook wat betreft de rechten die bestonden voor 1 januari 2004, gelden nog andere regels die overeenstemmen met de vroegere wetgeving. Toen mocht immers de minimumfinanciering gespreid worden vanaf de datum van aansluiting, en niet vanaf de theoretische datum waarop de rechten een aanvang nemen.

Gaat het echter om een vaste prestatie groepsverzekering die met een beleggingsfonds is verbonden, dan wordt de minimumreserve verkregen door de omzetting van het aantal eenheden in de munt van de verbintenis¹.

8.6 Besluit

Wanneer een aangeslotene een pensioentoezegging verlaat of wanneer deze wordt opgeheven, heeft de aangeslotene steeds recht op de reserves die hij in de loop van de jaren heeft opgebouwd.

¹ De Brabanter e.a., 2004: 446-447

Deze verworven reserve is afhankelijk van het type pensioentoezegging maar is steeds minimaal gelijk aan de prestatie die men bekomt door de bijdragen te kapitaliseren aan het minimumrendement dat we besproken hebben in hoofdstuk 5.

Op deze manier zorgt de WAP er dus voor dat de werknemer niet voor verassingen komt te staan wanneer de pensioentoezegging wordt opgeheven of wanneer hij het bedrijf verlaat.

Hoofdstuk 9: Uittreding en afkoop

9.1 Uittreding

De uittreding wordt als volgt gedefinieerd:

- als de inrichter een paritair comité (sectorplan) is, gaat het om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering, voorzover de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever die onder het toepassingsgebied van het zelfde pensioenstelsel valt als dat van zijn vorige werkgever. Meestal is dit wanneer hij de sector verlaat¹;
- als de inrichter een werkgever is, is het de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering².

9.1.1 Mogelijkheden van de aangeslotenen

Volgens artikel 32 § 1 van de WAP heeft de aangeslotene bij zijn uittreding de keuze tussen de volgende mogelijkheden:

- a) de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de bedragen gewaarborgd met toepassing van artikel 24 van de WAP (zie hoofdstukken 5 en 8), overdragen naar:
 - de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, indien hij wordt aangesloten bij de pensioentoezegging van die werkgever;
 - de pensioeninstelling belast met de sectorale toezegging ingeval van een sectorplan waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een

¹ Stevens, 2005: 96

² Eulaers e.a., 2003: 57

arbeidsovereenkomst heeft gesloten, indien hij wordt aangesloten bij de sectorale pensioentoezegging;

Dit nieuwe pensioenstelsel kan bestaan uit een groepsverzekering, pensioenfonds of sectorplan, maar het kan ook gaan om een individuele pensioentoezegging. De nieuwe inrichter of de pensioeninstelling mogen de overgedragen reserves niet weigeren en mogen ook geen kosten aanrekenen;

- b) de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de bedragen gewaarborgd met toepassing van artikel 24 van de WAP (zie hoofdstuk 5 en 8), overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2003 houdende uitvoering van de WAP. Men beoogt hier inzonderheid de erkende instellingen voor het stelsel van de buitenwettelijke pensioenvoordelen, de zogenaamde KB 1969-instellingen die een bijzondere vorm van groepsverzekeraars uitmaken;
- c) de verworven reserves desgevallend aangevuld tot de bedragen gewaarborgd met toepassing van artikel 24 van de WAP (zie hoofdstuk 5 en 8), bij de pensioeninstelling laten en naar gelang zijn keuze:
 - zonder wijziging van de pensioentoezegging. Dit kan evenwel gevolgen hebben voor de risicodekking. Want als het contract in een uitgesteld kapitaal voorzag of in een kapitalisatieformule annex overlijdensverzekering met jaarlijkse risicopremies, dan zou de risicodekking in de toekomst kunnen vervallen en blijft er met andere woorden enkel een spaargedeelte over. Wenst de werknemer de volle overlijdensdekking toch voort te zetten, dan zal hij de reserve moeten overdragen. Meer bepaald naar een ander contract bij een andere verzekeraar of naar een onthaalstructuur (zie verder) bij dezelfde verzekeraar¹.

¹ Roels, 2004: 3

- in een onthaalstructuur wanneer het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst daarin voorziet. De onthaalstructuur kan de vorm aannemen van een verzekeringsovereenkomst onderschreven door de inrichter of van een afzonderlijk reglement binnen een voorzorgsinstelling. De verzekeraar moet dan niet dezelfde rentegarantie geven als op de overgedragen verworven reserves. Zo zullen oude reserves met een tariefwaarborg van 4,75 % in een onthaalstructuur in vele gevallen slechts op 3,25 % of zelfs minder kunnen rekenen en kan er een totaal verschillende winstdeelnamedeeling worden toegepast¹. In deze onthaalstructuur mogen ook de inkomende reserves worden ondergebracht, dat zijn de reserves die een pas aangeworven werknemer vanuit de pensioeninstelling van zijn oude werkgever meebrengt².

Om, zoals beschreven in a), van de mogelijkheid tot transfer van reserves naar de pensioeninstelling van een nieuwe werkgever gebruik te maken, moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- er moet uittreding zijn (geweest);
- de werknemer moet in dienst treden van een nieuwe werkgever met een arbeidsovereenkomst;
- hij moet worden aangesloten bij de pensioentoezegging van die werkgever.

De tweede voorwaarde impliceert dat de gewezen werknemer die zich als zelfstandige vestigt, niet kan genieten van deze reserve-overdracht, zelfs niet indien hij als bestuurder of zaakvoerder van een vennootschap eveneens een aanvullende pensioentoezegging zou genieten.

De derde voorwaarde impliceert dat het recht op reserve overdracht slechts bestaat op voorwaarde dat de betrokken werknemer behoort tot die groep van het personeel waarvoor de pensioentoezegging bij de nieuwe werkgever geldt. Zo kan een werknemer die als arbeider

¹ Devoet, 2005: 267 en Stevens, 2005: 96-99

² Roels, 2004: 4

wordt aangeworven door een werkgever die het aanvullend pensioenplan voorbehoudt voor bedienden, zich niet beroepen op de WAP om een reserveoverdracht te eisen naar de pensioeninstelling van die nieuwe werkgever¹.

De overdrachten bedoeld in a), b) en c) tweede streepje, worden beperkt tot het gedeelte van de reserves waarop geen voorschot of inpandgeving werd gedaan of dat niet werd toegewezen in het kader van de wedersamenstelling van een hypothecair krediet.

Indien de aangeslotene zijn keuze niet bekend maakt binnen de termijn van 30 dagen worden de reserves in handen gelaten van de pensioeninstelling. De aangeslotene kan dan evenwel achteraf nog steeds zijn keuze kenbaar maken en de overdracht van de reserves naar één van de overige instellingen zoals hiervoor vermeld, opeisen. In de tussentijd, namelijk tussen het ogenblik dat de werknemer weggaat en beslist wat er met de reserves gaat gebeuren, geldt er een nul-procent-rendementsgarantie voor de beschikbare premieregelingen. Het over te dragen reservebedrag moet namelijk minstens gelijk zijn aan het bedrag van de verworven reserves op de datum van de uitdiensttreding en de datum van de latere reserveoverdracht. In het over te dragen bedrag kan er evenwel wel rekening gehouden worden met de onttrokken risicopremies voor de in de tussenperiode voortgezette overlijdensdekking².

Op het ogenblik van de uittreding mag geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste worden gelegd van de aangeslotene of van de verworven reserves worden afgetrokken. Bovendien is de inrichter ertoe gehouden bij de uittreding de tekorten van de verworven reserves aan te zuiveren in de mate dat de minimale financiering ontoereikend was om de verworven prestaties in geval van uittreding te vormen³.

¹ De Brabanter e.a., 2004: 476-477

² Stevens, 2005: 98 en 100

³ Devoet, 2005: 267-268

9.1.2 Individuele voortzetting van een pensioentoezegging

Naast de eerder aangehaalde mogelijkheden besproken in 9.1.1 kan de werknemer nadat hij zijn werkgever heeft verlaten, onder bepaalde voorwaarden de financiering van zijn extralegaal pensioen verderzetten via een afhouding van zijn salaris door de nieuwe werkgever. De volgende voorwaarden moeten hiervoor echter voldaan zijn:

- het nieuwe arbeidscontract moet afgesloten worden bij een nieuwe werkgever waar er geen pensioentoezegging bestaat voor de werknemer¹;
- de werknemer was gedurende minstens 42 maanden aangesloten bij het pensioenplan van zijn oude werkgever;
- de afhouding mag niet hoger zijn dan het te indexeren bedrag van 1 500 euro² dat wordt verminderd pro rata van de dagen van aansluiting bij een pensioenstelsel tijdens hetzelfde jaar³.

De nieuwe werkgever is verplicht om de pensioenpremies af te houden van het salaris van de werknemer en ze door te storten naar een pensioeninstelling gekozen door de werknemer⁴.

Op een dergelijk individueel verdergezet pensioen zijn de bepalingen betreffende de verworven rechten van de WAP niet van toepassing, vermits het hier niet gaat om een pensioentoezegging. Op welke rechten de werknemer aanspraak kan maken, zal moeten vastgelegd worden in het individuele contract dat terzake opgesteld wordt.

9.1.3 Evaluatie van de mogelijkheden

Wanneer de werknemer uit de pensioentoezegging treedt heeft hij bijgevolg heel wat mogelijkheden. Welke mogelijkheid de voor hem meest geschikte is, is afhankelijk van de in

¹ De Brabanter e.a., 2004: 487

² Eulaers e.a., 2003: 59-60

³ Devoet, 2005: 268

⁴ Eulaers e.a., 2003: 60

de verschillende opties gewaarborgde rendementen en zijn persoonlijke situatie. Zo zal een contract dat nog gedeeltelijk geniet van een rendementsgarantie van 4,75 % waarschijnlijk best bij de bestaande pensioeninstelling blijven. Ook wanneer men de overlijdensdekking wil blijven behouden blijft men best bij de pensioeninstelling van de vroegere werkgever (eventueel in de onthaalstructuur), als de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever niet in een dergelijke dekking voorziet. Daarnaast is het ook voor jonge werknemers dikwijls aan te raden om hun verworven reserves over te dragen, om zo een beter overzicht te behouden.

9.2 Afkoop van de pensioentoezegging

Het recht om de verworven reserve van de groepsverzekering af te kopen is voortaan verboden. De aangeslotene kan het recht op afkoop van de reserves enkel uitoefenen of de uitbetaling van zijn prestaties verkrijgen vanaf het ogenblik van zijn pensionering of vanaf het ogenblik waarop hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De enige uitzonderingen die hierop voorzien zijn, zijn de overdrachten van reserves tengevolge van een uittreding (zie 9.1) en de voorschotten op prestaties en inpandgevingen van pensioenrechten voor het waarborgen van een lening en de toewijzing van de afkoopwaarde aan de wedersamenstelling van een hypothecair krediet om de aangeslotene in staat te stellen op het grondgebied van de Europese Unie onroerende goederen die belastbare inkomsten opbrengen te verwerven, te bouwen, te verbeteren, te herstellen of te verbouwen. Die voorschotten en leningen moeten bovendien worden terugbetaald zodra die goederen uit het vermogen van de aangeslotene verdwijnen. Dit betekent dat afkoop van de reserves buiten deze twee uitzonderingen, niet meer mogelijk is zolang de aangeslotene geen zestig jaar is¹. Er bestaan echter twee overgangsmaatregelen die dit verbod verzachten:

- voor de toezeggingen die zijn gesloten voor de datum van inwerkingtreding van de WAP en voor diegenen die voortvloeien uit de verlenging van een collectieve

¹ De Brabanter e.a., 2004: 411 en 458-459

arbeidsovereenkomst afgesloten voor deze datum, zal de onmogelijkheid van afkoop slechts gelden vanaf 31 december 2009;

- pensioentoezeggingen die in een pensioenleeftijd van 58 jaar voorzien, mogen nog worden opgesteld tot zes maanden na publicatie van de wet in het Belgische Staatsblad, oftewel tot 15 december 2003¹.

9.3 Besluit

Wanneer de werknemer uit de pensioentoezegging stapt heeft hij heel wat mogelijkheden wat betreft zijn persoonlijke reserves. Welke mogelijkheid de voor hem meest geschikte is, is afhankelijk van de in de verschillende opties gewaarborgde rendementen en zijn persoonlijke situatie.

De WAP heeft anderzijds wel, een tweetal mogelijkheden uitgezonderd, een einde gemaakt aan de mogelijkheid van afkoop van de pensioentoezegging, zodat de werknemer enkel vanaf de leeftijd van 60 jaar nog om de uitbetaling van zijn verworven reserves kan vragen.

¹ Eulaers e.a., 2003: 60

Hoofdstuk 10: Determinanten voor deelname aan een tweedepijlerpensioen

In België hebben ongeveer 50 % van de werknemers toegang tot een tweedepijlerpensioen¹, er zijn echter heel wat categorieën van werknemers waarbinnen de participatiegraad veel hoger of lager ligt dan 50 %. Op basis van een analyse van het Panel Study of Belgian Households van het Steunpunt Gezinsdemografisch Panel – Point d’Appui Démographie Familiale, verbonden aan de Universiteit Antwerpen en de Universiteit van Luik², werd onderzocht³ welke determinanten de grootste invloed hadden op het al dan niet deelnemen aan een tweede pijler pensioen.

10.1 Multivariate logistische regressie analyse

Het opzet van een multivariate logistische regressie analyse bestaat erin na te gaan wat het netto-effect is van onafhankelijke variabelen op een afhankelijke variabele⁴. De resultaten van deze multivariate analyse kunnen worden teruggevonden in bijlage 8. Hier worden enkel de belangrijkste determinanten en andere bevindingen besproken.

10.1.1 Arbeidsrechtelijk statuut

De resultaten van de analyse laten ons toe te besluiten dat er een significant verschil is in deelname tussen bedienden en arbeiders en tussen kaderleden en arbeiders. Bovendien blijkt dat ook het verschil in deelname tussen kaderleden en bedienden significant is. Een

¹ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 15

² Het Steunpunt Gezinsdemografisch Panel bevroegt door middel van het PSBH sinds 1992 jaarlijks 4 439 huishoudens die samen ruim 11 000 gezinsleden tellen om op die manier longitudinale gegevens te verzamelen omtrent verschillende aspecten van de Belgische bevolking. Bij deze gegevens vinden we ondermeer ook informatie in verband met de bijdragen en uitkeringen binnen de tweede en derde pensioenpijler.

³ Berghman a) e.a., 2003: 162-183

⁴ Berghman e.a., 2005: 47 en 59

significant verschil in deelname tussen arbeiders en bedienden werd ook reeds in een eerder onderzoek gevonden,¹ zoals weergegeven in de onderstaande tabel. Het onderzoek waarop deze tabel is gebaseerd dateert uit 2000 waardoor er nog gewerkt wordt met BEF (1 euro = 40,3399 BEF).

Tabel 10.1: Percentage deelnemers aan een tweedepijlerpensioen naar nettoloon en arbeidsrechtelijk statuut

Nettoloon (in 1.000 BEF)	Arbeidsstatuut		totaal	N
	arbeider	bediende		
-30	6,5	10,0	8,2	5
30-55	11,1	39,3	24,6	106
55-80	35,0	66,7	58,1	86
80+	100	87,5	88,4	38
totaal	14,7	49,7	34,4	
N	44	191		235

Neemt u in uw bedrijf of organisatie deel aan een groepsverzekering of een pensioenfonds?

Wanneer we deze tabel bekijken valt onmiddellijk op dat, ongeacht de inkomensklasse, de participatie bij bedienden hoger ligt dan bij arbeiders. Zo participeert volgens dit onderzoek bijvoorbeeld 39,3 % van de bedienden met een inkomen tussen 30 000 en 54 999 BEF in een tweede pijler, terwijl slechts 11,1 % van de arbeiders in dezelfde inkomensklasse dit doet.

Bovendien werd het verschil in deelname tussen arbeiders en bedienden ook waargenomen wanneer men enkel kijkt naar bedrijven met minder dan honderd werknemers. Uit een enquête bij 1 800 kmo's bleek immers dat arbeiders in deze ondernemingen in 27,8 % van de gevallen kunnen genieten van een aanvullend pensioen terwijl dit percentage voor bedienden 54,6 % bedraagt².

¹ Cantillon, e.a., 2000: 85

² Delmotte, e.a., 2002:16

Dit resultaat zou te verklaren zijn doordat kaderleden zich ten opzichte van arbeiders bevinden in een personeelscategorie waarbinnen zich vaak de meer gegeerde en moeilijk vervangbare werknemers bevinden, die werkgevers via de toezegging van een aanvullend pensioen aan het bedrijf willen binden. Eenzelfde redenering gaat op voor de situatie van de bedienden in vergelijking met die van de arbeiders. Bovendien bestaat er in de meeste gevallen een afzonderlijk sociaal overleg voor arbeiders en bedienden, zodat de voordelen die aan beide categorieën worden toegekend kunnen verschillen in functie van de wensen van de betrokkenen en van de vakorganisaties die hen vertegenwoordigen. Soms wordt daarbij ook gesuggereerd dat arbeiders een andere cultuur hebben, waarbij de lange termijn minder belangrijk zou zijn dan bij bedienden¹. Deze laatste stelling werd ook aangehaald door de heer Degraen van ING, mevrouw Van Hiel van het ABVV bevestigt dit maar duidt erop dat dit sterk afhankelijk is van de leeftijd van de betrokkene en van de omvang van de bijdrage. Zo zouden arbeiders vanaf een leeftijd van ongeveer 45 jaar wel geïnteresseerd zijn in een aanvullend pensioen, op voorwaarde dat de bijdrage voldoende groot is om aanzienlijke rechten op te bouwen².

Wanneer we de cijfers in verband met de aangeslotenen bekijken stellen we inderdaad vast dat het arbeidsrechtelijke statuut een belangrijke determinant is van de toegang tot de tweede pijler pensioenen. In de Belgische privésector bedraagt de verhouding arbeiders/bedienden en kaders immers 44 % - 56 %, terwijl dit bij de deelnemers aan pensioenfondsen 19 % - 81 % is en bij de aangeslotenen bij een groepsverzekering 17 % - 83 % bedraagt (zie ook 3.4)³.

10.1.2 Type contract

Wat het type contract betreft stellen we vast dat werknemers met een contract van onbepaalde duur significant meer deelnemen dan personen met een contract van bepaalde duur⁴.

