

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 januari 2017

HOORZITTING

**Het vraagstuk
van de aanvullende pensioenen**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN EN DE SUBCOMMISSIE REKENHOF VAN
DE COMMISSIE VOOR DE FINANCIËN EN DE
BEGROTING
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **Karin TEMMERMAN**
EN **Sybille de COSTER-BAUCHAU**

INHOUD

Blz.

I. Ochtendhoorzitting (overheden en experts).....	3
A. Inleidende uiteenzettingen.....	3
B. Gedachtewisseling.....	15
II. Hoorzitting van de namiddag (sector en sociale partners)	27
A. Inleidende uiteenzettingen.....	27
B. Gedachtewisseling.....	48
Bijlagen.....	65

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 janvier 2017

AUDITION

**La problématique
des pensions complémentaires**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA
SOUS-COMMISSION COUR DES COMPTES DE LA
COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET
PAR
MMES **Karin TEMMERMAN**
ET **Sybille de COSTER-BAUCHAU**

SOMMAIRE

Pages

I. Audition du matin (autorités et experts).....	3
A. Exposés introductifs	3
B. Échange de vues.....	15
II. Audition de l'après-midi (secteur et partenaires sociaux)	27
A. Exposés introductifs.....	27
B. Échange de vues.....	48
Annexes	65

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Zuhair Demir, Johan Klaps, Wouter Raskin, Jan Spooren
PS Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Eric Massin
MR Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
CD&V Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
Open Vld Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
sp.a Meryame Kitir
Ecolo-Groen Evita Willaert
cdH Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel
Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
Olivier Chastel, Gilles Foret, Richard Miller, Damien Thiéry
Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers
Karin Jiroflée, Karin Temmerman
Anne Dedry, Georges Gilkinet
Michel de Lamotte, Isabelle Poncelet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

PTB-GOI! Raoul Hedebouw
DéFI Véronique Caprasse
PP Aldo Carcaci

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Luk Van Biesen

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Robert Van de Velde
PS Ahmed Laaouej
MR Benoît Piedboeuf
CD&V Eric Van Rompuy
Open Vld Luk Van Biesen
sp.a Karin Temmerman
Ecolo-Groen Georges Gilkinet
cdH Benoît Dispa

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV: Beknopt Verslag
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN: Plenum
COM: Commissievergadering
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Séance plénière
COM: Réunion de commission
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie en de subcommissie Rekenhof hebben op 24 februari 2016 een hoorzitting georganiseerd over de problematiek van de aanvullende pensioenen.

I. — OCHTENDHOORZITTING (OVERHEDEN EN EXPERTS)

A. Inleidende uiteenzettingen

1. Uiteenzetting van de heer Michel de Fays, raadsheer in het Rekenhof

a. Context

De heer Michel de Fays, raadsheer in het Rekenhof, geeft aan dat het Rekenhof in zijn Boek 2014 over de sociale zekerheid is ingegaan op het stelsel van de verminderde bijdragen voor bedrijfswagens. In zijn Boek 2015, bekendgemaakt in oktober 2015, heeft het Rekenhof een analyse gemaakt van een ander stelsel van verminderde bijdragen, meer bepaald die welke gelden voor de stortingen die werkgevers verrichten om voor hun personeelsleden een aanvullend pensioen op te bouwen.

Om de uitbouw van de tweede pensioenpijler aan te moedigen, wordt bij wet sinds 1 januari 1989 immers voorzien in een bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 8,86 %, wat veel minder is dan de gewone sociale bijdrage (32 %). In 2013 bedroegen de ontvangsten uit die bijdragen 339,2 miljoen euro. Sinds 2012 en tot 31 december 2016 is een bijkomende bijzondere bijdrage van 1,5 % van toepassing wanneer het totaal van de stortingen voor een werknemer het jaarlijkse maximum van 30 000 euro (vóór indexering) overschrijdt. In 2013 heeft die bijdrage 6,4 miljoen euro opgebracht. De bijdrage van 8,86 % heeft betrekking op ruim 2,5 miljoen werknemers, terwijl het bij de aanvullende bijdrage om 12 084 werknemers gaat.

Sinds 2003 regelt de wet op de aanvullende pensioen (WAP) de tweede pensioenpijler voor werknemers. De WAP heeft twee doelstellingen ten opzichte van de werkgevers: hen ertoe aansporen aanvullende-pensioenplannen op te zetten opdat zoveel mogelijk werknemers er voordeel bij hebben enerzijds, en hen ertoe aanzetten bijdragen te storten die de werknemers een toereikend aanvullend pensioen waarborgen anderzijds.

Tijdens die doorlichting heeft het Rekenhof onderzocht hoe de RSZ zorgt voor de correcte inning van die

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission et la sous-commission Cour des comptes ont organisé, le 24 février 2016, une audition sur la problématique des pensions complémentaires.

I. — AUDITION DU MATIN (AUTORITÉS ET EXPERTS)

A. Exposés introductifs

1. Exposé de M. Michel de Fays, conseiller à la Cour des Comptes

a. Contexte

Monsieur Michel de Fays, conseiller à la Cour des comptes, indique que dans son Cahier 2014 relatif à la sécurité sociale, la Cour des comptes a examiné le système de la cotisation réduite instaurée pour les véhicules de société. Dans le Cahier 2015, publié en octobre 2015, la Cour a examiné un autre système de cotisations réduites qui s'appliquent aux versements que les employeurs effectuent en vue de constituer une pension complémentaire pour leur personnel.

En effet, pour encourager la constitution du deuxième pilier de pension, une cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 %, moins élevée que les cotisations sociales ordinaires (32 %), a été instaurée par la loi du 1^{er} janvier 1989. En 2013, les recettes provenant de cette cotisation étaient de 339,2 millions d'euros. Depuis 2012 et jusqu'au 31 décembre 2016, une cotisation spéciale supplémentaire de 1,5 % est applicable lorsque l'ensemble des versements par travailleur dépasse le seuil annuel de 30 000 euros indexé. En 2013, cette cotisation a rapporté 6,4 millions d'euros. La cotisation de 8,86 % concerne plus de 2,5 millions de travailleurs alors que la cotisation supplémentaire concerne 12 084 travailleurs.

Depuis 2003, la loi sur les pensions complémentaires (LPC) délimite le deuxième pilier de pension des travailleurs. L'objectif de la LPC est double: d'une part, inciter les employeurs à organiser des plans de pension complémentaire pour qu'un maximum de travailleurs en bénéficie et, d'autre part, encourager ces employeurs à verser des montants qui garantissent aux travailleurs une pension complémentaire suffisante.

Durant cet audit, la Cour des comptes a examiné comment l'ONSS s'assurait de la bonne perception de

bijdragen en in welke mate de wettelijke instrumenten het mogelijk maken de beide doelstellingen van de wetgever te bereiken.

Het aanvullend pensioenplan is in handen van een inrichter – dat kan de werkgever zijn (ondernemingsplan) of de sector (sectorplan).

De pensioentoezegging wordt beheerd door een pensioeninstelling, meer bepaald een verzekeringsonderneming of een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP, nieuwe benaming van de pensioenfondsen).

Bij bepaalde pensioentoezeggingen hebben de werknemers de waarborg dat zij een vast aanvullend pensioenbedrag zullen krijgen (pensioentoezegging van het type “vaste prestaties”); bij de pensioentoezeggingen van het type “vaste bijdragen” liggen alleen de jaarlijkse stortingen van de inrichter vast. 92 % van de toezeggingen zijn van dat laatste type. Om bij dergelijke pensioenplannen de werknemer te beschermen, heeft de WAP voorzien in een gewaarborgde minimumopbrengst (artikel 24, § 2, van de WAP).

De databank voor de aanvullende pensioenen (databank tweede pijler – DB2P), die in 2006 werd opgericht en sinds 2011 operationeel is, verzamelt de relevante gegevens inzake aanvullende pensioenen. Die databank wordt beheerd door Sigedis. De pensioeninstellingen moeten de pensioentoezeggingen van de pensioeninrichters registreren in die databank. De inrichter moet nagaan of de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

b. Inning van die verminderde bijdragen door de RSZ

De RSZ beschikt over een wettelijk instrument (de DB2P) om ervoor te zorgen dat de bijdragen correct worden geïnd. De RSZ kruist de gegevens in de DB2P met die van de DMFA-aangifte van de sociale werkgeversbijdragen, om na te gaan of de inrichters hun bijdragen voor aanvullende pensioenen correct aangeven en storten.

De RSZ heeft bij controles evenwel het nadeel dat de DB2P niet echt bij de tijd is. De databank wordt geleidelijk opgebouwd; zo zijn sinds eind 2015 de sectorplannen erin opgenomen.

Er bestaat een fiscaal sanctiemechanisme om de registratie van de bijdragestortingen in de DB2P verplicht te maken, want zo die aangifteplicht niet in acht wordt

ces cotisations et dans quelle mesure le dispositif légal permet d’atteindre les deux objectifs du législateur.

Le plan de pension complémentaire est instauré par un organisateur. Celui-ci est l’employeur (plan d’entreprise) ou le secteur (plan sectoriel).

L’engagement de pension est géré par un organisme de pension, à savoir une entreprise d’assurances ou une institution de retraite professionnelle (IRP, nouvelle appellation des fonds de pension).

Dans certains engagements, les travailleurs ont la garantie d’obtenir un montant de pension complémentaire déterminé (engagements de type prestations définies).

Dans les engagements de type contributions définies, seuls les versements annuels de l’organisateur sont déterminés. Ces derniers représentent 92 % des engagements. Pour protéger le travailleur dans les plans de pension de ce type, la LPC a instauré une garantie de rendement minimal (article 24, § 2, de la LPC).

La banque de données des pensions complémentaires (banque de données deuxième pilier — DB2P), créée en 2006 et opérationnelle depuis 2011, rassemble les informations qui font foi en matière de pensions complémentaires. Elle est gérée par Sigedis. Les organismes de pension doivent y enregistrer les engagements de pensions des organisateurs de pension. L’organisateur doit vérifier si ces informations sont correctes et complètes.

b. Perception par l’ONSS de ces cotisations réduites

Pour s’assurer de la bonne perception de ces cotisations, l’ONSS dispose d’un instrument légal, à savoir DB2P. L’ONSS croise les données de la DB2P et de la déclaration de cotisations sociales des employeurs DMFA afin de contrôler si les organisateurs qui effectuent des versements pour constituer des pensions complémentaires déclarent et paient correctement leurs cotisations.

Toutefois, le contrôle de l’ONSS est confronté à la non exhaustivité actuelle de la DB2P. Celle-ci se construit progressivement, avec notamment l’intégration des plans sectoriels depuis la fin 2015.

Il existe un mécanisme de sanction fiscale rendant obligatoire la déclaration des versements à DB2P (non déductibilité des versements en cas d’infraction à la

genomen, zijn de stortingen niet fiscaal aftrekbaar. Het Rekenhof heeft vastgesteld dat die sanctie niet wordt toegepast en dat de FOD Financiën nog geen toegang heeft tot de DB2P.

c. Kostprijs en doeltreffendheid van het wettelijk instrumentarium

Mocht op de werkgeversstortingen een bijdrage van 32 % worden geheven zoals op een gewoon loon, dan zou het Globaal Beheer van de werknemers jaarlijks bijna 900 miljoen euro méér ontvangen¹. Het Rekenhof heeft onderzocht of de verminderde bijdragen er daadwerkelijk mee voor zorgen dat de door de wetgever nagestreefde doelstellingen worden bereikt.

Uit bepaalde gegevens blijkt dat beide doelen van de wetgever niet worden gehaald, of toch in ongelijke mate. De regeling inzake aanvullende pensioenen geldt dan wel voor steeds meer werknemers, maar het gaat veelal om mensen die al een hoog wettelijk pensioen ontvangen (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, KUL).

Aangaande de doelstelling om de toekomstige gepensioneerden door het verstrekken van aanvullende pensioenen een toereikend inkomen te waarborgen, blijken er grote ongelijkheden tussen de werknemers te bestaan. In talrijke pensioenplannen zullen de samengestelde reserves, rekening houdend met de stortingen tijdens de loopbaan, niet volstaan om de werknemers een pensioen die naam waardig te betalen. Dat risico is er met name voor de sectorale pensioenplannen waarbij de gestorte premies over het algemeen laag zijn (gemiddeld minder dan 1 % van het loon, tegen 3,5 % in de ondernemingsplannen).

Het Rekenhof heeft de gegevens van Sigedis onderzocht met betrekking tot de verdeling van de verworven reserves voor in 1950 geboren werknemers, dat wil zeggen de bedragen van de gekapitaliseerde stortingen waarop de aangeslotene, op een bepaald moment, recht heeft. Uit dat onderzoek blijkt dat de reserves tussen de werknemers onderling heel ongelijk zijn verdeeld en dat slechts een minderheid van de verworven reserves zal

¹ In 2013 bracht de bijdrage van 8,86 % 339,2 miljoen euro op, wat betekent dat in totaal 3,828 miljard euro aan premies werd betaald. Mocht de gewone werkgeversbijdrage zijn toegepast (maximum van 32 %, zonder bijdrageverminderingen), dan zouden de ontvangsten voor het Globaal Beheer zijn opgelopen tot 1 225 miljoen euro, wat neerkomt op een verlies van 885,9 miljoen euro. Dat bedrag moet worden gecorrigeerd teneinde rekening te houden met de bijzondere bijdrage van 1,5 %, waardoor het verlies uitkomt op 879,5 miljoen euro.

déclaration). La Cour des comptes a constaté que cette sanction n'est pas appliquée et que le SPF Finances n'a pas encore accès à DB2P.

c. Coût et efficience du dispositif légal

Si les versements des employeurs étaient soumis à une cotisation de 32 % comme une rémunération ordinaire, la gestion globale des travailleurs salariés percevrait près de 900 millions d'euros de cotisations en plus par an¹. La Cour des comptes a examiné si ces cotisations réduites ont effectivement contribué à atteindre les objectifs poursuivis par le législateur.

Certaines données montrent que le double objectif du législateur n'est pas atteint ou l'est de façon inégale. Si le système de pensions complémentaires touche de plus en plus de travailleurs salariés, il concerne davantage les personnes qui bénéficient déjà d'une pension légale importante (Commission de réforme des pensions 2020-2040, KUL).

Quant à l'objectif de garantir un revenu suffisant aux futurs pensionnés grâce à l'apport des pensions complémentaires, il apparaît qu'il existe de fortes disparités entre les travailleurs. Dans de nombreux plans de pension, les réserves constituées, compte tenu des versements effectués pendant la carrière, ne permettront pas aux travailleurs de recevoir un montant significatif. Ce risque est notamment présent pour les plans de pension sectoriels où les primes versées sont généralement faibles (en moyenne moins de 1 % du salaire, contre 3,5 % dans les plans d'entreprise).

La Cour des comptes a examiné les données obtenues auprès de Sigedis quant à la répartition des réserves acquises de travailleurs nés en 1950, c'est-à-dire les montants des versements capitalisés auxquels l'affilié a droit, à un moment déterminé. Cet examen démontre que les réserves sont très inégalement réparties entre les travailleurs et que seule une minorité des réserves acquises donnera lieu à un complément

¹ En 2013, le rendement de la cotisation 8,86 % s'est élevé à 339,2 millions d'euros, ce qui signifie que les primes se sont élevées à 3,828 milliards d'euros. Si on avait appliqué la cotisation patronale ordinaire (32 %-taux maximum qui ne tient pas compte des réductions de cotisations), la recette pour la Gestion globale se serait élevée à 1 225 millions d'euros, ce qui représente une perte de 885,9 millions d'euros. Ce montant doit être corrigé pour tenir compte de la cotisation spéciale de 1,5 %, ce qui porte la perte à 879,5 millions d'euros.

resulteren in een betekenisvolle aanvulling op het wettelijk pensioen. Zo zou het maandelijks bruto aanvullend pensioen van 80 % van de in 1950 geboren gerechtigden minder bedragen dan 255 euro voor een man en minder dan 212 euro voor een vrouw. Bovendien zou de helft van de in 1950 geboren werknemers (zowel mannen als vrouwen) een maandelijks aanvullend pensioen ontvangen van minder dan 35 euro bruto. Die ongelijkheid bestaat ook in de andere leeftijdsgroepen, maar is minder uitgesproken wanneer de reserves recenter zijn.

Het Rekenhof heeft ook onderzocht of de door de wetgever nagestreefde doelstellingen niet beter tegen lagere kosten (efficiëntie van het beleid) konden worden gehaald.

In 2013 heeft dat beleid ongeveer 879,5 miljoen euro aan de sociale zekerheid gekost. Om de efficiëntie van dat beleid te meten heeft het Rekenhof zich gebaseerd op de bijzondere bijkomende sociale bijdrage van 1,5 %. Met die bijdrage kunnen twee categorieën van werknemers worden vergeleken: die waarvoor de inrichter van het aanvullend pensioen louter de bijdrage van 8,86 % betaalt, en die waarvoor de inrichter bovenop de bijdrage van 8,86 % de bijkomende bijdrage van 1,5 % betaalt op elke storting die de geïndexeerde drempel van 30 000 euro per jaar overschrijdt.

In 2013 waren de werknemers voor wie de bijdrage van 1,5 % werd betaald, maar een minderheid (0,5 %, of 12 084 personen). Gemiddeld werd voor die werknemers in dat jaar 63 258,74 euro gestort. Op basis van de gemiddelde storting tijdens alleen al dat jaar 2013 hebben die werknemers dus een reserve samengesteld waarmee zij, op het moment van hun pensionering, een gemiddelde maandelijks rente kunnen ontvangen van bijna 300 euro bruto per maand. Voor die werknemers zullen de in hun hele carrière samengestelde reserves dus waarschijnlijk ver boven het gemiddeld bedrag van 2013 liggen. Dankzij de storting in slechts één jaar zullen die werknemers een aanvullend pensioen ontvangen dat hoger is dan dat van de meeste werknemers, hoewel het toch voortkomt uit reserves die verscheidene jaren voordien zijn samengesteld. Die toestand overtreft wat de wetgever heeft nagestreefd, namelijk de toekenning van een aanvullend pensioen dat voor alle werknemers het ontoreikende wettelijk pensioen compenseert.

Aangezien de stortingen voor die minderheid van werknemers alles samen 20 % van de jaarlijkse stortingen voor de tweede pijler vertegenwoordigen, kan men ervan uitgaan dat 20 % van het verlies aan bijdragen als prijskaartje van dit sociaal beleid (ongeveer 170 miljoen euro) uitsluitend werd besteed om voor die minderheid van werknemers (0,5 %) een hoog aanvullend pensioen te waarborgen.

significatif à la pension légale. Ainsi, le montant mensuel brut de la pension complémentaire de 80 % des bénéficiaires nés en 1950 s'élèverait à moins de 255 euros (pour un homme) et 212 euros bruts (pour une femme). De plus, la moitié des personnes nées en 1950, hommes et femmes confondus, aurait une pension complémentaire inférieure à un montant mensuel brut de 35 euros. Cette inégalité se retrouve également dans les autres classes d'âge. Elle est toutefois moins marquée lorsque les réserves sont récentes.

La Cour des comptes a également examiné si les objectifs poursuivis par le législateur ne pouvaient pas être mieux réalisés à moindre coût (efficience de la politique).

En 2013, cette politique a coûté environ 879,5 millions d'euros à la sécurité sociale. Pour mesurer l'efficience de cette politique, la Cour des comptes s'est basée sur la cotisation sociale spéciale supplémentaire de 1,5 %. Cette cotisation permet de comparer deux catégories de travailleurs: ceux pour lesquels l'organisateur de la pension complémentaire paie uniquement la cotisation de 8,86 % et ceux pour lesquels l'organisateur paie, en plus de la cotisation de 8,86 %, une cotisation supplémentaire de 1,5 % sur tout versement qui dépasse le seuil indexé de 30 000 euros par an.

En 2013, les travailleurs concernés par la cotisation de 1,5 % ne représentaient qu'une minorité (0,5 %, soit 12 084 personnes). En moyenne, ces travailleurs ont bénéficié au cours de cette année de 63 258,74 euros de versements. Sur la base du versement moyen de cette seule année, ces travailleurs ont donc constitué une réserve qui leur permettra, au moment de leur retraite, de bénéficier d'une rente mensuelle moyenne de près de 300 euros bruts par mois. Pour ces travailleurs, il est donc probable que les réserves constituées pour l'ensemble de leur carrière seront largement supérieures à ce montant moyen de 2013. Grâce au versement d'une seule année, ces travailleurs auront des pensions complémentaires supérieures à celles de la majorité des travailleurs, provenant pourtant de réserves constituées depuis plusieurs années. Cette situation va au-delà de l'objectif poursuivi par le législateur, à savoir octroyer un complément de pension qui comble l'insuffisance de la pension légale pour l'ensemble des travailleurs.

Comme les versements pour cette minorité de travailleurs représentent globalement 20 % du montant des versements annuels pour le deuxième pilier, on peut considérer que 20 % des pertes de cotisations qui forment le coût de cette politique sociale (environ 170 millions d'euros) ont été consacrés exclusivement à assurer à cette minorité de travailleurs (0,5 %) un complément de pension élevé.

Er zij echter opgemerkt dat de huidige drempel van 30 000 euro, vanaf welke de bijkomende bijdrage van 1,5 % verschuldigd is, overeenstemt met een stortingsniveau dat als heel hoog kan worden bestempeld. Volgens de gegevens van Sigedis werd in 2013 immers voor minder dan 10 % van de betrokken werknemers meer dan 4 000 euro gestort. Bovendien werd voor de helft van de werknemers in hetzelfde jaar minder dan 400 euro gestort. Als men dit toepast op een lager stortingsniveau (dat zou overeenstemmen met een niveau dat meer in overeenstemming is met het doel van de wetgever), zou de bovenstaande redenering erop neerkomen dat een nog signifikanter deel van de kosten van dat beleid weinig efficiënt is, gelet op de doelstellingen van de wet.

De inefficiëntie van de regeling valt te verklaren door de wijze waarop de bijdragen worden berekend: het percentage ervan is immers niet afhankelijk van het inkomen van de werknemer (er is geen progressiviteit) en is slechts in geringe mate afhankelijk van het niveau van de stortingen voor de toegekende aanvullende pensioenen (via de bijkomende bijdrage van 1,5 %). Die berekeningswijze bevordert dus onvoldoende de door het sociaal beleid nagestreefde doelstelling en leidt ertoe dat een vrij groot deel van de gederfde ontvangsten voor de sociale zekerheid wordt besteed aan de uitkering van hoge aanvullende pensioenen voor een minderheid van werknemers, die tijdens hun carrière al een hoog inkomen hadden: 20 % van het kostprijs van dat sociaal beleid (ongeveer 170 miljoen euro) wordt uitsluitend besteed om ervoor te zorgen dat die minderheid van werknemers (0,5 %) een hoog aanvullend pensioen heeft.

d. Aanbevelingen

Om de controle van de RSZ te verbeteren, beveelt het Rekenhof aan de fiscale sanctie effectief toe te passen en de FOD Financiën toegang te geven tot DB2P.

Het Rekenhof beveelt aan de efficiëntie van het beleid te verbeteren door te werken met een lager bij wet bepaald bedrag waarboven de bijkomende bijdrage wordt geheven, zodat die bijdrage wordt geheven op meer stortingen, en met een hoger bijdragepercentage; het is denkbaar de gangbare sociale bijdragen (32 %) toe te passen op de stortingen die een bepaald bedrag overschrijden.

De regeling inzake die bijkomende bijzondere bijdrage van 1,5 % geldt tot 31 december 2016. Vanaf 1 januari 2017 zal de berekening van de jaarlijkse bijdrage worden veranderd. Volgens het Rekenhof zou dan kunnen worden nagedacht over het bijdragepercentage en over de drempel.

Il faut cependant préciser que le seuil actuel de 30 000 euros, à partir duquel la cotisation supplémentaire de 1,5 % est due, correspond à un niveau de versements qu'on peut considérer comme très élevé. En effet, selon les données de Sigedis, moins de 10 % des travailleurs concernés ont bénéficié de plus de 4 000 euros en 2013. De plus, la moitié des travailleurs ont reçu moins de 400 euros au cours de la même année. Appliqué à un seuil inférieur, qui correspondrait à un niveau de versements davantage en harmonie avec l'objectif du législateur, le raisonnement ci-dessus aboutirait à considérer qu'une part encore plus significative du coût de cette politique est peu efficiente au regard des objectifs de la loi.

L'inefficience du dispositif s'explique par le mode de calcul des cotisations: leur taux ne dépend en effet pas du niveau des revenus du travailleur (absence de progressivité) et ne dépend que faiblement du niveau des versements pour pensions complémentaires octroyés (via la cotisation supplémentaire de 1,5 %). Ce mode de calcul ne favorise donc pas suffisamment l'objectif poursuivi par la politique sociale et aboutit à ce qu'une partie non négligeable du manque à gagner pour la sécurité sociale soit consacré à l'octroi d'importants compléments de pension à une minorité de salariés ayant disposé pendant leur carrière de hauts revenus: 20 % du coût de cette politique sociale (environ 170 millions d'euros) sont consacrés exclusivement à assurer à cette minorité de travailleurs (0,5 %) un complément de pension élevé.

d. Recommandations

Afin d'améliorer le contrôle de l'ONSS, la Cour des comptes recommande de rendre effective la sanction fiscale et que le SPF Finances ait un accès à DB2P.

La Cour des comptes recommande d'améliorer l'efficacité de la politique par une diminution du seuil légal pour la cotisation supplémentaire, afin que davantage de versements soient concernés par la cotisation supplémentaire, et par une augmentation du taux de celle-ci. L'application des cotisations sociales classiques (32 %) sur les versements dépassant une certaine limite pourrait être envisagée.

Le régime de cette cotisation spéciale supplémentaire de 1,5 % est d'application jusqu'au 31 décembre 2016. À partir du 1^{er} janvier 2017, le calcul de cette cotisation annuelle sera revu. La Cour estime qu'à cette occasion, une réflexion pourrait être menée sur le niveau du taux de cotisation et du seuil.

2. Uiteenzetting van de heer Henk Becquart (FSMA, Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten)

De heer Henk Becquart (FSMA, Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) geeft aan dat hij zijn betoog zal beperken tot aspecten in verband met de aanvullende pensioenen, de zogenaamde tweede pijler. Daarnaast bestaat er ook de eerste pijler (de wettelijke pensioenen) en de derde pijler (het pensioensparen).

De tweede pensioenpijler beperkt zich niet tot werknemerspensioenen. Er zijn ook zelfstandigen die aanvullende pensioenen opbouwen.

Het pensioenlandschap in het kader van de tweede pensioenpijler is zeer divers en omvat heel veel spelers. Er zijn meer dan 54 000 werkgevers, inrichters, die een pensioenplan hebben ingesteld. Zij hebben soms meer dan één pensioenplan in hun bedrijf. In totaal zijn er zowat 118 000 pensioenplannen die worden beheerd door pensioeninstellingen. Als men gaat kijken naar het aantal unieke personen, unieke werknemers die daar achter zitten, dan praat men toch al over meer dan 3 miljoen werknemers. De bijdragen die werden gestort in 2014 benaderen het bedrag van ongeveer 5 miljard euro.

De sectorplannen zijn in aantal het grootst maar de evolutie is wel heel groot geweest de laatste jaren. Sinds de instelling van de wet op de aanvullende pensioenen zijn de sectorplannen in aantal toegenomen bij actieven van ongeveer 300 000 naar ongeveer 1,2 miljoen. De slapers zijn ook sterk toegenomen, maar daarbij is het niet altijd duidelijk of het gaat om een echte slaper dan wel of hij in een ander sectorplan zit. Als men naar de actieven kijkt, praat men toch al over ruim 1,2 miljoen werknemers die via een sectorplan worden bediend.

Het bijdrageniveau zit gemiddeld net boven de 1 % van de loonmassa. In het begin, tot 2008-2009, leek het nog toe te nemen. Sindsdien is het gestokt. Dat kan allerlei redenen hebben. Soms komt er een nieuw pensioenplan binnen dat het gemiddelde naar beneden trekt. Men start immers met een klein pensioenbedrag. Gemiddeld genomen kan men echter spreken van een goede 1 %. Als men kijkt naar de individuele lijnen, merkt men dat de meeste van die lijnen licht stijgend zijn of stabiel zijn. Dat betekent dus dat, als men eenmaal een pensioenplan heeft ingevoerd, het verworven is. Er is één uitzondering geweest in het verleden.

2. Exposé de M. Henk Becquart (FSMA, Autorité des services et marchés financiers)

M. Henk Becquart (FSMA, Autorité des services et marchés financiers) précise qu'il limitera son exposé aux aspects relatifs aux pensions complémentaires, ce qu'on appelle le deuxième pilier. Parallèlement, il y a également le premier pilier (les pensions légales) et le troisième pilier (l'épargne-pension).

Le deuxième pilier de pension ne se limite pas aux pensions des travailleurs salariés. Des travailleurs indépendants constituent également des pensions complémentaires.

Le paysage des pensions dans le cadre du deuxième pilier de pension est très diversifié et englobe un très grand nombre d'acteurs. Plus de 54 000 employeurs, organisateurs, ont instauré un plan de pension. Leur entreprise compte parfois plus d'un plan de pension. Il existe au total quelque 118 000 plans de pension qui sont gérés par des organismes de pension. Si l'on considère le nombre de personnes uniques, de travailleurs uniques que cela recouvre, il s'agit tout de même de plus de 3 millions de travailleurs. Les cotisations versées en 2014 approchent les 5 milliards d'euros environ.

Les plans sectoriels sont les plus importants en nombre, mais l'évolution a toutefois été considérable ces dernières années. Depuis l'instauration de la loi sur les pensions complémentaires, le nombre de plans sectoriels est passé de 300 000 à 1,2 million environ chez les actifs. Les dormants ont également fortement augmenté, mais, à cet égard, on ne voit pas toujours clairement s'il s'agit d'un vrai dormant ou bien si l'intéressé est dans un autre plan sectoriel. Si l'on considère les actifs, il s'agit toutefois de 1,2 million de travailleurs qui bénéficient d'un plan sectoriel.

Le niveau de cotisation se situe en moyenne juste au-dessus de 1 % de la masse salariale. Au début, jusque 2008-2009, ce montant semblait encore augmenter. Depuis lors, il s'est stabilisé. Cela peut s'expliquer par plusieurs raisons. Parfois, l'entreprise adopte un nouveau plan de pension qui fait baisser la moyenne. On démarre en effet avec un montant de pension peu élevé. En moyenne, on peut toutefois parler largement de 1 %. Si l'on considère les lignes individuelles, on remarque que la plupart de ces lignes augmentent légèrement ou sont stables. Cela signifie donc que, une fois qu'un plan de pension a été instauré, il est acquis. Il y a eu une seule exception dans le passé.

Over het algemeen wordt er op regelmatige tijdstippen een kleine toevoeging gedaan aan het sectorplan, maar niet met grote stappen. Men voegt niet ineens 2 of 3 % toe. Het maakt immers deel uit van de loononderhandelingen en iedereen weet hoe moeilijk de loononderhandelingen waren de afgelopen jaren. Zelfs de voorbije jaren ziet men echter nog toenames.

De pensioenreserves voor de werknemers betreffen de verworven reserves, niet de pensioenreserves beheerd door de pensioeninstellingen, die groter zijn. Het gaat dus over hetgeen waarop een individu recht heeft. In totaal gaat het over 33 miljard aan pensioenreserves bij de werknemers.

Echter zijn er grote verschillen vast te stellen. Gemiddeld gaat het over zo'n 12 à 15 000 euro. Soms halen nieuwe plannen het gemiddelde naar beneden. De mediaan – de eerste 50 % – ligt zeer laag. Het gaat dan om bedragen tussen 2 000 en 2 600 euro of 1 600 of 1 700 euro. Het zijn bedragen van iemand die pas één jaar in een pensioenplan zit, maar ook van iemand die er misschien al 30, 40 of 45 jaar in zit. Het betreft dus het gemiddelde van alle werknemers, van een twintigjarige tot een drieënzestigjarige. Bij de maxima – de cijfers van 2015 zijn echter nog niet volledig – is er een pensioenkapitaal van rond de 10 miljoen euro verworven door één bepaalde werknemer.

Wat betreft het type plannen is er een heel sterke toename merkbaar van DC-plannen of van DC-plannen waaraan een bepaald rendement wordt gegeven

Bij een *cash balance*-plan wordt enkel een rendement gegeven, niks meer en niks minder. Bij een DC-plan met gewaarborgd rendement kan men ook een winst-deelname krijgen.

De DC-plannen die op het einde van de rit een bepaald pensioen beloven, worden in aantal klein. Zij worden bovendien alleen maar kleiner over de jaren heen.

Bij zelfstandigen is er ook een toename van het aantal aangeslotenen merkbaar, namelijk van zowat 390 000 naar zowat 424 000 vandaag. Dat zijn de cijfers voor 2014, zijnde de recentste beschikbare cijfers. De reserves bedragen daar minder dan 7 miljoen euro. Ongeveer 650 000 bijdragen zijn gestort. Ook die groep aanvullende pensioenen is de voorbije jaren sterk toegenomen.

De manière générale, le plan sectoriel progresse régulièrement, mais à petits pas. On n'ajoute pas subitement 2 à 3 %. Cela fait en effet partie des négociations salariales et chacun sait combien celles-ci ont été difficiles ces dernières années. Même pendant les dernières années, on observe toutefois encore des augmentations.

Les réserves de pension pour les travailleurs salariés correspondent aux réserves acquises, et non aux réserves de pension gérées par les organismes de pension, qui sont plus importantes. Il s'agit donc de ce à quoi un individu a droit. Au total, 33 milliards d'euros de réserves de pension ont été constituées pour les travailleurs salariés.

On constate néanmoins des différences importantes. La moyenne oscille entre 12 000 et 15 000 euros, mais les nouveaux plans la tirent parfois vers le bas. La médiane — les premiers 50 % — est très faible. Les montants vont de 2 000 à 2 600 euros ou de 1 600 à 1 700 euros et correspondent à une personne qui relève d'un plan de pension au bout d'un an seulement, mais peut-être aussi d'un travailleur qui y s'y trouve depuis 30, 40 ou 45 ans. Il s'agit donc d'une moyenne de l'ensemble des travailleurs, de 20 à 63 ans. Pour les maxima — les chiffres de 2015 ne sont toutefois pas encore complets —, un certain travailleur a acquis à lui seul un capital de pension avoisinant les 10 millions d'euros.

En ce qui concerne le type de plans, on note une très nette croissance des plans de type "contributions définies" ou de plans "contributions définies" bénéficiant d'un certain rendement.

En ce qui concerne les plans de type "cash balance", seul un rendement est donné, ni plus, ni moins. Dans le cadre d'un plan "contributions définies" avec rendement garanti, on peut également bénéficier d'une participation aux bénéfices.

Les plans "contributions définies" qui promettent une certaine pension en fin de parcours ne sont pas nombreux et leur nombre se réduit d'année en année.

Chez les indépendants, on constate également une augmentation du nombre d'affiliés, qui est passé d'environ 390 000 à environ 424 000 aujourd'hui. Ces chiffres concernent l'année 2014, ce sont les chiffres disponibles les plus récents. Les réserves y atteignent moins de 7 millions d'euros. Quelque 650 000 contributions ont été versées. Ce groupe de pensions complémentaires a, lui aussi, fortement augmenté au cours des dernières années.

Als toezichthouder besluit de FSMA dat door de verschuiving naar DC-plannen het risico van een aanvullend pensioen steeds meer naar de werknemer of de zelfstandige verschuift. De daling van de rendementsgarantie zorgt steeds meer voor een verschuiving naar de werknemer of naar de zelfstandige, voor wie de rendementsgarantie slechts 0 % bedraagt.

De spreker benadrukt het belang van goede informatie en transparantie. Indien de verantwoordelijkheid immers bij de werknemer of de zelfstandige wordt gelegd, moet hij de verantwoordelijkheid ook kunnen nemen.

Soms moeten keuzes over beleggingen en beleggingsprofielen alsook over het gewenste soort risicodkking worden gemaakt, bijvoorbeeld over een overlijdensbelegging. Over die keuze moet de werknemer goed worden geïnformeerd zodat hij de voordelen en nadelen juist kan inschatten.

De FSMA verneemt vaak dat de winstdeelname vandaag behoorlijk discretionair is. Zeker wanneer de rendementsgarantie daalt en de markt wat beter draait, zal de winstdeelname misschien belangrijker worden. Hoe wordt daarover in de tweede pijler geïnformeerd?

Er is ook geen echt wettelijk kostenplafond. Ook de kosten moeten dus heel transparant worden gemaakt. Er bestaan wel enige bepalingen ter zake in de wetgeving. Ook daar mankeert het echter wel eens aan informatie voor de aangeslotenen. Die moeten wel worden toegelicht in een transparantieverslag. Toch stelt de FSMA vast dat de meeste transparantieverslagen daar vaag over blijven.

Vergelijken tussen pensioenproviders is heel moeilijk. De pensioeninstellingen werken op totaal verschillende manieren. De verzekeraars werken met tarifaire kosten en toeslagen. Dat is een vast percentage van de premies of de reserves. De echte kosten zijn daar minder zichtbaar.

IBP's hebben meestal geen tarifaire kosten en werken met reële kosten. Ook daar is het echter niet altijd transparant, want soms neemt de werkgever die kosten op zich, omdat hij de administratie zelf doet. Dat kan ook in de verzekeringssector. De kosten zijn dus soms heel lastig om te beoordelen.

En sa qualité d'autorité de contrôle, la FSMA conclut que le glissement vers des plans "contributions définies" s'accompagne d'un déplacement croissant vers le travailleur salarié ou indépendant du risque inhérent à la pension complémentaire. La diminution de la garantie de rendement a le même effet, et cette garantie est nulle pour le travailleur salarié ou indépendant.

L'orateur souligne l'importance d'une information transparente et de qualité. Si la responsabilité incombe effectivement au travailleur salarié ou indépendant, il faut que ce dernier soit capable de l'assumer.

Des choix doivent parfois être opérés au sujet des placements et des profils d'investissement, ainsi que du type de couverture de risque souhaité, par exemple, une couverture décès. Le travailleur doit être bien informé sur ce choix, de manière à pouvoir en évaluer correctement les avantages et les inconvénients.

La FSMA entend souvent que la participation aux bénéfices est aujourd'hui relativement discrétionnaire. C'est surtout lorsque la garantie de rendement aura diminué et que le marché fonctionnera mieux que la participation aux bénéfices gagnera en importance. Comment les informations sont-elles dispensées à ce sujet dans le deuxième pilier?

Il n'existe pas non plus de véritable plafond légal en matière de frais. Ici aussi, la plus grande transparence est de mise. La législation comporte déjà quelques dispositions à cet égard, mais les affiliés ne sont pas suffisamment informés sur ce point non plus. Ces frais doivent être clairement exposés dans le rapport de transparence. La FSMA constate néanmoins que la plupart des rapports de transparence restent vagues à cet égard.

Les accords entre fournisseurs de pensions sont très difficiles à conclure. Les organismes de pension travaillent de manière complètement différente. Les assureurs fonctionnent avec des frais et des suppléments tarifaires correspondant à un pourcentage fixe des primes ou des réserves. Les frais réels sont moins visibles dans ce système.

Les IRP n'appliquent généralement pas de frais tarifaires et se basent sur les frais réels. Dans ce domaine, les choses ne sont cependant pas toujours transparentes, car l'employeur supporte parfois lui-même ces frais, dans la mesure où c'est lui qui se charge de l'administration. Cela arrive aussi avec le secteur des assurances. Il est donc parfois très difficile d'évaluer les frais.

Een van de pijnpunten betreft de transparantie inzake kosten. Hoge kosten leiden immers tot een lager rendement.

Door de democratisering van de tweede pijler, genieten heel wat werknemers van een tweedepijlerpensioen. Toch stelt de FSMA vast dat een kwart van de werknemers nog steeds niet wordt bereikt en dat de helft van de zelfstandigen geen toegang heeft tot het VAPZ. Er is dus nog wat democratisering in aantal mogelijk en nodig.

Er zijn grote verschillen tussen de pensioenen, die worden opgebouwd bij de werknemers. Wat de aanvullende pensioenen betreft, zijn er heel veel lage pensioentjes. Er valt dus nog heel wat te verbeteren.

Een laatste element is het beschermen van het langlevensrisico. Heel veel debatten gaan over de vraag wat er gebeurt als men overlijdt, maar heel weinig debatten gaan over de vraag wat er gebeurt wanneer men negentig of honderd jaar wordt. Wat kan het aanvullend pensioen dan nog bijdragen? Wat is daar de rol van het aanvullend pensioen? Dat is een debat dat niet mag worden ontweken. In de toekomst zullen veel meer mensen worden geconfronteerd met een langlevensrisico dan met vroegtijdig sterven.

3. Mevrouw Anne Thiry (ondervoorzitter van het Nationaal Pensioencomité en hoogleraar aan de Universiteit van Luik)

Mevrouw Anne Thiry, ondervoorzitter van het Nationaal Pensioencomité en hoogleraar aan de Universiteit van Luik, geeft aan dat zij dieper zal ingaan op de noodzaak en uitdaging van het tweedepijlerpensioen.

Een eerste aspect is de noodzaak van de tweede pijler. De eerste pijler, dus de wettelijke pensioenen die absoluut beschermd moeten worden, blijft ondanks alles gebaseerd op een solidariteitsprincipe. Maar solidariteit heeft grenzen, wat wil zeggen dat we onze kinderen niet mogen belasten met wat we zelf niet betaald zouden hebben voor de mensen die vóór ons komen. Er moet een intergenerationele billijkheid nageleefd worden; om die reden zijn de wettelijke pensioenen in België begrensd, net zoals in de meeste ons omringende landen. Dat is logisch.

L'un des problèmes est la transparence des frais. En effet, si les frais sont élevés, le rendement est moins important.

À la suite de la démocratisation du deuxième pilier des pensions, un grand nombre de travailleurs en bénéficient. Toutefois, la FSMA constate qu'un quart des travailleurs ne sont toujours pas concernés et que la moitié des indépendants n'ont pas accès à la PLCI. Une certaine démocratisation en termes de nombre de travailleurs concernés est donc toujours possible et nécessaire.

Il existe de grandes différences entre les pensions constituées par les salariés. En ce qui concerne les pensions complémentaires, il existe énormément de petites pensions. Il y a donc encore beaucoup de progrès à effectuer.

Un dernier élément est la protection contre le risque de longévité. De nombreux débats sont consacrés aux conséquences en cas de décès, mais très peu portent sur la question de savoir ce qu'il advient lorsqu'une personne atteint l'âge de nonante ou cent ans. En quoi la pension complémentaire peut-elle alors encore être utile? Quel est alors le rôle de la pension complémentaire? Il s'agit d'un débat incontournable. À l'avenir, il y aura beaucoup plus de personnes qui seront confrontées au risque de vivre très longtemps qu'au risque de mourir prématurément.

3. Mme Anne Thiry (vice-présidente du Comité national des Pensions et professeur à l'Université de Liège)

Mme Anne Thiry, vice-présidente du Comité national des Pensions et professeur à l'Université de Liège, explique qu'elle analysera la nécessité du deuxième pilier des pensions ainsi que le défi qu'il représente.

La première chose est que le deuxième pilier est nécessaire parce que le premier pilier, les pensions légales qui sont très importantes à protéger, reste malgré tout basé sur un principe de solidarité. Mais la solidarité a des limites, c'est-à-dire qu'on ne peut pas mettre à charge de nos enfants des choses qu'on n'aurait pas nous-mêmes payées pour les gens qui nous précèdent. Il y a une équité intergénérationnelle à respecter et, de ce fait, les pensions légales sont plafonnées en Belgique, comme dans la plupart des pays qui nous entourent. C'est logique. Du fait de ce plafonnement, il y a une nécessité d'un complément à organiser au-delà de ces pensions limitées dans le premier pilier.

Door die begrenzing is het noodzakelijk een aanvulling te organiseren bovenop die beperkte pensioenen uit de eerste pijler.

In de eerste pijler, die gekenmerkt wordt door een grote solidariteit, wordt een en ander geregeld via het repartitiestelsel, wat betekent dat de bijdragen die worden betaald door de werkenden, rechtstreeks worden gebruikt om de pensioenen te betalen van wie nu met pensioen is. In een kapitalisatiesysteem zullen de bijdragen die thans worden betaald door de werkenden, gebruikt worden om hun eigen pensioenen te betalen wanneer ze later met pensioen zijn. De tweede pijler is dus een kapitalisatiesysteem.

Kapitalisatie en repartitie zijn niet tegengesteld maar complementair, waardoor het mogelijk wordt de wijze waarop de pensioenen worden georganiseerd te diversifiëren en zodoende te voorkomen dat alle risico's worden gedragen door één systeem. Kapitalisatie is bijvoorbeeld weinig gevoelig voor de demografische veranderingen of voor het probleem van het aantal werkenden ten opzichte van het aantal gepensioneerden, maar zal daarentegen meer de gevolgen van de reële rentevoet ondergaan. Er zijn dus voordelen én nadelen verbonden aan repartitie en kapitalisatie, die maken dat beide nodig zijn om een evenwicht uit te bouwen en de pensioenen te kunnen waarborgen, ongeacht de latere economische toestand of demografische context.

De moeilijkheid is om de juiste balans te vinden tussen repartitie en kapitalisatie; geen enkel land heeft ter zake de toverformule gevonden. Hoe ver mogen repartitie en solidariteit gaan, en hoe ver kapitalisatie (een systeem waar men op een bepaalde manier voor zichzelf spaart)? Die balans is heel moeilijk te bepalen en elk Europees land heeft verschillende niveaus gekozen inzake repartitie en kapitalisatie. Tegelijkertijd mag het macro-economisch evenwicht tussen sparen en consumeren niet verstoord worden. Er mag niet te veel gekapitaliseerd worden, want aldus zouden te veel middelen geïmmobiliseerd worden.

Waarom een tweede pijler, en geen derde pijler? De derde pijler hangt af van een individuele keuze, en mensen zijn niet altijd vooruitziend. De tweede pijler verdient ter zake dus de voorkeur, omdat hij georganiseerd wordt door de onderneming.

Wanneer een werknemer begint te werken in een onderneming waar is voorzien in een tweede pijler, heeft die persoon geen keuze: hij/zij is automatisch aangesloten bij die tweede pijler.

Le deuxième pilier a une autre vocation, celle de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier.

Dans le premier pilier, avec une solidarité forte, on organise les choses par répartition, c'est-à-dire que les cotisations qu'on prélève sur les actifs sont directement utilisées pour payer les pensions des gens qui sont aujourd'hui pensionnés. Dans un système de capitalisation, on va prélever sur les actifs de quoi leur assurer une pension quand ils seront pensionnés. On est donc dans un principe de capitalisation.

Capitalisation et répartition ne sont pas des choses qui s'opposent; ce sont des choses qui se complètent de manière à diversifier la façon d'organiser les pensions et ne pas mettre tous les risques du même côté. La capitalisation est par exemple peu sensible au phénomène démographique et au problème du nombre d'actifs par rapport au nombre de retraités. Par contre, la capitalisation sera plus sensible au taux d'intérêt réel. Il y a donc des avantages et des inconvénients dans la répartition et dans la capitalisation qui font que ces deux choses sont nécessaires si on veut un équilibre et si on veut pouvoir garantir des pensions, quel que soit le contexte économique ou démographique que nous connaissons.

La difficulté est de trouver, et aucun pays n'a trouvé la recette miracle, ce bon équilibre entre la répartition et la capitalisation. Quel niveau veut-on mettre à la répartition et la solidarité et quel niveau veut-on mettre à la capitalisation, avec un système où on épargne pour soi-même d'une certaine manière? Cet équilibre est très difficile à trouver et chaque pays d'Europe a choisi des niveaux différents pour la répartition et la capitalisation. En même temps, il ne faut pas perturber l'équilibre macro-économique entre épargne et consommation. Il ne faut pas qu'on capitalise trop et qu'on immobilise trop de forces.

Pourquoi un deuxième pilier et pas un troisième? Parce que le troisième pilier relève d'un choix individuel et les gens peuvent être imprévoyants. Donc le deuxième pilier sera préférable à ce niveau-là parce que cela sera organisé par l'entreprise.

La personne, une fois qu'elle entre dans une entreprise où il y a un deuxième pilier, n'a pas le choix d'y entrer ou pas. Elle est d'office affiliée à ce deuxième pilier.

Bij de derde pijler maakt echter een individu een keuze; misschien zal hij/zij er niet aan denken een aanvullend pensioen te organiseren. Misschien zal hij er later wat meer aan denken, wanneer hij toegang zal hebben tot die grote massa gegevens en tot dat prachtige systeem dat ons nu in staat stelt vooraf te weten welk pensioenbedrag we zullen ontvangen. De mensen zullen in de toekomst dankzij die gegevensbank dus misschien wat vooruitziender zijn dan in het verleden, maar het blijft een individuele keuze. De tweede pijler heeft dus het voordeel dat we vooruitziend genoeg zullen zijn.

Maar een ander heel belangrijk aspect van de tweede pijler is dat normaliter, wanneer een en ander georganiseerd wordt in die pijler, de verwachte rendementen geoptimaliseerd moeten kunnen worden ten opzichte van wat een individu zelf kan krijgen als rendement in het kader van een derde pijler. Als een individu zelf gaat zorgen voor een pensioen in de derde pijler, wordt hij geconfronteerd met de marktvoorwaarden. Die persoon heeft niet het gewicht van een sector of van een onderneming om te onderhandelen over de laagste beheerskosten of over een beter rendement. De tweede pijler zou dus logischerwijze rendabeler moeten zijn dan de derde.

Drie aspecten spelen in het voordeel van de tweede pijler: het is heel belangrijk te werken met de tweede pijler naast de eerste pijler (die met de wettelijke pensioenen, die beperkt moeten worden); voorts is er de noodzaak van een tweede pijler om te zorgen voor kapitalisatie naast repartitie, en ten slotte is er de noodzaak van een tweede pijler ten opzichte van een derde, om het rendement te optimaliseren en ervoor te zorgen dat men vooruitziend genoeg is. Maar opdat een tweede pijler kan functioneren en efficiënt zijn, moet toch een aantal voorwaarden worden vervuld.