¹ Bauwelinckx e.a., 1998: 22

² Berghman e.a., 2003: 178 en 181

³ Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003: 18

⁴ Berghman, e.a., 2005: 60

Dit zou in eerste instantie te verklaren zijn doordat een aanvullend pensioenplan door werkgevers vaak aanzien wordt als een bonus voor de trouwe werknemers, waardoor uiteraard in de eerste plaats de werknemers met een contract van onbepaalde duur worden aangesloten. Daarenboven vereisen de aansluiting bij en uittreding uit een pensioenstelsel, met een eventuele berekening en overdracht van de pensioenreserves tot gevolg, heel wat administratie. Het spreekt voor zich dat deze administratieve kost meer dan evenredig stijgt wanneer ook de tijdelijke werknemers worden aangesloten. Bovendien worden de categorieën bepaalde en onbepaald duur in de wetgeving als geoorloofde categorieën aangemerkt¹ voor zover het gaat om contracten korter dan 1 jaar.

10.1.3 Arbeidsinkomen

Een derde determinant is het arbeidsinkomen. De kans op deelname aan een groepsverzekering of pensioenfonds neemt toe naarmate het inkomen stijgt². Ook dit verband werd reeds eerder gevonden³ zoals weergegeven in onderstaande tabel. Het onderzoek waarop deze tabel is gebaseerd dateert uit 2000 waardoor er nog gewerkt wordt met BEF (1 euro = 40,3399 BEF).

Tabel 10.2: Percentage deelnemers aan een tweedepijlerpensioen naar nettoloon en leeftijd

Nettoloon (in 1.000 BEF)	Leeftijd			totaal	N
	18-29	30-44	45+		
-30	8,3	6,1	12,5	8,2	5
30-55	17,6	26,9	30,3	24,4	106
55-80	66,7	57,3	58,1	58,4	87
80+	100	87,5	87,5	88,4	38
totaal	21,7	35,3	44,3	34,4	
N	39	108	89		236

Neemt u in uw bedrijf of organisatie deel aan een groepsverzekering of een pensioenfonds?

¹ Berghman, e.a. a), 2003: 178-179

² Berghman, e.a. b), 2003: 1 098

³ Cantillon, e.a., 2000: 82-83

Hieruit blijkt dat 87,5 % van de 45-plussers met een maandelijks netto-inkomen boven de 80 000 BEF een groepsverzekering of pensioenregeling aangeboden krijgt, terwijl hun generatiegenoten met een inkomen tussen 55 000 en 79 999 BEF slechts in 61,3 % van de gevallen een tweedepijlerpensioen krijgen aangeboden. Bovendien blijkt in dit onderzoek zich ook in functie van de leeftijd een trend af te tekenen. Hier is echter enige voorzichtigheid geboden, waarschijnlijk gaat het hier immers om een schijnverband (zie 10.1.6).

Het verband tussen het arbeidsinkomen en de al dan niet deelname aan de tweede pijler is ondermeer te verklaren doordat de behoefte aan aanvullende pensioenvorming evenredig groeit met het loonniveau, gezien de plafonnering van het wettelijk pensioen. Bovendien laat een beloning op basis van aanvullende pensioenen toe om de onmiddellijke en progressieve belasting op (directe) lonen te ontlopen¹.

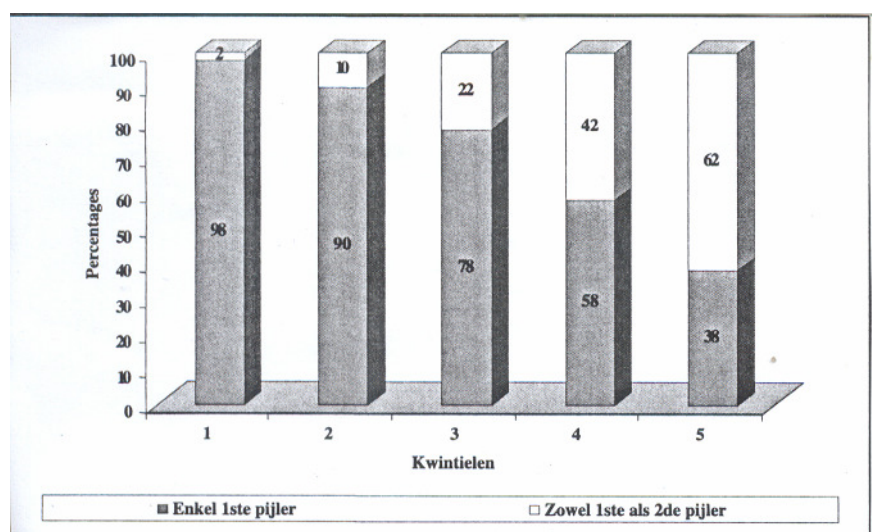
Het is theoretisch mogelijk doch echter weinig waarschijnlijk dat er op het niveau van de toekenning een rechtstreekse band bestaat tussen deelname en inkomenshoogte, en dat deelname dus wordt voorbehouden voor werknemers die een bepaalde inkomenshoogte hebben bereikt. Men veronderstelt dus dat het hier om een schijnverband gaat. Meerbepaald gaat men ervan uit dat in de pensioenplannen fijnere onderscheidingen worden aangebracht tussen categorieën van werknemers dan het onderscheid kaderlid/bediende/arbeider dat in het PSBH-bestand wordt gemaakt. Wellicht komen deze fijnere categorieën tot uiting in een verschil in inkomen².

Een onrechtstreeks gevolg van deze samenhang tussen de hoogte van het inkomen en de toegang tot een tweedepijlerpensioen is de samenhang tussen het al dan niet genieten van een tweedepijlerpensioen en de hoogte van het eerstepijlerpensioen. Eén van de factoren die de hoogte van het wettelijk pensioen bepalen is immers het arbeidsinkomen zie (1.1.2). Deze samenhang is weergegeven in onderstaande grafiek.

¹ Berghman, e.a. a), 2003:179

² Berghman, e.a. b), 2003: 1 098-1099

Figuur 10.1: Percentage deelnemers in functie van de omvang van het eerstepijlerpensioen



Hieruit blijkt dat van de 20 % gepensioneerden met het laagste wettelijke pensioen slechts 2 % van een tweedepijlerpensioen geniet. Van de gepensioneerden in het tweede kwintiel ontvangt 10 % een tweedepijlerpensioen bovenop het eerstepijlerpensioen. In het vierde kwintiel loopt dit reeds op tot 42 %. Van de gepensioneerden in het laatste kwintiel geniet tot slot maar liefst 62 % een tweedepijlerpensioen¹.

10.1.4 Sector van tewerkstelling

Ten vierde wordt er ook een verschil in deelname vastgesteld naargelang de sector van tewerkstelling. Zo blijkt dat de werknemers uit de financiële sector en de chemische sector veel meer participeren dan werknemers uit de referentiecategorie, de sector vervoer opslag en communicatie die evenveel deelnemers telt als het percentage deelnemers in de hele steekproef. In de andere richting valt dan weer op dat werknemer uit de sectoren bouwnijverheid en hotels en restaurants significant minder deelnemen². Voor wat betreft de sectoren vervoer en bouw vinden we dezelfde resultaten terug in kmo's, hier blijkt het echter

¹ Berghman, e.a., 2006: 19-20

² Berghman, e.a. b), 2003: 1 099

vooral de industriële sector te zijn die zijn werknemers veel meer dan in andere sectoren laten genieten van een aanvullend bedrijfspensioen¹.

Dit kan worden verklaard door verschillende factoren. Enerzijds speelt de financiële ruimte in een sector. Zo zullen relatief rijkere sectoren, zoals de chemische en de financiële sector, meer ruimte hebben om hun werknemers te belonen aan de hand van een tweedepijlerpensioen. Sterke sectoren waar het personeel een belangrijk kapitaal vormt, zullen op deze manier het personeel aan zich willen binden. Bovendien zitten bepaalde sectoren bij wijze van spreken 'aan de bron' van de aanvullende pensioenvorming, zoals het bank- en verzekeringswezen. Daarbij zijn de werknemers niet alleen beter op de hoogte van de beschikbare producten, maar zijn bovendien ook de bedrijven goed op de hoogte van de voordelen van het systeem van alternatieve beloning.

Tot slot organiseren bepaalde sectoren ook een sectorpensioen, waar voor heel de sector een aanvullend pensioen wordt ingericht, hebben de werknemers uiteraard meer kans op deelname dan in een andere sector².

10.1.5 Omvang van het bedrijf

Tot slot blijkt ook dat de kans op deelname stijgt naarmate de onderneming meer personeel tewerkstelt. Deze bevinding werd ook waargenomen in bedrijven met minder dan honderd werknemers. Uit een enquête bij 1 800 kmo's bleek immers dat bij bedrijven met minder dan 20 werknemers de kans op een aanvullend bedrijfspensioen 21,1 % bedraagt, terwijl men in kmo's met een personeelsbestand van meer dan 20 en minder dan 50 werknemers 32,3 % kans heeft op een aanvullend pensioen. In ondernemingen met tussen de 50 en honderd werknemers loopt deze kans zelfs op tot 50,4 %³.

¹ Delmotte e.a., 2002: 14-15

² Berghman e.a. a), 2003: 174 en 180

³ Delmotte e.a., 2002: 3 en 13

Dit zou te verklaren zijn doordat grote bedrijven over een uitgebreide administratie beschikken waardoor de marginale kost van de aansluiting bij een groepsverzekering of pensioenfonds van één werknemer kleiner is dan in een klein bedrijf. Het vergt relatief minder werk om een grote groep werknemers aan te sluiten dan om de hele procedure te doorlopen voor een kleine groep werknemers. Daarbij komt dat binnen grote bedrijven meestal een sterk uitgebouwde vakbondswerking bestaat, waardoor de belangen van de werknemer beter vertegenwoordigd worden. In kleine ondernemingen bestaat daarentegen in veel gevallen geen vakbondsafvaardiging.

10.1.6 Schijnverbanden

Naast de eerdere vermelde determinanten werd ook onderzocht of er een verband was tussen het geslacht, de arbeidsduur en de leeftijd en de kans op deelname aan een tweedepijlerpensioen.

Mannen blijken inderdaad meer deel te nemen dan vrouwen, werknemers die voltijds werken meer dan halftijds werkenden en ook oudere werknemers hebben meer kans op deelname dan hun jongere collega's. Deze verbanden blijken echter schijnverbanden te zijn. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat mannen meer deelnemen dan vrouwen, wil dit nog niet zeggen dat mannen meer deelnemen omdat ze mannen zijn. Waarschijnlijk kan de hogere deelname van mannen worden verklaard door het feit dat mannen meer tewerkgesteld zijn op basis van contracten van onbepaalde duur, meer het statuut van kaderlid hebben en een hoger loon genereren. Deze bevindingen stemmen overeen met wat men op basis van de wetgeving zou mogen verwachten. Categorieën op basis van geslacht, arbeidsduur en leeftijd zijn op het vlak van de aansluiting bij een groepsverzekering of pensioenfonds immers verboden¹.

¹ Berghman, e.a. a), 2003:172, 174-176 en 180-183

10.2 Fixed-effects analyse

Een andere manier om na te gaan welke werknemers meer of minder dan gemiddeld deelnemen aan een aanvullend bedrijfspensioen, bestaat erin over de tijd na te gaan waarom een individu op bepaalde tijdstippen wel en op andere tijdstippen niet deelneemt aan een tweedepijlerpensioen. Hierbij wordt er dus getracht de variatie binnen een individu te verklaren, en niet de variatie tussen individuen (zoals in 10.1). Een dergelijk model noemt men een 'fixed-effects' model. Deze techniek kan enkel worden toegepast bij paneldata zoals de PSBH waarin de vraag naar deelname aan een groepsverzekering of pensioenfonds sinds 1996 steeds op dezelfde manier werd gesteld.

De resultaten van de fixed-effects analyse kunnen worden teruggevonden in bijlage 9. Uit deze resultaten blijkt dat ze vergelijkbaar zijn met deze uit de multivariate logistische regressieanalyse. Enkel de resultaten voor de sector van tewerkstelling verschillen in lichte mate tussen de beide analyses. In het fixed-effects model zijn er minder significante categorieën, wellicht doordat dit model minder efficiënt gebruikt maakt van de data. Een deel van de beschikbare data kan immers niet worden gebruikt. De informatie van individuen die op alle tijdstippen of op geen enkel tijdstip deelnemen aan een tweedepijlerpensioen, wordt niet gebruikt in de schatting omdat er in die gevallen geen variatie bestaat die moet worden verklaard, hierdoor is deze methode minder efficiënt, met grotere standaardfouten tot gevolg¹.

10.3 Generalized estimating equations model

Aangezien in het PSBH gedurende verschillende jaren dezelfde vraag wordt gesteld, kan het cross-sectionele verband tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele worden vergeleken over verschillende jaren heen. Op die manier kan worden onderzocht of de deelname van bepaalde categorieën van werknemers aan een groepsverzekering of

¹ Berghman, e.a., 2005: 62-64

pensioenfonds door de jaren heen is gewijzigd. Hiervoor maakt men gebruik van een generalized estimating equations model.

Dit model toont aan dat de effecten van de verschillende determinanten die we in paragraaf 10.1 hebben gevonden, tussen 1996 en 2002 niet zijn veranderd¹.

10.4 Besluit

In België hebben ongeveer 50 % van de werknemers toegang tot een tweede pijler pensioen, er zijn echter heel wat categorieën van werknemers waarbinnen de participatiegraad veel hoger of lager ligt dan 50 %.

Een eerste belangrijke determinant is het arbeidsrechtelijke statuut. Zo blijken kaderleden een veel grotere kans te hebben op een tweedepijlerpensioen dan bedienden, die op hun beurt dan weer veel meer kans maken dan arbeiders. Vervolgens stellen we ook vast dat er een samenhang bestaat tussen het type contract en het al dan niet toegang hebben tot een tweedepijlerpensioen. Werknemers met een contract van onbepaalde duur hebben over het algemeen veel sneller toegang tot een aanvullend bedrijfspensioen dan hun collega's met een contract van bepaalde duur. Verder blijken personen met een hoog arbeidsinkomen ook meer kans te maken op een groepsverzekering of pensioenfonds dan mensen met een lager inkomen. Ten vierde stelt men vast dat bedrijven uit de financiële en chemische sector meer dan gemiddeld een aanvullend pensioen aanbieden en dat bedrijven uit de sectoren bouwnijverheid en hotels en restaurants significant slechter dan gemiddeld scoren. Tot slot blijkt ook dat de kans op deelname stijgt naarmate de onderneming meer personeel tewerkstelt.

Bovendien blijkt dat de effecten van de verschillende determinanten, tussen 1996 en 2002 niet zijn veranderd, de toekomst zal moeten uitwijzen of de WAP hier wel iets aan kan veranderen

¹ Berghman, e.a., 2005: 65-66

en aldus haar objectief om de aanvullende bedrijfspensioenen te democratiseren kan waarmaken.

Hoofdstuk 11: De omvang van de aanvullende bedrijfspensioenen vanuit macroperspectief

Uit de analyse in het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat de deelname aan een groepsverzekering of pensioenfonds ongelijk verdeeld is. Hiermee is echter nog niets gezegd over de mate van deelname, met andere woorden, over de omvang van de toegezegde pensioenvoordelen¹. In dit en het volgende hoofdstuk zal ik deze omvang bespreken, eerst vanuit macroperspectief en vervolgens vanuit de situatie van de individuele werknemer.

11.1 Het absolute belang van de tweede pijler

Tabel 11.1 geeft de evolutie weer van het premie-incasso voor de tweedepijlerpensioenen. Deze evolutie vertoont duidelijk een stijgende trend. Tussen 1996 en 2004 steeg het globale incasso van 3 226 000 000 tot 5 019 000 000 euro. Van deze 5 019 000 000 werd ongeveer 80 % bijgedragen aan een groepsverzekering en 20 % aan een pensioenfonds. Uit deze tabel blijkt dat vooral de bijdragen aan groepsverzekeringen sterk en constant zijn toegenomen, volgens de heer Vandermeiren, zal deze trend zich in 2005 echter niet doorzetten wat erop zou kunnen wijzen dat de WAP haar doel om de aanvullende pensioenen te democratiseren niet dreigt te kunnen waarmaken. Dit staat echter nog niet vast en zou ook andere oorzaken kunnen hebben. Zo zou dit ook kunnen verkaard worden door de betere beursontwikkelingen, waardoor er hogere opbrengsten gehaald kunnen worden op de reserves met als gevolg dat de ondernemingen minder hoge bijdragen dienen te storten, althans in het geval van een te bereiken doel regeling².

¹ Berghman, e.a. b), 2003: 1102

² Berghman, e.a. a), 2003: 58-59

Tabel 11.1: Bijdragen en premies in miljoen euro¹

Jaar	Groepsverzekeringen	Pensioenfondsen	Totaal
1996	2 344	882	3 226
1997	2 429	931	3 360
1998	2 730	936	3 666
1999	2 779	868	3 647
2000	2 993	1 107	4 041
2001	3 057	906	3 963
2002	3 343	1 244	4 587
2003	3 668	829	4 498
2004	4 008	1 011	5 019

Een vergelijkbaar beeld is terug te vinden in onderstaande tabel met betrekking tot de reserves. In deze tabel zien we dat de wiskundige reserves van de groepsverzekeringen en pensioenfondsen in 2004 samen 43 024 000 000 euro bedroegen, wat een stijging is van ongeveer 65 % ten opzichte van 1996². De daling van de reserves die we opmerken bij de pensioenfondsen in 2002 en 2003 zou volgens de heer Vandermeiren van Assuralia te verklaren zijn doordat een aantal grote pensioenfondsen zoals dat van Belgacom zijn overgenomen door de overheid. Volgens hem is dit niet te wijten aan een verminderde populariteit van de pensioenfondsen.

Tabel 11.2: Reserves in miljoen euro³

Jaar	Groepsverzekeringen	Pensioenfondsen	Totaal
1996	17 382	8 734	26 116
1997	19 542	10 553	30 095
1998	21 068	12 445	33 513

¹ Tabel gebaseerd op documenten overhandigd door Assuralia

² Berghman, e.a. a), 2003: 60

³ Tabel gebaseerd op documenten overhandigd door Assuralia

Jaar	Groepsverzekeringen	Pensioenfondsen	Totaal
1999	22 932	14 196	37 128
2000	24 548	14 411	38 560
2001	25 902	14 254	40 157
2002	27 273	13 519	40 792
2003	29 244	10 794	40 038
2004	31 506	11 518	43 024

11.2 Het relatieve belang van de tweede pijler

Het toegenomen absolute belang van de aanvullende pensioenvoorzieningen zegt nog niets over het belang van de aanvullende pensioenen in het geheel van de pensioenvorming. Dit relatieve belang wordt in tabel 11.3 weergegeven door de uitkeringen van de groepsverzekeringen en pensioenfondsen uit te drukken als een percentage van de uitgaven voor het wettelijk werknemerspensioen¹.