Een eerste belangrijke voorwaarde is een correct rendement; dat wil ook zeggen dat er opnieuw een balans moet zijn tussen veiligheid en rendement. Het is algemeen geweten: hoe veiliger de belegging, hoe lager het rendement. Het is gerechtvaardigd en noodzakelijk om een correcte veiligheid te bieden inzake pensioenen. Te veel veiligheid zal evenwel ten nadele zijn van het rendement dat men uit de tweede pijler zou kunnen halen, en als op termijn de goede rendementen uitblijven, heeft het geen zin om te kapitaliseren. Er zijn dus regels inzake bescherming die ons worden opgelegd door Europa, bijvoorbeeld de regels in het kader van *Solvency II* en het gewaarborgde rendement in de pensioensplannen met vaste bijdragen. De verwachtingen inzake veiligheid moeten echter redelijk blijven: als er te veel veiligheid is, is er weinig rendement, en als er geen rendement is, heeft het geen zin om te kapitaliseren.

Tandis que dans un troisième, c'est chacun, individuellement, qui va faire un choix et peut-être qu'il ne pensera pas à s'organiser une pension complémentaire. Il y pensera peut-être un peu plus à l'avenir, quand il aura accès à cette belle masse de données et à ce système qui nous permet maintenant heureusement de pouvoir d'avance connaître la pension dont on disposera. Donc les gens vont peut-être à l'avenir être un peu plus prévoyants que dans le passé grâce à cette base de données, mais cela reste un choix individuel. Donc le deuxième a cet avantage de ne pas laisser l'imprévoyance pouvoir nous guider.

Mais le second élément très important dans le deuxième pilier, c'est que normalement, quand on organise les choses au niveau d'un deuxième pilier, on doit pouvoir optimiser les rendements qu'on peut en espérer par rapport à ce qu'un individu pourrait avoir comme rendement lui-même dans le cadre d'un troisième pilier. Si un individu va lui-même s'assurer une pension dans le troisième pilier, il a des conditions de marché qui se donnent à lui. Il n'a pas le poids d'un secteur ou d'une entreprise pour négocier des frais de gestion plus bas ou un meilleur rendement. Donc le deuxième pilier devrait logiquement être plus rentable que le troisième.

Tous ces éléments, essentiellement la nécessité du deuxième par rapport au premier, parce que le premier va nécessairement être limité, la nécessité d'une deuxième pour avoir de la capitalisation à côté de la répartition et la nécessité d'un deuxième par rapport à un troisième pour optimiser les rendements et pour éviter l'imprévoyance individuelle, ces trois éléments-là sont des arguments qui militent en faveur du deuxième pilier. Mais pour qu'un deuxième pilier fonctionne et soit efficace, il y a néanmoins des conditions à remplir.

Une première condition importante est d'en avoir un rendement correct. Un rendement correct, cela veut aussi dire trouver de nouveau un équilibre entre sécurité et rendement. Tout le monde sait que plus on prend de la sécurité moins on a de rendement. Donc il est légitime et indispensable d'avoir une bonne sécurité dans les pensions. Mais mettre trop de sécurité nuira au rendement qu'on peut obtenir du deuxième pilier et à terme, si on n'a pas de bons rendements, cela ne sert à rien de capitaliser. Donc on a des règles en matière de protection qui nous sont imposées par l'Europe, par exemple les règles dans le cadre du *Solvency II* et la garantie de rendement dans les plans de contributions définies. Il faut quand même rester raisonnable dans ce qu'on exige au niveau de ces sécurités. Parce que si on en met trop, on n'aura pas de rendement, et si on n'a pas de rendement, cela ne sert à rien de faire de la capitalisation.

Te veel beperkingen staan bovendien investeringen in de reële economie in de weg. Als hyperbeveiligde producten worden opgedrongen, zal bijvoorbeeld nagenoeg niet meer in aandelen worden belegd. Hoewel de spreekster naar eigen zeggen geen fervente voorstander is van aandelen en ze er niet echt veel in belegt, geeft ze aan dat men niet kan verwachten dat die tweede pijler een normaal rendement oplevert als niet in de reële economie wordt geïnvesteerd.

Een tak 23-verzekering bijvoorbeeld is een verzekeringsproduct dat iets meer ruimte biedt voor risico's. Het schrappen van elke mogelijkheid in dat verband het rendement te optimaliseren door een klein percentage in aandelen te beleggen en een klein percentage in de reële economie te investeren, komt volgens de spreekster onze ondernemingen niet ten goede: wanneer de verzekeringsinstellingen en de pensioenfondsen niet langer beleggen in aandelen, droogt de kapitaalstroom naar onze ondernemingen op. Bovendien zal zulks onvoldoende rendement opleveren voor die tweede pijler.

De spreekster raadt jongeren aan niet voor al te veilige beleggingsproducten te kiezen. In hun geval houdt dat immers niet echt steek, omdat zij over voldoende tijd beschikken om iets meer risico te kunnen nemen. Veiligheid en rendement moeten dus ook behoorlijk in evenwicht zijn. Hoewel veiligheid noodzakelijk is, moet de belegging zeer zeker ook rendement opleveren. Dat mag niet uit het oog worden verloren.

Het tweede element is de transparantie. De tweede pijler heeft nood aan transparantie om vertrouwen te wekken en om te weten waarin men investeert.

Persoonlijk belegt professor Thiry liever in een product met iets hogere beheerskosten, maar dat wordt beheerd door iets vakkundiger mensen en dat op termijn bij een gelijkaardig risiconiveau een hoger rendement zal opleveren, dan te beleggen in een product waarvoor volgens de emittent geen beheerskosten worden aangerekend.

In de verzekeringswereld worden kosten aangerekend; die kosten zijn inbegrepen. Het is duidelijk dat verzekeringen moeten worden beheerd en dat zulks beheerskosten met zich brengt. De kosten die niet werden vermeld als zijnde op de premie geheven kosten, zullen dus hoe dan ook een weerslag hebben op het rendement.

Idealiter zouden de begunstigten geregeld een vorm van overzicht ontvangen van het nettorendement en van het risico van het product waarin zij hebben belegd, waaruit bijvoorbeeld blijkt dat een belegging van 100 euro op het einde van het jaar 102 euro heeft

L'autre point, c'est qu'en mettant trop de sécurités, on va empêcher aussi un investissement dans l'économie réelle. C'est-à-dire qu'on va forcer à prendre des choses hyper sécurisées et on ne va presque plus investir par exemple dans les actions. Je n'en suis pas une fervente militante, moi-même je n'investis pas énormément en actions, mais je pense que si on n'investit rien dans l'économie réelle, on ne peut pas attendre un rendement normal de ce deuxième pilier.

Par exemple, quand on voit la branche 23 qui est une branche d'assurances où on laisse un peu plus de risques, je pense que si on supprime toute possibilité d'optimiser avec un petit peu d'actions et un petit peu de placements dans l'économie réelle, d'abord on pénalise nos entreprises parce qu'on n'a plus d'investisseurs pour nos entreprises si les assurances et les fonds de pension n'investissent plus rien du tout en actions, et en plus on n'aura pas un rendement suffisant de ce deuxième pilier.

Aux jeunes l'oratrice conseille de ne pas investir de manière trop sécurisée. cela n'a pas beaucoup de sens parce qu'ils ont un horizon de temps suffisamment long pour prendre un peu plus de risques. Donc, il faut aussi un bon équilibre entre sécurité et rendement. Il faut certainement la sécurité, mais il faut très certainement aussi du rendement et il faut que nous soyons attentifs à cela.

Le deuxième élément, c'est la transparence. Il faut de la transparence dans le deuxième pilier, pour donner de la confiance, et pour savoir dans quoi on investit.

Personnellement, Mme Thiry préfère investir auprès d'un organisme qui demande un peu plus de frais de gestion, mais avec des gens un peu plus compétents pour les gérer et qui, à terme, va pour un degré de risque équivalent donner un meilleur rendement, qu'aller auprès d'un organisme qui dit 0 % de frais.

En assurances, des frais sont tarifés, sont dans le tarif. C'est clair qu'on doit gérer et qu'il y a des frais de gestion derrière. Donc, ce qu'on n'a pas annoncé comme frais prélevés sur les primes, ce sont des frais qui seront de toute façon répercutés sur le rendement.

L'idéal serait que les bénéficiaires recevraient régulièrement une forme de bilan du rendement net et du risque du produit dans lequel on a investi. Autrement dit, j'ai placé 100 euros et à la fin de l'année je reçois 102 euros. En matière de transparence, il serait important

opgeleverd. Ten behoeve van de transparantie ware het belangrijk dat de belegger weet heeft van de rendement/risicoratio met betrekking tot het bedrag dat hij heeft belegd.

De spreekster geeft aan dat als het de bedoeling is een tweede pijler uit te bouwen, die pijler ook enige stabiliteit moet meekrijgen: indien de desbetreffende fiscale en sociale regels om de haverklap worden gewijzigd, verliezen de investeerders elk vertrouwen in die pijler en zal niemand nog bereid zijn er geld in te stoppen. Op een bepaald moment moet er ter zake een grondige reflectie komen, waarna iedereen het eens moet zijn wat men met die tweede pijler doet en met het feit dat de engagementen voor voldoende lange tijd worden aangegaan. De tweede pijler moet immers over lange tijd gaan, wil men dat er in wordt geïnvesteerd.

B. Gedachtewisseling

1. *Betogen van de leden*

De heer Johan Klaps (N-VA) stelt vast dat er nog heel veel werknemers zijn die vandaag geen toegang hebben tot het stelsel van aanvullende pensioenen. Hoe kan er voor worden gezorgd dat elke werknemer in ons land daartoe vrije toegang heeft? Stel dat de werkgever niet voorziet in een aanvullende pensioenverzekering, hoe maakt men dan een soort van cafetariaplan mogelijk waarbij men individueel een stuk van het loon kan besteden aan een aanvullende verzekering? Dat neemt het argument weg van een systeem dat werd gecreëerd zonder dat iedereen daaraan kan deelnemen en dat dus een vorm van discriminatie inhoudt.

Uit de uiteenzetting van de heer Becquart blijkt dat er vaak onduidelijkheid is over de berekening van de winstdeelname en over de transparantie van de kosten. Welke concrete voorstellen heeft de heer Becquart hieromtrent? Inzake particuliere beleggingen heeft de FSMA heel wat richtlijnen opgemaakt voor banken en verzekeraars om bij het presenteren van bepaalde beleggingen veel meer transparantie te tonen inzake kosten dan in het verleden het geval was. Kunnen deze richtlijnen als voorbeeld dienen?

Vervolgens gaat de spreker dieper in op de relatie tussen kosten en risico dat door mevrouw Thiry werd aangekaart. Zijn er volgens mevrouw Thiry maximaal aanvaardbare kosten? Is bijvoorbeeld 5 % een absolute bovengrens? Of is een kostenratio van 8 % of 10 % aanvaardbaar? De spreker stelt vast dat vandaag bijna

de connaître le binôme rendement-risque pour ce qui concerne le montant que qu'on a investi.

L'oratrice indique que si on veut développer le deuxième pilier, il faut aussi garantir à ce dernier une certaine stabilité. En effet, si les règles fiscales et sociales changent constamment, on n'aura plus confiance dans ledit pilier et plus personne ne voudra y investir. Il faudra, à un certain moment, avoir une réflexion en profondeur afin que chacun soit d'accord sur ce qu'on y fait et que l'on s'engage pour une durée de temps suffisamment longue. En effet, le deuxième pilier doit porter sur du long terme pour que les gens acceptent d'y investir.

B. Échange de vues

1. *Interventions des membres*

M. Johan Klaps (N-VA) constate qu'actuellement, un très grand nombre de salariés n'ont pas encore accès au système des pensions complémentaires. Comment peut-on faire en sorte que chaque travailleur de notre pays y ait librement accès? Si l'employeur ne prévoit pas d'assurance pension complémentaire, comment permettra-t-on la réalisation d'une sorte de "plan cafétéria" en vertu duquel les travailleurs peuvent affecter individuellement une partie de leur rémunération à une assurance complémentaire? Cela permet de battre en brèche l'argument selon lequel on a créé un système auquel tout le monde ne peut pas participer, ce qui implique une forme de discrimination.

Il ressort de l'exposé de M. Becquart que les choses ne sont souvent pas claires en ce qui concerne le calcul de la participation bénéficiaire et la transparence des frais. Quelles propositions concrètes M. Becquart formule-t-il en la matière? En matière d'investissements privés, la FSMA a établi de nombreuses directives à l'intention des banques et des assureurs afin qu'ils fassent preuve de beaucoup plus de transparence concernant les frais lors de la présentation de certains investissements. Ces directives peuvent-elles servir d'exemples?

L'intervenant approfondit ensuite la relation entre les frais et les risques évoquée par Mme Thiry. Selon Mme Thiry, y a-t-il des frais maximaux acceptables? Un ratio de 5 % est-il par exemple un plafond absolu? Ou bien un ratio des frais de 8 % ou de 10 % est-il acceptable? L'intervenant constate qu'actuellement,

geen enkele werknemer of werkgever bij het afsluiten van een plan zich realiseert welke kostenratio daarmee gepaard gaat.

De heer Frédéric Daerden (PS) onthoudt uit de betogen *grosso modo* dat het stelsel van de tweede pijler veel onvolkomenheden vertoont. De toegankelijkheid kan beter, net als het bedrag waarop de latere gepensioneerde recht heeft als aanvullend pensioen. De tweede pijler om over een fatsoenlijk pensioen te beschikken, is dus voor verbetering vatbaar.

Ook bij de inrichters is er een discrepantie. Is er, met de vigerende wetgeving, bij de inrichters een tendens merkbaar dat de ene soort inrichter zou worden bevoordeeld ten opzichte van een andere? Speelt de wetgever daarbij een rol? Voorts zijn er discrepanties op het stuk van de doeltreffendheid van de verschillende producten.

Tevens wenst de spreker enkele statistische preciseringen omtrent de keuze tussen kapitaal of rente. De beide systemen bestaan. Met de tweede pijler kan een kapitaal worden verworven. Moet de voorkeur gaan naar kapitaal, of zou rente moeten worden verplicht? Is het, zo men een aanvullend pensioen wenst, niet logischer te stellen dat dit een rente zou moeten zijn? Is die over het algemeen geïndexeerd?

De heer Daerden komt terug op een belangrijk facet, namelijk de lange termijn. Op een gegeven tijdstip kan die rente, als ze niet wordt aangepast, een heel laag bedrag zijn wanneer de gepensioneerde 100 jaar is. Als de rente ingaat op 65 jaar, kan ze 35 jaar daarna niets meer waard zijn. Valt daar iets aan te doen?

In het verslag van het Rekenhof wordt erop gewezen dat het doel niet wordt gehaald, dat van een grote discrepantie sprake is, dat er een vorm van sociale onrechtvaardigheid bestaat en dat ook de sociale zekerheid heel wat ontvangsten misloopt ingevolge die preferentiële bijdragepercentages. Het Hof heeft voorgesteld om de drempelwaarde te verlagen en het percentage op te trekken. Wat denken de twee andere sprekers over die suggestie?

De spreker betreurt het dat de solidariteit grenzen heeft. Volgens hem moet het stelsel van de tweede pijler ook een maximum aan solidariteitsfactoren omvatten, in tegenstelling tot de derde pijler, die individueel wordt opgebouwd en die uit het pensioenthema werd gelicht; het gaat daarbij om individueel spaargeld.

De heer Daerden wenst de mening van de sprekers te kennen over de fiscale voordelen die worden verleend aan het stelsel van de tweede pijler. Men heeft het over

presqu'aucun travailleur ou employeur n'a connaissance du ratio des frais lié à la conclusion d'un plan.

Monsieur Frédéric Daerden (PS) retient globalement des interventions que le système de deuxième pilier présente beaucoup d'imperfections. Imperfection quant à l'accessibilité, imperfection quant au montant auquel cela "donne droit" comme complément de pension et, donc, quant à l'utilité du deuxième pilier pour avoir une pension décente.

Il y a une disparité aussi au niveau des opérateurs. Voit-on une tendance dans les opérateurs, avec la législation actuelle, un type d'opérateur qui serait favorisé par rapport à l'autre? Est-ce qu'il y a un rôle au niveau du législateur par rapport à cela? Il y a aussi des disparités en termes d'efficacité des différents produits.

L'orateur aimerait bien avoir aussi quelques précisions statistiques sur le choix entre capital ou rente. Il y a les deux systèmes. Le deuxième pilier permet d'obtenir un capital. Faut-il favoriser le capital ou devrait-on obliger à la rente? En effet, si l'on veut un complément de pension, n'est-il pas plus logique de dire que cela devrait être une rente? Celle-ci est-elle généralement indexée?

M. Daerden revient sur un élément important la longue vie. À un moment donné, s'il n'y a pas d'adaptation de cette rente, cela peut représenter un montant tout à fait marginal quand on a cent ans. Si on la commence à partir de soixante-cinq ans, trente-cinq ans après le début de la rente, elle peut ne plus rien valoir. Y a-t-il quelque chose à faire en la matière?

Le rapport de la Cour des comptes met en avant que l'objectif n'est pas atteint, qu'il y a une grande disparité, qu'il y a une forme d'injustice sociale et qu'il y a aussi un manque à gagner important pour la sécurité sociale par rapport à ces taux de cotisations préférentielles. La Cour proposait de diminuer le seuil, d'augmenter le taux. Quel est l'avis des deux autres intervenants par rapport à cette suggestion?

L'orateur déplore que la solidarité a ses limites. Il pense que le système du deuxième pilier doit aussi comporter un maximum de facteurs de solidarité, contrairement au troisième pilier qui, lui, est individuel et qui est sorti du thème des pensions; c'est une épargne individuelle.

Monsieur Daerden aimerait connaître les avis des orateurs sur les avantages fiscaux donnés au système du deuxième pilier. Puisqu'on parle des avantages

sociale voordelen en over bijdrageverlagingen; is er derhalve niet ook sprake van een onrechtvaardigheid via de op de tweede pijler toegepaste fiscale stelsels?

In verband met dit door het Rekenhof aangestipte onrecht is onlangs een vraag gesteld aan de bevoegde minister. Deze heeft geantwoord dat hij tot dezelfde conclusie kwam als het Hof en dat volgens hem de oplossing zou bestaan in een veralgemening van de tweede pijler. Hoe staat de vertegenwoordiger van het Rekenhof daar tegenover?

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) beaamt de stelling van het Rekenhof dat door de 1,5 % voor de aanvullende pensioenen boven de 30 000 euro heel wat sociale bijdragen worden mislopen en dat de kostprijs van 20 % niet in verhouding staat tot de groep die uiteindelijk van dit soort hoog aanvullend pensioen geniet. Men kan ook rond die 8,86 % de discussie aangaan, want ook daar loopt men de normale sociale bijdragen mis die men op een normaal loon zou moeten betalen.

Welke tarief en welke drempel zouden er idealiter moeten worden ingevoerd? Hebben de deskundigen daarover reeds analyses gemaakt? Welke voorstellen hebben zij om aan die kritiek tegemoet te komen?

Men heeft het dikwijls over de veralgemeende invoering van de aanvullende pensioenen. De meest eenvoudige manier om dat te doen voor de privésector lijkt een centraal akkoord te zijn. Hoe denken de deskundigen daarover?

Mevrouw Karin Temmerman (sp.a) wijst erop dat de drie deskundigen van mening zijn dat de aanvullende pensioenen noodzakelijk zijn als aanvulling op de wettelijke pensioenen (de eerste pijler).

Uit het rapport van het Rekenhof blijkt echter duidelijk dat de oorspronkelijke doelstelling van de aanvullende pensioenen niet echt bereikt is. Er stellen zich een aantal problemen: het stelsel van de aanvullende pensioenen is niet voor iedereen toegankelijk en daarnaast kost het heel veel geld aan de sociale zekerheid. Er is ook een grote ongelijkheid merkbaar tussen de begunstigden. Enkelen krijgen heel veel en zeer velen krijgen zeer weinig. Deze problemen dienen dringend te worden aangepakt.

Het is frappant om vast te stellen dat een aantal zaken die in de wet op de aanvullende pensioenen zijn opgenomen, niet volledig worden toegepast. Het gaat dan ondermeer om de fiscale sanctie die bijna niet wordt

sociaux, de réduction de cotisations, n'y a-t-il pas aussi une injustice à travers les régimes fiscaux appliqués au deuxième pilier?

Par rapport à cette injustice évoquée par la Cour des comptes, une question a été posée récemment au ministre compétent. Celui-ci a répondu que, en effet, il avait la même conclusion que la Cour des comptes et que pour lui la solution serait de généraliser le deuxième pilier. Qu'en pense le représentant de la Cour des comptes?

M. Stefaan Vercamer (CD&V) souscrit à la thèse de la Cour des comptes selon laquelle la cotisation de 1,5 % sur les pensions complémentaires dépassant 30 000 euros fait perdre d'importantes cotisations sociales et le coût de 20 % est disproportionné par rapport au groupe qui bénéficie finalement de ce type de pension complémentaire élevée. On peut également discuter des 8,86 %, qui font aussi perdre les cotisations sociales normales qui seraient dues sur un salaire normal.

Quel taux et quel seuil conviendrait-il idéalement d'instaurer? Les experts ont-ils déjà réalisé des analyses à ce sujet? Quelles propositions formulent-ils en réponse à cette critique?

Il est souvent question de l'introduction généralisée des pensions complémentaires. La conclusion d'un accord interprofessionnel semble la manière la plus simple de procéder. Qu'en pensent les experts?

Mme Karin Temmerman (sp.a) fait observer que les trois experts estiment que les pensions complémentaires sont nécessaires pour compléter les pensions légales (premier pilier).

Il ressort toutefois du rapport de la Cour des comptes que l'objectif initial des pensions complémentaires n'a pas été véritablement atteint. Un certain nombre de problèmes se posent: le régime des pensions complémentaires n'est pas accessible à tous et est très onéreux pour la sécurité sociale. On observe également une grande inégalité entre les bénéficiaires. Quelques-uns bénéficient de pensions très élevées alors que de très nombreux bénéficiaires perçoivent des montants très faibles. Ces problèmes doivent être résolus d'urgence.

Il est frappant de constater qu'un certain nombre de points figurant dans la loi sur les pensions complémentaires ne sont pas intégralement appliqués. Il s'agit notamment de la sanction fiscale qui n'est quasi

toegepast, omdat de FOD Financiën geen toegang heeft tot de databanken. Dit euvel moet toch dringend worden verholpen.

In het rapport van de Pensioencommissie staat te lezen dat de hoofddoelstelling van de aanvullende pensioenen de combinatie van repartitie en kapitalisatie was, om de risico's naar de toekomst te verminderen, maar vooral om ze meer te spreiden. Die doelstelling werd niet gehaald aangezien een belangrijk deel van de beleggingen in de aanvullende pensioenen bestaat uit Belgische overheidsobligaties. Hierdoor zijn de risico's nog meer geconcentreerd, in plaats van meer gediversifieerd.

Graag vernam de spreekster meer uitleg over de verschillen tussen de verzekeraars en de pensioenfondsen.

Er is een akkoord over het verlagen van de minimumgarantie gesloten. De minimumgarantie is bovendien expliciet gekoppeld aan de Belgische langetermijn-OLO's. Kan dit er niet verder voor zorgen dat de risico's niet nog slechter worden gespreid?

De sterke concentratie en het beperkt aantal verzekeraars kan volgens het rapport van de Pensioencommissie een mogelijk systeemrisico inhouden. Dit systeemrisico zou ook nog eens verder kunnen gaan dan de Belgische verzekeringsmarkt. Hoe schatten de deskundigen dit risico in?

Moet er geen Europees waarborgfonds of een Europees waarborgmechanisme komen om dit te kunnen bufferen? Hoe zien de deskundigen de rol van Europa daarin?

Denkt u dat momenteel de concurrentie voldoende speelt, met de sterke concentratie die wij op de Belgische verzekeringsmarkt hebben en het verlagen van de rendementsgarantie?

Nu de rendementsgarantie naar 1,75 % is verminderd, lijkt het normaal dat de risico's meer door de verzekeraars kunnen worden genomen, want de garantie die ze moeten uitbetalen is ook veel kleiner geworden. Is dat een verbetering voor hen of is dat een groter risico voor degenen die het aanvullend pensioen in de toekomst zullen krijgen?

De spreekster oppert het idee om telkens het netto-rendement aan te duiden. Dat is zekerder, zowel voor de werkgever als de werknemer. De werkgever weet dan namelijk wat hij moet betalen en de werknemer wat hij in de toekomst zal krijgen. Daarnaast is er ook meer transparantie nodig over het risico. Wat denken de sprekers hierover?

jamais appliquée, le SPF Finances n'ayant pas accès aux banques de données. Il y a quand même lieu de remédier d'urgence à cette situation.