Tabel 11.3: Uitkeringen 1^{ste} en 2^{de} pijler in miljoen euro²

Jaar	1 ^{ste} pijler	2 ^{de} pijler	2 ^{de} pijler als % van de eerste pijler
1996	10 765	2 381	22,1 %
1997	11 070	2 613	23,6 %
1998	11 463	2 884	25,2 %
1999	11 771	2 992	25,4 %
2000	12 131	3 150	26,0 %
2001	12 607	3 397	26,9 %
2002	13 180	3 737	28,4 %
2003	13 694	3 720	27,2 %

¹ Berghman, e.a. a), 2003: 62

² Tabel gebaseerd op documenten overhandigd door Assuralia

Jaar	1 ^{ste} pijler	2 ^{de} pijler	2 ^{de} pijler als % van de eerste pijler
2004	14 011	3 895	27,8 %

Door de premies voor de aanvullende stelsels uit te drukken als een percentage van de uitgaven van het wettelijk stelsel kan worden nagegaan hoe de verhouding van de pensioenbestedingen tussen de wettelijke en aanvullende stelsels evolueert. Zoals blijkt uit de tabel verloopt deze evolutie in het voordeel van de aanvullende stelsels. Waar het percentage in 1996 ongeveer 22 % bedroeg was dit in 2004 reeds opgelopen tot bijna 28 %¹. Ook hier is de terugval in 2003 waarschijnlijk te verklaren doordat een aantal grote pensioenfondsen werden overgenomen door de overheid.

11.3 Besluit

Het belang van de tweede pijler neemt de laatste jaren sterk toe zowel in absolute als in relatieve cijfers. Vooral de groepsverzekeringen zijn aan een steile opmars bezig. Deze trend zou zich in 2005 echter niet voortzetten, wat erop zou kunnen wijzen dat de WAP zijn doel om de tweedepijlerpensioenen te democratiseren dreigt te missen, dit staat echter nog niet vast en zou ook andere oorzaken kunnen kennen.

¹ Berghman, e.a. a), 2003: 62

Hoofdstuk 12: De omvang van de aanvullende bedrijfspensioenen vanuit microperspectief

12.1 Literatuurstudie

In de literatuur is er bijzonder weinig informatie terug te vinden in verband met de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler op individueel niveau. Voorlopig blijkt er maar één enkele databron geschikt voor onderzoek namelijk het Pensioenkadaster. Dit is een administratieve gegevensbank waarin informatie wordt bewaard over de uitgekeerde eerste- en tweedepijlerpensioenen in België. Alle instellingen die pensioenvoordelen uitbetalen zijn er wettelijk toe verplicht de specificaties hiervan mee te delen aan het Pensioenkadaster. Het kadaster wordt met andere woorden gevoed door de aangiften van de uitbetalende pensioeninstellingen. Aan de hand van dit Pensioenkadaster kan worden nagegaan of bepaalde groepen inderdaad significant meer of minder deelnemen aan een tweedepijlerpensioen en of er verschillen zijn vast te stellen tussen de begunstigden van een tweedepijlerpensioen onderling zowel naar hoogte van deze voorziening als naar vorm.

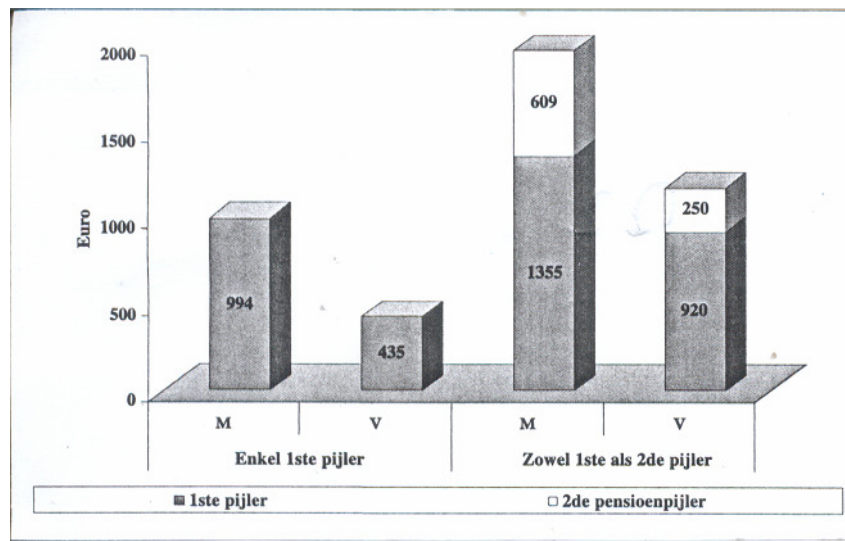
Dit Pensioenkadaster is echter nog maar zeer recent beschikbaar gesteld voor wetenschappelijk onderzoek, waardoor er voorlopig slechts één enkel onderzoek gebaseerd is op de data van deze gegevensbank¹. Deze studie is zeer algemeen al worden er toch al enkel tipjes van de sluier gelicht in verband met de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler op individueel niveau.

Zo wordt er ondermeer een beeld van de uitkeringen geschetst aan de hand van de gemiddelde pensioenbedragen in de eerste en tweede pijler. Om de bedragen van alle pensioenuitkeringen ongeacht hun periodiciteit (rente of kapitaal) te kunnen vergelijken, werden de uitkeringen allemaal herberekend op maandbasis. Kapitaaluitkeringen werden daarom omgezet naar fictieve renten. Dit betekent dat het eenmalige kapitaal wordt omgezet naar een bedrag dat gelijk is aan het maandbedrag dat zou worden uitgekeerd als de pensioenreserve als een rente

¹ Berghman, e.a., 2006: 7-25

zou worden uitbetaald. De gemiddelde pensioenbedragen op maandbasis van zowel een eerste als tweedepijlerpensioen binnen de volledige groep van gepensioneerde werknemers, wordt weergegeven in grafiek 12.1.

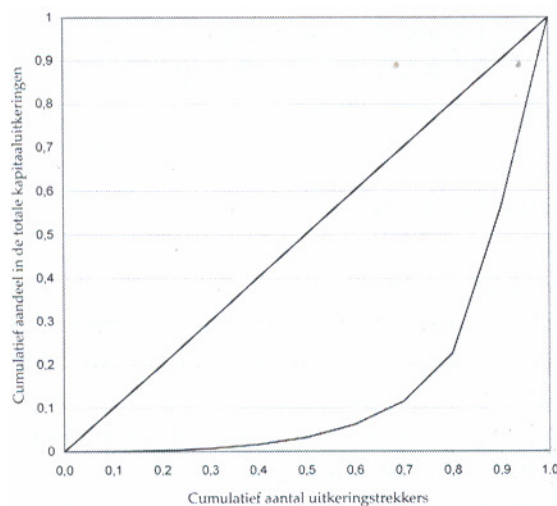
Figuur 12.1: Gemiddelde maandbedragen in de eerste en tweede pensioenpijler voor alle gepensioneerde werknemers in België, 2001



Uit deze grafiek kunnen we afleiden dat bij de gepensioneerden die een beroep kunnen doen op zowel de eerste als de tweede pijler, het gemiddelde wettelijk maandbedrag bij de mannen 1 355 euro bedraagt en wordt aangevuld met een tweedepijleruitkering die op maandbasis overeenkomt met 609 euro. Voor de vrouwen wordt het gemiddelde wettelijke maandbedrag van 920 euro aangevuld met 250 euro. Opvallend is ook het verschil in hoogte van het eerstepijlerpensioen tussen de genietters van enkel een eerstepijleruitkering en de genietters van zowel een eerste- als een tweedepijlerpensioen. Dit bevestigt wat we eerder al in hoofdstuk 10 vonden (zie 10.1.3) namelijk dat er een samenhang bestaat tussen de hoogte van het wettelijk pensioen en de toegang tot de tweede pensioenpijler.

Voorlopig is er in de literatuur nog geen informatie beschikbaar over de omvang van de tweede pensioenpijler voor specifieke categorieën van werknemers of gepensioneerden. Figuur 12.2 geeft wel aan dat de omvang van deze uitkeringen zeer ongelijk is verdeeld.

Figuur 12.2: Lorenz-curve van de kapitaaluitkeringen binnen de tweede pensioenpijler bij een steekproef van belastingbetalers, inkomensjaar 1999



Uit deze grafiek blijkt dat het hoogste deciel 73 % van de totaal uitgekeerde kapitalen ontvangt (gemiddeld 376 706 euro per persoon). Dit wil dus zeggen dat één tiende van de kapitaal ontvangers bijna drievierde van de taart krijgen. Het laagste deciel ontvangt slechts 0,0001 % van de totale omvang (gemiddeld 1 328 euro)¹. Men kan zich vragen stellen in welke mate de fiscale begunstiging van deze voordelen is geoorloofd en in hoeverre er nog sprake is van een bescherming tegen ‘collectief erkende’ menselijke schade².

12.2 Interviews

Aangezien er in de literatuur weinig of geen informatie te vinden was in verband met de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden richtte ik mij tot enkele bevoorrechte getuigen om alzo hierop een zicht te krijgen.

¹ Berghman, e.a. b), 2003: 1102

² Berghman, e.a. a), 2003: 191

In deze optiek sprak ik met de volgende personen¹:

- de heer Bart Ravert, dienstverantwoordelijke groeps- en pensioenverzekeringen bij Ethias;
- de heer Freddy Mattens, Corporate Customer Services Manager bij Swiss Life;
- de heer Danny Degraen, Pension & Employee Benefits Advisor ING Business Centers Limburg en Leuven;
- de heer Marc Van den Bosch, manager groepsverzekeringen bij Dexia²;
- de heer Bart Vandermeiren van Assuralia;
- de heer Jos Verlinden, bestuurder van de Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vzw;
- Mevrouw Isabelle Van Hiel van de studiedienst aanvullende pensioenen bij het ABVV en vertegenwoordigster van de werknemers in de Commissie voor Aanvullende Pensioenen.

Geen enkele van deze personen kon echter een duidelijk beeld geven van de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden. Zij konden enkel enkele algemene schattingen geven.

12.2.1 Omvang van de bijdragen

Vandaag is er enkel een (beperkt) zicht op de bijdragen voor de sectorale aanvullende pensioenen. Deze zijn over het algemeen echter vrij beperkt en bestaan meestal enkel uit een werkgeversbijdrage van 0,75 tot 1,5 percent van het brutosalairis. In de nabije toekomst zal men echter een duidelijker beeld krijgen van deze sectorpensioenen door middel van de verslagen die voor ieder sectorpensioen zullen worden opgesteld door de CBFA. (zie 4.2.2).

Wat betreft de aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau, heeft geen enkele geïnterviewde een duidelijk zicht op de gemiddelde bijdragen voor de tweede pensioenpijler. Bij het ABVV is men echter wel van plan om een vraag hieromtrent op te nemen in een

¹ een verslag van elk interview kan worden teruggevonden in de bijlagen 1 tot en met 7

² interview via e-mail

enquête die men vanaf september naar alle bedrijven zal sturen waarin men vertegenwoordigd is. Dit omdat men meent dat dit zeer interessante informatie is die op dit moment nog nergens vrij beschikbaar is.

De schattingen in verband met de omvang van de gemiddelde werkgevers- en werknemersbijdragen waren dan ook uiteenlopend en de meeste geïnterviewden zeiden zelfs dat ze omwille van de diversiteit van de verschillende plannen onmogelijk een idee konden geven van de gemiddelde bijdrage.

Over het algemeen kunnen we volgens de geïnterviewden echter stellen dat de gemiddelde werkgeversbijdrage aan een aanvullend pensioen sterk afhankelijk van de functie van de werknemer en van de sector waarin hij actief is. Volgens de heer Ravert van Ethias bedraagt de gemiddelde werkgeversbijdrage voor een arbeider ongeveer 2 %, voor een bediende 4 à 5 % en voor een kaderlid 7 à 8 % van het brutoloon. Maar deze cijfers kunnen sterk verschillen van sector tot sector, vooral de chemische sector, de automobielinindustrie en de ICT-sector, staan er om bekend hoge bijdragen te betalen. Volgens de heer Degraen van ING wordt er dan weer dikwijls gekozen voor een werkgeversbijdrage die dubbel zo hoog ligt als de werknemersbijdrage, volgens hem is een werknemersbijdrage van 2 % en een werkgeversbijdrage van 4 % een veelvoorkomende combinatie. Volgens de geïnterviewden is een aanvullend bedrijfspensioen voor arbeiders vandaag echter nog minder courant, al hangt dit ook af van de sector en de omvang van het bedrijf. Lagere bedienden hebben volgens hen dan weer veel meer kans om toegang te hebben tot een aanvullend pensioen, iets wat overeenkomt met de resultaten die in de literatuurstudie werden teruggevonden.

Een nieuwe tendens bij de bijdragen is de evoluerende premie, waarbij de werkgeversbijdrage afhankelijk is van het aantal jaar dat de werknemer reeds voor dezelfde werkgever werkt. Zo kan iemand die minder dan vijf jaar bij een bepaalde werkgever werkt bijvoorbeeld recht hebben op een werkgeverspremie van 3 %, iemand die meer dan 5 en minder dan 10 jaar voor deze werkgever werkt kan rekenen op een werkgeversbijdrage van 5 % en diegene die meer dan 10 jaar actief zijn bij dezelfde werkgever kunnen rekenen op 7 %. Dit wordt natuurlijk gedaan om de loyaliteit van de werknemers te verhogen.

Wat de gemiddelde werknemersbijdrage betreft stellen de geïnterviewde verzekeraars en de heer Verlinden van de Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vast dat deze steeds verder daalt of zelfs wordt afgeschaft. En dit om de volgende redenen:

- hierdoor valt (een deel van) de beslissingsbevoegdheid van de werknemers weg;
- de werkgeversbijdragen zijn fiscaal interessanter;
- de werkgever moet op de werknemersbijdrage een rendement garanderen van 3,75 %, terwijl hij op de werkgeversbijdrage slecht een rendement van 3,25 % dient te waarborgen.

Dit alles heeft tot gevolg dat de gemiddelde werknemersbijdrage is gedaald tot ongeveer 1 à 2 % van het brutoloon. Deze evolutie werd ook waargenomen in de pensioenenquête van Aon Consulting (zie 12.3), waar in 1996 slechts twintig percent van de pensioenplannen voor bedienden enkel in een werkgeversbijdrage voorzagen, is dit percentage in 2004 al opgelopen tot 33 %. Voor arbeiders is deze trend nog duidelijker merkbaar aangezien de percentages voor deze categorie van werknemers respectievelijk 20 % en 58 % bedragen. Al vindt men vooral bij Swiss Life dat het belangrijk is om een (beperkte) werknemersbijdrage te behouden, dit zorgt er immers voor dat de werknemers interesse tonen in het aanvullend pensioen.

Tot slot moeten we opmerken dat het hier gaat om de totale bijdragen, dit wil zeggen dat deze bijdragen zowel dienen om een aanvullend pensioen te vormen als om eventueel aanvullende dekkingen, zoals hospitalisatie- of overlijdensverzekeringen te bekostigen. Van deze geschatte bijdragen dient bijgevolg maar een deel om het aanvullend pensioen te financieren.

12.2.2 Omvang en wijze van uitkering

De omvang van de uitkering is zeer verscheiden en is bij cafetariaplannen bovendien afhankelijk van de keuze van de werknemer. Daarom dat de geïnterviewden ofwel geen

schatting wilden geven, ofwel enkel een zeer algemene en ruwe prognose van het pensioenkapitaal konden maken.

Zo situeert de overgrote meerderheid van de uitgekeerde bedragen zich volgens hen tussen de 50 000 en de 500 000 euro. Het gemiddeld uitgekeerde bedrag bedraagt volgens de heer Ravert ongeveer 200 000 euro en heeft betrekking op een bediende met een gewone carrière van 40 jaar die zo'n 2 500 euro bruto per maand verdient. Volgens de heren Degraen, Mattens en Van den Bosch ligt dit gemiddeld uitgekeerd bedrag echter eerder tussen de 100 000 en 150 000 euro. Deze laatste schatting komt overeen met wat we terugvinden in de resultaten van de pensioenenquête van Aon Consulting hier bedraagt het uitgekeerde bedrag op mediaanniveau voor de bedienden immers 144 900 euro.

Wanneer we het hebben over de vaste prestatie plannen kunnen we volgens de geïnterviewde verzekeraars en de heer Verlinden van de Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen stellen dat er meestal wordt geopteerd voor een uitkering die in combinatie met het wettelijk pensioen overeenstemt met 65 à 75 % van het laatste loon. Al wordt dit type van groepsverzekering, zoals eerder reeds aangehaald (zie 4.1.2), wel steeds minder frequent afgesloten. Deze percentages liggen iets hoger dan de percentages die aan de hand van de pensioenenquête van Aon Consulting werden gevonden, voor arbeiders vonden we hier immers als mediaan een percentage van 58 % en voor bedienden 59 % (zie respectievelijk 12.3.2.2 en 12.3.1.2). Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat deze vorm van pensioentoezegging vooral wordt aangegaan ten voordele van kaderleden en minder voor arbeiders en lagere bedienden (zie 4.1.2).

Wat betreft de wijze van uitkering blijkt tenslotte dat men bijna altijd opteert voor een uitkering in kapitaal. De uitkeringen in rente die vandaag nog lopen hebben meestal betrekking op pensioenplannen uit het verleden die enkel voorzagen in een uitkering in rente, ondertussen zijn echter veel van deze plannen aangepast, zodat zij de keuze vrij laten tussen een uitkering in kapitaal of rente. Wat wel meer courant gebeurt is dat men opteert voor een uitkering in kapitaal en vervolgens een deel van dit uitgekeerde kapitaal opnieuw belegt en tenslotte deze nieuwe belegging laat uitkeren onder de vorm van een maandelijksse rente. Deze

vaststellingen vinden we ook in de literatuur terug. In 2001 bleek immers 83 % van de nieuwe uitkeringen in de vorm van een kapitaal te gebeuren, terwijl slechts zeven percent opteerde voor een rente-uitkering en tien procent koos voor een combinatie van beiden¹.

Verder verwacht mevrouw Van Hiel van het ABVV dat er in de toekomst via wettelijke weg waarschijnlijk steeds meer druk zal worden uitgeoefend om voor een uitkering in de vorm van een rente te kiezen.