Dans le rapport de la commission des Pensions, on peut lire que le principal objectif des pensions complémentaires était de combiner répartition et capitalisation de manière à réduire les risques à l'avenir, mais surtout à les répartir davantage. Cet objectif n'a pas été atteint dès lors qu'une part importante des placements dans les pensions complémentaires consiste en des obligations de l'État belge, ce qui a pour effet de concentrer davantage les risques, plutôt que de les diversifier.

L'intervenante demande des précisions sur les différences entre les assureurs et les fonds de pension.

Un accord a été conclu sur l'abaissement de la garantie minimum. Cette garantie est en outre explicitement liée aux OLO belges à long terme. Ceci ne peut-il avoir un effet négatif sur la répartition des risques?

La forte concentration et le nombre limité d'assureurs peuvent comporter un risque systémique potentiel, selon le rapport de la commission des Pensions. Ce risque systémique pourrait aussi se propager au-delà du marché belge des assurances. Comment ce risque est-il estimé par les experts?

Ne faut-il pas créer un fonds ou un mécanisme de garantie européen pour y faire face? Quel rôle l'Europe serait-elle appelée à jouer dans ce cadre, selon les experts?

Considérez-vous qu'à l'heure actuelle, la concurrence joue suffisamment au regard de la forte concentration que nous connaissons sur le marché belge des assurances et la diminution de la garantie de rendement?

Étant donné que celle-ci a été ramenée à 1,75 %, il semble normal que les assureurs prennent davantage de risques car la garantie qu'ils doivent verser s'est également considérablement amoindrie. Faut-il y voir une évolution positive pour eux, ou un risque accru pour ceux qui bénéficieront de la pension complémentaire à l'avenir?

L'intervenante propose d'indiquer chaque fois le rendement net, une solution plus sûre tant pour l'employeur que pour le travailleur. Dans ce cas, l'employeur sait en effet ce qu'il doit payer, tandis que le travailleur sait ce qu'il recevra plus tard. Il faudrait également plus de transparence à propos du risque. Qu'en pensent les orateurs?

Vervolgens staat mevrouw Temmerman stil bij het toenemend aantal slapers. Een carrière blijft tegenwoordig niet meer beperkt tot één werkgever. Op het einde van de loopbaan heeft men meestal een zeer gemengde loopbaan. Als men de carrières van de jongeren bekijkt, dan zal dat steeds meer het geval zijn. Zo kan men 15 jaar betalen voor een tweede pijler, waarna men naar een andere werkgever gaat die een ander systeem heeft of daar niet bij aangesloten is. Het aantal slapers neemt dus toe. Wat is het risico voor die mensen en voor het rendement dat zij bijvoorbeeld in de eerste 15 jaar opgebouwd hebben?

Op het einde zal dat rendement, zeker nu de rendementsgarantie nogmaals naar beneden is gehaald, bijna nihil zijn. Welke systemen zijn er denkbaar om daarin een beter evenwicht te vinden, rekening houdend met het toenemend aantal slapers?

De heer Vincent Van Quickenborne (Open Vld) besluit in het algemeen dat alle sprekers de noodzaak van het aanvullend pensioen hebben aangetoond.

De spreker mist in het debat over de ongelijkheid een aantal objectieve cijfers. Het rapport van Rekenhof maakt gewag van het feit dat twintig procent van de aanvullende pensioenen zou vloeien naar een heel beperkt aantal mensen. Daarbij maakt de heer Van Quickenborne de kanttekening dat er in het wettelijk pensioen veel gelijkheid is geslopen, door de plafonnering van het wettelijk pensioen bij de werknemers. Het verschil tussen het minimumpensioen en het maximumpensioen is bij het wettelijk pensioen zeer klein, als men het vergelijkt met het verschil tussen het minimumloon en het maximumloon.

Volgens de FSMA zou 75 % van de werknemers genieten van een aanvullend pensioen. Toch blijven er grote verschillen bestaan. Is het mogelijk om voor die twee stelsels bijvoorbeeld een soort van Gini-coëfficiënt op te stellen of een graadmeter die de spanning tussen het hoogste en het laagste weergeeft? Dit zou een objectieve *benchmarking* van België met andere landen toelaten.

Mevrouw Karin Temmerman (sp.a) vult aan dat het ook gaat over de ongelijkheid van de bijdragen van de overheid. Het rapport van het Rekenhof verstrekt daaromtrent cijfers. In de bijdragen van de overheid in de aanvullende pensioenen zit ook een zeer grote ongelijkheid.

Mme Temmerman évoque ensuite le nombre croissant de “dormants”. L’époque où l’on accomplissait toute sa carrière chez un seul employeur est révolue. Lorsque vient l’heure de la retraite, on a généralement derrière soi une carrière très mixte. Et si l’on observe les carrières des jeunes, on se dit que ce sera de plus en plus le cas. Il se peut notamment qu’un travailleur cotise pendant 15 ans dans le cadre du second pilier de pension, et qu’il travaille ensuite pour un employeur ayant un autre système ou qui n’est pas affilié à ce second pilier. Le nombre de “dormants” est, par conséquent, en augmentation.

Quel est le risque pour ces travailleurs et pour le rendement qu’ils auront par exemple constitué au cours de ces 15 premières années? Au final, ce rendement sera pratiquement nul, surtout maintenant que la garantie de rendement a été une nouvelle fois revue à la baisse. Quels systèmes pourrait-on imaginer afin de trouver un meilleur équilibre, compte tenu du nombre croissant de “dormants”?

M. Van Quickenborne (Open Vld) conclut de manière générale en disant que tous les orateurs ont montré la nécessité de la pension complémentaire.

Selon l’intervenant, un certain nombre de chiffres objectifs manquent au débat sur l’inégalité. Le rapport de la Cour des comptes indique que 20 % de la pension complémentaire iraient à un nombre très limité de bénéficiaires. M. Van Quickenborne souhaite préciser à ce sujet qu’une grande égalisation s’est imposée en matière de pension légale suite au plafonnement des montants de pension attribués aux travailleurs. L’écart entre le montant minimum et le montant maximum de la pension légale est en effet très faible si on le compare avec l’écart entre le salaire minimum et le salaire maximum.

Selon la FSMA, 75 % des salariés bénéficieraient d’une pension complémentaire. Toutefois, des différences importantes demeurent. Est-il par exemple possible d’établir, pour ces deux systèmes, une sorte de coefficient de Gini ou d’indicateur permettant de visualiser la tension entre les montants les plus bas et les plus élevés? Cela permettrait de réaliser un *benchmarking* objectif de la Belgique avec d’autres pays.

Mme Karin Temmerman (sp.a) ajoute qu’il y a également une inégalité dans les contributions des autorités. Le rapport de la Cour des comptes fournit des chiffres à ce sujet. Il existe une très grande inégalité dans les contributions des autorités aux pensions complémentaires.

De heer Vincent Van Quickenborne (Open Vld) repliceert dat om een objectief debat te voeren er nood is aan meer cijfergegevens en een graadmeter.

De spreker wenst meer uitleg over de kost van de aanvullende pensioenen voor de sociale zekerheid. Welke suggesties hebben de sprekers over gewenste tarieven en drempels?

Kan meer informatie gegeven worden over het aanvullend pensioen van contractuele ambtenaren?

De heer Van Quickenborne betreurt dat er in het kader van het bereikte akkoord met betrekking tot de rendementsgarantie nauwelijks afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers en werknemers over de noodzaak tot transparantie. Als een werknemer bijvoorbeeld van werkgever verandert, moet hij kiezen of hij bij het aanvullend pensioen van zijn vorige werkgever blijft dan wel kiest voor het aanvullend pensioen van zijn nieuwe werkgever. Vele mensen weten niet wat zij moeten doen omdat dat soort documenten compleet onleesbaar is. Daarnaast is er ook weinig transparantie met betrekking tot de kosten. De suggestie in verband met het nettorendement van mevrouw Temmerman lijkt daarom interessant.

Hoe kan het Parlement op een of andere manier de instellingen verplichten transparant te communiceren over de kosten en het rendement? Als de sociale partners het niet doen, hoe kan het Parlement er dan voor zorgen dat er wel transparantie komt? Het is immers een complexe materie. Voor een gewone, eenvoudige werknemer is het heel moeilijk om hierin rationele keuzes te maken. Er is dus onwaarschijnlijk veel werk.

De spreker vraagt zich af of er tot een verruiming en een verdieping van het aanvullend pensioen kan worden gekomen. Het bijdrageniveau is sinds 2009 niet meer gestegen ten gevolge van de stagnatie van de loonontwikkeling. Idealiter moeten de sociale partners afspraken maken over welk deel naar het pensioen gaat en welk deel voor het loon blijft.

Als men echt tot een verdieping, dus tot meer bijdragen, wil komen, dan zullen de werkgevers en de werknemers op een bepaald ogenblik ervan moeten kunnen worden overtuigd om meer te besteden aan het pensioen in plaats van loonsopslag, als er opnieuw wat ruimte ontstaat. Hoe kan men mensen daartoe aanzetten? Welke mechanismen bestaan er om op termijn tot een groter aanvullend pensioen te komen?

M. Vincent Van Quickenborne (Open Vld) réplique que, pour mener un débat objectif, il est nécessaire de disposer de davantage de chiffres ainsi que d'un indicateur.

L'intervenant souhaiterait obtenir davantage d'explications concernant le coût des pensions complémentaires pour la sécurité sociale. Quelles sont les suggestions des orateurs en matière de tarifs et de seuils souhaités?

Est-il possible d'obtenir davantage d'informations sur la pension complémentaire des fonctionnaires contractuels?

M. Van Quickenborne déplore que, dans le cadre de l'accord conclu relatif à la garantie de rendement, les employeurs et les travailleurs n'aient presque rien convenu sur le plan de la nécessité de transparence. Si, par exemple, un travailleur change d'employeur, il doit choisir s'il reste auprès de son ancien employeur pour sa pension complémentaire ou s'il opte pour celle de son nouvel employeur. De nombreuses personnes ne savent pas ce qu'elles doivent faire, car ce type de documents est complètement illisible. Il y a aussi un manque de transparence en ce qui concerne les frais. La suggestion de Mme Temmerman concernant le rendement net semble dès lors intéressante.

Comment le Parlement peut-il, d'une manière ou d'une autre, contraindre les organismes à communiquer de manière transparente sur les frais et le rendement? Si les partenaires sociaux ne le font pas, comment le Parlement peut-il veiller à garantir malgré tout la transparence? Il s'agit en effet d'une matière complexe. Pour un travailleur ordinaire, il est très difficile d'effectuer des choix rationnels en la matière. Le travail à accomplir est donc gigantesque.

L'intervenant se demande s'il est possible d'élargir et d'approfondir la pension complémentaire. Le niveau de contribution n'a plus augmenté depuis 2009 en raison de la stagnation de l'évolution des salaires. Idéalement, les partenaires sociaux doivent se mettre d'accord sur la part qui sera affectée à la pension et celle qui restera affectée à la rémunération.

Si l'on souhaite toutefois parvenir à un approfondissement, et donc à une augmentation des contributions, il faudra pouvoir convaincre, à un moment donné, les employeurs et les travailleurs du fait qu'ils doivent affecter un montant plus élevé à la pension qu'à l'augmentation salariale, s'il y a de nouveau un peu de marge. Comment peut-on les inciter à le faire? Quels sont les mécanismes permettant d'accroître, à terme, la pension complémentaire?

Blijkt ook uit de cijfers dat de tweede pijler tot meer rendement zou moeten leiden dan de derde pijler, omdat de massa groter is en de hefboom groter is? Is het zo dat de tweede pijler vandaag meer rendement oplevert dan de derde pijler?

De spreker onderstreept het belang van een goed evenwicht tussen rendement en zekerheid of risico. Het hangt natuurlijk zeer sterk af van de horizon. Moet het risico worden ingeschat in functie van de leeftijd? Bijvoorbeeld de verhouding van 80 % rendement en 20 % zekerheid voor een jonge werknemer en de omgekeerde verhouding voor een werknemer die de pensioenleeftijd nadert?

Ten slotte gaat de heer Van Quickenborne nog in op de leeftijd waarop men het aanvullend pensioen opneemt. De leeftijd voor het wettelijk pensioen, zowel het vervroegd als het normale pensioen, is recent verhoogd. Moet dat *mutatis mutandis* ook niet worden toegepast op het aanvullend pensioen?

2. Antwoorden van de sprekers

Mevrouw Anne Thiry antwoordt dat de kosten niet noodzakelijk worden afgemeten aan de premies. Het is zeer moeilijk het door de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening geboden rendement te vergelijken.

Hetzelfde geldt voor tak 21, dus voor verzekeringsproducten met een gewaarborgd percentage. Kosten zijn er in ieder geval, ook al bedragen ze slechts 5 %. De reële kosten worden dus toch verrekend in het rendement dat wordt geboden.

De spreekster denkt dat het uitgekeerde netto-rendement het best de kosten weergeeft. De kosten worden dan uitgedrukt in een percentage van de beheerde activa. Dankzij de concurrentie tussen de instellingen zal het mogelijk zijn de kosten te drukken. Als de concurrentie naar behoren speelt en men echt weet heeft van het ontvangen netto-rendement van het product, dan kiest men voor de instelling die voor een zelfde risico het beste netto-rendement biedt, winstdeelname inbegrepen.

Mevrouw Thiry gaat vervolgens in op de uiteenlopende verplichtingen die gelden voor de pensioenfondsen, de verzekeringsinstellingen enzovoort. Wegens *Solvency II* gelden voor de verzekeraars inderdaad, bijvoorbeeld wat beleggingen betreft, zeer strikte verplichtingen in de tak met een gewaarborgd percentage. Hierdoor gaan ze nog amper investeren in aandelen. Daarnaast beschikken ze ook over een instrument dat in zekere zin hetzelfde is als het pensioenfonds, te weten tak 23. Bijgevolg kunnen ze hun cliënteel iets aanbieden

Ressort-il également des chiffres que le deuxième pilier devrait offrir un rendement plus élevé que le troisième pilier, car la masse et l'effet de levier sont plus importants? Est-il exact qu'actuellement, le deuxième pilier offre un meilleur rendement que le troisième pilier?

L'intervenant souligne l'importance d'un bon équilibre entre le rendement et la sécurité ou le risque. Il dépend bien sûr très fortement de l'horizon. Le risque doit-il être évalué en fonction de l'âge? Faut-il par exemple prévoir un rapport de 80 % de rendement et de 20 % de sécurité pour un jeune travailleur et l'inverse pour un travailleur qui approche de l'âge de la pension?

Enfin, M. Van Quickenborne aborde l'âge auquel un travailleur touche sa pension complémentaire. L'âge de la pension légale, tant anticipée que normale, a été relevée récemment. Ne convient-il pas de faire de même, *mutatis mutandis*, pour la pension complémentaire?

2. Réponses des orateurs

Madame Anne Thiry répond que le coût ne se mesure pas nécessairement par rapport aux primes. Il est très difficile de comparer les rendements entre les institutions de retraite professionnelle.

Ce sera la même chose en branche 21, donc en produits d'assurance avec un taux garanti. On peut dire que les frais sont limités à 5 %, mais les frais sont là. Dès lors, on va quand même répercuter les coûts réels sur le rendement qu'on va donner.

L'oratrice croit que la meilleure façon de mesurer les frais, c'est le rendement net qu'on a distribué. Et les frais s'expriment alors en pourcentage des actifs qu'on gère. C'est dans la concurrence qu'on va avoir entre les organismes qu'on va pouvoir maîtriser les frais. S'il y a une bonne concurrence, et si on connaît vraiment les rendements nets qu'on a eus du produit, on ira chez celui qui donne, pour le même risque, le meilleur rendement net, participation bénéficiaire comprise.

Mme Thiry en vient à la question relative aux différences de contraintes entre les fonds de pension, les compagnies d'assurance, etc. Il est vrai qu'à cause de *Solvency II*, par exemple en matière de placements, les contraintes sont très fortes pour les assureurs, dans la branche avec un taux garanti. De ce fait, ils ne vont quasiment plus rien investir en actions. À côté de cela, ils ont aussi un outil qui est en quelque sorte le même que le fonds de pension. C'est ce qu'on appelle la branche 23. Par conséquent, ils peuvent offrir à leurs

dat hetzelfde resultaat oplevert als een pensioenfonds met een evenwichtige verdeling tussen aandelen en obligaties. Ze kunnen aanraden in tak 23 te beleggen in een klein aantal aandelen en ook in een ander deel, met gewaarborgd rendement. Wat die verschillende verplichtingen betreft, denkt de spreker dat men hetzelfde kan doen bij de twee soorten instellingen.

In verband met het solidariteitsaspect is de spreker voorstander van een sterke eerste pijler. Het is immers belangrijk dat alle Belgen een goed wettelijk pensioen krijgen, ongeacht het stelsel waaronder ze vallen (loon-trekkend, zelfstandige of ambtenaar). Men kan echter niet eenieder gelijk welke pensioenniveau waarborgen. De solidariteit zal niet zo ver gaan dat iedereen bijvoorbeeld 75 % van zijn laatste bruto loon uitbetaald krijgt. Er zal een bovengrens worden ingesteld, opdat het voor de toekomstige generaties sociaal houdbaar blijft.

Binnen het Nationaal Pensioencomité zal wellicht gedebatteerd worden over het passend niveau van het wettelijk pensioen. De discussie hierover zal worden aangevat. Er is dus solidariteit nodig, maar een onbeperkte solidariteit voor eender welk inkomensniveau is onmogelijk. Om tot een vervangingsratio te komen die voor iedereen aanvaardbaar is, is een redelijk solidariteitsniveau nodig, en daarnaast een tweede, aanvullende pijler.

Hoever men wil gaan met het geven van *incentives* voor die tweede pijler is een andere vraag. Solidariteit, ja – maar men mag geen onbeperkte solidariteit eisen. De pensioenen mogen een bepaalde bovengrens niet overschrijden. Waar die bovengrens trekken? Dat valt te bezien, maar het staat vast dat we een tweede pijler nodig hebben.

Mevrouw Thiry benadrukt dat de eerste en de tweede pijler samen moeten worden benaderd. De vervangingsratio's van de eerste en van de tweede pijler moeten dus samen worden beschouwd, en nadien volgt het debat over de vraag hoe ver men wil gaan met de tweede pijler.

In verband met de gewaarborgde percentages die gedaald zijn, is het gewaarborgd percentage niet noodzakelijk de kern van de zaak. Er moest een *modus vivendi* worden gevonden, en de Groep van Tien is het eens geworden over een percentage dat aan de OLO's is gerelateerd. Maar het rendement dat de mensen zullen krijgen, is niet het OLO-rendement, maar het reële rendement. Dat is slechts een minimum. Het percentage dat is vastgesteld in artikel 24 van de wet op de aanvullende pensioenen, is slechts een minimum waar de werkgevers voor moeten zorgen. In verband met de fondsen die pensioenplannen met een vaste bijdrage

clients quelque chose qui va donner le même résultat qu'un fonds de pension avec un balancement actions-obligations. Ils peuvent dire à leurs clients de prendre une petite partie d'actions en branche 23 et une autre partie avec rendement garanti. Au niveau des différentes contraintes, l'oratrice pense qu'on sait faire la même chose auprès des deux types d'organismes.

Pour ce qui concerne le thème de la solidarité l'oratrice est en faveur d'un premier pilier important. Il est en effet important d'avoir une bonne pension légale pour tous les Belges, quel que soit leur régime (salarié, indépendant ou fonctionnaire). Mais on ne peut pas garantir à tout le monde n'importe quel niveau de pension. La solidarité n'acceptera pas de payer à chacun, par exemple, 75 % de son dernier salaire brut. Ce sera plafonné et mis à un niveau qui est socialement soutenable par les générations futures.

Au niveau du Comité national des Pensions, se tiendra vraisemblablement le débat pour déterminer quel doit être le bon niveau de la pension légale. Ce sont des discussions qui vont démarrer. Par conséquent, il faut une solidarité mais une solidarité illimitée à n'importe quel niveau de revenus est impossible. Si on veut un taux de remplacement acceptable pour tous, il faut avoir une solidarité à un niveau raisonnable, et, puis, un deuxième pilier qui va compléter pour avoir ce taux de remplacement raisonnable.

Quant à savoir jusqu'à quel niveau on veut donner des incitants dans ce deuxième pilier, c'est une autre question. Solidarité, oui! Mais on ne peut pas exiger n'importe quel type de solidarité. Les pensions doivent être plafonnées. À quel niveau? C'est à voir mais il est certain qu'on a besoin d'un deuxième pilier.

Mme Thiry souligne l'importance de regarder le premier et le deuxième pilier ensemble. Il faut donc regarder les taux de remplacement du premier et du deuxième pilier ensemble, et après on aura le débat de jusqu'où on veut aller avec le deuxième pilier.

L'important, au niveau des taux garantis qui ont baissé, ce n'est pas nécessairement le taux garanti. On a dû trouver un *modus vivendi*, et le Groupe des Dix s'est entendu sur un taux lié aux OLO. Mais le rendement que les gens vont recevoir, ce n'est pas le rendement OLO, ce sera le rendement réel. Ce n'est qu'un minimum. Le taux de l'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires, ce n'est qu'un minimum à charge des employeurs. Dans les fonds de pension qui financent des plans à contribution définie, quand on a eu des problèmes financiers en 2008 et puis des baisses de rendement récentes, on a pu constater que tout le

financieren, heeft men, ten tijde van de financiële problemen in 2008 en daarna bij de recente rendementsdalingen, kunnen vaststellen dat iedereen meer had dan het minimum. Er is dus een reëel rendement, en daarnaast een minimum dat men wil waarborgen en dat redelijk moet zijn. De mensen zullen echter het reële rendement van de beleggingen krijgen.

Het spreekt voor zich dat er geen risico's mogen worden genomen voor mensen die de pensioenleeftijd naderen. Sommigen op de pensioenmarkt spreken van *life cycles*, wat inhoudt dat mensen uit bepaalde leeftijdsgroepen misschien een zekere keuze wordt gelaten; naarmate men de pensioenleeftijd nadert, zou men dan minder keuzemogelijkheden hebben om te zorgen voor een hogere beschermingsgraad.

De heer Henk Becquart antwoordt dat de tweede pijler verder moet worden gedemocratiseerd zodat nog meer mensen er toegang toe krijgen.

Het volstaat om naar een aantal buurlanden of naar Europa te kijken om te zien of iets kan werken en hoe het kan werken. Als men een vrij systeem invult, waarbij iedereen vrij is om zelf iets te doen en er heel veel vrijheid wordt gegeven, zal men de democratisering niet realiseren. Dat is duidelijk. In België bestaat dergelijk stelsel voor de zelfstandigen. De zelfstandigen hebben toegang tot het VAPZ met heel veel keuzemogelijkheden, een beperkte garantie en commerciële spelers die heel actief op zoek zijn naar klanten. Toch wordt er in de praktijk maar 50 % van de zelfstandigen bereikt.

In België geniet ongeveer 75 van de werknemers van een aanvullend pensioen. Dat is een vrij hoog percentage in vergelijking met andere landen. In Frankrijk, Italië en Spanje liggen de percentages beduidend lager.

Meer democratisering kan alleen maar worden bekomen via een verplichting door de overheid, via het centraal overleg, op sectorniveau. De sectoren krijgen zelf de kans om de uitbouw te doen. Naarmate men echter naar een lager niveau gaat, hangt het ook af van de ruimte en van de keuzes die men op sectorniveau wil maken.

De wetgeving op de aanvullende pensioenen heeft een aantal regels inzake transparantie opgelegd, waarbij men over bepaalde zaken op bepaalde momenten moet informeren met een aantal minimale elementen, maar zonder standaarden op te leggen, zonder een canvas op te leggen, zonder duidelijk te maken dat het taalgebruik op het niveau van de doelgroep moet zijn. Als het over aanvullende pensioenen gaat, communiceert men niet

monde avait plus que le minimum. Cela veut dire qu'il y a un rendement réel, et puis il y a un minimum qu'on veut garantir qui doit rester raisonnable. Mais les gens auront le rendement réel des placements.

C'est évident qu'on ne peut pas laisser prendre de risques pour les gens qui sont proches de l'âge de la pension. Certains sur le marché parlent de *life cycles*, donc du fait de laisser peut-être un certain choix pour les gens qui sont dans certaines tranches d'âge; et au fur et à mesure qu'on s'approche de l'âge de la pension, diminuer ces choix possibles pour arriver vers du plus sécurisé.

M. Henk Becquart répond qu'il y a lieu de démocratiser davantage le deuxième pilier afin qu'il soit accessible à davantage de personnes encore.

Il suffit de se tourner vers un certain nombre de pays limitrophes ou vers l'Europe pour constater si un système fonctionne et comment il peut fonctionner. Si l'on retient un système libre, où chacun est libre de faire comme il l'entend et qu'il existe une grande liberté, la démocratisation ne se réalisera pas. C'est une évidence. Un tel régime existe en Belgique pour les indépendants. Ceux-ci ont accès à la PCLTI offrant de très nombreuses possibilités de choix, avec une garantie limitée et des acteurs commerciaux qui recherchent très activement le client. Dans la pratique, on ne touche cependant que 50 % des indépendants.

En Belgique, quelque 75 % des travailleurs bénéficient d'une pension complémentaire. Ce pourcentage est relativement élevé par rapport à d'autres pays. La France, l'Italie et l'Espagne connaissent des pourcentages nettement plus faibles.

Une démocratisation accrue passera inéluctablement par une obligation imposée par les autorités, par la concertation interprofessionnelle, au niveau sectoriel. Les secteurs reçoivent l'opportunité de développer eux-mêmes le système. Toutefois, lorsqu'on passe à un niveau inférieur, cela dépend également de la marge et des choix que l'on souhaite opérer au niveau sectoriel.

La législation relative aux pensions complémentaires a imposé un certain nombre de règles en matière de transparence, des informations comprenant un certain nombre d'éléments minimums devant être fournies sur certains points à des moments donnés, mais la loi n'impose pas de standards ni de canevas et ne précise pas que le langage utilisé doit être adapté au group cible. Lorsqu'il s'agit de pensions complémentaires, on

altijd met de bankier; men spreekt ook met de bouwvakker, de metaalbewerker of de garagist. Garages hebben een sectorplan. Men moet met die mensen communiceren en men moet het taalgebruik daarop afstemmen.

Er is daar een gigantische inspanning te doen. Heel wat documenten zijn zo goed als onleesbaar. De minimale wettelijke verplichte vermeldingen zijn soms moeilijk terug te vinden en worden zelfs vaak gewoon weggelaten. De FSMA probeert op te treden waar mogelijk. Het is voor de werknemers niet altijd evident om de juiste keuze te maken.

In tegenstelling tot de derde pijler (individueel pensioensparen) bestaan er voor de tweede pijler verplichtingen voor de pensioenfondsen om de mensen te informeren. Dit is de reden waarom de FSMA vaststelt dat vele documenten inzake tweedepijlerpensioen weinig transparant zijn en weinig informatie bevatten.

Wat de opbrengst betreft, is de spreker het ermee eens dat de netto-opbrengst de meest relevante factor is die de mensen als informatie zouden moeten meekrijgen. Het gaat dan over de netto-opbrengst op de betaalde premie, niet op de betaalde premie na kosten, wat meestal gebeurt.

Het gaat erover daarvoor een goede standaard te vinden, maar dat wil niet zeggen dat de enige informatie over kosten niet onbelangrijk is. De rendementen moeten ook op langere termijn bekeken worden.

Er zijn een aantal landen waar men dat systematisch doet en men zelfs tabellen opstelt om te zien wie de goede spelers zijn en wie de slechte spelers. Men publiceert dat heel transparant. Dat sluit de slechte spelers uit op termijn. Er zijn zelfs landen waar dat gebeurt door de toezichthouder, die de opdracht heeft gekregen van het parlement of de regering om die gewoon uit te sluiten, omdat ze buiten de scope vallen als aanvaardbare afwijking van een normaal rendement. Er zijn dus wel voorbeelden te vinden van hoe men dat zou kunnen organiseren.

Wat wel belangrijk is in gans dit verhaal, is dat de keuze van de pensioeninstelling niet de keuze is van de werknemer maar de keuze van de werkgever. Het is maar op het moment dat men slaper wordt dat men zelf een keuze kan maken. Daarvoor is het een keuze van de werkgever. Daar heeft de werknemer meestal geen inspraak in, behalve als er sociaal overleg georganiseerd is.

ne s'adresse pas toujours au banquier, on parle aussi au maçon, au métallurgiste ou au garagiste. Les garages bénéficient d'un plan sectoriel. Il faut communiquer avec ces personnes et adapter le langage utilisé.

Un effort gigantesque doit être fait à ce niveau. De très nombreux documents sont quasiment illisibles. Les mentions légales obligatoires minimales sont parfois difficiles à retrouver et sont même souvent simplement omises. La FSMA tente d'intervenir là où c'est possible. Ce n'est pas toujours évident pour les travailleurs de faire le bon choix.

Contrairement à ce qui est le cas pour le troisième pilier (épargne-pension individuelle), des obligations sont imposées, pour le deuxième pilier, aux fonds de pension en matière d'information des travailleurs. C'est la raison pour laquelle la FSMA constate que beaucoup de documents relatifs à la pension du deuxième pilier sont peu transparents et contiennent peu d'informations.

En ce qui concerne le rendement, l'orateur convient que le rendement net est l'information la plus pertinente qui devrait être communiquée aux personnes concernées. Il s'agit dès lors du rendement net sur la prime payée, et non sur la prime payée après déduction des frais, ce qui est généralement le cas.

Il s'agit de trouver une norme adéquate à cet effet, mais cela ne veut pas dire que les seules informations relatives aux frais sont sans importance. Les rendements doivent également être examinés à long terme.

Un certain nombre de pays le font systématiquement et établissent même des tableaux pour déterminer les bons et les mauvais acteurs. Ces données sont publiées de manière tout à fait transparente. Les mauvais acteurs sont ainsi exclus à terme. Il y a même des pays où c'est le rôle de l'autorité de contrôle, qui a été chargée par le parlement ou le gouvernement d'exclure tout simplement ces acteurs, parce qu'ils sortent du cadre, à savoir un écart acceptable par rapport à un rendement normal. On peut donc parfaitement trouver des exemples de la façon dont cela pourrait être organisé.

Toutefois, ce qui est important dans tout ce dossier, c'est que le choix de l'organisme de pension n'est pas le choix du travailleur, mais celui de l'employeur. Ce n'est que lorsque l'on devient dormant, que l'on peut choisir soi-même. Avant cela, c'est un choix de l'employeur. Le travailleur n'a généralement pas voix au chapitre, sauf si une concertation sociale a été organisée.

In de praktijk zijn er op lokaal niveau en intercommunaal niveau wel wat pensioenplannen voor contractuele ambtenaren. Maar op de niveaus daarboven heeft de FSMA geen weet van pensioenplannen. Bij de 25 % werknemers die nog geen toegang hebben tot een aanvullend pensioen, zitten er ongetwijfeld wel wat contractuele ambtenaren. Voor het overige gaat het om werknemers die tewerk gesteld zijn in zwakkere bedrijfssectoren. Daar is dan de vraag als men een aanvullend pensioen invoert of maakt men die sector of die bedrijven niet dood maakt. Dat is dikwijls de afweging die gebeurt op sectoraal niveau.

In het kader van de relatie tussen kapitaal en rente antwoordt de heer Becquart dat een pensioen theoretisch eigenlijk een uitkering is die periodiek wordt uitbetaald voor de rest van het leven. Al de rest is geen echt pensioen.

De mensen zijn zich veel te weinig bewust van het langlevensrisico. Men moet zich veel bewuster zijn van het langlevensrisico en de kosten die daaraan verbonden zijn. Zelfs al krijgt men een kapitaal, dan moet men dat niet aan allerlei zaken opdoen. Daarom hecht de FSMA veel belang aan sensibilisering.

De heer Becquart pleit ervoor dat de databanken over de aanvullende pensioenen zouden toegankelijk worden voor academisch onderzoek. De databanken bevatten vele gegevens die tot interessante analyses zouden kunnen leiden.

Oorspronkelijk was de ambitie van de aanvullende pensioenen een bepaalde levensstandaard te bereiken door de eerste en de tweede pijler te combineren. Naarmate men natuurlijk een beter eerstestijlerpensioen heeft, is er minder noodzaak aan een tweede pijler.

In verband met de fiscale sanctie antwoordt de heer *Michel de Fays* dat de FOD Financiën nog geen toegang heeft tot de Databank Aanvullende Pensioenen (DB2P). De toegang tot die gegevens was nochtans gepland. De stortingen zijn fiscaal aftrekbaar, op voorwaarde dat het totale, in rente uitgedrukte rustpensioen niet hoger ligt dan 80 % van de laatste gewone bruto-jaarbezoldiging, rekening houdend met een normale werkzaamheidsperiode. Die 80 %-regel is een van de aspecten die de FOD Financiën moest natrekken. Er werd een tegensprekelijke fase met de minister van Financiën doorlopen die ertoe strekte die doorlichting aan de commissieleden te presenteren. De administratie van Financiën heeft een antwoord verstrekt, en het is duidelijk dat enige terughoudendheid heerst om dat soort controle uit te voeren. Die regel wordt moeilijk controleerbaar geacht, en verscheidene regelgevende instrumenten ontbreken.

En pratique, il existe toutefois quelques plans de pension pour les fonctionnaires contractuels au niveau local et au niveau intercommunal. La FSMA n'a cependant pas connaissance de l'existence de plans de pension aux niveaux supérieurs. Parmi les 25 % de travailleurs qui n'ont pas encore accès à une pension complémentaire, on trouve indubitablement beaucoup de fonctionnaires contractuels. Pour le surplus, il s'agit de travailleurs qui ont été occupés dans des secteurs d'activité plus faibles. La question qui se pose est de savoir si l'on ne tue pas ce secteur ou ces entreprises en instaurant une pension complémentaire. C'est souvent le choix qui s'impose au niveau sectoriel.

Dans le cadre du rapport entre le capital et l'intérêt, M. Becquart répond qu'en théorie, une pension est en fait une allocation qui est payée pour le reste de la vie. Tout le reste n'est pas une véritable pension.

Les personnes sont beaucoup trop peu conscientes du risque de longévité. Il faut être plus conscient du risque de longévité et des frais qui y sont liés. Même si l'on reçoit un capital, il ne faut pas le dépenser à toutes sortes de choses. C'est la raison pour laquelle la FSMA attache beaucoup d'importance à la sensibilisation.

M. Becquart recommande que les banques de données relatives aux pensions complémentaires soient accessibles à la recherche académique. Les banques de données contiennent de nombreuses données qui pourraient donner lieu à des analyses intéressantes.

Initialement, le but des pensions complémentaires était d'atteindre un certain niveau de vie en combinant le premier et le deuxième pilier. La nécessité d'un deuxième pilier décroît évidemment à mesure que la pension du premier pilier s'améliore.

Monsieur Michel de Fays répond concernant la sanction fiscale que le SPF Finances n'a pas encore accès à la banque de données DB2P. L'accès à ces données était pourtant prévu. Les versements sont déductibles fiscalement pour autant que la pension globale de retraite exprimée en rente ne dépasse pas 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale, compte tenu d'une durée normale d'activité. Cette règle des 80 % est un des points que devait vérifier le ministère des Finances. On a eu une phase contradictoire avec le ministre des Finances pour vous présenter cet audit. On a eu une réponse de l'administration des Finances et on sent bien qu'ils sont assez réticents à faire ce type de contrôle. Ils estiment que cette règle est difficile à contrôler et il manque plusieurs instruments réglementaires. Il y a des paramètres de calculs qui doivent être définis par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et

Er is behoefte aan berekeningsparameters die moeten worden bepaald bij een koninklijk besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bij wet. Het besluit werd niet uitgevaardigd. Er moeten modellen voorhanden zijn van attesten die de pensioeninstellingen moeten uitreiken en die ertoe strekken die 80 %-regel te bevestigen, maar die modellen werden niet vastgelegd. Momenteel heeft de FOD Financiën dus geen toegang tot de DB2P-database, maar dat is geen wettelijk of regelgevend knelpunt.

De moeilijkheid vloeit hoofdzakelijk voort uit het feit dat de stortingen laag zijn (minder dan 1 % van het loon). Daardoor zal het aanvullend pensioen voor velen erg laag uitvallen, en zal het het povere pensioen van de eerste pijler niet kunnen compenseren.

Het is niet de taak van het Rekenhof dieper op de zaak in te gaan en qua percentages ideale drempelwaarden vast te leggen. Dat zijn beleidskeuzes waarover het Rekenhof zich niet uitspreekt. De spreker geeft aan dat de RSZ over alle expertise inzake simulaties beschikt.

par une loi. L'arrêté n'a pas été pris. Il y a des modèles d'attestations à délivrer par les organismes de pension pour attester cette règle de 80 % et ces modèles n'ont pas été déterminés. Actuellement, le SPF Finances n'a donc pas d'accès à la banque de données DB2P, mais ce n'est pas un problème législatif ou réglementaire.

Le problème vient essentiellement du fait que les versements sont faibles (moins d'1 % du salaire). Ce faisant, la pension complémentaire sera très faible pour beaucoup et ne permettra pas de compenser la faiblesse de la pension du premier pilier.

Ce n'est pas le rôle de la Cour des comptes d'approfondir le travail et déterminer des seuils des taux idéaux. Ce sont des choix politiques dont la Cour ne s'exprime pas. L'orateur indique que l'ONSS a toute l'expertise en matière de simulations.

II. — HOORZITTING VAN DE NAMIDDAG (SECTOR EN SOCIALE PARTNERS)

A. Inleidende uiteenzettingen

1. De heer Bart Vandermeiren (Assuralia)

De heer Bart Vandermeiren (Assuralia) maakt de vaststelling dat een Belgische werknemer met een loopbaan van 40 jaar bij zijn pensionering bruto gemiddeld ongeveer 40 % van zijn laatste loon als wettelijk pensioen overhoudt. Dat impliceert een ernstige financiële terugval, wat de noodzaak van een aanvullend pensioen aantoonst. Zowel de vergrijzing van de bevolking als de budgettaire situatie maken het feitelijk onmogelijk om nog uitsluitend via het repartitiestelsel, waarin beroepsactieve personen betalen voor gepensioneerden, een volwaardig pensioen te financieren. Aanvullende pensioenen (zowel in de tweede als in de derde pijler) maken het mogelijk dat een gepensioneerde alsnog zijn levensstandaard op peil houdt.

Aanvullende pensioenen worden door middel van kapitalisatie bij een pensioeninstelling opgebouwd:

— de combinatie van repartitie (wettelijk pensioen) en kapitalisatie (aanvullend pensioen) heeft het voordeel van diversificatie, waardoor de gunstige effecten van beide systemen gecombineerd worden;

— de gekapitaliseerde reserves worden extern beheerd bij pensioeninstellingen. Groepsverzekeraars worden daarbij onderworpen aan een strikte reglementering (*Solvency II*), die voor een optimale veiligheid en bescherming van de pensioenrechten zorgt, zowel ten gunste van werkgever als werknemer.

Veiligheid en zekerheid zijn van essentieel belang bij de opbouw van (aanvullende) pensioenen: werknemers en werkgevers moeten er op kunnen rekenen dat pensioenbeloften voor 100 % worden nagekomen. Dat verklaart de sterke voorkeur voor “verzekerde” pensioenoplossingen; dat België een land van KMO's is, versterkt die preferentie nog. Het overgrote deel van de aanvullende pensioenen wordt opgebouwd door middel van een groepsverzekering (99 % van de ondernemingsplannen en 3/4^{de} van de sectorplannen). Van de 75,1 miljard euro aan reserves in de tweede pijler wordt ongeveer 77 % beheerd door een groepsverzekeraar. Het overgrote deel van de groepsverzekeringen zijn van het type tak 21, met waarborging van de oorspronkelijke inleg en daarnaast ook een vast rendement, dat jaarlijks nog kan worden verhoogd door een eventuele winstdeelname.

II. — AUDITION DE L'APRÈS-MIDI (SECTEUR ET PARTENAIRES SOCIAUX)

A. Exposés introductifs

1. M. Bart Vandermeiren (Assuralia)

M. Bart Vandermeiren (Assuralia) constate que, lorsqu'il est admis à la retraite, un travailleur belge qui peut faire valoir 40 ans de carrière retient en moyenne comme pension légale brute 40 % de son dernier salaire. Cette différence représente un sérieux recul sur le plan financier et démontre l'utilité de la pension complémentaire. Compte tenu, d'une part, du vieillissement de la population et, d'autre part, de la situation budgétaire, il est devenu impossible, dans les faits, de financer une pension digne de ce nom via le seul système de répartition, par lequel les personnes professionnellement actives payent pour les retraités. Les pensions complémentaires (tant dans le deuxième que dans le troisième pilier) permettent au retraité de maintenir son niveau de vie.

Les pensions complémentaires sont constituées auprès d'un organisme de pension par le biais d'une capitalisation:

— la combinaison de la répartition (pension légale) et de la capitalisation (pension complémentaire) offre l'avantage de la diversification, si bien que les effets positifs des deux systèmes se combinent;

— les réserves capitalisées sont gérées en externe par des organismes de pension. Dans ce cadre, les assureurs de groupe sont soumis à une réglementation stricte (*Solvency II*), qui assure une sécurité et une protection optimales des droits de pension, tant en faveur de l'employeur qu'en faveur du travailleur.

S'agissant de la constitution des pensions (complémentaires), la sécurité et la sûreté sont essentielles: les travailleurs et les employeurs doivent pouvoir compter sur le fait que leurs promesses de pension seront respectées à 100 %. Cela explique la nette préférence exprimée en faveur de ces solutions de pension “assurées”; le fait que la Belgique est un pays de PME renforce encore cette préférence. La grande majorité des pensions complémentaires correspond à une assurance de groupe (99 % des plans d'entreprise et ¾ des plans sectoriels). Sur les 75,1 milliards d'euros de réserves dans le deuxième pilier, environ 77 % sont gérés par un assureur de groupe. La majeure partie des assurances de groupe est de type branche 21, avec une garantie de l'apport initial ainsi qu'un rendement fixe, qui peut être majoré chaque année d'une éventuelle participation bénéficiaire.

De zekerheid die wordt gevraagd, kan slechts worden verkregen doordat het grootste gedeelte van de premies in kwaliteitsvolle, langlopende en zekere beleggingen wordt geïnvesteerd. Enkel op die manier kunnen waarborgen op elk moment worden verwezenlijkt, zelfs in geval van een financiële crisis of een crisis binnen de eurozone. Daarom beleggen verzekeraars grotendeels in vastrentende beleggingen op lange termijn (obligaties). In zijn beleggingsbeleid doet de verzekeraar aan *cash flow matching*: hij stemt de duur van zijn beleggingen af op de verschillende betalingen (*cash flows*) die een verzekeraar in de toekomst zal moeten doen. Zo is er een optimale afstemming tussen enerzijds de beleggingsduur en anderzijds de verplichtingen van de verzekeraar en kunnen de toezeggingen in alle omstandigheden worden nagekomen.

De beleggingsportefeuille van verzekeraars in het segment tak 21 is ongeveer als volgt opgebouwd:

- 24 % Belgische overheidsobligaties;
- 18 % andere staatsobligaties;
- 31 % bedrijfsobligaties;
- 11 % aandelen en participaties;
- 10 % leningen en vastgoed;
- 6 % andere investeringen.

De gekapitaliseerde reserves van verzekeraars ondersteunen in belangrijke mate de Belgische economie (74,349 miljard euro in bedrijfsobligaties, 17 miljard euro in aandelen en deelnemingen), de bouwsector (13,116 miljard euro in hypothecaire leningen en vastgoed) en de overheid (65,6 miljard euro participatie in Belgische staatsschuld). Dat laatste is ook een vorm van ondersteuning van de reële economie aangezien op die manier geïnvesteerd kan worden in scholen, wegen, infrastructuur, etc.

De huidige lage rente op de financiële markten, de verzekeringsreglementering en de toezichthouder dwingen verzekeraars ertoe om hun gewaarborgde rentevoet voor nieuwe stortingen terug te brengen naar een percentage tussen 1 en 1,5 %. Dat rendement kan jaarlijks nog worden verhoogd met een (niet-gewaarborgde) winstdeelname, in functie van de bedrijfsresultaten van de verzekeraar. Verzekeraars blijven op vroegere stortingen evenwel nog steeds rendementen waarborgen die een stuk hoger liggen, zelfs nog 30 tot 40 jaar in de toekomst (tot aan de pensioenleeftijd van de aangeslotene). De reserves uit het verleden, die in

La sécurité qui est demandée ne peut être obtenue qu'en investissant la plus grande partie des primes dans des placements sûrs, de qualité et à long terme. C'est la seule manière d'offrir des garanties à tout instant, même en cas de crise financière et de crise au sein de la zone euro. C'est la raison pour laquelle les assureurs investissent pour la plupart dans des placements à taux fixe à long terme (obligations). Dans sa politique de placement, l'assureur applique le système de *cash flow matching*: il adapte la durée de ses placements aux différents paiements (*cash flows*) qu'il devra effectuer dans le futur. On obtient ainsi une adéquation optimale entre, d'une part, la durée du placement et, d'autre part, les obligations de l'assureur, et les promesses peuvent être tenues en toutes circonstances.

Le portefeuille de placements des assureurs dans le segment de la branche 21 se compose *grasso modo* comme suit:

- 24 % d'obligations d'État belges;
- 18 % d'autres obligations d'État;
- 31 % d'obligations d'entreprises;
- 11 % d'actions et de participations;
- 10 % de prêts et d'immobilier;
- 6 % d'autres investissements.

Les réserves capitalisées des assureurs soutiennent dans une large mesure l'économie belge (74,349 milliards d'euros en obligations d'entreprises, 17 milliards en actions et participations), le secteur de la construction (13,116 milliards d'euros en prêts hypothécaires et en immobilier) et les pouvoirs publics (65,6 milliards d'euros de participations dans la dette de l'État belge). Cette dernière catégorie constitue aussi une forme de soutien de l'économie réelle, puisqu'elle permet d'investir dans les écoles, la voirie, les infrastructures, etc.

La faiblesse actuelle des taux sur les marchés financiers, la réglementation dans le domaine des assurances et l'autorité de contrôle obligent les assureurs à ramener leur taux garanti pour de nouveaux versements à un pourcentage oscillant entre 1 et 1,5 %. Ce rendement peut encore être majoré annuellement d'une participation bénéficiaire (non garantie), en fonction des résultats d'exploitation de l'assureur. Les assureurs continuent toutefois à garantir, sur les versements antérieurs, des rendements qui restent plus élevés, même à une échéance de 30 à 40 ans (jusqu'à l'âge de la pension de l'affilié). Les réserves du passé qui, dans

veel gevallen nog tussen 3,25 % en 4,75 % rente opleveren, blijven aldus het voordeel genieten van hoge gewaarborgde rentevoeten tot de pensioenleeftijd van de betrokken werknemers. De beleggingen die verzekeraars in het verleden hebben gedaan, staan daar garant voor. Gemiddeld geniet een aangeslotene dan ook een rendement dat een stuk hoger ligt dan 1,5 %. De bewering dat verzekeraars hun winsten uit het verleden niet aanwenden, is dus niet correct: het is precies door beleggingen in obligaties met hogere rendementen in het verleden dat verzekeraars de hogere garanties voor opgebouwde reserves op het niveau van 4,75 % en 3,25 % kunnen aanhouden.

Waarom belegt een verzekeraar niet meer in andere activa, bijvoorbeeld aandelen? Werkgevers hebben vandaag reeds de mogelijkheid om hun pensioengelden meer in aandelen te beleggen. Dat kan via een pensioenfonds, maar ook bij een verzekeraar via een tak 23-verzekering. In die gevallen wordt echter geen enkel rendement gewaarborgd, waardoor er een positief of negatief rendement kan zijn. In geval van tekorten dient de werkgever het verschil tussen opbrengst en gewaarborgde rente bij te passen. Zoals daarvoor reeds werd aangehaald, is er evenwel een sterke voorkeur van werkgevers en werknemers voor verzekerde pensioenoplossingen; die zekerheid kan enkel worden gegeven door de belegging van pensioentegoeden in langlopende vastrentende obligaties. Beleggen in aandelen biedt deze zekerheid niet.

De uitdaging voor de toekomst is een verbreding, verdieping en versnelling van de aanvullende pensioenen.

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid hebben ervoor gezorgd dat het aantal werknemers met een aanvullend pensioen is gestegen van 40 % naar ongeveer 75 %. Het huidige niveau van de pensioenbijdragen is over het algemeen te laag om een toereikend aanvullend pensioen samen te stellen. Zo bedraagt de gemiddelde bijdragevoet in een ondernemingsplan ongeveer 4 % van het loon, maar voor een sectorplan gaat het slechts om 1 %. Er dient dus werk gemaakt te worden van een veralgemening (een aanvullend pensioen voor iedereen), een versterking (een hogere bijdragevoet) en een versnelling van de pensioenopbouw. Door de recente hervorming van het door werkgevers te waarborgen minimumrendement werd alvast een belangrijke hinderpaal weggewerkt: werkgevers hadden in de laatste jaren immers ernstige twijfels over de invoering of verruiming van een aanvullend pensioenplan omdat ze zich voor dat risico niet meer konden verzekeren. Verder is een stabiele

de nombreux cas, rapportent encore entre 3,25 % et 4,75 % d'intérêts, continuent donc à bénéficier de taux garantis élevés jusqu'à l'âge de la pension des travailleurs concernés. Les placements que les assureurs ont effectués par le passé en sont le garant. En moyenne, un affilié bénéficie donc d'un rendement légèrement supérieur à 1,5 %. L'allégation selon laquelle les assureurs n'utilisent pas leurs bénéfices passés n'est donc pas fondée: c'est précisément grâce à ces placements en obligations à plus haut rendement effectués par le passé que les assureurs peuvent maintenir les garanties supérieures pour les réserves constituées aux niveaux de 4,75 % et 3,25 %.