12.3 Pensioenenquête Aon Consulting

Uit de vorige paragraaf bleek dat ook de geïnterviewde praktijkdeskundigen slechts een zeer beperkt zicht hadden op de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden. De heer Jos Verlinden, bestuurder van de Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vzw bracht mij echter in contact met het consultancy bureau Aon Consulting dat hieromtrent een tweejaarlijkse enquête houdt. Deze enquête werd voor het eerst uitgevoerd in 1996 en de laatste editie dateert van 2004. In 2006 werd ervoor geopteerd om de volgende editie van deze enquête met een jaar uit te stellen omdat inrichters van een tweedepijlerpensioen tot eind 2006 de tijd hebben om hun pensioenplannen aan de WAP aan te passen en Aon Consulting doormiddel van haar enquête de invloed van de WAP wil nagaan.

De resultaten van deze enquête worden door Aon Consulting gebruikt om de pensioenplannen van (mogelijke) klanten te situeren in de markt. Deze resultaten zijn in principe dan ook niet vrij beschikbaar, voor deze eindverhandeling maakte Aon Consulting echter een uitzondering, zodat ik de kans kreeg deze studie in te kijken en de informatie die nuttig bleek in het kader van deze eindverhandeling mocht overnemen. In wat volgt zal ik dan ook voornamelijk deze pensioenenquête en haar resultaten bespreken.

¹ Berghman e.a., 2006: 24

12.3.1 Beschrijving van de enquête

Aan deze enquête namen in 2004 163 ondernemingen deel uit Vlaanderen, Brussel en Wallonië. Al deze ondernemingen voorzien één of meerdere extralegale pensioenplannen met voordelen bij pensionering en/of bij overlijden voor of na de pensioengerechtigde leeftijd. Aangezien sommige ondernemingen echter meer dan 1 plan aanbieden, komt Aon Consulting op basis van de 163 bestudeerde ondernemingen tot een steekproef van 246 te evolueren plannen. Een overzicht van de aangesloten werknemers opgesplitst per sector kan worden teruggevonden in onderstaande tabel.

Tabel 12.1: Overzicht van de aangesloten werknemers opgesplitst per sector

Sector	Aantal	Kader- leden aanwezig	Kader- leden aangesloten	Bedienden aanwezig	Bedienden aan- gesloten	Arbeiders aanwezig	Arbeiders aan- gesloten	Volledig personeel aangesloten
Totaal	163	163	100 %	163	96 %	83	71 %	83 %
Verzekeringen	11	11	100 %	11	100 %	6	67 %	82 %
Chemie	23	23	100 %	23	100 %	16	63 %	74 %
Industrie	25	25	100 %	25	100 %	18	72 %	80 %
Banken	13	13	100 %	13	100 %	3	67 %	92 %
Voeding	8	8	100 %	8	100 %	7	86 %	88 %
Diensten	27	27	100 %	23	96 %	7	71 %	91 %
Automobiel	7	7	100 %	7	100 %	5	100 %	100 %
Distributie	8	8	100 %	8	63 %	5	80 %	63 %
Constructie	7	7	100 %	7	100 %	4	0 %	43 %
Farmacie	16	16	100 %	16	100 %	6	100 %	100 %
Overige	22	22	100 %	22	91 %	6	67 %	82 %

In deze tabel valt op dat het percentage aangeslotenen in deze steekproef veel hoger ligt dan in het algemeen. In deze enquête zijn immers maar liefst 96 % van de bedienden aangesloten

en 71 % van de arbeiders. Hiervoor zijn 2 belangrijke verklaringen. Enerzijds nemen aan deze enquête enkel bedrijven deel die minstens één pensioenplan aanbieden aan (een deel) van hun personeel, anderzijds werden er weinig of geen echt kleine bedrijven gecontacteerd. Dit hoeft volgens mij echter niet te betekenen dat deze enquête geen representatief beeld zou schetsen van de omvang van de aangeboden pensioenvoordelen op ondernemingsvlak, zeker voor bedrijven van enige omvang is de enquête naar mijn mening representatief.

Aon Consulting heeft getracht een vrij grondige vergelijking te maken van alle types van bestudeerde pensioenplannen. Teneinde deze vergelijking mogelijk te maken hebben zij drie individuen geselecteerd. Deze selectie bestaat uit een kaderlid, een bediende en een arbeider. Elk van hen bezit een middelmatig profiel binnen zijn beroepscategorie en was gedurende zijn loopbaan aangesloten bij elk van de pensioenplannen, die zijn beroepscategorie dekken. Deze drie individuen zijn alle drie gehuwd met een vrouw van hun leeftijd en hebben ook alle drie 2 kinderen ten laste.

Het kaderlid is 37 jaar, heeft een maandelijks salaris van 4 100 euro, trad in dienst op 25 jarige leeftijd en zal zijn loopbaan voortzetten tot aan de pensioenleeftijd in elk van de bestudeerde ondernemingen. Voor het vervolg van deze thesis zal ik echter geen verdere aandacht schenken aan de resultaten van de enquête voor wat betreft de kaderleden, aangezien het in dit eindwerk de eerste plaats de bedoeling is om de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden te trachten weer te geven.

De bediende is 37 jaar, heeft een maandelijks salaris van 2 800 euro, trad in dienst op 22 jarige leeftijd en zal zijn loopbaan voortzetten tot aan de pensioenleeftijd in elk van de bestudeerde ondernemingen.

De arbeider is 37 jaar, heeft een maandelijks salaris van 2 200 euro, trad in dienst op 20 jarige leeftijd en zal zijn loopbaan voortzetten tot aan de pensioenleeftijd in elk van de bestudeerde ondernemingen.

Voor wat betreft het loon van deze drie individuen dienen we op te merken dat dit gedurende hun carrière evolueert volgens twee parameters namelijk de inkomensinflatie en de loonschalen die specifiek van toepassing zijn op elke individuele beroepscategorie. Dit heeft tot gevolg dat het loon van de fictieve bediende op zestigjarige leeftijd geëvolueerd is tot een nominaal bedrag van 7 008 euro wat in 2004 zou overeenkomen met een waarde van 4 025 euro. Voor de arbeider zijn deze bedragen respectievelijk 4 686 en 2 692 euro.

Elk pensioenplan wordt vervolgens voor elke beroepscategorie waarop het van toepassing is geconcretiseerd door drie indicatoren:

- indicator “extralegaal pensioenkapitaal”: deze indicator rangschikt de verschillende plannen volgens een multiplicator die de hoogte van het pensioenkapitaal in functie van het maandelijks salaris uitdrukt. Door het pensioenkapitaal als een veelvoud van het maandelijks salaris uit te drukken wordt men niet verplicht om rekening te houden met het aantal maal dat een maandelijks salaris bij een onderneming betaald wordt en moet men in de vergelijking geen rekening houden met de salarispolitiek die gevoerd wordt in ieder van de deelnemende ondernemingen;
- indicator “extralegale rente”: deze indicator rangschikt de verschillende plannen volgens de hoogte van het vervangingsinkomen dat zij bieden. Dit wil zeggen dat men, voor ieder plan, de extralegale rente vergelijkt met het laatste maandelijks salaris dat de gepensioneerde ontvangt, om zo vast te stellen dat de maandelijks extralegale rente een vervangingsinkomen biedt dat gelijk is aan een bepaald percentage van het gederfde maandelijks inkomen;
- indicator “globale rente”: het totale vervangingsinkomen, namelijk de extralegale rente en het wettelijk pensioen, vormt een derde indicator volgens dewelke men de verschillende plannen rangschikt. Hierbij wordt voor ieder plan het totale maandelijks vervangingsinkomen vergeleken met het maandelijks inkomen voor de pensionering.

12.3.2 Omvang van de uitkeringen voor bedienden

In elk van de 163 deelnemende ondernemingen, zijn bedienden aanwezig, maar slechts 157 ondernemingen voorzien in extralegale voordelen voor bedienden.

12.3.2.1 Omvang van de kapitaaluitkeringen

De steekproef van de 157 plannen die van toepassing zijn op bedienden wordt op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar schematisch voorgesteld in tabel 12.2

Tabel 12.2: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor bedienden

	Indicator “extralegaal pensioenkapitaal” op 60 jaar
Maximum	82
75 ^{ste} percentiel	45
Mediaan	36
25 ^{ste} percentiel	27
Minimum	0

De indicator nul geeft aan dat er minstens één plan is dat uitsluitend voorziet in een dekking bij overlijden. Verder stellen we vast dat het extralegaal pensioenkapitaal dat wordt uitgekeerd aan de bedienden op de leeftijd van 60 jaar, zich situeert tussen 0 en 82 maal het laatste maandsalaris met als mediaan 36. Dit komt overeen met een uitkering tussen 0 en 330 050 (574 656) euro met als mediaan 144 900 (252 288) euro¹. Dit komt overeen met de schattingen van de heren Degraen, Mattens en Van den Bosch, die uitgaven van een pensioenkapitaal van tussen de 100 000 en 150 000 euro voor een gemiddelde bediende.

¹ Bedragen in waarde van 2004 met tussen haakjes de nominale bedragen

Wanneer we dezelfde analyses maken per beroepssector, krijgen we de multiplicators zoals weergegeven in tabel 12.3.

Tabel 12.3: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor bedienden per sector

	Verzekeringen	Chemie	Industrie	Banken	Voeding	Service
Aantal deelnemende ondernemingen	11	23	25	13	8	22
Maximum	68	69	57	71	72	65
Mediaan	44	38	32	37	31	36
Minimum	27	11	15	29	23	14

	Automobiel	Distributie	Constructie	Farmacie	Overige
Aantal deelnemende ondernemingen	7	5	7	16	20
Maximum	82	16	60	56	64
Mediaan	43	7	35	41	29
Minimum	25	6	20	25	0

Uit deze tabel blijkt dat vooral de bedienden uit de verzekerings-, automobiel- en farmaceutische sector een beter dan gemiddeld mediaan pensioenkapitaal in het vooruitzicht hebben, terwijl de bedienden uit de voedings-, industriële en vooral de distributiesector het met minder moeten stellen. Ook de geïnterviewde praktijkdeskundigen haalde dit grote verschil naargelang de sector van tewerkstelling aan, volgens hen waren het echter vooral de werknemers uit de automobielsector, de chemische sector en de ICT-sector, die uitzicht hadden op een beter dan gemiddeld extralegaal pensioenkapitaal.

Wanneer we een analyses maken naar grootte van de ondernemingen, zijn de resultaten zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 12.4: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor bedienden naar grootte¹ van de onderneming

	Klein	Gemiddeld	Groot
Minimum	20	11	0
Mediaan	36	36	33
Maximum	57	69	82

Uit deze tabel leiden we af dat er geen echte relatie bestaat tussen de hoogte van de uitgekeerde pensioenkapitalen en de grootte van de onderneming. Wel stellen we vast dat de spreiding van de pensioenkapitalen groter wordt wanneer de ondernemingen groter worden. Naarmate men in een grotere onderneming is tewerkgesteld heeft men dus meer kans om in aanmerking te komen voor een aanvullend pensioen (zie 10.1.5), wanneer men echter aangesloten is, maakt het gemiddeld gezien echter niet uit of dit in een kleine dan wel een grote onderneming is gebeurd.

Zoals eerder reeds aangehaald kan een aanvullend pensioen worden opgebouwd door een werkgeversbijdrage en/of een werknemersbijdrage (zie 12.2.2). In de pensioenenquête van Aon Consulting zijn geen cijfers opgenomen in verband met de omvang van deze bijdragen, omdat deze in de verschillende plannen op een zeer uiteenlopende manier worden bepaald. Wel heeft Aon Consulting het gedeelte van het totaal toegekende pensioenvoordeel dat gefinancierd is door de werkgever (dus exclusief het gedeelte gefinancierd door de werknemer) bestudeerd. Op deze basis hebben zij dan een tweede rangschikking van de pensioenplannen gemaakt, waaruit het zuivere beloningspakket voor de aangesloten werknemer tot uiting komt. In tabel 12.5 wordt een overzicht gegeven van de pensioenvoordelen voor de bedienden, uitsluitend gefinancierd door de werkgever, op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar.

¹ Een kleine onderneming telt tussen de 0 en de 100 werknemers, een gemiddelde onderneming tussen de 100 en de 500 en een grote onderneming stelt meer dan 500 personen tewerk.

Tabel 12.5: Pensioenvoordelen voor de bedienden, uitsluitend gefinancierd door de werkgever, op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar

	Indicator “extralegaal pensioenkapitaal” gefinancierd door de werkgever op 60 jaar
Maximum	65
75 ^{ste} percentiel	39
Mediaan	28
25 ^{ste} percentiel	20
Minimum	0

We stellen dus vast dat het extralegaal pensioenkapitaal, uitsluitend gefinancierd door de werkgever dat wordt uitgekeerd aan de bedienden op de leeftijd van 60 jaar, zich situeert tussen 0 en 65 keer het laatste maandsalaris met als mediaan 28. Dit komt overeen met een uitkering tussen 0 en 261 625 (455 520) euro met als mediaan 112 700 (196 224) euro¹.

Verder merken we nog op dat van de 157 plannen er 37 zijn die volledig worden gefinancierd door de werkgever en dat er één plan is dat volledig wordt gefinancierd door de werknemer. In de 120 andere plannen wordt van de werknemer ook een bijdrage gevraagd. Deze bijdrage is gemiddeld gelijk aan 27 % van de totale bijdrage. Van deze 120 plannen zijn er slechts 7 die een bijdrage van de werknemer vragen die hoger is dan 50 % van het pensioenvoordeel. Bij één van deze zeven plannen moet de bediende de totaliteit van de gedekte voordelen financieren. Over het algemeen neemt de onderneming dus het merendeel van de financiering van het aanvullend pensioen voor haar rekening. .

¹ Bedragen in waarde van 2004 met tussen haakjes het nominale bedragen

12.3.2.2 Omvang van de rente-uitkeringen

In tabel 12.6 wordt er een overzicht gegeven van de pensioenvoordelen voor de bedienden op basis van de extralegale en globale rente op 60 jaar.

Tabel 12.6: Pensioenvoordelen voor bedienden op basis van de extralegale en globale rente op 60 jaar

	Indicator “extralegale rente” op 60 jaar	Indicator “globale rente” op 60 jaar
Maximum	46 %	84 %
75 ^{ste} percentiel	25 %	64 %
Mediaan	20 %	59 %
25 ^{ste} percentiel	15 %	54 %
Minimum	0 %	39 %

We stellen vast dat de extralegale rente-uitkeringen zich situeren tussen de 0 en 46 % van het laatste maandloon van 4 025 (7 008) euro¹ met 20 % van dit loon als mediaan. Voor wat betreft de globale rente bedragen deze percentages respectievelijk 39 %, 59 % en 84 %. Dit wil met andere woorden zeggen dat de bediende die de hoogste extralegale rente krijgt uitgekeerd voor 54 % van zijn beschikbaar inkomen afhankelijk is van zijn aanvullend bedrijfspensioen. Voor de laagste extralegale rente bedraagt dit percentage 0 % en voor de rente op de mediaan bijna 34 %.

Het is van belang te vermelden dat de indicator “globale rente” van een onderneming, hoger zou kunnen zijn dan 80 % zonder dat de fiscale limiet wordt overschreden. Het percentage dat Aon Consulting in haar studie heeft gevonden stemt immers overeen met de verhouding van de maandelijkse globale rente en het laatste maandelijks salaris. Terwijl de maandelijkse globale rente 12 keer per jaar betaald wordt, bestaat het jaarinkomen van het laatste dienstjaar

¹ Bedragen in waarde van 2004 met tussen haakjes de nominale bedragen

uit meer dan 12 maal het maandsalaris. De fiscale grens van 80 % moet gerespecteerd worden voor de verhouding van de jaarlijkse globale rente en het totale salaris van het laatste dienstjaar.

Ook wat betreft de extralegale rente kunnen we een rangschikking maken naargelang het deel dat uitsluitend gefinancierd is door de werkgeversbijdrage. Dit leidt logischerwijze echter tot gelijkaardige vaststellingen als bij de rangschikking die werd gemaakt op basis van de kapitaaluitkeringen.

12.3.3 Omvang van de uitkeringen voor arbeiders

Van de 83 deelnemende ondernemingen met arbeiders, voorzien slechts 59 ondernemingen in een extralegaal pensioenplan en/of overlijdensverzekering voor de arbeiders, wat overeenkomt met een dekkingsgraad van 71 %.

12.3.3.1 Omvang van de kapitaaluitkeringen

De steekproef van de 59 plannen die van toepassing zijn op arbeiders wordt op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar schematisch voorgesteld in tabel 12.7

Tabel 12.7: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor arbeiders

	Indicator “extralegaal pensioenkapitaal” op 60 jaar
Maximum	67
75 ^{ste} percentiel	32
Mediaan	18
25 ^{ste} percentiel	10

	Indicator “extralegaal pensioenkapitaal” op 60 jaar
Minimum	0

Ook hier geeft de indicator nul aan dat er minstens 1 plan bestaat dat enkel voorziet in een dekking bij overlijden. Verder stellen we vast dat het extralegaal pensioenkapitaal dat wordt uitgekeerd aan de arbeiders op de leeftijd van 60 jaar, zich situeert tussen 0 en 67 keer het laatste maandsalaris met als mediaan 18. Dit komt overeen met een uitkering tussen 0 en 180 364 (313 962) euro met als mediaan 48 456 (84 348) euro¹. We stellen vast dat arbeiders dus zowel absoluut als relatief gezien een veel kleiner aanvullend pensioenkapitaal uitgekeerd krijgen dan bedienden. Zo zal een arbeider met een pensioentoezegging op mediaanniveau slechts 18 maal zijn laatste maandloon ontvangen, terwijl dit bij een bediende 36 maal is. Relatief gezien, dus in vergelijking met het laatste maandloon, zal een arbeider met een pensioentoezegging op mediaanniveau dus juist de helft van het kapitaal ontvangen dat een bediende met een gelijkaardig pensioenplan zou ontvangen.

In hoofdstuk 10 zagen we dat men als arbeider een kleinere kans had om aan de tweede pensioenpijler deel te nemen dan als bediende. Hier stellen we bovendien vast dat wanneer men als arbeider toch is aangesloten, de uitgekeerde kapitaalvoordelen over het algemeen veel lager liggen dan deze voor bedienden. Dit komt onrechtstreeks overeen met wat bleek uit de interviews, de bevoorrechte getuigen haalden immers aan dat de bijdragen die betaald werden voor de aanvullende pensioenen hoger lagen voor de bedienden dan voor de arbeiders.

Wanneer we dezelfde analyses maken per beroepssector, krijgen we de multiplicators zoals weergegeven in tabel 12.8.

¹ Bedragen in waarde van 2004 met tussen haakjes de nominale bedragen

Tabel 12.8: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor arbeiders per sector¹

	Verzekeringen	Chemie	Industrie	Voeding	Service
Aantal deelnemende ondernemingen	4	10	13	6	5
Maximum	61	48	49	21	67
Mediaan	41	13	15	14	27
Minimum	34	5	2	0	20

	Automobiel	Distributie	Farmacie	Overige
Aantal deelnemende ondernemingen	5	4	6	4
Maximum	18	21	52	52
Mediaan	8	10	27	25
Minimum	0	9	11	18

Uit deze tabel blijkt dat vooral de bedienden uit de verzekerings- en dienstensector en de farmaceutische industrie een beter dan gemiddeld mediaan pensioenkapitaal in het vooruitzicht hebben, terwijl de bedienden uit de Chemie-, voedings-, en vooral de automobiel- en distributiesector het met minder moeten stellen. Voor wat betreft de verzekerings-, voedings-, distributiesector en farmaceutische sector komt dit overeen met wat we vonden voor de bedienden. Merkwaardig is echter vast te stellen dat de arbeiders voor wat betreft de pensioenplannen op mediaanniveau in de automobielsector het met minder moeten stellen dan in het algemene geval, terwijl bedienden uit deze sector over het algemeen op meer mogen rekenen.

Wanneer we een analyses maken naar grootte van de ondernemingen, zijn de resultaten zoals weergegeven in onderstaande tabel.

¹ sectoren met minder dan 4 deelnemende bedrijven worden niet weergegeven

Tabel 12.9: Extralegaal pensioenkapitaal op 60 jaar voor arbeiders naar grootte¹ van de onderneming

	Klein	Gemiddeld	Groot
Minimum	0	0	0
Mediaan	0	11	19
Maximum	0	57	67

Uit deze tabel leiden we af dat geen enkele kleine onderneming voorziet in een aanvullend bedrijfspensioen voor arbeiders. Verder merken we op dat in tegenstelling met wat we vaststelden bij de bedienden er bij de arbeiders wel degelijk een licht positief verband lijkt te bestaan tussen de grote van de onderneming en de omvang van het pensioenkapitaal. Ook hier stellen we echter vast dat de spreiding van de pensioenkapitalen groter wordt wanneer de ondernemingen groter worden. Naarmate men in een grotere onderneming is tewerkgesteld heeft men dus niet alleen meer kans om in aanmerking te komen voor een aanvullend pensioen (zie 10.1.5), wanneer men aangesloten is, maakt men bovendien gemiddeld gezien aanspraak op een iets grotere uitkering dan in het algemene geval.

Ook voor de arbeiders heeft Aon Consulting het gedeelte van het totaal toegekende pensioenvoordeel dat gefinancierd is door de werkgever (dus exclusief het gedeelte gefinancierd door de werknemer) bestudeerd. In tabel 12.10 wordt hiervan een overzicht gegeven.

¹ Een kleine onderneming telt tussen de 0 en de 100 werknemers, een gemiddelde onderneming tussen de 100 en de 500 en een grote onderneming stelt meer dan 500 personen te werk.

Tabel 12.10: Pensioenvoordelen voor de arbeiders, uitsluitend gefinancierd door de werkgever, op basis van het extralegale pensioenkapitaal op 60 jaar

	Indicator “extralegaal pensioenkapitaal” gefinancierd door de werkgever op 60 jaar
Maximum	67
75 ^{ste} percentiel	25
Mediaan	15
25 ^{ste} percentiel	8
Minimum	0

We stellen dus vast dat het extralegaal pensioenkapitaal, uitsluitend gefinancierd door de werkgever dat wordt uitgekeerd aan de arbeiders op de leeftijd van 60 jaar, zich situeert tussen 0 en 67 keer het laatste maandsalaris met als mediaan 15. Dit komt overeen met een uitkering tussen 0 en 180 364 (313 962) euro met als mediaan 40 380 (70 290) euro¹.

We stellen vast dat voor het beste plan de pensioenvoordelen volledig ten laste van de werkgever zijn. Verder merken we nog op dat van de 59 plannen er 32 zijn die volledig worden gefinancierd door de werkgever en dat er slechts één plan is dat volledig wordt gefinancierd door de werknemer. In de 24 andere plannen wordt er zowel van de arbeiders als van de werkgevers een bijdrage gevraagd. Deze bijdrage is gemiddeld gelijk aan 34 % van de totale bijdrage. Van deze 24 plannen zijn er slechts 5 die een bijdrage van de werknemer vragen die hoger is dan 50 % van het pensioenvoordeel. Bij één van de vijf plannen moet de arbeider de totaliteit van de gedekte voordelen financieren. Over het algemeen neemt de onderneming dus het merendeel van de financiering van het aanvullend pensioen voor haar rekening. Dit is bij arbeiders nog meer het geval dan bij bedienden aangezien bij arbeiders meer dan 50 % van de plannen volledig gefinancierd worden door de werkgever, terwijl dit bij bedienden maar bij iets meer dan 23 % van de regelingen het geval is. Dit zou een

¹ Bedragen in waarde van 2004 met tussen haakjes het nominale bedragen

bevestiging kunnen zijn voor de stelling dat arbeiders minder op lange termijn denken en daarom hun loon liever meteen uitbetaald krijgen.

12.3.3.2 Omvang van de rente-uitkeringen

In tabel 12.11 wordt een overzicht gegeven van de pensioenvoordelen voor de arbeiders op basis van de extralegale en globale rente op 60 jaar.

Tabel 12.11: Pensioenvoordelen voor arbeiders op basis van de extralegale en globale rente op 60 jaar

	Indicator “extralegale rente” op 60 jaar	Indicator “globale rente” op 60 jaar
Maximum	37 %	88 %
75 ^{ste} percentiel	18 %	66 %
Mediaan	10 %	58 %
25 ^{ste} percentiel	6 %	54 %
Minimum	0 %	48 %

We stellen vast dat de extralegale rente-uitkeringen zich situeren tussen de 0 en 37 % van het laatste maandloon van 2 692 (4 686) euro¹ met 10 % van dit loon als mediaan. Voor wat betreft de globale rente bedragen deze percentages respectievelijk 48 %, 58 % en 88 %. Dit wil met andere woorden zeggen dat de arbeider die de hoogste extralegale rente krijgt uitgekeerd voor 42 % van zijn beschikbaar inkomen afhankelijk is van zijn aanvullend bedrijfspensioen. Voor de laagste extralegale rente bedraagt dit percentage 0 % en voor de rente op de mediaan iets meer dan 17 %. De percentages op extralegaal niveau zijn net zoals bij de kapitaaluitkeringen veel lager dan bij de bedienden, op globaal niveau zijn ze echter vergelijkbaar. Dit is te verklaren door het lagere loon dat de arbeider krijgt. Hierdoor ligt de

¹ Bedragen in waarde van 2004 met tussen haakjes de nominale bedragen

vervangingsratio van zijn wettelijk pensioen hoger dan bij de bedienden, aangezien hij veel minder snel de loongrens voor het bereken van zijn wettelijk pensioen bereikt.

Ook hier kan de indicator “globale rente” van een onderneming, hoger zijn dan 80 % zonder dat de fiscale limiet wordt overschreden (zie 13.3.2.2).

Ook hier kunnen we wat betreft de extralegale rente een rangschikking maken naargelang het deel dat uitsluitend gefinancierd is door de werkgeversbijdrage. Ook hier leidt dit logischerwijze echter tot gelijkaardige vaststellingen dan bij de rangschikking die werd gemaakt op basis van de kapitaaluitkeringen.

12.4 Besluit

In de literatuur is er bijzonder weinig informatie terug te vinden in verband met de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler op individueel niveau. Voorlopig blijkt er maar één enkele databron geschikt voor onderzoek namelijk het Pensioenkadaster. Dit Pensioenkadaster is echter nog maar zeer recent beschikbaar gesteld voor wetenschappelijk onderzoek, waardoor er voorlopig slechts één enkel onderzoek gebaseerd is op de data van deze gegevensbank. Deze studie is bovendien zeer algemeen, zodat men hieruit niets kan opmaken in verband met de omvang van de voordelen voor arbeiders en lagere bedienden.

Ook bij de interviews met bevoorrechte getuigen bleek dat niemand een duidelijk zicht had op de omvang van de extralegale pensioenvoordelen voor arbeiders en lagere bedienden, in het beste geval konden deze getuigen een zeer ruwe en algemene schatting geven van de tweedepijlerpensioenen voor deze categorieën van werknemers.

Bijgevolg bleek de enige nuttige informatiebron voor het bepalen van de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden de pensioenenquête die tweejaarlijks wordt uitgevoerd door het consultancybureau Aon Consulting.

Hieruit bleek dat de omvang van de aanvullende pensioenen voor arbeiders, net als die voor de bedienden zeer uiteenlopend was. De kapitaaluitkering bij een plan op het mediaanniveau bedraagt volgens deze enquête 18 maal het laatste loon als werknemer voor arbeiders en 36 maal dit loon voor bedienden. Wat betreft de globale rente-uitkeringen bedragen deze cijfers respectievelijk 58 en 59 % van het laatste loon als werknemer. Verder blijkt de omvang van de uitkeringen ook sterk afhankelijk van de sector waarin men tewerkgesteld is en in veel mindere mate van de omvang van de onderneming.

Hoofdstuk 13: Conclusies

Het Belgische pensioenstelsel bestaat uit drie grote pijlers. Iedereen heeft onder één of andere vorm recht op een wettelijk pensioen uit de eerste pijler. Dit pensioen is echter meestal erg beperkt in vergelijking met het laatste loon. Het verschil tussen het laatste loon en het wettelijk pensioen kan voor een groot deel opgevangen worden door de aanvullende pensioenen uit de tweede pijler.

De tweede pijler is echter niet toegankelijk voor iedereen, aangezien het al dan niet toekennen van een aanvullend bedrijfspensioen tot de beslissingbevoegdheid van de werkgever of de sector behoort. Daarom wou de overheid met de invoering van de WAP het opzetten van een aanvullend pensioen aanmoedigen om op die manier de tweede pensioenpijler te democratiseren. Deze wet lijkt voorlopig echter geen onverdeeld succes. De twee belangrijkste maatregelen die voor een democratisering moeten zorgen, het sectorpensioen en de sociale aanvullende pensioentoezeggingen, kennen voorlopig immers niet het vooraf verwachte succes. Voor wat betreft de sectorpensioenen stellen we vast dat deze traag opgang komen en dat de gestorte bijdragen voorlopig erg beperkt zijn. De sociale toezeggingen zijn dan weer nog zo goed als onbestaande. Volgens de heer Vandermeiren van Assuralia zou het zelfs kunnen dat de WAP het omgekeerde gaat bereiken van wat men aanvankelijk beoogde. In 2005 lijken de gestorte bijdragen voor groepsverzekeringen immers voor het eerst in jaren te stagneren, al is dit nog niet helemaal zeker en zou dit ook andere oorzaken kunnen hebben.

De arbeiders en lagere bedienden die wel reeds van een aanvullend pensioen kunnen genieten krijgen dit meestal onder de vorm van een pensioenfonds of groepsverzekering tak 21 van het type vaste bijdrage en steeds minder in de vorm van een vaste prestatietoezegging. Hierdoor wordt het risico grotendeels verlegd van de werkgever naar de werknemer, al wordt dit in belangrijke mate teniet gedaan door de minimumrendementsgarantie die de WAP heeft ingevoerd.

Voorlopig hebben in België ongeveer 50 % van de werknemers toegang tot een tweedepijlerpensioen een percentage dat de laatste jaren steeds stijgt, er zijn echter heel wat

categorieën van werknemers waarbinnen de participatiegraad veel hoger of lager ligt dan vijftig procent.

Een eerste belangrijke determinant wat betreft de deelname aan een de tweede pensioenpijler is het arbeidsrechtelijke statuut. Zo blijken kaderleden een veel grotere kans te hebben op een tweedepijlerpensioen dan bedienden, die op hun beurt dan weer veel meer kans maken dan arbeiders. Vervolgens stellen we ook vast dat er een samenhang bestaat tussen het type contract en het al dan niet toegang hebben tot een tweedepijlerpensioen. Werknemers met een contract van onbepaalde duur hebben over het algemeen veel sneller toegang tot een aanvullend bedrijfspensioen dan hun collega's met een contract van bepaalde duur. Verder blijken personen met een hoog arbeidsinkomen ook meer kans te maken op een groepsverzekering of pensioenfonds dan mensen met een lager inkomen. Ten vierde stelt men vast dat bedrijven uit de financiële en chemische sector meer dan gemiddeld een aanvullend pensioen aanbieden en dat bedrijven uit de sectoren bouwnijverheid en hotels en restaurants significant slechter dan gemiddeld scoren. Tot slot blijkt ook dat de kans op deelname stijgt naarmate de onderneming meer personeel tewerkstelt. De toekomst zal moeten uitwijzen of de WAP hier iets aan kan veranderen en aldus haar objectief om de aanvullende bedrijfspensioenen te democratiseren kan waarmaken.

Wat de omvang van de tweedepijlerpensioenen betreft kunnen we concluderen dat er in de literatuur bijzonder weinig informatie terug te vinden is in verband met de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler op individueel niveau. Voorlopig blijkt er maar één enkele databron geschikt voor onderzoek namelijk het Pensioenkadaster. Dit Pensioenkadaster is echter nog maar zeer recent beschikbaar gesteld voor wetenschappelijk onderzoek, waardoor er voorlopig slechts één enkel onderzoek gebaseerd is op de data van deze gegevensbank. Deze studie is bovendien zeer algemeen, zodat men hieruit niets kan opmaken in verband met de omvang van de voordelen voor arbeiders en lagere bedienden. Een grondig onderzoek van deze gegevensbank in de nabije toekomst zou dan ook tot zeer interessante bevindingen kunnen leiden.

Ook bij de interviews met bevoorrechte getuigen bleek dat niemand een duidelijk zicht had op de omvang van de extralegale pensioenvoordelen voor arbeiders en lagere bedienden, in het beste geval konden deze getuigen een zeer ruwe en algemene schatting geven van de tweedepijlerpensioenen voor deze categorieën van werknemers.

Bijgevolg bleek de enige nuttige informatiebron voor het bepalen van de omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden de pensioenenquête die tweejaarlijks wordt uitgevoerd door het consultancybureau Aon Consulting.

Hieruit bleek dat de omvang van de aanvullende pensioenen voor arbeiders, net als die voor de bedienden zeer uiteenlopend was. De kapitaaluitkering bij een plan op het mediaanniveau bedraagt volgens deze enquête 18 maal het laatste loon als werknemer voor arbeiders en 36 maal dit loon voor bedienden. Wat betreft de globale rente-uitkeringen bedragen deze cijfers respectievelijk 58 en 59 % van het laatste loon als werknemer. Verder blijkt de omvang van de uitkeringen ook sterk afhankelijk van de sector waarin men tewerkgesteld is en in veel mindere mate van de omvang van de onderneming.

Lijst van geraadpleegde werken

Boeken

Bauwelinckx, T. en M. Goovaerts, **Praktijkgids aanvullende bedrijfspensioenen**. Diegem: ced.samson, 1998

Berghman, J., Gieselink, G., Peeters, H., Van Buggenhout, B. en V. Van Gestel, **Het Belgische pensioenlandschap sinds 1980**. Leuven: KUL, 2002

Berghman, J. a), Gieselink, G., Peeters, H., Van Buggenhout, B. en V. Van Gestel, **Reeks Actuele Problemen met betrekking tot de Sociale Cohesie: Onzichtbare pensioenen in België**. Gent: Academia Press, 2003

Berghman, J., Brosens, G., Debels, A., Peeters, H., Van Gestel, V. en G. Verschraegen, **Reeks Actuele Problemen met betrekking tot de Sociale Cohesie: Pensioenen en arbeidsmarktflexibiliteit: Een onderzoek naar de sociale bescherming van flexibele werknemers in de Belgische pensioenpijlers**. Gent: Academia Press, 2005

Berghman, J., Palmans, S. en H. peeters, **Het pensioenkadaster geeft zijn geheimen bloot: een toepassing op eerste- en tweedepijlerpensioenen bij gepensioneerde werknemers**. Mechelen: Kluwer, 2006

Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, **Verzekeringscahiers 1989/1: De levensverzekering vandaag**. Brussel: Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 1989

Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, **Verzekeringscahiers 2003: De aanvullende pensioenen na de Wet-Vandenbroucke**. Brussel: Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2003

Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, **De wet op de aanvullende pensioenen (WAP): technisch vademecum**. Brussel: Beroepsvereniging der verzekeringsondernemingen, 2004

Braam, M., **Het aanvullend pensioen: Verzekering versus solidariteit**. Antwerpen: LBC-NVK, 1998

- Cantillon, B., Gevers, L., Ginsburgh, V., Pestieau, P. en E. Schokkaert, **De toekomst van onze pensioenen: Doelmatigheid, billijkheid en politieke haalbaarheid van de sociale bescherming voor bejaarden**. Leuven-Apeldoorn: Garant, 2000
- Controledienst voor de verzekeringen, **Beleggen in levensverzekeringen verbonden met beleggingsfondsen (tak 23)**. Brussel: Controledienst der verzekeringen, 2002
- De Brabanter, V., Gieselink, G., Pertry, V., Roels, P. en Y. Stevens, **Aanvullende pensioenen voor werknemers**. Mechelen: Kluwer, 2004
- Delmotte, J., Lamberts, M., Sels, L. en G. Van Hootegem, **Personeelsbeleid in KMO's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid, Cahier 5: Beloning in KMO's**. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2002
- Deman, J. en D. Anneka, **BVBA in de praktijk: fiscaal (dossier), De groepsverzekering**. ced.samson, 2000
- Devoet, C., **Levensverzekering: technische en juridische aspecten**. Mechelen: Kluwer, 2005
- Englert, M., Fasquelle, N., Festjens, M.-J., Lambrecht, M., Saintrain, M., Streel, C., en S.Weemaes, **Planning paper, Verkenning van de financiële evolutie van de sociale zekerheid 2000 – 2050: De vergrijzing en de leefbaarheid van het wettelijk pensioensysteem**. Brussel: Federaal planbureau, 2002
- Eulaers, I., Mariscal, B. en L. Niessen, **Tewerkstellen topics, Aanvullende pensioenen: nieuwe sociale en fiscale wetgeving**. Mechelen: ced.samson, 2003
- Hendrickx, C. en F. Melis, **Fiscale wenken, Pensioen & fiscus**. Mechelen: Kluwer, 2005
- KBC Asset Management, **De wet aanvullende pensioenen in de praktijk**. Brussel: KBC Asset management, 2004
- Lefebvre, E.R.J., **Tekst en Organisatie: Ideeën en beschouwingen voor het management van academisch denken en schrijven**. Leuven / Amersfoort: Acco, 1997
- Möhr, M., **Fiscale Praktijkstudies nr. 18: De groepsverzekering juridische en fiscale aspecten**. Diegem: ced.samson, 1997
- Pacolet, J. en R. Bouten, **Pensioenen en pensioenfondsen: complementair of concurrentieel?**. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven hoger instituut voor de arbeid, 2000