Pourquoi un assureur n'investit-il pas dans d'autres actifs, par exemple des actions? Aujourd'hui, les employeurs ont déjà la possibilité d'investir davantage l'argent affecté aux pensions dans des actions. Cela peut se faire par le biais d'un fonds de pension, mais aussi par l'intermédiaire d'un assureur et d'une assurance de la branche 23. Dans ces cas, aucun rendement n'est toutefois garanti et le résultat peut être positif ou négatif. En cas de déficit, l'employeur doit compenser la différence entre le bénéfice généré et le taux garanti. Comme cela a déjà été précisé, les employeurs et les travailleurs affichent toutefois une préférence marquée en faveur des solutions de pension garanties; cette sécurité ne peut être conférée que par l'investissement de l'argent affecté aux pensions dans des obligations à taux fixe et à long terme. Investir dans des actions n'offre pas cette sécurité.

Le défi pour l'avenir est d'étendre, d'approfondir et d'accélérer les pensions complémentaires.

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale a eu pour effet d'augmenter le nombre de travailleurs possédant une pension complémentaire, qui sont passés de 40 à environ 75 %. Le niveau actuel des cotisations de pension est généralement trop faible pour pouvoir constituer une pension complémentaire suffisante. Ainsi, le taux de cotisation moyen dans un plan d'entreprise correspond environ à 4 % du salaire, contre seulement 1 % dans un plan sectoriel. Il faut donc s'atteler à une généralisation (une pension complémentaire pour tous), un renforcement (un taux de cotisation plus élevé) et une accélération de la constitution de pension. Avec la récente réforme du rendement minimum que les employeurs doivent garantir, un obstacle majeur a d'ores et déjà été éliminé: ces dernières années, en effet, les employeurs émettaient de sérieux doutes quant à l'instauration ou à l'élargissement d'un plan de pension complémentaire parce que c'était un risque contre lequel ils ne pouvaient plus s'assurer. La

fiscaliteit noodzakelijk om dergelijke engagementen op lange termijn aan te gaan. Aanvullende pensioenen lopen immers per definitie over een lange termijn. Het wijzigen “en route” is niet alleen contractbreuk ten opzichte van hen die vandaag al een aanvullend pensioen opbouwen, maar creëert ook wantrouwen, waardoor men nog weinig geneigd zal zijn om aanvullende pensioen in te voeren of te verhogen.

De spreker verwijst ten slotte naar een aantal belangrijke doelstellingen die in het regeerakkoord figureren:

- er wordt gestreefd naar een norm van 3 % bijdragen op het loon door het voorbehouden van een gedeelte van de loonnorm of de indexaanpassing aan pensioenopbouw. Dat is een eerste stap in de goede richting, die nochtans onvoldoende is om de levensstandaard van gepensioneerden op peil te houden;

- werkgevers die niet over een aanvullend pensioenplan voor hun werknemers beschikken, moeten een eenvoudige structuur opzetten (maar niet financieren) die elke werknemer de mogelijkheid geeft om op vrijwillige basis storting te doen voor de opbouw van hun aanvullend pensioen (het zogenaamde “vrij aanvullend pensioen voor loontrekkenden”);

- wie tot een pensioenplan is toegetreden, dient zelf vrij de persoonlijke bijdragen te kunnen verhogen.

2. De heer Philip Neyt (PensioPlus)

De heer Philip Neyt (*PensioPlus*) wijst op het fenomeen van de vergrijzing van onze bevolking, die op zich een positieve evolutie is omdat ze voortvloeit uit de stijging van de levensverwachting. Die demografische evolutie brengt ook echter ook een aantal uitdagingen met zich mee, onder meer de waarborging van een voldoende hoog inkomen. In België bestaan pensioenen al heel lang: het eerste ambtenarenpensioen werd ingevoerd in 1844. Later werd ook voor werknemers een wettelijk pensioen ingericht, weliswaar met een ingebouwde plafonnering.

In de jaren 1960 werden de eerste aanvullende pensioenen ingericht. Het doel daarvan was en is nog steeds werknemers ertoe in staat te stellen na pensionering door de combinatie van wettelijk en aanvullend pensioen over een inkomen te beschikken dat een verband heeft met de verworven levensstandaard op het einde van de actieve carrière. De eerste aanvullende pensioenplannen voorzagen in een rente die, samen met het wettelijk pensioen, voor iemand met een volledige carrière een

stabiliteit fiscale est par ailleurs nécessaire pour prendre de tels engagements à long terme. Les pensions complémentaires courent en effet par définition sur une longue période. Procéder à des modifications en cours de route est non seulement une rupture de contrat vis-à-vis de ceux qui constituent aujourd’hui déjà une pension complémentaire, mais aussi une décision qui éveille la méfiance et qui n’incite donc guère à constituer une pension complémentaire ou à l’augmenter.

Enfin, l’orateur évoque une série d’importants objectifs qui figurent dans l’accord de gouvernement:

- l’on tend vers une norme de 3 % de cotisation sur le salaire en réservant une partie de la norme salariale ou une adaptation de l’index à la constitution de pension. C’est un premier pas dans la bonne direction, qui est toutefois insuffisant pour permettre aux retraités de conserver leur niveau de vie;

- les employeurs qui ne disposent pas d’un plan de pension complémentaire pour leurs travailleurs doivent mettre sur pied une structure simple (mais pas la financer) permettant aux travailleurs d’effectuer des versements sur base volontaire pour la constitution de leur pension complémentaire (ce que l’on appelle “la pension libre complémentaire pour salariés”).

- celui qui a adhéré à un plan de pension, doit pouvoir en augmenter les contributions personnelles librement.

2. M. Philip Neyt (PensioPlus)

M. Philip Neyt (*PensioPlus*) épingle le phénomène du vieillissement de notre population, qui est une évolution positive en soi car il découle de l’augmentation de l’espérance de vie. Cette évolution démographique pose toutefois également un certain nombre de défis, comme la garantie de bénéficier de revenus suffisamment élevés. En Belgique, les pensions existent depuis très longtemps déjà puisque la première pension de fonctionnaire a été instaurée en 1844, suivie, quelque temps plus tard, d’une pension légale, certes plafonnée, destinée aux travailleurs salariés.

Dans les années 1960, les premières pensions complémentaires ont vu le jour. Elles avaient et ont toujours pour but, en combinant pension légale et pension complémentaire, de doter les travailleurs, à l’heure de la retraite, d’un revenu en lien avec le niveau de vie acquis au terme de leur carrière professionnelle. Les premiers plans de pension complémentaire prévoyaient une rente qui, ajoutée à la pension légale, permettait au travailleur ayant une carrière complète, de percevoir

pensioen van ongeveer 70 tot 75 percent van het laatste loon opleverde, wat vergelijkbaar is met een ambtenarenpensioen. In het begin van de jaren 1990, door het arrest-Barber met betrekking tot de discriminatie van vrouwen en de stijgende levensverwachting, werd afgestapt van een rentedoel en werd voor de uitkering van een kapitaal geopteerd. Later, mede onder druk van gewijzigde internationale boekhoudkundige normen, werd in aanvullende pensioenplannen niet langer een bepaald doel, maar de betaling van een bepaalde bijdrage beoogd.

Daarnaast is ook het wettelijke pensioen geëvolueerd: zo werden onder meer de fictieve jaren afgeschaft, werd de pensioenleeftijd opgetrokken en werd de stijging van het plafond afgevlakt. Alle ingrepen, die om budgettaire redenen werden genomen, hadden een geleidelijke daling van het wettelijke pensioen als gevolg. Volgens de cijfers van het laatste rapport van de OESO ontvangt een Belgische werknemer met een volledige loopbaan en een mediaanloon een bruto wettelijk pensioen van 46,6 percent van zijn laatste wedde. Het aanvullend pensioen is goed voor 13,3 percent, wat een totaal bruto pensioen van 59,9 percent van het laatste loon oplevert. Voor een werknemer die 50 percent meer verdient dan het mediaanloon daalt het wettelijk pensioen tot 35,5 percent van zijn laatste loon en stijgt het totale inkomen door het aanvullend pensioen tot 45,5 percent van het laatste loon.

Die vervangingsratio's liggen derhalve ver onder het initiële doel van 70 tot 75 percent, wat tot het nastreven van een hogere vervangingsratio noopt: daarvoor moet binnen de tweede pijler een vervangingsratio van 10 tot 25 percent worden gerealiseerd.

Werkgevers en werknemers betalen socialezekerheidsbijdragen op het gehele loon, maar werknemers krijgen slechts een pensioenuitkering op een geplafonneerd deel van het loon, dat vandaag ongeveer 53 000 euro bedraagt. Voor de bijdragen boven dit plafond krijgt de werknemer bijgevolg niets terug. Mede om die reden waren er aanvankelijk geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de bijdragen in het kader van een pensioenplan van de tweede pijler, wat een terechte beleidsoptie is. In 1989 werd echter voor het eerst een bijzondere sociale bijdrage ingevoerd van 3,5 %, die later verhoogd werd naar 8,86 % en recent nog eens met 1,5 % voor bijdragen boven 30 000 euro. Het betreft dus geen "verminderde" RSZ-bijdrage, zoals in het verslag van het Rekenhof wordt vermeld, maar een bijzondere sociale bijdrage die aanvankelijk niet bestond.

une pension correspondant à 70 à 75 % de son dernier salaire, un pourcentage comparable à celui d'une pension de fonctionnaire. Au début des années 1990, l'objectif de rente a été abandonné, à la suite de l'arrêt Barber sur la discrimination à l'égard des femmes et de l'augmentation de l'espérance de vie, au profit du versement d'un capital. Ensuite, sous la pression notamment de nouvelles normes comptables internationales, les plans de pension complémentaire ne poursuivaient plus un objectif précis, mais le versement d'une cotisation bien définie.

La pension légale a évolué, elle aussi: ainsi, les années fictives ont notamment été supprimées, l'âge de la pension a été relevé et l'augmentation du plafond a été nivelé. Toutes ces mesures, qui ont été dictées par des raisons budgétaires, se sont traduites par une baisse progressive de la pension légale. Selon les chiffres du dernier rapport de l'OCDE, un travailleur belge ayant une carrière complète et un salaire moyen touche une pension légale brute de 46,6 % de sa dernière rémunération. La pension complémentaire représente 13,3 %, soit une pension brute totale de 59,9 % de son dernier salaire. Pour un travailleur qui gagne 50 % de plus que le salaire moyen, la pension légale tombe à 35,5 % de sa dernière rémunération et le revenu total monte à 45,5 % du dernier salaire du fait de la pension complémentaire.

Ces ratios de remplacement se situent dès lors bien en deçà de l'objectif initial de 70 à 75 %, ce qui nous pousse à tendre vers un ratio de remplacement plus élevé: à cette fin, il faut, dans le deuxième pilier, réaliser un ratio de remplacement de 10 à 25 %.

Si les employeurs et les travailleurs paient des cotisations de sécurité sociale sur l'ensemble de la rémunération, ces derniers ne perçoivent toutefois une pension que sur la partie plafonnée de cette rémunération, qui s'élève aujourd'hui à environ 53 000 euros. Pour les cotisations au-delà de ce plafond, le travailleur ne récupère donc rien du tout. C'est en partie pour cette raison que les cotisations de sécurité sociale n'étaient pas dues initialement sur les contributions versées dans le cadre d'un plan de pension du deuxième pilier, ce qui constitue une option politique justifiée. En 1989, on a toutefois instauré pour la première fois une cotisation sociale spéciale de 3,5 %, qui a ensuite été portée à 8,86 % et majorée récemment encore de 1,5 % pour les contributions supérieures à 30 000 euros. Il ne s'agit donc pas d'une cotisation ONSS "réduite", comme l'indique la Cour des comptes dans son rapport, mais d'une cotisation sociale spéciale qui n'existait pas au départ.

De vergelijking die het Rekenhof maakt met het stelsel van de bedrijfswagens is overigens niet pertinent: pensioenen stoten immers geen CO₂ uit en zorgen niet voor files op de wegen. Bovendien geven de bijdragen die vandaag worden betaald pas rechten aan de aangeslotenen op het ogenblik dat ze op pensioen gaan. Ze vereisen dus een engagement op lange termijn van zowel de aangesloten personen als de inrichter. Ook de staat heeft een verantwoordelijkheid: hij moet een stabiel juridisch en fiscaal kader waarborgen, zodat pensioenbeloften die vandaag worden gemaakt op termijn niet worden uitgehold. Een jonge werknemer die nu maandelijks een bijdrage van 1 % van zijn loon in een pensioenplan stort, kan daar door de nieuwe pensioenwetgeving ten vroegste over beschikken op 67-jarige leeftijd, wat bewijst dat pensioenpremies de meest illiquide vorm van sparen zijn. Voor pensioenpremies geldt ook een aangepast prudentieel beleid onder toezicht van de Nationale Bank van België of de FSMA.

In het verslag van het Rekenhof wordt ook volledig voorbijgegaan aan het feit dat op die bijdragen een verzekeringstaks van 4,4 % wordt geheven en dat bij de uitbetaling van de voordelen bovendien een Riziv-bijdrage van 3,55 % en een solidariteitsbelasting van 2 % worden ingehouden (bovenop de toepasselijke belastingtarieven).

De tweede pijler kan onmogelijk op een evenwichtige manier worden geëvalueerd als de analyse wordt beperkt tot het niveau van de RSZ-bijdragen. Voor een beperkte groep werknemers worden zeer hoge bijdragen betaald, maar dat is logisch verantwoordbaar:

- het effect van de plafonnering van de salarissen van werknemers voor de vaststelling van het wettelijk pensioen is zo groot dat de betaling van hogere bijdragen op het deel van het loon boven het plafond noodzakelijk is om een pensioen met een redelijke vervangingsratio te bereiken;

- de financiering wordt op een bepaalde manier gespreid: in veel aanvullende pensioenplannen zijn de bijdragen op het einde van de loopbaan van de aangeslotene veel hoger dan de bijdragen die in de beginjaren worden betaald. Dit gegeven heeft een technische oorzaak: de diensttijd van het verleden moet worden gefinancierd, wat een belangrijke bijstorting op het einde van de loopbaan vereist. Die vaststelling geldt overigens ook voor ambtenaren, maar de reële kostprijs is minder zichtbaar omdat die bijdragen rechtstreeks ten laste van de begroting vallen. Lokale overheden kampen ook met die moeilijkheid: zij worden vaak geconfronteerd met astronomische bijdragepercentages;

La comparaison que la Cour des comptes opère avec le régime des voitures de société n'est, du reste, pas pertinente: en effet, les pensions ne rejettent pas de CO₂ et ne génèrent pas de files sur les routes. En outre, les contributions versées aujourd'hui n'ouvrent des droits aux affiliés qu'au moment où ils partent à la retraite. Elles nécessitent par conséquent un engagement à long terme, tant de la part des affiliés que de la part de l'organisateur. L'État endosse également une part de responsabilité: il doit garantir un cadre juridique et fiscalement stable pour que les promesses de pension qui sont faites aujourd'hui ne soient pas vidées de leur contenu à terme. Un jeune travailleur qui cotise mensuellement dans un plan de pension à raison de 1 % de sa rémunération ne peut, dans la nouvelle législation sur les pensions, en disposer avant l'âge de 67 ans au plus tôt, ce qui prouve que les primes de pension sont la forme d'épargne la moins liquide qui soit. Les primes de pension font également l'objet d'une politique prudentielle adaptée contrôlée par la Banque nationale de Belgique ou la FSMA.

Le rapport de la Cour des comptes élude aussi totalement le fait qu'une taxe d'assurance de 4,4 % est prélevée sur ces contributions et que lors du versement des avantages, il y a également une retenue de 3,55 % de cotisation ONSS et un impôt de solidarité de 2 % (en plus des taux d'imposition applicables).

Il est impossible de procéder à une évaluation équilibrée du deuxième pilier si l'analyse se limite aux cotisations ONSS. Des cotisations extrêmement élevées sont payées pour un groupe limité de travailleurs, mais c'est tout à fait logique:

- l'effet du plafonnement des salaires des travailleurs pour l'établissement de la pension légale est si important qu'il est nécessaire de payer des cotisations plus élevées sur la part du salaire supérieure à ce plafond afin de bénéficier d'une pension avec un taux de remplacement raisonnable;

- le financement est échelonné d'une manière spécifique: dans de nombreux plans de pension complémentaire, les cotisations payées à la fin de la carrière de l'affilié sont bien plus élevées que celles payées au début de la carrière. Cette donnée a une explication technique: le temps de service antérieur doit être financé, ce qui requiert une augmentation importante à la fin de la carrière. Ce constat vaut d'ailleurs également pour les fonctionnaires, mais le coût réel est moins visible, car ces cotisations sont directement à charge des budgets. Les pouvoirs locaux font également face à ce problème: ils doivent souvent composer avec des pourcentages de cotisation astronomiques;

— veel pensioenplannen met vaste bijdragen werden zodanig geconcipeerd dat de bijdragen stijgen in functie van de diensttijd of de leeftijd van de aangeslotene;

— om excessieve voordelen en misbruiken te vermijden, geldt er reeds een fiscale begrenzing op de bijdragen (de zogenaamde 80 %-regel).

In het licht van bovenstaande analyse is de spreker van oordeel dat de heffing van bijkomende RSZ-bijdragen niet verantwoord zou zijn. Het zou bovendien de noodzakelijke verdere opbouw van de aanvullende pensioenen hypothekeren. De tweede pijler is ingebed in het salarisbeleid en het sociaal beleid van de sectoren en ondernemingen, waarin het sociaal overleg een essentiële rol speelt: terwijl aanvullende pensioenen vroeger verband hielden met individuele arbeidsverhoudingen, behoren ze nu tot het terrein van de collectieve arbeidsverhoudingen.

Het aantal werknemers dat het voordeel van een aanvullend pensioen geniet, is gestegen van 40 % in 2004 naar 75 percent in 2013. Die evolutie heeft in een moeilijke context plaatsgevonden:

— de crisis die het aangaan van engagementen op langere termijn bemoeilijkt;

— een beleid van loonmatiging;

— een rendementsgarantie, die in het klimaat van lage rentevoeten een bijkomende hindernis vormde, zeker voor de uitbouw van nieuwe pensioenplannen.

Een aanvullend pensioen is dus al lang niet meer uitsluitend voor een rijke bovenlaag van de werknemers. Steeds meer werknemers hebben overigens nood aan een aanvullend pensioen omdat het pensioenplafond van 53 000 euro op het einde van de carrière steeds vaker overschreden wordt.

Het totaal vermogen dat in de tweede pijler wordt beheerd, bedraagt 81 miljard euro; daarvan wordt 25 % beheerd door pensioenfondsen. 1,5 miljoen van de 2,5 miljoen aangesloten personen zijn bij een pensioenfonds aangesloten. De pensioenfondsen zijn een belangrijke partner in de uitbouw van aanvullende pensioenen: het zijn instellingen zonder winstoogmerk die alle middelen uitsluitend aanwenden voor aanvullende pensioenopbouw (doordat er geen aandeelhouders zijn, hoeven geen dividenden te worden uitbetaald). Zodra bedragen in het fonds zijn gestort, kunnen de gelden nooit opnieuw in het ondernemingsvermogen worden geïntegreerd. In de crisisjaren hebben de pensioenfondsen geen

— nombre de plans de pension à contributions définies ont été élaborés de telle sorte que les cotisations augmentent en fonction du temps de service ou de l'âge de l'affilié;

— pour éviter les avantages excessifs et les abus, il existe déjà un plafond fiscal pour les cotisations (la règle dite des 80 %).

À la lumière de cette analyse, l'orateur estime qu'il serait déraisonnable de prélever des cotisations ONSS supplémentaires. En outre, cela hypothéquerait la constitution ultérieure nécessaire des pensions complémentaires. Le deuxième pilier fait partie intégrante de la politique salariale et de la politique sociale des secteurs et des entreprises, dans lesquels le rôle de la concertation sociale est essentiel: alors qu'auparavant les pensions complémentaires relevaient des relations individuelles de travail, elles relèvent désormais des relations collectives de travail.

Le nombre de travailleurs qui bénéficient d'une pension complémentaire est passé de 40 % en 2004 à 75 % en 2013. Cette évolution a eu lieu dans un contexte difficile:

— la crise qui a compliqué la prise d'engagements à long terme;

— une politique de modération salariale;

— une garantie de rendement, qui dans le climat de faibles taux d'intérêts constituait un obstacle supplémentaire, et ce, certainement pour l'élaboration de nouveaux plans de pension.

Une pension complémentaire n'est par conséquent dorénavant plus l'apanage de la classe supérieure, fortunée, des travailleurs. Un nombre croissant de travailleurs a d'ailleurs besoin d'une pension complémentaire parce que le plafond de pension de 53 000 euros est de plus en plus souvent dépassé en fin de carrière.

Le montant total géré dans le deuxième pilier s'élève à 81 milliards d'euros dont 25 % sont gérés par les fonds de pension. Sur les 2,5 millions d'affiliés, 1,5 million sont affiliés auprès d'un fonds de pension. Les fonds de pension sont un partenaire important dans la constitution de pensions complémentaires: ce sont des organismes sans but lucratif qui affectent exclusivement tous les moyens à la constitution de la pension complémentaire (du fait qu'en l'absence d'actionnaires, ils ne doivent payer aucun dividende). À partir du moment où les montants sont versés au fonds, ces moyens ne peuvent en aucun cas être à nouveau intégrés dans le patrimoine de l'entreprise. Durant les années de crise, les fonds

beroep moeten doen op de overheid: zij hebben de negatieve marktevoluties ondergaan en hebben consequent herstelplannen opgesteld en uitgevoerd. Uit een recente studie van de Europese toezichthouder blijkt dat de Belgische sector van pensioenfondsen voor de stresstests is geslaagd en dus extreme bewegingen op de financiële markten heeft kunnen vermijden.

Pensioenfondsen worden meestal paritair beheerd, waarbij dus afgevaardigden van de werknemers in de raad van bestuur zitting hebben. Beslissingen worden genomen met de nodige expertise in het algemeen belang van de aangesloten personen. Bovendien worden alle middelen professioneel beheerd en voor 70 tot 75 % geïnvesteerd in de reële economie. In 2015 behaalden de pensioenfondsen een gemiddeld gewogen rendement van 4,4 %. Over de afgelopen 10 jaar werd een gemiddeld rendement gerealiseerd van 4,75 % per jaar (2,85 % reëel rendement na aftrek van inflatie). Door de lange beleggingshorizon zijn enkel de prestaties op lange termijn van belang. Over een langere periode van 20, 25 of 30 jaar convergeren de resultaten naar een niveau van 6,6 tot 6,9 % op jaarbasis (meer dan 4,5 % na aftrek van inflatie), wat impliceert dat een belegging van 100 euro in een pensioenfonds in 1985 nominaal nu 720 euro oplevert (400 euro in reële termen). Resultaten uit het verleden geven geen garantie voor de toekomst, maar de verre horizon maakt de kans op een behoorlijk rendement groter dan bij andere producten.

Samen met de andere actoren streven de pensioeninstellingen naar een verdere uitbouw van de tweede pijler. De spreker is van oordeel dat niet de algemene conclusie kan worden getrokken dat de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen zijn doel heeft gemist. In Nederland, een land dat inzake aanvullende pensioenen vaak als voorbeeld wordt beschouwd, heeft het 30 tot 40 jaar tijd geveerd om die uitbouw te realiseren; in dat land bedragen de pensioenreserves nu meer dan 1 400 miljard euro (200 % van het bbp van Nederland en 17 maal de reserves die in België tot nu toe werden opgebouwd). Het is belangrijk dat het bijdrageniveau wordt verhoogd, meer bepaald in de sectorplannen, maar het komt aan de sociale partners toe om aan die doelstelling op een concrete manier invulling te geven. Kapitalisatie vraagt immers tijd en de opbouw moet over de gehele loopbaan gebeuren.

Het Rekenhof maakte een analyse van de reserves van de aangesloten personen van een bepaalde leeftijdscategorie (personen geboren in 1950, die vorig jaar dus de leeftijd van 65 jaar bereikten) en besluit daaruit

de pension n'ont pas dû faire appel à l'État: ils ont été soumis aux évolutions négatives du marché et ont dès lors établi et mis en œuvre des plans de redressement. Il ressort d'une étude menée récemment par l'autorité de surveillance européenne que le secteur belge des fonds de pension a réussi les tests de résistance (*stresstests*) et qu'il a par conséquent pu éviter les fluctuations extrêmes sur les marchés financiers.

Les fonds de pension sont généralement gérés sur une base paritaire, ce qui signifie que des délégués des travailleurs siègent donc dans les conseils d'administration, et les décisions sont prises avec l'expertise requise dans l'intérêt général des affiliés. En outre, tous les moyens de ces fonds sont gérés professionnellement et investis dans l'économie réelle à hauteur de 70 à 75 %. En 2015, les fonds de pension ont enregistré un rendement pondéré moyen de 4,4 %. Ces dix dernières années, leur rendement annuel moyen s'est élevé à 4,75 % (soit un rendement réel de 2,85 % déduction faite de l'inflation). L'horizon de placement étant lointain, seules les prestations à long terme sont importantes. Sur une période plus longue de 20, 25 ou 30 ans, les résultats s'établissent à un niveau convergent de 6,6 à 6,9 % sur une base annuelle (plus de 4,5 % si l'on tient compte de l'inflation), ce qui signifie qu'un montant de 100 euros placé dans un fonds de pension en 1985 correspond aujourd'hui nominalement à un montant de 720 euros (400 euros en termes réels). Les résultats du passé ne constituent pas une garantie pour l'avenir mais la probabilité d'un bon rendement est plus élevée que pour d'autres produits car l'horizon de placement est éloigné.

Comme les autres acteurs, les organismes de pension visent à développer le deuxième pilier. L'intervenant estime que l'on ne peut pas en déduire, à titre général, que la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires a manqué son objectif. Aux Pays-Bas – cet État souvent considéré comme un exemple à suivre en matière de pensions complémentaires –, il a fallu de 30 à 40 ans pour développer ce régime. Les réserves constituées en matière de pensions s'y élèvent aujourd'hui à plus de 1 400 milliards d'euros (soit 200 % du PIB des Pays-Bas ou 17 fois les réserves constituées jusqu'à présent en Belgique). Il importe d'augmenter le niveau de contribution, en particulier dans les plans sectoriels, mais il appartient aux partenaires sociaux de veiller à la réalisation concrète de cet objectif. La capitalisation prend en effet du temps et l'épargne doit être constituée tout au long de la carrière.

La Cour des comptes a réalisé une analyse des réserves des personnes affiliées d'une catégorie d'âge déterminée (personnes nées en 1950, qui ont donc atteint l'âge de 65 ans l'an passé) et en conclut que

dat de tweede pijler niet functioneert. Die analyse snijdt geen hout omdat die groep van werknemers op de arbeidsmarkt kwam in een periode waarin aanvullende pensioenplannen nog in de beginfase waren (met een beperkt aantal aangeslotenen en lage bijdragen) en toont juist de noodzaak van de opbouw gedurende de hele loopbaan aan: wie slechts 10 jaar aan aanvullende pensioenopbouw doet, maakt geen kans op een adequaat aanvullend pensioen.

De uitbouw van de tweede pijler is een noodzakelijke voorwaarde om het hoofd te bieden aan de vergrijzing van de bevolking. Zowel de verhoging van de bijdragen (bij voorkeur tot 3 % van de loonmassa) als de toename van het aantal aangeslotenen (onder meer contractuele ambtenaren en werknemers in de horecasector en bij KMO's) zijn een absolute noodzaak. Om die doelstelling te bereiken, moeten enkele randvoorwaarden worden vervuld:

- er is nood aan een stabiel juridisch, fiscaal en para-fiscaal kader, waarin de aangeslotenen en de inrichters, de werkgevers en de sectoren, vertrouwen hebben, wat vereist dat de fiscale en parafiscale uitholling van het stelsel wordt gestopt;

- er moet op een correcte en duidelijke manier met alle *stakeholders* worden gecommuniceerd;

- de administratie is aan vereenvoudiging toe, evenwel zonder dat de doelstellingen en de transparantie van de tweede pijler worden ondermijnd. Een vermindering van de complexiteit is nodig en zal automatisch leiden tot een grotere toegankelijkheid van het stelsel.

De spreker besluit dat PensioPlus wil meewerken aan een combinatie van een goed wettelijk pensioen, een goed aanvullend pensioen, een adequate huisvesting en een kwaliteitsvolle gezondheidszorg, die samen de beste garantie voor een lange en positief beleefde oude dag zijn.

3. **Mevrouw Marie-Noëlle Vanderhoven (VBO)**

Mevrouw Marie-Noëlle Vanderhoven (VBO) gaat in haar inleidende uiteenzetting in op twee thema's:

- de reden waarom het Verbond van Belgische Ondernemingen de tweede pensioenpijler ondersteunt;

- de in oktober 2015 door de Groep van Tien afgesloten overeenkomst die heeft geleid tot een wetswijziging die op 1 januari 2016 in werking is getreden.

le deuxième pilier ne fonctionne pas. Cette analyse ne tient pas la route dès lors que ce groupe de travailleurs a rejoint le marché du travail durant une période où les plans de pension complémentaires en étaient encore à leurs premiers balbutiements (avec un nombre limité d'affiliés et des cotisations peu élevées), et démontre précisément la nécessité de constituer cette pension complémentaire tout au long de la carrière: la personne qui ne cotise que pendant 10 ans en vue d'une pension complémentaire n'a aucune chance d'obtenir une pension complémentaire adéquate.

Le développement du deuxième pilier est une condition nécessaire pour faire face au vieillissement de la population. Tant l'augmentation des cotisations (de préférence jusqu'à 3 % de la masse salariale) que l'accroissement du nombre d'affiliés (notamment d'agents contractuels et de travailleurs dans le secteur horeca et dans les PME) sont une absolue nécessité. Pour atteindre cet objectif, il convient de remplir un certain nombre de conditions:

- il faut un cadre juridique, fiscal et parafiscal stable, dans lequel les affiliés et les organisateurs, les employeurs et les secteurs, ont confiance, ce qui suppose que l'on mette fin à l'érosion fiscale et parafiscale du régime;

- il convient de communiquer de façon correcte et claire avec toutes les parties prenantes;

- l'administration doit être simplifiée, sans pour autant mettre en danger les objectifs et la transparence du deuxième pilier. Il est nécessaire de réduire la complexité, ce qui accroîtra automatiquement l'accessibilité du régime.

L'orateur conclut que PensioPlus souhaite collaborer à la mise en place d'une combinaison d'une bonne pension légale, d'une bonne pension complémentaire, d'un logement adéquat et de soins de santé de qualité, qui ensemble représentent la meilleure garantie d'une vieillesse longue et bien vécue.

3. **Mme Marie-Noëlle Vanderhoven (FEB)**

Mme Marie-Noëlle Vanderhoven (FEB) aborde dans son exposé introductif deux thèmes:

- la raison pour laquelle la Fédération des Entreprises de Belgique soutient le deuxième pilier de pensions;

- l'accord du Groupe des Dix, qui est intervenu en octobre 2015 et qui a donné lieu à une modification législative entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

De tweede pensioenpijler moet worden ondersteund omdat alleen de combinatie van de drie pensioenpijlers de gepensioneerden een passend inkomen kan verschaffen, waarbij de lasten billijk over de generaties worden verdeeld en de risico's worden gespreid. De vervangingsratio van de eerste pijler is bijzonder laag in België, en des te lager naarmate de laatste bezoldigingen hoger uitvallen. Die vervangingsratio's moeten dus worden verbeterd via kapitalisatie, uiteraard met handhaving van de eerste pijler.

De nakende pensionering van de *babyboomers* leidt tot een substantiële stijging van de pensioenuitgaven (2,2 % extra van het bbp tegen 2060). Tegelijk met de toename van het aantal gepensioneerden doet zich een daling van het aantal bijdragebetalers voor. Hoe kunnen de pensioenen van onze ouderen billijk worden gefinancierd? Bij een zuiver repartitiestelsel zijn er maar drie oplossingen: uitstel van de pensioengerechtigde leeftijd, verhoging van de bijdragen en verlaging van de pensioenuitkeringen. Zijn die denksproten billijk?

1) De doorgevoerde verhoging van de pensioenleeftijd is wel degelijk billijk uit het oogpunt van de verhouding tussen de huidige generatie en de toekomstige generaties. Het is immers de enige billijke intergenerationale oplossing: in 1950 was het gebruikelijk dat iemand op 16 jaar de arbeidsmarkt betrad, 48 jaar aan de slag was en, te rekenen van de pensionering, slechts een levensverwachting van 4 jaar had. Vandaag liggen de verhoudingen volstrekt anders: men betreedt de arbeidsmarkt op 21,5 jaar, men doorloopt een daadwerkelijke loopbaan van 32,6 jaar en heeft na de pensionering een levensverwachting van 19,5 jaar.

2) Een verhoging van de bijdragen voor de huidige beroepsactieven is niet eerlijk. Er rijst ook een vertrouwensprobleem: indien een beroepsactief persoon méér voor de huidige gepensioneerden betaalt, zal hij dan de zekerheid hebben dat de generatie van zijn kinderen nog bereid zal zijn voor hém bijkomende inspanningen te leveren? Op een bepaald niveau ontstaat een breuklijn; dat niveau mag men niet overschrijden, maar het is wel al bereikt.

3) De pensioenen verlagen is geen optie: de door de eerste pijler geboden vervangingsratio is al buitensporig laag. De link met de beroepsloopbaan moet verder worden versterkt en misschien moet de welvaartsvastheid wel worden herzien omdat die regeling nu niet helemaal eerlijk is ten opzichte van alle generaties.

De versterking van de tweede pijler blijft dus de enige optie waardoor de situatie voor alle generaties kan verbeteren. De aanvullende pensioenen zullen de

Le deuxième pilier doit être soutenu puisque seulement la combinaison des trois piliers de pension pourra offrir aux pensionnés un revenu adéquat, tout en partageant équitablement les charges entre les générations et en répartissant les risques. Le taux de remplacement du premier pilier est particulièrement faible en Belgique, d'autant plus faible que les dernières rémunérations sont élevées. Il faut donc améliorer ces taux de remplacement via la capitalisation, tout en maintenant bien entendu le premier pilier.

L'arrivée à la retraite des *baby-boomers* entraîne une augmentation substantielle des dépenses de pension (2,2 % du PIB de plus d'ici 2060). Parallèlement à l'augmentation du nombre de pensionnés, il y a une diminution du nombre de cotisants. Comment peut-on financer équitablement les pensions de nos aînés? En répartition pure, il n'y a que trois solutions: reporter l'âge de la retraite, augmenter les cotisations et diminuer les prestations des pensionnés. Est-ce que ces pistes sont équitables?

1) L'augmentation de l'âge de la retraite, qui a été réalisée, est effectivement équitable selon le rapport entre la génération actuelle et la génération future. Elle est en effet la seule solution équitable intergénérationnelle: en 1950 une carrière type était 16 années avant d'entrer sur le marché du travail, 48 années dans l'emploi et seulement une espérance de vie de 4 ans à partir de la pension. Aujourd'hui, les rapports sont tout à fait différents: on entre sur le marché de l'emploi à 21,5 ans, on a des carrières effectives de 32,6 ans et une espérance de vie de 19,5 ans après la pension.

2) L'augmentation des cotisations des actifs d'aujourd'hui n'est pas équitable. Il y a aussi un problème de confiance: si une personne active paie davantage pour les pensionnés actuels, est-ce qu'il aura la certitude que la génération de ses enfants sera encore prêt à fournir les efforts supplémentaires pour lui? Il y a un niveau de rupture qu'il ne faut pas dépasser et ce niveau a déjà été atteint.

3) La diminution des pensions n'est pas une option: le taux de remplacement offert par le premier pilier est déjà excessivement faible. Il faut continuer à renforcer le lien avec la carrière professionnelle et peut-être revoir les règles de liaison au bien-être qui font qu'à l'heure actuelle le système n'est pas tout à fait équitable envers toutes les générations.

Il reste donc uniquement l'option du renforcement du deuxième pilier, ce qui pourra améliorer la situation de toutes les générations. Les pensions complémentaires

mogelijkheid bieden om de risico's te spreiden. De eerste pijler is bijzonder gevoelig voor het demografische risico, maar is duidelijk minder gevoelig voor het rendement van de financiële markten. Hij is daarentegen heel gevoelig voor de arbeidsparticipatiegraad. De tweede pijler, die gebaseerd is op kapitalisatie, is veel minder gevoelig voor de demografische risico's (een klein deel wel, maar duidelijk minder dan bij de eerste pijler). Er is daarentegen sprake van een heel grote gevoeligheid voor de financiële markten omdat zij voor het rendement een essentiële rol spelen. Het werkgelegenheidsrisico geldt veeleer op individueel niveau. Men moet dus verscheidene pijlers combineren om een adequate vervangingsgraad te handhaven en tegelijk billijk te blijven en de risico's te spreiden.

Het is noodzakelijk de hervorming van de pensioenstelsels voort te zetten en inspanningen te blijven leveren voor de tweede pijler, wat betekent dat men de *incentives* moet behouden, met inbegrip van de fiscale. De spreekster is gekant tegen het voorstel om de belasting op de aanvullende pensioenen te verhogen, omdat zulks een weerslag zal hebben: een loonsverhoging verdient de voorkeur boven een bijdrage voor de aanvullende pensioenen.

De spreekster snijdt vervolgens het thema aan van het akkoord dat de Groep van Tien in oktober 2015 heeft bereikt. De opgelegde rendementsgarantie was in sommige gevallen hoger dan het marktrendement, met als gevolg dat de werkgever een kloof moest overbruggen. Een werkgever wil rechtszekerheid en maakt bewuste keuzes. De doelstelling van het VBO bij het sluiten van voormeld akkoord was om te evolueren van een situatie met alleen maar verliezers naar een betere situatie, waarin de werkgevers er nog meer toe worden aangezet te herinvesteren in de tweede pijler, wat de werknemers ten goede komt. Men heeft een evenwichtige oplossing nagestreefd, die draaglijk is voor de werkgevers en aanvaardbaar voor de werknemers; aan die logica beantwoordt een akkoord tussen de sociale partners.

De derde doelstelling was om alle actoren (dus ook de verzekeraars en de pensioenfondsen) binnen het akkoord ruimte te bieden en vrije keuzes te laten met betrekking tot het aanvaardbare risico. Men heeft een tak 21-systeem (*defined contribution*) ontwikkeld met een gewaarborgde rente; als de werkgever en de aangeslotene kiezen voor dat systeem, moeten zij de zekerheid hebben dat er zo weinig mogelijk risico's zijn. Als men daarentegen meer rendement wil, weet men dat zulks meer risico's inhoudt.

Tot slot heeft men gekozen voor een oplossing die lang zal meegaan, aangezien ze door alle partijen wordt aanvaard. Sinds 1 januari 2016 geldt ten laste van de

donneront l'occasion de diversifier les risques. Le premier pilier est particulièrement sensible aux risques démographiques, mais est nettement moins sensible au rendement des marchés financiers. Et il est, en revanche, très sensible au taux d'emploi. Le régime du deuxième pilier, qui est basé sur la capitalisation, est beaucoup moins sensible aux risques démographiques (il y a une petite part, mais nettement moins que dans le premier pilier). Par contre il y a une sensibilité très importante aux marchés financiers, puisqu'ils jouent un rôle essentiel dans les rendements. Le risque de l'emploi est plutôt au niveau individuel. Il faut donc combiner plusieurs piliers pour maintenir un taux de remplacement adéquat tout en préservant l'équité et la diversité des risques.

Il est nécessaire de poursuivre la réforme des pensions et de poursuivre les efforts pour encourager le deuxième pilier, ce qui veut dire qu'il faut maintenir les incitants, y compris les incitants fiscaux. L'oratrice ne soutient pas la proposition d'une augmentation des taxes aux pensions complémentaires puisque ça aura des répercussions: une augmentation du salaire sera préférée à une contribution pour des pensions complémentaires.

L'oratrice aborde ensuite le thème de l'accord du Groupe des Dix intervenu en octobre 2015. La garantie de rendement imposée était, dans certains cas, supérieure au rendement qui était disponible sur les marchés, ce qui fait qu'il y avait un gap à couvrir par l'employeur. Un employeur souhaite avoir de la sécurité juridique et fait des choix conscients. Les objectifs que la FEB a poursuivis en concluant cet accord, c'était d'évoluer d'une situation avec uniquement des perdants vers une meilleure situation, qui encourage encore les employeurs à réinvestir dans le deuxième pilier, ce qui profite aux employés. On a voulu trouver une solution équilibrée, qui est supportable pour les employeurs et acceptable pour les travailleurs; c'est la logique d'un accord entre les partenaires sociaux.

Le troisième objectif était de donner une place dans l'accord à tous les acteurs (donc aussi les assureurs et les fonds de pension) et de permettre des choix libres concernant le risque acceptable. On a développé un système de branche 21 (*defined contribution*) avec un taux garanti; si l'employeur et l'affilié optent pour ce système-là, il faut qu'ils aient la certitude d'avoir le moins de risques possibles. Par contre, si l'on veut plus de rendement, on sait qu'il faut plus de risques.

Enfin, on a opté pour une solution qui est faite pour durer puisqu'elle est acceptée par les différentes parties. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il existe une garantie à charge

organisator een variabele waarborg, die de evolutie van de financiële markten volgt en die in de plaats is gekomen van de vaste waarborg, die voor eens en voor altijd in de regelgeving is vastgelegd. Die wetgeving is niet de perfecte oplossing, aangezien de werkgever nog altijd is blootgesteld aan een risico, maar het is een risico dat hij bereid is te lopen; de wet aanvullende pensioenen heeft immers een sociale dimensie en er werd rekening gehouden met wat aanvaardbaar was voor de aangeslotenen.

4. *Mevrouw Caroline Deiteren (Unizo)*

Mevrouw Caroline Deiteren (Unizo) focust op de problematiek van de aanvullende pensioenen in kmo's. Zij geeft eerst een stand van zaken.

Er zijn weinig gegevens over de beschikbaarheid van aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau met een uitsplitsing tussen grote en kleine ondernemingen. De bij Sigedis bekende gegevens zijn onvolledig, maar er komt wel een duidelijke trend naar voor: enerzijds zijn er enkele pensioenplannen in grote ondernemingen met veel aangeslotenen, anderzijds zijn er veel kleine pensioenplannen. Aanvullende pensioenen zijn dus zeker ook een zaak van kmo's, maar veel werknemers in die bedrijven genieten dat voordeel niet. Uit ander onderzoek van de VIVES-hogeschool blijkt dat 15,6 % van de kmo's in Vlaanderen een aanvullend pensioenplan toekent aan sommige of alle werknemers van de onderneming, wat impliceert dat voor 84 % van de kmo's in Vlaanderen geen gegevens over aanvullende pensioenen bekend zijn. Bij de kmo's met aanvullende pensioenen kan nog een onderscheid worden gemaakt tussen kmo's met een tweede pijler voor sommige werknemers (9,5 %) en kmo's met aanvullende pensioenen voor alle werknemers (6 %).

Door een combinatie van de beschikbare gegevens kunnen verder de volgende conclusies worden getrokken:

- 20 % van alle ondernemingen heeft een aanvullend pensioenplan, terwijl dit slechts in 15 % van de kmo's het geval is;
- in zeer kleine ondernemingen (1 tot 10 werknemers) is de tweede pijler het minst beschikbaar (11 %);
- in ondernemingen die al lang bestaan, is de kans dat er een aanvullend pensioenplan bestaat groter;

de l'organisateur qui est variable et qui suit l'évolution des marchés financiers, au lieu d'une garantie fixée une fois pour toutes dans la réglementation. Cette législation n'est pas la solution parfaite puisque l'employeur est encore exposé à un risque, mais c'est un risque qu'il est prêt à prendre, compte tenu du caractère social de la loi relative aux pensions complémentaires et de ce qui était acceptable pour les affiliés.

4. *Mme Caroline Deiteren (Unizo)*

Mme Caroline Deiteren (Unizo) se focalisera sur la problématique des pensions complémentaires dans les PME. Elle commence par dresser un état des lieux.

Il n'y a guère de données sur la disponibilité de pensions complémentaires au niveau des entreprises avec une ventilation entre petites et grandes entreprises. Les données connues de Sigedis sont incomplètes, mais elles font apparaître une nette tendance: il y a, dans les grandes entreprises, quelques plans de pension comptant beaucoup d'affiliés, d'une part, et beaucoup de petits plans de pension, d'autre part. Les pensions complémentaires concernent donc à n'en pas douter aussi les PME, mais beaucoup de travailleurs de ces entreprises ne bénéficient pas de cet avantage. Il ressort d'une autre enquête, réalisée par la Haute école VIVES, que 15,6 % des PME en Flandre accordent un plan de pension complémentaire à certains ou à l'ensemble de leurs travailleurs, ce qui implique que l'on n'a pas de données relatives aux pensions complémentaires pour 84 % des PME en Flandre. Parmi les PME ayant un plan de pension complémentaire, on peut encore distinguer les PME qui ont un deuxième pilier pour certains travailleurs (9,5 %) de celles qui ont des pensions complémentaires pour tous leurs travailleurs (6 %).

La combinaison des données disponibles permet de tirer les conclusions suivantes:

- 20 % de l'ensemble des entreprises ont un plan de pension complémentaire, alors que ce n'est le cas que pour 15 % des PME;
- le deuxième pilier est le moins disponible (11 %) dans les très petites entreprises (comptant 1 à 10 travailleurs);
- la probabilité d'avoir un plan de pension complémentaire est plus grande dans les entreprises qui existent depuis longtemps;

— in de sectoren van verzekeringen, banken, communicatie en financiële dienstverlening (de typische “bediendensectoren”) komen pensioenplannen op ondernemingsniveau het vaakst voor, terwijl dat zeer weinig het geval is voor de sectoren horeca, distributie en bouw; die vaststelling staat los van het bestaan van pensioenplannen op sectorniveau;

— de meeste pensioenplannen in kmo’s voorzien in een werkgeversbijdrage of in een combinatie van werkgevers- en werknemersbijdragen;

— in veruit de meeste gevallen wordt voor een vaste bijdrage van 2 tot 5 % geopteerd (dus slechts in zeer beperkte mate *defined benefits*- en *cash balanced*-schema’s).

Unizo heeft naar aanleiding van deze hoorzitting een bevraging gedaan bij zijn leden om na te gaan waarom aanvullende pensioenplannen minder aanwezig zijn in kmo’s dan in andere ondernemingen en hoe de ervaring is van bedrijven die er wel zijn ingestapt. De respons was beperkter dan bij andere bevestigingen van de organisatie: slechts 129 werkgevers hebben deelgenomen. Daaruit alleen al kan worden afgeleid dat het onderwerp van aanvullende pensioenen niet echt leeft bij kmo’s. Van de 129 respondenten beschikken 40 werkgevers over een aanvullend pensioenplan, terwijl dat voor 89 bedrijven niet het geval is. De werkgevers met een pensioenplan blijken vaak niet op de hoogte te zijn van essentiële zaken, zoals het jaarlijkse rendement, het door de werkgever te waarborgen rendement, de leeftijd waarop het pensioenplan voor een werknemer afloopt, het bijdrageniveau en het type van plan.

Uit de bevraging kwamen ook de volgende standpunten naar voor:

— een minderheid is van oordeel dat er voldoende informatie beschikbaar is;

— 30 % beschouwt de administratieve lasten als redelijk;

— 20 % vindt de beheerskosten te hoog;

— 35 % acht de invoering van een verplichte werkgeversbijdrage van 3 % haalbaar;

— veel werknemers verkiezen een loonsverhoging boven een aanvullend pensioen;

— de kans is klein dat de pensioenbijdragen binnen een termijn van twee jaar zullen worden verhoogd;

— les plans de pension d’entreprise se rencontrent le plus fréquemment dans les secteurs des assurances, des banques, de la communication et des services financiers (typiquement les “secteurs d’employés”), alors qu’ils sont très peu présents dans les secteurs de l’horeca, de la distribution et de la construction; ce constat ne tient pas compte de l’existence de plans de pension au niveau sectoriel;

— la majorité des plans de pension dans les PME prévoient une cotisation patronale ou une combinaison de cotisations à charge de l’employeur et du travailleur;

— dans la grande majorité des cas, l’option retenue est une cotisation fixe de 2 à 5 % (donc, seulement dans une mesure très limitée des schémas *defined benefits* et *cash balanced*).

À l’occasion de cette audition, Unizo a mené une enquête auprès de ses membres afin de savoir pourquoi il y a moins de plans de pension complémentaires dans les PME que dans les autres entreprises et quelle est l’expérience des entreprises qui ont franchi le pas. Les réactions ont été moins nombreuses que lors d’autres enquêtes de l’organisation: seulement 129 employeurs y ont participé. De ce seul élément on peut déjà déduire que le sujet des pensions complémentaires ne vit pas vraiment dans les PME. Des 129 employeurs qui ont répondu, 40 disposent d’un plan de pension complémentaire, et 89 pas. Les employeurs ayant un plan de pension s’avèrent souvent ignorer des choses essentielles, comme le rendement annuel, le rendement à garantir par l’employeur, l’âge auquel le plan de pension est clôturé pour un travailleur, le niveau de cotisation et le type de plan.

L’enquête a également mis en avant les points de vue suivants:

— une minorité estime que l’information disponible est suffisante;

— 30 % considèrent que les charges administratives sont raisonnables;

— 20 % estiment que les frais de gestion sont trop élevés;

— 30 % estiment que l’instauration d’une cotisation patronale obligatoire de 3 % est réalisable;

— beaucoup de travailleurs préfèrent une hausse de salaire à une pension complémentaire;

— la probabilité est faible que les cotisations de pension seront augmentées dans un délai de deux ans;

— werkgevers die geen pensioenplan hebben, geven de volgende motieven op: er is een gebrek aan financiële ruimte (42 %), de optie werd nooit overwogen (33 %), het is onduidelijk hoe ermee kan worden begonnen (27 %).