- Pieters, D. en P. Schoukens, **Inleiding tot het sociaal recht**. Leuven: Acco, 2005
- Rijksdienst voor pensioenen, **Het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en de inkomensgarantie voor ouderen: memento**. Brussel: Rijksdienst voor pensioenen, 2002
- Van Gompel, R., **Handboek levensverzekeringen 2003**, Brussel: Centrum voor informatie in assuranties, 2003
- Van Limberghen, G. en E. Verheyden, **Ambtenaar, werknemer of zelfstandige in het sociale zekerheidsrecht. Vergelijkende studie van de sociale verzekeringssystemen voor ambtenaren, werknemers en zelfstandigen**. Brugge: die Keure, 2004

Brochures / rapporten

- ABVV, **Wet op de aanvullende pensioenen**. Brussel: ABVV, 2003
- Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vzw, **Survey of Performance and Investment 2005**. Brussel: Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vzw, 2005
- Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, **Beknopt overzicht van de sociale zekerheid in België**. Brussel: Directie-generaal Sociaal Beleid, Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2004
- KBC, **Gids Zorg voor uw Toekomst**. Leuven: Drukkerij Van Lijsebetten, 2002
- Nationale Arbeidsraad, **Rapport nr. 66: Rapport met betrekking tot de financiering van de sociale zekerheid**. Brussel: Nationale Arbeidsraad, 2005
- Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, **Strategisch Rapport Pensioenen België**. Brussel: Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid: 2005

Artikels

- Berghman, J. b), Gieselink, G., Peeters, H., Van Buggenhout, B. en V. Van Gestel, 'Onzichtbare pensioenen in België. Over de aard, omvang en verdeling van de tweede en derde pensioenpijler', **Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid**, 4^{de} trimester 2003, 1082-1119

de Dessus les Moustier, C. en K. Vande Sype, 'Aon Consulting Belgium roept op tot duidelijkheid voor Belgische pensioenplannen', **What's on? Nieuwsbrief over risicobeheer, verzekeringen en employee benefits**, april 2005, 8

Roels, P., 'Pensioenreserve overdragen wanneer men van werk verandert', **Life & Benefits**, januari 2004, 2-5

Roels, P., 'Hoeveel pensioen spaar je bijeen met een bijdrage van 1 % van het loon?', **Life & Benefits**, november 2005, 4-7

Roels, P., 'Pensioenkapitalen worden gunstiger belast als men lang genoeg blijft werken', **Life & Benefits**, januari 2006, 6-9

Steenackers, J. a), 'Gewaarborgd... of toch niet?', **Trends**, 17-03-2005, 48

Steenackers, J. b), 'Wat moet u onthouden?', **Trends**, 17-03-2005, 50

Stevens, Y., 'Zijn aanvullende pensioenen sociaal geworden?', **Tijdschrift voor sociaal recht**, 2005/1, 41

Wetteksten

Wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingsstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, 13/03/2003, publicatie 15/05/2003
Wetsontwerp betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, 13/07/2006

Internetsites

www.abvv.be

www.agf.be

www.aon.com

www.assuralia.be

www.brunotobback.be

www.cbfa.be

www.dekamer.be

www.elfri.be

www.ing.be

www.nar-cnt.be

www.rvponp.fgov.be

www.socialsecurity.fgov.be

www.pensionfunds.be

Bijlagen

- Bijlage 1: Interview met de heer Bart Ravert, dienstverantwoordelijke groeps- en pensioenverzekeringen bij Ethias
- Bijlage 2: Interview met de heer Freddy Mattens, Corporate Customer Services Manager bij Swiss Life
- Bijlage 3: Interview met de heer Danny Degraen, Pension & Employee Benefits Advisor ING Business Centers Limburg en Leuven
- Bijlage 4: Interview met de heer Marc Van den Bosch, manager groepsverzekeringen bij Dexia
- Bijlage 5: Interview met de heer Bart Vandermeiren van Assuralia
- Bijlage 6: Interview met de heer Jos Verlinden, bestuurder van de Belgische Vereniging van Pensioeninstellingen vzw
- Bijlage 7: Interview met Mevrouw Isabelle Van Hiel van de studiedienst aanvullende pensioenen bij het ABVV en vertegenwoordigster van de werknemers in de Commissie voor Aanvullende Pensioenen
- Bijlage 8: Resultaten multivariate logistische regressie analyse
- Bijlage 9: Resultaten fixed-effects analyse

Bijlage 1: Interview met de heer Bart Ravert

1) Wat is jullie marktaandeel en wie zijn jullie belangrijkste concurrenten?

1	Ethias	25,4 %
2	Fortis	20,0 %
3	Axa	10,0 %
4	ING	4,4 %
5	Allianz	4,2 %

2) Wie vraagt naar welk soort van groepsverzekering (vaste prestatie, vaste bijdrage, cash-balance, cafetariaplannen)?

Tot en met de jaren 1975 – 1980 werden er vooral vaste prestatie plannen afgesloten, daarna werd er in nieuwe zaken steeds meer geopteerd voor een vaste bijdrage plan bij het afsluiten van nieuwe groepsverzekeringen. Vandaag zijn 90 % van de nieuw afgesloten plannen dan ook vaste bijdrage plannen en bestaat de portefeuille voor 50 % uit vaste bijdrage plannen en voor 50 % - vooral de oudere plannen - uit vaste prestatie plannen. De vaste prestatie plannen die vandaag nog worden afgesloten, zijn terug te brengen tot 2 belangrijke categorieën. Ten eerste heeft men de vaste prestatie plannen die worden afgesloten voor de topdirectie of door zelfstandigen. Een tweede groep bestaat uit de groepsverzekeringen die worden afgesloten bij diensten en sectoren zoals de sociale huisvestingsmaatschappijen, die zich in een grijze zone tussen de privésector en de publieke sector bevinden. Hier werken zowel veel contractuelen als statutairen, deze laatste hebben recht op een (hoger) ambtenaren pensioen terwijl hun collega's het moeten stellen met een werknemerspensioen, om dit verschil weg te werken wordt dikwijls een beroep gedaan op een groepsverzekering.

Wat de cafetariaplannen betreft kunnen we stellen dat deze steeds minder populair worden wat te wijten is aan een viertal oorzaken:

- de beheerskosten van dergelijke plannen zijn groter dan bij traditionele groepsverzekeringen en dit zowel voor de werkgever als voor de verzekeringsmaatschappij;
- eens er een keuze is gemaakt blijkt dat deze nog zelden wordt veranderd;
- werknemers vinden het dikwijls een zeer moeilijke opgave om zelf over de hoogte van de verschillende dekkingen te beslissen;
- het eenzijdig veranderen van de verschillende dekkingen heeft al dikwijls tot echtelijke problemen geleid.

3) Hoeveel bedraagt de gemiddelde werkgevers en werknemersbijdrage?

Vroeger bedroeg de gemiddelde werkgeversbijdrage 2/3 en de werknemersbijdrage 1/3 van de totale bijdrage. Sinds de Wet Colla is deze manier van bijdrageregeling echter verboden. Vandaag zien we dat de gemiddelde werknemersbijdrage steeds verder daalt of zelfs wordt afgeschaft. En dit om de volgende redenen:

- hierdoor valt (een deel van) de beslissingsbevoegdheid van de werknemersweg;
- de werkgeversbijdragen zijn fiscaal interessanter.

Dit alles heeft tot gevolg dat de gemiddelde werknemersbijdrage is gedaald tot ongeveer 1 % van het brutoloon.

De gemiddelde werkgeversbijdrage is dan weer afhankelijk van de functie van de werknemer en van de sector waarin hij actief is. Voor een arbeider bedraagt de gemiddelde werkgeversbijdrage 2 %, voor een bediende 4 à 5 % en voor een kaderlid 7 à 8 % van het brutoloon. Maar deze cijfers kunnen sterk verschillen van sector tot sector zo kan de werkgeversbijdrage in de ICT-sector oplopen tot 12 % van het brutoloon van de kaderleden.

Een nieuwe tendens in dit opzicht is de evoluerende premie, waarbij de werkgeversbijdrage afhankelijk is van het aantal jaar dat de werknemer reeds voor dezelfde werkgever werkt. Zo zal iemand die minder dan vijf jaar bij een bepaalde werkgever werkt bijvoorbeeld recht

hebben op een werkgeverspremie van 3 %, iemand die meer dan 5 en minder dan 10 jaar voor deze werkgever werkt kan rekenen op een werkgeversbijdrage van 5 % en diegene die meer dan 10 jaar actief zijn bij dezelfde werkgever kunnen rekenen op 7 %. Dit wordt natuurlijk gedaan om de loyaliteit van de werknemers te verhogen.

4) Worden er veel sectorale pensioenplannen afgesloten?

Volgens de heer Ravert zijn er in het totaal al zo'n 15-tal sectorale pensioenplannen afgesloten waaronder 2 bij ethias. Dit aantal zal zeker nog stijgen. Wel wordt er weinig voor de zogenaamde opting-out gekozen, tenzij er reeds een pensioenplan bestond bij de onderneming alvorens het sectorplan werd overeengekomen. Al daalt het aantal zelfs in dit laatste geval. Dit is vooral te verklaren doordat bij opting-out de kosten van het niet-sector plan minstens even laag moeten zijn als deze van het sectorplan, wat dikwijls moeilijk is aangezien het sectorplan op grote schaal tot stand komt waardoor de kosten sterk gedrukt kunnen worden. Voor de reeds bestaande pensioenplannen die voor de werknemers voordeliger uitvallen dan de nieuwe sectorplannen wordt dit dikwijls opgelost doordat de bedrijven in kwestie zich aansluiten bij het sectorplan en vervolgens de overgebleven gelden beleggen in een ander bijkomend pensioenplan.

5) Worden er veel sociale plannen afgesloten?

Volgens de heer Ravert is er nog nooit een sociaal plan afgesloten, niet bij Ethias en niet bij de concurrentie, bovendien heeft hij momenteel ook geen enkele opdracht die zou kunnen leiden tot het afsluiten van een sociaal pensioenplan. Deze sociale pensioenplannen worden ook niet aangemoedigd door de verzekeringsondernemingen aangezien ze veel meer administratie vragen zonder dat hier extra inkomsten tegenover staan.

6) Wat zijn de meest voorkomende bijkomende verzekeringen?

Arbeidsongeschiktheidsverzekering met vrijstelling van de premies of gewaarborgd inkomen, een hospitalisatieverzekering wordt meestal apart afgesloten.

7) Ontstaan er dikwijls problemen met de 80 % grens bijvoorbeeld wanneer iemand de laatste jaren voor zijn pensioen beslist om deeltijds te gaan werken?

Als er problemen ontstaan met de 80 % grens heeft dit meestal te maken met bonusplannen bijvoorbeeld bij vertegenwoordigers, waarvan een deel wordt gestort in de groepsverzekering, niet met deeltijdwerken. Met de invoering van de nieuwe WAP is dit echter voor een groot stuk opgelost, doordat deze nu toelaat dat men een groepsverzekering opstart rekening houdende met de 80 % regel, en dat men daarbovenop een extra groepsverzekering afsluit die geen rekening houdt met deze regel. De stortingen in deze laatste groepsverzekering vormen dan voor de werkgever echter een verworpen uitgave, maar voor de werknemer verandert er niets.

8) Hoeveel bedraagt het gemiddeld uitgekeerde bedrag eventueel opgesplitst naar functie en sector?

Dit is zeer verscheiden en gaat van minimum 50 000 euro tot maximum 3 000 000 euro, vanaf 1 000 000 euro spreekt men echter wel meestal van een directiefunctie. De overgrote meerderheid van de uitgekeerde bedragen bevinden zich tussen de 50 000 en de 500 000 euro. Het gemiddeld uitgekeerde bedrag bedraagt ongeveer 200 000 euro en heeft betrekking op een bediende met een gewone carrière van 40 jaar die zo'n 2 500 euro per maand verdient. Wanneer deze bediende ervoor zou kiezen om dit bedrag in een rente om te zetten, kan hij rekenen op een uitkering van bijna 2 000 euro per maand.

9) Wat is de meest courante vorm van uitkering, rente of kapitaal?

99,99 % van de uitkeringen gebeurt in kapitaal. In zijn 20 jarige carrière in de sector van de groepsverzekeringen heeft de heer Ravert het zelfs maar 2 keer meegemaakt dat men koos voor een uitkering in rente. Wat wel meer courant gebeurt is dat men opteert voor een uitkering in kapitaal en vervolgens een deel van dit uitgekeerde kapitaal opnieuw belegt en tenslotte deze nieuwe belegging laat uitkeren onder de vorm van een maandelijkse rente.

10) Wat zijn de belangrijkste evoluties?

Er zijn een heleboel evoluties merkbaar de belangrijkste zijn:

- zie vraag 2 en 3;
- bonusplannen die geheel of gedeeltelijk worden gestort in de groepsverzekering;
- omzetten van bovenwettelijke vakantiedagen in een storting in de groepsverzekering;
- opzetten van één enkel plan voor multinationale ondernemingen met behulp van een netwerk van verzekeringsmaatschappijen, waarbij de risico's internationaal worden bekeken;
- loonsverhoging door middel van een hogere premie voor de groepsverzekering, zoals onlangs gebeurde bij het paritair comité 218, het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden.

11) Worden er dikwijls plannen afgesloten voor arbeiders en lagere bedienden?

De meeste bedienden in ondernemingen met een zekere omvang zijn wel aangesloten bij één of andere pensioentoezegging, voor arbeiders is dit sterk afhankelijk van de sector en de onderneming.

Bijlage 2: Interview met de heer Freddy Mattens

- 1) Welk bedrijf kiest voor welk soort van groepsverzekering (vaste prestatie, vaste bijdrage, cash-balance of cafetariaplannen)?

Kleinere bedrijven kiezen vooral voor vaste bijdrage toezeggingen of cafetariaplannen via individuele kapitalisatie, al boeken deze laatste niet de verwachte vooruitgang. Grote bedrijven kiezen meestal ook voor vaste bijdrage plannen maar dan met een collectieve kapitalisatie. En dit meestal verbonden met tak 23 fondsen wat een specialiteit is van Swiss Life. Deze collectieve kapitalisatie kan op twee manieren gebeuren namelijk door middel van pooling, waarbij verschillende bedrijven in een zelfde fonds beleggen of door middel van het oprichten van een separate fonds op maat van de klant. En hoewel dit om tak 23 producten gaat is er toch geen enkel probleem om het gewaarborgde rendement te behalen. Voor het samenstellen van deze fondsen doet men immers een beroep op goede consultants en aangezien het haast altijd om grote bedrijven gaat is er voldoende spreiding mogelijk. Cash-balance verzekeringen worden dan weer haast niet afgesloten als gevolg van de WAP, in feite vragen alleen internationale klanten soms naar een dergelijk product.

- 2) Hoeveel bedraagt de gemiddelde werknemers en werkgeversbijdrage en waarvan is deze afhankelijk, welke zijn de meest voorkomende formules voor de pensioenopbouw?

Deze bijdrage is sterk afhankelijk van bedrijf tot bedrijf en van sector tot sector, vooral in automobieliindustrie en de chemische sector worden grote bijdragen betaald. Wel stellen we vast dat de werknemersbijdrage de laatste jaren daalt. De heer Mattens is echter voorstander van een beperkte werknemersbijdrage, omdat de werknemers op die manier meer interesse in een aanvullend pensioen behouden.

3) Worden er veel sectorplannen afgesloten?

Tot op heden zijn er ongeveer 25 sectorplannen afgesloten. De bijdrage hiervoor zijn echter tamelijk klein en zowel de overheid als de verzekeraars hadden gedacht dat er sneller meer sectorplannen zouden worden afgesloten.

4) Worden er veel sociale plannen afgesloten?

Tot op heden is er volgens de heer Mattens nog geen sociaal plan afgesloten.

5) Hoeveel bedraagt het gemiddelde uitgekeerde bedrag, bijvoorbeeld voor een werknemer met een maandsalaris van 2 500 euro bruto en 40 jaar aansluiting?

Dit kan ik onmogelijk schatten aangezien dit afhankelijk is van het plan en vooral van de bijkomende dekkingen. U zou wel een indicatie kunnen krijgen door aan de hand van een bijdragevoet van ongeveer 3 % tot 5 % een kapitalisatie uit te voeren gedurende 40 jaar rekening houdend met de sterftetafels.

6) Bestaan er hierover studies?

Ik denk dat hier wel studies over bestaan die worden uitgevoerd door consultancybureau's, het is echter weinig waarschijnlijk dat u deze voor u eindwerk zal kunnen gebruiken, aangezien bedrijven hier dikwijls veel geld voor betalen.

7) Wordt er dikwijls geopteerd voor een uitkering in rente?

Dit is zeer uitzonderlijk.

8) Worden er veel groepsverzekeringen afgesloten voor arbeiders en lagere bedienden?

Bedienden hebben meestal wel toegang tot één of andere vorm van aanvullend pensioen, zeker wanneer men in een onderneming van enige omvang is tewerkgesteld. Arbeiders daarentegen hebben veel minder kans om bij een aanvullend pensioen aangesloten te worden. Al is dit sterk afhankelijk van de sector waarin men tewerkgesteld is, zo zijn arbeiders in de automobiellindustrie vaak aangesloten bij een groepsverzekering of pensioenfonds.

9) Wat zijn de belangrijkste evoluties?

De belangrijkste evoluties zijn:

- een daling van de werknemersbijdrage;
- de verminderde populariteit van de vaste prestatie toezeggingen;
- de opkomst van internationale plannen.

Bijlage 3: Interview met de heer Danny Degraen

- 1) Welk type bedrijf kiest voor welk soort van verzekering (vaste prestatie, vaste bijdrage, cash-balance, cafetariaplannen)?

Wanneer we het hebben over de verschillende types van groepsverzekeringen moeten we eerst een onderscheid maken tussen zelfstandigen en loontrekkenden.