De spreekster trekt uit de bevraging de volgende conclusies:

— er is bij werkgevers van kmo's veel terughoudendheid ten aanzien van de invoering van een aanvullend pensioenplan;

— het belangrijkste bezwaar is de (verwachte) kostprijs;

— over de rendementsgarantie werd tussen de sociale partners een overeenkomst gesloten, maar niet alle mogelijke financiële consequenties voor de werkgever worden erdoor opgevangen;

— in het kader van de onderhandelingen over de loonnorm kan niet altijd ruimte worden gecreëerd voor premies ten gunste van een aanvullend pensioenplan;

— door de geleidelijke verhoging van heffingen is het fiscaal en parafiscaal kader onvoldoende stabiel voor een pensioenplan, dat een investering op lange termijn is;

— het systeem van aanvullende pensioenen is onvoldoende bekend en te complex voor kleine ondernemingen, waar veel bedrijfsleiders of hun partner zelf instaan voor het personeelsbeleid en de loonadministratie;

— het verbod op discriminatie bij de toekenning van een pensioenplan, een regel die bedoeld was als motor van democratisering, heeft als gevolg dat de stap om ermee te beginnen groot is;

— de verhouding tussen pensioenplannen op ondernemingsniveau en sectorplannen is niet altijd duidelijk. Zo is het al gebeurd dat bedrijven die al jaren bijdragen betalen voor een aanvullend pensioenplan van hun sectorfederatie het bericht krijgen dat ze niet voldoen aan de zogenaamde *opt-out*, waardoor ze hoge achterstallen moeten betalen bij een andere verzekeringsonderneming en terughoudender worden om bij te dragen tot de tweede pensioenpijler;

— in beginsel is een veralgemening van de tweede pensioenpijler een goede zaak, maar daarvoor is er

— les employeurs qui n'ont pas de plan de pension avancent les arguments suivants: manque de moyens financiers (42 %), option jamais envisagée (33 %), manque de clarté de la procédure pour entrer dans le système (27 %).

L'oratrice tire les conclusions suivantes de l'enquête:

— les employeurs des PME sont très réticents à l'égard de l'instauration d'un plan de pension complémentaire;

— la principale objection tient au coût (prévu);

— la garantie de rendement a fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux, mais toutes les conséquences financières potentielles pour l'employeur n'y sont pas prises en compte;

— les négociations relatives à la norme salariale ne permettent pas toujours de créer la marge nécessaire pour les primes en faveur d'un plan de pension complémentaire;

— par suite de la hausse progressive des taxes, le cadre fiscal et parafiscal manque de stabilité pour un plan de pension, qui constitue un investissement à long terme;

— le système des pensions complémentaires est insuffisamment connu et trop complexe pour les petites entreprises, au sein desquelles de nombreux chefs d'entreprise ou leur conjoint se chargent eux-mêmes de la politique de personnel et de l'administration salariale;

— l'interdiction de discrimination dans l'octroi d'un plan de pension, règle qui se voulait un moteur de démocratisation, a pour effet que le premier pas à franchir est important;

— le rapport entre les plans de pensions au niveau des entreprises et les plans sectoriels n'est pas toujours clair. Il est ainsi arrivé que des entreprises ayant versé des cotisations à un plan de pension complémentaire de leur fédération sectorielle pendant plusieurs années apprennent subitement qu'elles ne répondent pas au fameux *opt-out*, si bien qu'elles doivent payer d'importants arriérés à une autre entreprise d'assurances et deviennent plus réticentes à cotiser au deuxième pilier des pensions;

— en principe, la généralisation du deuxième pilier des pensions est une bonne chose, mais cela requiert

nood aan een systeem dat voor de kmo-werkgever administratief eenvoudig, begrijpelijk en transparant is.

Kan een nieuw systeem, met name het vrij aanvullend pensioen dat in het regeerakkoord figureert, soelaas brengen? In een dergelijk systeem kan de werknemer er zelf voor kiezen om bijkomende stortingen voor zijn aanvullend pensioen te doen. Kan de invoering van dat nieuwe stelsel niet worden aangewend om een vrije tweede pijler te creëren die meer op maat van kmo's is dan de huidige tweede pijler? Finaal is het belangrijk dat bijkomende pensioenrechten worden opgebouwd, ongeacht de vorm waarin dat gebeurt. De spreekster formuleert enkele randvoorwaarden waaraan de nieuwe regeling zou moeten voldoen:

— de heffingen op de bijdragen dienen eerst te worden geharmoniseerd en vereenvoudigd;

— zoals een werknemer vandaag voor de derde pensioenpijler (individueel pensioensparen) zelf beslist over de vorm van zijn pensioenspaarverzekering of pensioenspaarfonds en de betreffende modaliteiten, zo moet dat ook zijn voor het vrij aanvullend pensioen in de tweede pijler. De verantwoordelijkheid van de werkgever beperkt zich dan tot de storting van het ingehouden loon in het gekozen pensioenplan.

Als deze randvoorwaarden worden vervuld, zijn de administratieve lasten voor de werkgever beperkt en zit de werknemer zelf aan het stuur van zijn pensioenopbouw. Zo kunnen aanvullende pensioenen in kmo's vlot worden uitgebouwd en zal de tweede pijler verder worden gedemocratiseerd.

5. *Mevrouw Nathalie Diesbecq (ACV)*

Mevrouw Nathalie Diesbecq (ACV) benadrukt dat het wettelijke pensioen de basis voor de bescherming van het inkomen na pensionering is. De tweede pijler, het aanvullend pensioen op bedrijfs- of sectorniveau, kan een belangrijke aanvulling van het inkomen na het pensioen zijn, maar bestaat nog niet voor alle werknemers. Wel wordt het stelsel geleidelijk gedemocratiseerd, overeenkomstig de doelstellingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen: steeds meer werknemers (75 %) genieten het voordeel van de tweede pijler (vooral via sectorfondsen), maar het pensioenkapitaal dat op die manier wordt opgebouwd, is veruit onvoldoende: uit een analyse van het Rekenhof blijkt dat werknemers

un système qui, sur le plan administratif, soit simple, compréhensible et transparent pour l'employeur de PME.

Le nouveau régime, c'est-à-dire la pension libre complémentaire qui figure dans l'accord de gouvernement, peut-il apporter une solution? Dans un tel régime, le travailleur peut choisir lui-même d'effectuer des versements supplémentaires pour sa pension complémentaire. L'instauration de ce nouveau régime n'est-elle pas l'occasion de créer un deuxième pilier libre qui soit davantage sur mesure pour les PME que le deuxième pilier actuel? Au final, il importe que des droits supplémentaires en matière de pension soient constitués, quel qu'en soit la manière. L'oratrice formule quelques conditions périphériques auxquelles le nouveau régime devrait répondre:

— les prélèvements sur les cotisations doivent tout d'abord être harmonisés et simplifiés;

— de la même façon qu'un travailleur décide lui-même actuellement, concernant le troisième pilier de pension (d'épargne-pension à titre individuel), de la forme de son assurance épargne-pension ou de son fonds d'épargne-pension et des modalités y afférentes, il doit en être de même pour la pension libre complémentaire dans le deuxième pilier. La responsabilité de l'employeur se limite dans ce cas au versement du salaire retenu dans le plan de pension choisi.

Si ces conditions périphériques sont remplies, les charges administratives sont limitées pour l'employeur et le travailleur est personnellement aux commandes de la constitution de sa pension. De cette manière, les pensions complémentaires peuvent être constituées aisément dans les PME et le deuxième pilier continuera à se démocratiser.

5. *Mme Nathalie Diesbecq (ACV)*

Mme Nathalie Diesbecq (ACV) souligne que la pension légale constitue la base de la protection des revenus après la mise à la retraite. Le deuxième pilier, la pension complémentaire au niveau de l'entreprise ou du secteur, peut être un complément important des revenus après la mise à la retraite, mais il n'existe pas encore pour tous les travailleurs. Toutefois, le régime se démocratise progressivement, conformément aux objectifs de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires: un nombre croissant de travailleurs (75 %) bénéficient de l'avantage du deuxième pilier (surtout via des fonds sectoriels), mais le capital pension qui est constitué de cette manière est de loin insuffisant: il ressort d'une analyse de la Cour des comptes que

in het laagste deciel (de groep van werknemers met een aanvullend pensioen wordt, enkel in functie van de aanvullende pensioenen, opgedeeld in decielen) slechts een pensioenreserve van 0,93 tot 1,43 euro per maand opbouwen. Het gemiddelde bijdrageniveau op ondernemingsniveau is behoorlijk (3,52 %), maar het bijdrageniveau voor de sectorale plannen is veel te laag (0,93 %).

De ontwikkeling van zowel de sectorale pensioenen als de pensioenplannen op ondernemingsniveau vereist meer transparantie, wat de volgende elementen omvat:

- de tweede pijler moet afzonderlijk van de producten in de derde pijler worden beheerd. Momenteel worden beide types van producten gezamenlijk beheerd, waardoor er onduidelijkheid bestaat over de verschuivingen op het vlak van winst en winstdeelname. Er is ook geen gescheiden beheer van de financiële buffers die worden aangehouden om het vereiste rendement te genereren, wat geen correcte werkwijze is;

- het landschap van de tweede pijler is in België te versnipperd. In onder meer Frankrijk en Nederland is de situatie duidelijker: daar wordt de tweede pijler voornamelijk vanuit de bedrijfstakken georganiseerd;

- de aangeslotene en vaak ook de inrichter-werkgever krijgen onvoldoende informatie over onder meer het gevoerde beleggingsbeleid, de gerealiseerde winst en de werkelijke kosten. Op juridisch vlak lijkt dat nochtans goed geregeld: artikel 42 van de wet van 28 april 2003 voorziet immers in een transparantieverslag, dat door de pensioeninstelling jaarlijks moet worden opgesteld en aan de inrichter bezorgd. De wet van 18 december 2015 tot waarborging van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen heeft de transparantie zelfs aangescherpt door de invoering van de verplichting om bepaalde informatieve punten aan het verslag toe te voegen, wat een goede zaak is;

- in België is er geen officiële rapportering over de tweede pijler op ondernemingsniveau, waardoor de opbouw en de kenmerken onduidelijk blijven; voor de sectoren bestaat er wel een nuttig tweejaarlijks verslag van de toezichthouder. In theorie zijn de brongegevens sinds de operationalisering van de databank van de tweede pijler ook beschikbaar, maar die gegevens moeten worden verwerkt en geïnterpreteerd in het kader van een opdracht van de regering aan de

les travailleurs se trouvant dans le décile le plus bas (le groupe de travailleurs ayant une pension complémentaire est divisé en déciles en fonction uniquement de cette pension complémentaire) ne constituent une réserve pension que de 0,93 à 1,43 euro par mois. Le niveau de cotisation moyen au niveau de l'entreprise est convenable (3,52 %) mais le niveau de cotisation pour les plans sectoriels est beaucoup trop bas (0,93 %).

Le développement des pensions sectorielles et des plans de pension au niveau de l'entreprise devrait être plus transparent. À cet effet, il convient d'agir sur les aspects suivants:

- le deuxième pilier devrait faire l'objet d'une gestion distincte de celle des produits du troisième pilier. À l'heure actuelle, ces deux types de produits sont gérés conjointement, ce qui crée la confusion quant aux glissements opérés en matière de bénéfices et de participation aux bénéfices. Par ailleurs, les réserves financières constituées pour générer le rendement nécessaire ne font pas non plus l'objet d'une gestion distincte. L'oratrice déplore cette façon de procéder;

- le deuxième pilier est trop fragmenté en Belgique. La situation est plus claire en France et aux Pays-Bas, par exemple, où ce pilier est principalement organisé à partir des branches d'activités;

- l'affilié et, souvent, l'organisateur-employeur ne reçoivent pas suffisamment d'informations, notamment au sujet de la politique menée en matière d'investissements, ou encore en ce qui concerne les bénéfices réalisés et les frais réels. Or, tout cela semble bien organisé sur le plan juridique: en effet, l'article 42 de la loi du 28 avril 2003 impose à l'organisme de pension de rédiger chaque année un rapport de transparence et de le transmettre à l'organisateur. La loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite a même permis d'accroître la transparence en instaurant l'obligation d'ajouter certaines informations au rapport, ce dont l'oratrice se félicite;

- en Belgique, aucun rapportage officiel n'est organisé en ce qui concerne le deuxième pilier au niveau de l'entreprise. La constitution et les caractéristiques de ce pilier demeurent donc floues, alors qu'au niveau sectoriel, l'autorité de contrôle est tenue de rendre un rapport biennal en la matière, ce qui est très utile. Les données sources sont en théorie également disponibles depuis l'opérationnalisation de la banque de données du deuxième pilier, mais elles devraient être traitées

onderzoeksinstituten of universiteiten. De wettelijke basis om een dergelijk onderzoek te laten voeren, bestaat reeds.

Door de wet van 18 december 2015 heeft de wetgever uitvoering gegeven aan het akkoord van de sociale partners over de herziening van het mechanisme tot bepaling van de wettelijke rendementsgarantie. Die hervorming was nodig door de marktomstandigheden, maar de gevonden oplossing is niet volmaakt:

- er zou beter geopteerd zijn geweest voor een netto tarief: de minimale rendementsgarantie van 1,75 % is immers slechts een bruto tarief, waarvan verschillende kosten en premies voor bijkomende verzekeringen in mindering worden gebracht;

- een aangeslotene heeft gedurende de eerste vijf jaar van aansluiting slechts recht op het inflatiepercentage, dus mogelijk nog minder dan de wettelijke rendementsgarantie;

- de wet laat toe 5 % van de werkgeversbijdragen ambtshalve in mindering te brengen van de kosten.

De spreekster wijst op het feit dat de kosten voor de tweede pensioenpijler in België zeer hoog liggen zonder dat de realiteit van die kosten moet worden bewezen:

- uit een studie van *Better Finance* blijkt dat beheerders van groepsverzekeringen gemiddeld 0,71 % van de totale reserves aanrekenen voor administratie en beheerskosten. Doordat het om een percentage op de totale reserves gaat, ligt het bij omslag van die kosten naar de in een bepaald jaar gestorte bijdragen wellicht nog veel hoger;

- van de stortingen in een groepsverzekering gaat gemiddeld 1,5 % naar tussenpersonen in de vorm van een commissie. Daarom kan een onderneming beter geen beroep doen op tussenpersonen, maar kmo's hebben geen andere mogelijkheid, waardoor hun aangesloten werknemers minder aanvullende pensioenrechten opbouwen.

Het is dus dringend nodig dat de werkelijke kosten in kaart worden gebracht.

Een ander probleem bij de opbouw van aanvullende pensioenen is dat pas vanaf de leeftijd van 25 jaar stortingen kunnen worden gedaan, waardoor maximaal 7 loopbaan jaren verloren gaan, terwijl de bijdragen die het langst kunnen renderen juist de hoogste opbrengst opleveren. Die reglementering is bovendien strijdig met

et interprétées dans le cadre d'une mission confiée par le gouvernement aux instituts de recherche ou aux universités. Il existe déjà une base légale permettant de commander une telle étude.

La loi du 18 décembre 2015 a exécuté l'accord des partenaires sociaux concernant la révision du mécanisme de détermination de la garantie légale de rendement. Les conditions du marché rendaient cette réforme nécessaire, mais la solution trouvée n'est pas parfaite:

- il aurait été préférable d'opter en faveur d'un taux net: la garantie de rendement minimale de 1,75 % n'est en effet qu'un taux brut, dont il faut déduire différents frais et les primes afférentes à des assurances complémentaires;

- pendant les cinq premières années d'affiliation, un affilié n'a droit qu'au taux d'inflation, qui peut donc être encore inférieur à la garantie de rendement minimale;

- la loi permet de déduire d'office des frais 5 % des cotisations patronales.

L'oratrice souligne qu'en Belgique, les frais liés au deuxième pilier des pensions sont très élevés, sans que la réalité de ces frais doive être prouvée:

- il ressort d'une étude de *Better Finance* que les gestionnaires des assurances groupe consacrent en moyenne 0,71 % des réserves totales à des frais d'administration et de gestion. Comme il s'agit d'un pourcentage des réserves totales, ce dernier est sans doute encore beaucoup plus élevé lorsque ces frais sont répartis sur les contributions versées au cours d'une certaine année;

- en moyenne, 1,5 % des versements dans une assurance groupe va à des intermédiaires sous la forme d'une commission. C'est pourquoi il est préférable, pour une entreprise, de ne pas faire appel à des intermédiaires, mais les PME n'ont pas le choix, et leurs travailleurs affiliés se constituent donc moins de droits de pension complémentaire.

Il est donc urgent de répertorier les frais réels.

En ce qui concerne la constitution des pensions complémentaires, un autre problème est que les versements ne peuvent pas être effectués avant l'âge de 25 ans, de sorte que 7 années de carrière, au maximum, sont perdues, alors que ce sont précisément les dépôts valorisables le plus longtemps qui rapportent le

richtlijn 2014/50/EU, die tegen uiterlijk 21 mei 2018 in Belgisch recht moet worden omgezet. Die richtlijn beoogt de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten te verbeteren om zo de mobiliteit van werknemers binnen de EU te vergroten door een beperking van de wacht- en drempelperiode voor de aansluiting bij het aanvullend pensioenplan van de werkgever tot maximaal drie jaar. Het is dan ook raadzaam dat de bestaande leeftijdsgrens wordt opgeheven of op zijn minst verlaagd tot 21 jaar. Over de omzetting van die richtlijn hebben de sociale partners in advies nr. 36 van 29 januari 2016 een verdeeld advies uitgebracht, dat op de website van de FSMA kan worden geraadpleegd.

Het door de minister van Pensioenen vooropgestelde groeppad naar een bijdrageniveau van 3 % van het loon lijkt moeilijk haalbaar als gevolg van de verlaagde rendementsgarantie en de zeer beperkte loonmarge, die werknemers in eerste instantie voor hun huidige koopkracht doet kiezen. Het argument dat die bijdrageverhogingen buiten de loonnorm kunnen vallen als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, snijdt *de facto* geen hout: werkgevers brengen tijdens een onderhandelingsproces alle elementen van een sociaal akkoord in rekening, ook de onderdelen die buiten de loonnorm blijven.

De invoering van een vrij aanvullend pensioen, zoals in het regeerakkoord wordt aangekondigd, is geen goed idee:

- die nieuwe figuur kan leiden tot een afbouw van het aantal collectieve plannen;
- de betaling van bijdragen voor een vrij aanvullend pensioen is enkel haalbaar voor werknemers met een hoog loon;
- de bescherming van de aangesloten personen is in dat model klein, met name bij uitdiensttreding en op het vlak van de rendementsgarantie;
- de transparantie van het systeem is beperkt;
- het nieuwe systeem kan de nadelen van het individueel pensioensparen in de derde pijler overnemen.

De spreekster vraagt aandacht voor het probleem van de beperkte bescherming van de aangeslotenen in geval van een faillissement van de pensioeninstelling: de wet van 28 juni 2003 bepaalt dat de inrichter de eindverantwoordelijkheid heeft en dus het verschil moet bijpassen. Dat is geen goede oplossing, zoals het faillissement van

plus. Cette réglementation est en outre contraire à la directive 2014/50/UE qui doit être transposée en droit belge pour le 21 mai 2018 au plus tard. Cette directive vise à améliorer l'acquisition et le maintien de droits en matière de pension complémentaire afin d'accroître la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne en limitant à trois ans, au maximum, le délai d'attente et la période d'acquisition pour l'affiliation au plan de pension complémentaire de l'employeur. Il est dès lors souhaitable d'abroger la limite d'âge actuelle ou du moins de l'abaisser à 21 ans. Dans l'avis n° 32 du 29 janvier 2016, les partenaires sociaux ont formulé une position partagée sur la transposition de cette directive. Cet avis est consultable sur le site web de la FSMA.

La croissance prévue par le ministre des Pensions jusqu'à un niveau de contribution de 3 % de la rémunération semble difficilement réalisable compte tenu de la baisse du rendement garanti et de la marge salariale très réduite, laquelle incite les travailleurs à d'abord donner la préférence à leur pouvoir d'achat immédiat. L'argument selon lequel l'augmentation des cotisations peut se situer en dehors de la norme salariale moyennant le respect de certaines conditions n'a, en fait, pas de sens car, au cours des négociations, les employeurs prennent en compte tous les éléments de l'accord social, y compris les éléments qui se situent en dehors de la norme salariale.

L'instauration de la pension libre complémentaire annoncée dans l'accord de gouvernement n'est pas une bonne idée car:

- ce nouveau régime pourrait entraîner le démantèlement de plusieurs plans collectifs;
- seuls les travailleurs dont la rémunération est élevée seraient en mesure de s'acquitter de cotisations pour une pension complémentaire;
- la protection des affiliés est faible dans ce régime, notamment en cas de sortie et sur le plan du rendement garanti;
- la transparence du système est limitée;
- ce nouveau système pourrait avoir les mêmes inconvénients que l'épargne-pension individuelle du troisième pilier.

L'intervenante attire l'attention sur le problème de la protection limitée des affiliés en cas de faillite de l'organisme de pension: la loi du 28 juin 2003 prévoit que la responsabilité finale incombe à l'organisateur et qu'il est donc tenu de suppléer la différence. Ce système n'offre pas une solution adéquate, comme l'a

APRA heeft bewezen: als de werkgever-inrichter moet instaan voor de herfinanciering van verloren reserves wordt mogelijkerwijs de tewerkstelling in een onderneming in het gedrang gebracht. Er kan beter worden gekozen voor een waarborgmechanisme, ook al heeft die methode ook een prijs. Rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie verplicht de overheid er bovendien toe om de nodige beschermingsmaatregelen te nemen.

De spreekster formuleert ten slotte een vraag over de grond van de zaak, die ook spoort met de analyse van het Rekenhof: moet de samenleving door verlaagde socialezekerheidsbijdragen blijven investeren in de tweede pensioenpijl, waarin werknemers zeer ongelijk worden behandeld en onvoldoende bescherming wordt geboden? De bezwaren van het huidige systeem kunnen wel worden opgevangen door de aangegeven hervormingen.

6. De heer Christophe Quintard (ABVV)

De heer Christophe Quintard (ABVV) presenteert in een notendop het gezamenlijk standpunt dat de drie vakorganisaties in de Nationale Arbeidsraad (NAR) hebben aangenomen in het kader van de besprekingen over de aanpassing van de gewaarborgde rentevoet. Het ABVV schaart zich in dit verband 100 % achter de vaststellingen en voorstellen van het ACV, behalve wat het waarborgfonds betreft. Wanneer hij het over de fiscale benadering van dit inkomen zal hebben, zal hij daarentegen het specifieke standpunt van het ABVV ontvouwen.

Het debat over de aanvullende pensioenen moet worden gevoerd tegen de achtergrond van het brede pensioenlandschap, met daarin de drie pensioenpijlers. Het wettelijk pensioen moet in dat landschap belangrijker blijven dan de andere pijlers, vanwege de sociale dimensie ervan. De spreker pleit voor een verhoging van de wettelijke pensioenen. Er wordt een strategie gevolgd die erin bestaat de uitbouw of het behoud van de wettelijke pensioenen te ondermijnen, vervolgens kritiek te uiten op de geringe vervangingsratio van die pensioenen en uiteindelijk te pleiten voor het afsluiten van bijkomende pensioenen. De bevordering van het stelsel van bijkomende pensioenen is dus in strijd met de versterking van ons sociaal systeem, omdat zulks leidt tot een derving aan begrotingsontvangsten, zowel sociale als fiscale.

De spreker geeft aan dat het aantal werknemers met een jaarloon dat hoger is dan het maximumbedrag voor de berekening van het wettelijk pensioen, veeleer gering is, namelijk 19,68 % (284 000 werknemers op een totaal

montré la faillite d'APRA: si l'employeur-organisateur doit supporter le refinancement des réserves perdues, il est probable que l'emploi dans une entreprise sera mis en péril. Il conviendrait mieux d'opter pour un mécanisme de garantie, même si cette méthode a aussi un prix. La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne oblige en outre l'État à prendre les mesures de protection nécessaires.

L'intervenante pose enfin une question de fond, qui va également dans le sens de l'analyse de la Cour des comptes: la collectivité doit-elle continuer à investir, par le biais de cotisations sociales réduites, dans le deuxième pilier des pensions où les travailleurs sont traités de manière très inégale et bénéficient d'une protection insuffisante? Les inconvénients du système actuel peuvent être compensés par les réformes proposées.

6. M. Christophe Quintard (FGTB)

M. Christophe Quintard (FGTB) expose dans les grandes lignes la position commune qui a été défendue par les trois organisations syndicales au Conseil National du Travail (CNT) dans le cadre des discussions sur l'aménagement du taux garanti. La FGTB soutient totalement les constats et les propositions de la CSC sur le sujet, sauf pour le fonds de garantie. Par contre, quand il abordera le traitement fiscal de ce revenu, il exposera un point de vue uniquement repris par la FGTB.

Il faut replacer le débat sur les pensions complémentaires dans le paysage global des pensions, avec l'ensemble des trois piliers en tête. Dans ce paysage, la pension légale doit rester plus importante que les autres piliers, vu son caractère social. L'orateur insiste sur l'importance du renforcement des pensions légales. Il y