Zelfstandigen kunnen bij ING kiezen tussen een Top-Hat Plan en een Top-Hat Plus Plan. Een Top-Hat Plan is een groepsverzekering op basis van een reglement. Dit reglement is van toepassing op alle zelfstandige bestuurders. Dit type van verzekering wordt ook dikwijls afgesloten door managementvennootschappen opgericht door de directieleden van grote bedrijven. Bij dit soort van groepsverzekeringen zijn zowel de stortingen voor de hoofdwaarborgen als deze voor de bijkomende waarborgen onderworpen aan een taks van 4,4 %. Dit is de reden waarom men dikwijls kiest voor een Top-Hat plan en niet voor een Top-Hat Plus plan. Wanneer men dit doet moet men zich er wel van bewust zijn dat wanneer er in de toekomst zelfstandige bestuurders zullen bijkomen, deze automatisch van dezelfde dekkingen kunnen genieten.

Een Top-Hat Plus plan is een individuele pensioentoezegging aan een zelfstandige. Hierbij is er geen sprake van een categorie of een reglement, op de stortingen voor de aanvullende dekkingen is er echter wel een taks van 9,25 % verschuldigd in plaats van 4,4 %. 90 % van de pensioenplannen vandaag bij ING afgesloten door zelfstandigen bestaan uit een Top-Hat Plus plan.

Deze plannen zijn beide vaste bijdrage plannen en geven geen recht op het wettelijk gegarandeerde minimumrendement van 3,25 % op de werkgeversbijdragen.

Wat betreft de groepsverzekeringen voor werknemers kan men bij ING kiezen uit drie formules: het Standard Pension Plan, het 3 D Plan en het ING Team Benefits Plan. Het Standard Pension Plan voorziet enkel in een pensioenopbouw via vaste bijdragen. Het 3 D

Plan is een cafetariaplan. Dit type van groepsverzekeringen kent volgens de heer Degraen helemaal geen terugval en voorziet steeds in een standaard keuzemogelijkheid, die vooral wordt gekozen door arbeiders. Bedienden en kaderleden weten immers meestal zeer goed welke dekkingen zij verkiezen. Wel is het zo dat dit intern voor de verzekeraar hogere kosten met zich meebrengt, waardoor dit door sommige verzekeraars minder gepromoot kan worden. Het ING Team Benefits Plan tenslotte is in feite niet meer dan een vereenvoudigde standaardversie van het 3 D Plan

Dit zijn allemaal vaste bijdrage plannen, vaste prestatie plannen worden volgens de heer Degraen op heden bijna niet meer afgesloten omdat de werkgever geen zicht heeft op de kostprijs.

2) Wordt er nog gekozen voor tak 23 plannen na de WAP?

Er worden geen tak 23 producten meer verkocht, wel is het soms nog mogelijk om de winstdeelname in een tak 23 verzekering te beleggen.

3) Hoeveel bedraagt de gemiddelde werkgevers en werknemersbijdrage en waarvan zijn deze afhankelijk? Welke zijn de meest voorkomende formules voor de pensioenopbouw?

De gemiddelde totale bijdrage (werknemers + werkgeverbijdrage) bedraagt ongeveer 4 à 5 % van het totale brutojaarsalaris, al is dit sterk verschillend van sector tot sector. Een veel voorkomende formule is 2 % als werknemersbijdrage en 4 % als werkgeversbijdrage. Al is de heer Degraen zeker geen voorstander van een werknemersbijdrage. Een nieuwe trend in dit opzicht is bovendien de evoluerende premie, waarbij de werkgeversbijdrage stijgt in functie van het aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever.

4) Bestaan er hierover studies?

In België bestaan hierover nog geen studies, wat te verklaren is doordat de groepsverzekeringen in België nog in hun kinderschoenen staan in vergelijking met de ons omringende landen. In deze landen zijn dergelijke studies bijgevolg wel reeds uitgevoerd.

5) Worden er veel sectorplannen afgesloten?

Er zijn reeds een 10 à 15 tal sectorplannen afgesloten zoals onlangs nog voor het paritair comité 226, het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken. Dit zal zeker nog stijgen, zowel de overheid als de verzekeraars hadden zelfs verwacht dat dit veel sneller op gang zou komen.

6) Worden er veel sociale plannen afgesloten?

Sociale plannen is de heer Degraen nog niet tegengekomen

7) Hoeveel bedraagt het gemiddelde uitgekeerde bedrag, bijvoorbeeld voor een werknemer met een maandsalaris van 2 500 euro bruto en 40 jaar aansluiting?

Voor een gemiddeld plan met een werknemersbijdrage van 2 % en een werkgeversbijdrage van 4 % zal dit waarschijnlijk uitkomen tussen de 100 000 en 150 000 euro. Dit is natuurlijk wel sterk afhankelijk van de aanvullende waarborgen.

8) Worden er veel groepsverzekeringen afgesloten voor arbeiders en lagere bedienden?

Op dit moment is een groepsverzekering voor arbeiders eerder uitzonderlijk, voor bedienden is dit wel courant. Arbeiders blijken dikwijls ook zeker geen vragende partij voor een groepsverzekering zij zien hun loon(sverhoging) liever direct uitbetaald.

9) Wordt er dikwijls geopteerd voor een uitkering in rente?

Voor een uitkering in rente wordt haast nooit gekozen.

10) Wat zijn de belangrijkste evoluties?

Het succes van de groepsverzekering zal in de toekomst enkel toenemen. Binnen 5 jaar zal haast ieder bedrijf een groepsverzekering hebben.

11) Worden er veel internationale groepsverzekeringen afgesloten?

Neen en dit zal in de toekomst waarschijnlijk ook niet snel gebeuren, aangezien ieder land over een verschillende sociale zekerheid beslist, zodat alles moeilijk op elkaar af te stemmen is.

Bijlage 4: Interview met de heer Marc Van den Bosch¹

- 1) Welk bedrijf kiest voor welk soort van verzekering (vaste prestatie, vaste bijdrage, cash-balance, cafetariaplannen)?

In grote lijnen kan worden gesteld dat er nagenoeg geen vast prestatie plannen meer worden verkocht, enkel nog vaste bijdrage plannen. Enkel grotere werkgevers bieden hun werknemers bepaalde keuzemogelijkheden (gemiddeld genomen vanaf 50 werknemers). De productie tweede pijler in tak 23 beperkt zich tot zelfstandige bedrijfsleiders en zelfs daar wordt voor de overgrote meerderheid gekozen voor tak 21.

- 2) Wordt er nog gekozen voor tak 23 plannen na de WAP?

Zie hiervoor.

- 3) Hoeveel bedraagt een gemiddelde werkgevers- en werknemersbijdrage en waarvan is dit afhankelijk, welke zijn de meest voorkomende formules met betrekking tot de pensioenopbouw?

Een idee van een gemiddelde werkgevers- en werknemersbijdrage kunnen wij u onmogelijk geven omwille van de diversiteit van de verschillende plannen. Er bestaan evenwel gespecialiseerde studies uitgevoerd door gereputeerde consultants zoals bijvoorbeeld KPMG die tot doel hebben een pensioenplan te situeren ten opzichte van de markt. Wij kunnen u enkel aanraden om daar te rade te gaan. Voor wat betreft de gekozen formule is dit hetzelfde verhaal.

¹ Interview via e-mail

4) Worden er veel sectorplannen of sociale plannen afgesloten?

Sinds de WAP zijn er een tiental sectorale plannen afgesloten. Wij hebben tot op vandaag echter nog geen sociale ondernemingsplannen.

5) Wat zijn de meest voorkomende bijkomende verzekeringen?

Hierna vindt u een overzicht van de belangrijkste bijkomende verzekeringen die wij aanbieden:

- premievrijstelling;
- invaliditeitsrente;
- renteloos voorschot¹;
- bijkomend kapitaal bij ongeval².

6) Hoeveel bedraagt het gemiddelde uitgekeerde bedrag, bijvoorbeeld voor een werknemer met een brutoloon van 2 500 euro per maand en 40 jaar aansluiting?

Hierna vindt u een voorbeeld van wat iemand zou opbouwen over 40 jaar als hij jaarlijkse 1000 EUR netto stort ofwel 3% van zijn salaris in uw voorbeeld.

¹ In geval van totale en bestendige invaliditeit van de aangeslotene wordt er een renteloos voorschot ten bedrage van – naargelang hetgeen voorzien is in de bijzondere bepalingen – ofwel het (minimum) kapitaal overlijden, ofwel het laagste van de kapitalen leven of overlijden, uitgekeerd. Dit voorschot zal in mindering worden gebracht van het kapitaal dat uitgekeerd wordt hetzij in geval van overlijden vóór de normaal voorziene einddatum van de aangeslotene, hetzij in geval van leven op de einddatum van de verzekering. Overeenkomstig de algemene voorwaarden van de bijkomende invaliditeitsverzekering houdt deze bijkomende verzekering ten laatste op te bestaan op de normaal voorziene einddatum.

² Indien de aangeslotene voor de normaal voorziene einddatum overlijdt ten gevolge van een ongeval of volledig en bestendig invalide wordt ten gevolge van een ongeval, zal onmiddellijk een bijkomend kapitaal gelijk aan – naargelang hetgeen voorzien is in de bijzondere bepalingen – één- of tweemaal het (minimum) kapitaal overlijden worden uitgekeerd. Overeenkomstig de algemene voorwaarden van de bijkomende ongevallenverzekering houdt deze bijkomende verzekering ten laatste op te bestaan op de normaal voorziene einddatum.

Duurtijd stortingen	40 jaar
Jaarbedrag	1 044 EUR
Zonder taks / RSZ-bijdrage	1 000 EUR
Beheerskost	3 %
Spaarpremie	970 EUR
Gewaarborgde interest	3,25 %
Veronderstelde winstdeelname	1,00 %

Dit leidt tot een pensioenkapitaal van:

	Zonder winstdeelname	Met winstdeelname
Brutokapitaal	79 943	62 798
Nettokapitaal	101 955	83 589

7) Worden er ook veel groepsverzekeringen afgesloten voor arbeiders en lager bedienden en door kleine bedrijven?

Voor arbeiders in het algemeen en voor lagere bedienden in kleinere bedrijven betreft dit toch een minderheid. Lagere bedienden in iets grotere ondernemingen hebben wel dikwijls toegang tot een groepsverzekering.

8) Wordt er dikwijls geopteerd voor een uitkering in rente?

Tot vandaag hebben wij nog geen vraag in die richting ontvangen.

9) Wat zijn de belangrijkste evoluties?

Zie hiervoor.

10) Hebt u een overzicht van de winstdeelnames van de laatste jaren, en is hierin een trend merkbaar?

Jaar	Inflatie	Gegarandeerde interestvoet 4,75%			Gegarandeerde interestvoet 3,75%		
		Bruto-winstdeling	Netto-winstdeling	Reëel netto-rendement	Bruto-winstdeling	Netto-winstdeling	Reëel netto-rendement
1985	4,87%	3,30%	3,30%	3,18%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1986	1,30%	3,25%	3,25%	6,70%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1987	1,55%	3,25%	3,25%	6,45%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1988	1,16%	3,25%	3,25%	6,84%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1989	3,45%	3,50%	3,15%	4,45%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1990	3,45%	4,00%	3,60%	4,90%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1991	3,22%	3,50%	3,03%	4,56%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1992	2,43%	3,25%	2,81%	5,13%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1993	2,75%	3,00%	2,59%	4,60%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1994	2,38%	2,75%	2,38%	4,75%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1995	1,47%	2,25%	1,95%	5,23%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1996	2,06%	2,00%	1,73%	4,42%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1997	1,63%	1,70%	1,47%	4,59%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1998	0,96%	1,45%	1,26%	5,05%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
1999	1,12%	1,50%	1,30%	4,93%	2,50%	2,17%	4,80%
2000	2,55%	1,50%	1,30%	3,50%	2,50%	2,17%	3,37%
2001	2,47%	1,20%	1,04%	3,32%	2,20%	1,91%	3,19%
2002	1,65%	0,10%	0,09%	3,19%	1,10%	0,95%	3,05%
2003	1,59%	0,00%	0,00%	3,16%	1,00%	0,88%	3,04%
2004	2,10%	0,00%	0,00%	2,65%	0,90%	0,79%	2,44%

Bijlage 5: Interview met de heer Bart Vandermeiren

- 1) Hebt u info over de nieuwe vorm van pensioenfondsen die men nu wettelijk aan het regelen is (de OFP)?

OFP staat voor organisme voor de financiering van pensioenen, dit wetsontwerp is pas gestemd in de kamer. Ik zal u een link doorsturen waarin u het wetsontwerp kan terugvinden.

- 2) Wat is het succes van de verschillende types van pensioentoezeggingen (vooral met betrekking tot cash-balance en tak 23)?

Het aandeel van cash-balance plannen is zeer beperkt. Ook de tak 23 groepsverzekeringen kennen een zeer beperkt succes, naar schatting zijn slechts 5 % van de groepsverzekeringen in deze tak onder te brengen, bovendien verwacht de heer Vandermeiren dat de omvang van deze categorie verder zal afnemen. Verder kunnen we ook zeggen dat groepsverzekeringen van het type vaste bijdrage haast altijd in de tak 21 terug te vinden zijn. Vaste prestatie plannen worden bovendien enkel door grote ondernemingen aan gegaan. Wat de onderverdeling tussen pensioenfondsen en groepsverzekeringen betreft zien we dat kmo's meestal voor een groepsverzekering kiezen terwijl pensioenfondsen enkel door grote ondernemingen worden opgezet.

- 3) Wat is het verschil tussen een tak 23 verzekering en een pensioenfonds?

Deze zijn sterk vergelijkbaar.

- 4) Hebt u een overzicht van het aantal aangeslotenen bij een groepsverzekering?

Ja, ik zal u dit overhandigen.

5) Hebt u een overzicht van de gemiddelde rendementen van de laatste jaren?

Neen dit is moeilijk uit te zoeken. Wel is ook op dit gebied een wetswijziging in de maak. Nu is de werkgever verplicht om een rendement te garanderen van 3,75 % op de werknemersbijdrage en 3,25 % op de werkgeversbijdrage, terwijl de verzekeraars maximaal een rendement mogen garanderen van 3,75 %. In de praktijk bieden de meeste verzekeraars echter een lager rendement aan. In de toekomst zal het wettelijk maximum rendement bovendien dalen, de rendementsgarantie van de werkgevers daarentegen zullen naar alle waarschijnlijkheid echter niet dalen.

6) Worden er veel sectorplannen afgesloten en wordt er dikwijls geopteerd voor opting-out?

Hierover heb ik geen cijfers, voor de WAP werd ingevoerd waren er 12 sectorplannen. Sectorplannen worden meestal afgesloten onder de vorm van een groepsverzekering. Het voordeel van de WAP voor de sectorplannen is dat deze nu beter wettelijk geregeld worden. Opting-out moet voorzien zijn in het sectorplan en wordt in de praktijk enkel gekozen door bedrijven die reeds een aanvullend pensioenplan hadden alvorens het sectorplan werd ingevoerd.

7) Is het de CBFA die beslist of een aanvullend pensioen sociaal is of niet?

Voorlopig heeft de CBFA enkel een nota verspreid waarin het weergeeft waaraan een sociaal plan moet voldoen. In de toekomst zal de CBFA naar alle waarschijnlijkheid het sociale karakter van een pensioentoezegging controleren, wanneer zij dan haar goedkeuring geeft zal de fiscus hier automatisch mee akkoord gaan.

8) Worden er veel sociale plannen afgesloten?

Voorlopig zijn er nog maar enkele sociale plannen afgesloten. Dit is te verklaren doordat een sociaal plan heel wat administratie en (dure) voorwaarden met zich meebrengt. Daarom worden er voorlopig enkel sociale plannen afgesloten door bedrijven die al in een sociaal luik

in het bestaande pensioenplan voorzagen, om op die manier aan de taks van 4,4 % te ontsnappen. Bedrijven zullen echter zelden geneigd zijn om een sociaal plan af te sluiten omwille van deze belastingskorting aangezien een sociaal plan dikwijls zoveel extra kosten met zich meebrengt dat de korting van 4,4 % hier niet tegen opweegt. Bovendien is een sociaal plan enkel interessant wanneer men een voldoende grote populatie heeft, zodat een dergelijk plan hoofdzakelijk op sectorniveau zal aangegaan worden.

9) Hoeveel bedraagt de gemiddelde werkgevers en werknemersregeling en waarvan is deze afhankelijk?

Hierop heb ik geen zicht, al is het wel een trend dat de werknemersbijdrage afneemt. Hiervoor zijn een tweetal belangrijke redenen. Enerzijds is het fiscaal interessanter voor de werkgever om een werkgeversbijdrage te geven. Anderzijds is het is het zo dat door de werkgever op de werknemersbijdrage een rendement moet gegarandeerd worden van 3,75 %, terwijl hij op de werkgeversbijdrage slecht een rendement van 3,25 % dient te waarborgen.

10) Wat vindt u van de WAP en in hoeverre is deze wet geslaagd in haar opzet om de tweede pensioenpijler te democratiseren?

De intentie is heel goed, zoals het wettelijk kader verduidelijken en de sectorpannen aanmoedigen. De uitwerking is echter minder gelukkig. In de praktijk zien we immers dat niet alles duidelijk is en dat de WAP veel te veel verplichtingen met zich meebrengt. Er zijn vooral veel problemen met de niet-discriminatie regel. Dit alles lijdt ertoe dat, zoals het er voorlopig naar uitziet, de bijdragen in 2005 niet verder stijgen wat tegen de bedoeling van de WAP ingaat.

11) Wat raadt u de personen aan die van werkgever veranderen?

Dit hangt af van het rendement dat door de verschillende mogelijkheden wordt gegarandeerd.

Bijlage 6: Interview met de heer Jos Verlinden

- 1) Hoeveel pensioenfondsen bestaan er in België, wat is de verhouding tussen onderlinge verzekeringsondernemingen en vzw's en hoe is deze verhouding geëvolueerd?

Er zijn ongeveer 270 pensioenfondsen in België waarvan 80 % onder de vorm van een vzw de laatst opgerichte pensioenfondsen zijn echter vooral ovv's. Binnenkort zal er echter via een derde rechtspersoon een pensioenfonds kunnen worden opgericht, namelijk via een ofp. Deze nieuwe vorm van pensioenfondsen zou de nadelen van beide andere vormen niet kennen en er op gericht zijn om zoveel mogelijk Europese pensioenfondsen naar België te halen.

- 2) Wat is de invloed van de WAP geweest (vooral wat betreft de rendementsgarantie)?

De rendementsgarantie van de WAP heeft weinig invloed gehad op de pensioenfondsen aangezien men het vooropgestelde rendement meestal makkelijk haalt. Over het algemeen kan men over de WAP zeggen dat de bedoeling maar half geslaagd is. Enerzijds kent de WAP veel te veel restrictieve regels, waardoor de werkgevers niet geneigd zijn om bijkomende plannen af te sluiten. Men heeft de aanvullende bedrijfspensioen in de WAP volgens de heer Verlinden veel te veel bekeken vanuit een socialistische hoek, wat contraproductief werkt.

- 3) Kan u mij een overzicht geven van de gemiddelde rendementen van pensioenfondsen over de laatste jaren?

Deze kan je terugvinden in onze Survey of Performance and Investment 2005.

- 4) Kan u mij een overzicht geven van het aantal aangeslotenen eventueel opgesplitst naar hun statuut en de kenmerken van het bedrijf?

Cijfers in verband met het totaal aantal aangeslotenen kan u normaal terugvinden op de site van het CBFA. Deze zijn echter niet opgesplitst naar het type bedrijf en of het statuut van de

werknemers. Voor deze informatie verwijs ik u door naar het consultancy bureau Aon dat sinds enkele jaren een tweejaarlijkse enquête houdt in verband met aanvullende pensioenen.

- 5) In de literatuur vond ik dat één van de belangrijkste verschillen tussen een pensioenfonds vzw en een pensioenfonds ovv was, dat een vzw niet noodzakelijk paritair beheerd werd en een ovv wel, klopt dit?

Dit klopt niet beide worden slechts paritair beheerd wanneer er persoonlijke bijdragen door de werknemer worden betaald.

- 6) Welk bedrijf kiest over het algemeen voor welk type van toezegging?

In de jaren 60-70 werd er vooral gekozen voor vaste prestatie plannen, één van de belangrijkste redenen hiervoor was de hoge inflatie. Het waren toen bovendien vooral de grote bedrijven die een vaste prestatieplan afsloten, kleine bedrijven kozen toen al voor vaste bijdrage plannen. Vanaf de jaren 90 worden er echter bijna geen vaste prestatieplannen meer afgesloten, met als belangrijkste argument dat deze plannen duurder zouden zijn dan vaste bijdrage plannen.

Dit argument klopt volgens de heer Verlinden echter niet omdat men op de lange termijn voldoende hoge rendementen heeft (het rendement zou even hoog moeten zijn als de loonstijging). Soms is het rendement zelfs zo hoog dat men een surplus heeft, waardoor men geen bijdrage dient toe te kennen. Wel is het zo dat een vaste prestatie plan heel wat extra verplichtingen met zich meebrengt.

Soms splitst men de totale bijdrage ook op en brengt men de persoonlijke bijdrage onder in een groepsverzekering, terwijl de werkgeversbijdrage in een pensioenfonds gestopt wordt.

7) Hoeveel bedraagt de gemiddelde werkgeversbijdrage en de gemiddelde werknemersbijdrage en waarvan is deze afhankelijk?

Hierop heeft de Belgische Vereniging voor Pensioeninstellingen weinig of geen zicht, ook dit zal u naar alle waarschijnlijkheid kunnen terugvinden in de resultaten van de enquête van Aon Consulting.

8) Worden er veel sectorplannen afgesloten?

Er worden wel regelmatig sectorplannen afgesloten, de meeste echter onder de vorm van een groepsverzekering, wat te verklaren zou zijn door het feit dat sectoren geen structuren hebben om een pensioenfonds te beheren. Sectorplannen zouden volgens de heer Verlinden nochtans ideaal zijn om de vorm van een pensioenfonds aan te nemen aangezien men hier over grote populaties en bijgevolg ook over grote bedragen spreekt. De bijdragen zijn voorlopig echter nog bijzonder klein, voordat een aanvullend pensioen een merkbare omvang zal aannemen zou men een bijdrage van 3 tot 5 % van het brutoloon moeten storten, beperkt tot het loonplafond en van 10 tot 15 % boven dit plafond.

9) Worden er veel sociale plannen afgesloten?

De eerste sociale plannen zien stilaan het levenslicht. Bij KBC heeft men net een sociaal plan afgesloten en bij ING en Suez zal men dit naar alle waarschijnlijkheid zeer binnenkort doen. We dienen wel op te merken dat sociale plannen in de praktijk enkel mogelijk zijn voor grote bedrijven.

10) Zijn er ook kleinere ondernemingen met een pensioenfonds?

Ja maar volgens de heer Verlinden zijn pensioenfondsen pas geschikt vanaf 200 à 300 werknemers met voldoende hoge lonen om op die manier de hoge administratiekosten te kunnen rechtvaardigen.

11) Wordt er dikwijls gekozen voor een uitkering in rente?

In het verleden had men veel pensioenfondsen die enkel voorzagen in een uitkering in rente sinds 93 zijn echter veel plannen die enkel voorzagen in uitkeringen in rente omgezet in een plan dat voorziet in een uitkering in kapitaal en in rente.

12) Wat zijn de belangrijkste evoluties?

- Er zijn steeds meer vaste bijdrage plannen en steeds minder vaste prestatieplannen.
- De persoonlijke bijdragen worden steeds meer verminderd en dit voor administratieve en fiscale redenen.
- De opkomst van internationale pensioenfondsen.
- Het beheer van pensioenfondsen wordt steeds meer overgelaten aan verzekeraars en gespecialiseerde consultants.

13) Hebt u een zicht op de omvang van de uitkeringen

Ook hiervoor verwijs ik u door naar Aon Consulting

Bijlage 7: Interview met Mevrouw Isabelle Van Hiel

1) Wat is het standpunt van het ABVV wat betreft de aanvullende pensioenen?

Voor het ABVV staat het wettelijk pensioen nog steeds op de eerste plaats. Vooral sinds de WAP hecht men ook steeds meer belang aan de pensioenen uit de tweede pijler. In deze tweede pijler moedigt men vooral de sectorpensioenen aan. Dit omdat de vakbonden op sectorniveau veel sterker staan dan op ondernemingsniveau en daardoor makkelijker hun eisen kunnen stellen en zo toch nog enige solidariteit kunnen afdwingen, al dan niet door middel van een sociaal pensioenplan. Op ondernemingsniveau zijn het immers meestal de werkgevers en de verzekeringsmaatschappijen die het sterkst staan. Wat betreft de pensioenen uit de derde pijler is het standpunt van het ABVV dat men de pensioenopbouw via deze weg niet steunt. Dit omdat op deze manier vooral de rijken een pensioen kunnen opbouwen, men gaat hierin zelfs zover dat men er een voorstander van is om de fiscale aftrek voor een dergelijke pensioenopbouw te verminderen.

2) Hoeveel bedragen de gemiddelde werkgevers- en werknemersbijdrage en waarvan zijn deze afhankelijk?

Een sectoraal aanvullend pensioen bestaat meestal enkel uit een werkgeversbijdrage van 0,75 tot 1,5 percent van het brutosalaris. Wat betreft de aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau, heeft men hierop geen zicht. Al is men wel van plan om een vraag hieromtrent op te nemen in een enquête die men vanaf september naar alle bedrijven zal sturen waarin men vertegenwoordigd is. Dit omdat men meent dat dit zeer interessante informatie is die nog nergens beschikbaar is.

3) Welke zijn de meest voorkomende formules voor de pensioenopbouw en welke verkiest het ABVV?

Vroeger werden er veel vaste prestatie plannen afgesloten, vooral in de banksector zijn deze nog veel voorkomend. De laatste jaren worden er echter vooral vaste bijdrage plannen

afgesloten. In principe geeft het ABVV de voorkeur aan vaste prestatie plannen aangezien het risico hier volledig door de werkgever wordt gedragen en de werknemer op die manier het best wordt beschermd. Deze plannen blijken meestal echter niet haalbaar, zeker niet op sectorniveau waar meestal nog met beperkte bedragen wordt gewerkt, al stijgen deze wel van jaar tot jaar.

4) Hoe staan arbeiders en lagere bedienden zelf tegenover een aanvullend pensioen?

Enerzijds hangt dit vooral af van de leeftijd van deze werknemers. Werknemers jonger dan 45 jaar verkiezen meestal een directe loonsverhoging terwijl hun oudere collega's wel eerder voor een aanvullend pensioen opteren. Anderzijds is dit ook afhankelijk van de omvang van de bijdrage, wanneer deze laag is zoals dit bij arbeiders meestal het geval is (dikwijls sectorpensioen), verkiest men eerder een directe loonsverhoging.

5) Worden er veel sectorplannen afgesloten? Waarom wel/niet?

Er worden steeds meer sectorplannen afgesloten, al had men bij het ABVV verwacht dat dit nog meer succes zou kennen. Dit relatief lage succes is volgens het ABVV te verklaren door de volgende redenen:

- door de loonmatiging kan men geen grote loonsverhogingen doorvoeren, ook niet via een aanvullend pensioen, tenzij men kiest voor een sociaal plan;
- eens men gekozen heeft voor een sectorplan kan men hier op ondernemingsniveau niet meer van afstappen;
- er heerst nog koudwatervrees zowel bij de vakbonden als bij de ondernemingen. Het gaat immers om een zeer gespecialiseerde materie die niet makkelijk te onderhandelen is. Zowel vakbonden als ondernemingen vrezen dat ze iets worden aangepraat door de verzekeraars;
- een sectorplan brengt veel verplichtingen en administratie met zich mee.

6) Worden er vele sociale plannen afgesloten? Waarom wel/niet?

Het succes van de sociale plannen is zeer beperkt ook dit heeft een aantal redenen:

- verzekeraars bieden gelijkaardige producten aan;
- beheerskosten zijn hoog;
- om het solidariteitsluik echt interessant te maken moet men met een heel grote groep zijn, bijna heel de bevolking;
- er zijn ook nog een aantal uitvoeringsproblemen, nog niet alles is duidelijk. Zo weet men bijvoorbeeld niet wanneer de taks van 4,4 % effectief wegvalt en wie hierover beslist. Al is er op dit punt een uitkomst in de maak door de CBFA deze plannen te laten attesteren.

7) Hebben jullie een zicht op wat het gemiddelde uitgekeerde bedrag is?

Bij het ABVV heeft men niet direct zicht op de uitgekeerde bedragen.

8) Hoe zit het met de tweede pensioenpijler in kleinere bedrijven?

In echt kleine bedrijven is een aanvullend pensioen bijna onbestaande, zeker voor arbeiders. Al hangt alles af van de rijkdom en de sector van het bedrijf. Zo zullen er in kleine bedrijven met veel bedienden en kaderleden waarschijnlijk wel aanvullende pensioenplannen bestaan.

9) Wat zijn de belangrijkste evoluties (vooral met betrekking tot internationale en cafetariaplannen)? Hoe staan jullie hier tegenover?

Cafetariaplannen vindt men bij het ABVV geen slechte evolutie, aangezien dit een keuzevrijheid laat aan de werknemer. Ten opzicht van de internationale plannen staat men eerder afwijzend en dit om de volgende redenen:

- men vreest dat het sociaal recht onder druk zal komen te staan;
- alles is moeilijker te controleren wanneer het beheer in het buitenland gebeurt;

- sommige verplichtingen in verband met aanvullende pensioenen die men in België kent zijn in het buitenland totaal onbekend;
- men vreest voor een race to the bottom op fiscaal en sociaal gebied tussen de landen van de EU om toch maar de pensioenfondsen aan te trekken;
- men vindt dat niet iedereen van de fiscale voordelen moet kunnen genieten. Men denkt hierbij in de eerste plaats aan de commerciële instellingen, men vreest immers dat in dit geval deze voordelen vooral naar de aandeelhouders van deze bedrijven zullen vloeien in plaats van naar de aangeslotenen van het aanvullend pensioen.

10) Krijgen jullie dikwijls klachten in verband met aanvullende pensioenen?

Men krijgt niet al teveel klachten maar wel veel vragen. De laatste maanden krijgt men vooral vragen in verband met de wijziging van plannen aangezien de WAP voorzag in een overgangperiode die eind 2006 afloopt. Verder krijgt men ook veel vragen in verband met discriminatie. Men wil nieuwe werknemers dikwijls minder geven dan bestaande om zo de kosten van het aanvullend pensioen te drukken. Als vakbond is het ABVV hier dikwijls verplicht om veel water bij de wijn te doen omdat het bedrijf het aanvullend pensioen anders helemaal dreigt af te schaffen.

11) Wat raden jullie aan wanneer men het bedrijf verlaat?

Dit hangt vooral van het plan af, zo zal men bij een vaste prestatie plan meestal beter blijven, aangezien men geen gegarandeerd rendement heeft op de verworven reserves in de onthaal structuur. Wanneer anderzijds de overlijdensdekking zou wegvallen wanneer men van werkgever verandert kan men misschien best overstappen. Tot slot is het voor jonge werknemers meestal zo dat men de verworven reserves best meeneemt naar de nieuwe werkgever.

12) Hebben jullie ideeën om aan cijfers in verband met de omvang te geraken?

Neen

13) Raden jullie een uitkering in kapitaal of rente aan?

Het ABVV wil vooral de vrije keuze verdedigen. Persoonlijk is mevrouw Van Hiel eerder te vinden voor een uitkering in rente. Al is de keuze tussen een uitkering in kapitaal of rente vooral afhankelijk van de situatie waarin men zich bevindt. Zo kan het bijvoorbeeld interessanter zijn om voor een uitkering in kapitaal te kiezen wanneer men hierbij de hypotheek van zijn woning kan afbetalen. Ook wanneer het om kleine bedragen gaat is het meestal aan te raden om niet voor een rente te kiezen aangezien deze dan bijzonder laag zou zijn. Verder kan men natuurlijk ook altijd opteren voor een kapitaaluitkering om vervolgens een deel hiervan zelf in een rente om te zetten. Verder dient er in verband hiermee te worden aangehaald dat er in de toekomst via wettelijke weg waarschijnlijk steeds meer druk zal worden uitgeoefend om voor een rente uitkering te kiezen en dat de verzekeringsmaatschappijen eerder een uitkering in kapitaal aanmoedigen aangezien dit geen administratie met zich meebrengt.

Bijlage 8: Resultaten multivariate logistische regressie analyse

Tabel 3.8. Deelname groepsverzekering of pensioenfonds, logit coëfficiënten (B), gestandaardiseerde logit coëfficiënten (Bs), en odds ratio's, 2002

		B (Bs)	Odds ratio
CONSTANTE		-5.47 ***	
ARBEIDSRECHTERLIJKSTATUUT	Arbeider	Referentie	Referentie
	Bediende	1.58 (0.41) ***	4.88 ***
	Kader	2.24 (0.47) ***	9.48 ***
TYPECONTRACT	Bepaalde duur	Referentie	Referentie
	Onbepaalde duur	1.25 (0.16) ***	3.51 ***
ARBEIDSDUUR	Deeltijds	Referentie	Referentie
	Voltijds	0.18 (0.03)	1.20
NACE-CODE	SDA	0.49 (0.05)	1.63
	SDB_C	0.14 (0.01)	1.15
	SD_E	0.94 (0.09)	2.56
	SDG	0.52 (0.06)	1.69
	SDI	3.05 (0.15) **	21.03 **
	SDJ	1.63 (0.19) ***	5.11 ***
	SDK	1.09 (0.05)	2.98
	SDL	1.59 (0.10) *	4.91 *
	SDM	1.64 (0.14) **	5.15 **
	SDN	1.32 (0.06)	3.75
	SE	1.89 (0.13) *	6.62 *
	SF	0.62 (0.08)	1.85
	SG	-0.07 (-0.01)	0.93
	SH	-1.88 (-0.16)	0.15
	SI	Referentie	Referentie
	SJ	2.07 (0.30) ***	7.90 ***
	SK	0.67 (0.09)	1.96
SL	1.53 (0.10) *	4.60 *	
SM	-0.09 (-0.01)	0.92	
SN	-0.48(-0.09)	0.62	
SO	0.21 (0.02)	1.24	
S_Andere	1.67 (0.15) **	5.30 **	
INKOMEN		0.01 (0.03)	1.06
GROOTTEBEDRIJF		0.50 (0.45) ***	1.64 ***
G_M		$P[X^2(27) > 961.44] < 0.0001$	

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001.

Bijlage 9: Resultaten fixed-effects analyse

Tabel 3.9. *Deelname groepsverzekering of pensioenfonds, logit coëfficiënten (B), en odds ratio's, 'fixed-effects'-model, 1996-2002*

		B	Odds ratio
ARBEIDSRECHTERLIJKSTATUUT	Arbeider	Referentie	Referentie
	Bediende	0.58 *	1.78 *
	Kader	1.09 **	2.97 **
ARBEIDSDUUR	Deeltijds	Referentie	Referentie
	Voltijds	-0.14	0.87
TYPECONTRACT	Bepaalde duur	Referentie	Referentie
	Onbepaalde duur	0.86 ***	2.38 ***
NACE-CODE	SDA	0.40	1.50
	SDB_C	1.10	3.01
	SD_E	0.61	1.83
	SDG	0.27	1.31
	SDI	0.72	2.06
	SDJ	0.97 *	2.63 *
	SDK	0.07	1.07
	SDL	0.47	1.59
	SDM	0.69	2.00
	SDN	0.71	2.04
	SE	1.37 *	3.93 *
	SF	0.26	1.29
	SG	0.16	1.17
SH	-0.52	0.60	

Tabel 3.9. *Deelname groepsverzekering of pensioenfonds, logit coëfficiënten (B), en odds ratio's, 'fixed-effects'-model, 1996-2002 (vervolg)*

		B	Odds ratio
	SI	Referentie	Referentie
	SJ	-0.38	0.69
	SK	0.43	1.54
	SL	0.70	2.01
	SM	-0.05	0.95
	SN	-0.02	0.98
	SO	0.15	1.16
	S_Andere	0.48	1.62
INKOMEN		0.02 ***	1.02 ***
GROOTTEBEDRIJF		0.23 ***	1.26 ***
G _H		P[X ² (27) > 103.109] < 0.0001	

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001.

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen en uw akkoord te verlenen.

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

De omvang van de pensioenen uit de tweede pijler voor arbeiders en lagere bedienden

Richting: **Handelsingenieur**

Jaar: **2006**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt houdt in dat ik/wij als auteur de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij kan reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

U bevestigt dat de eindverhandeling uw origineel werk is, en dat u het recht heeft om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. U verklaart tevens dat de eindverhandeling, naar uw weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

U verklaart tevens dat u voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen hebt verkregen zodat u deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal u als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze licentie

Ik ga akkoord,

Kim VANTHIENEN

Datum: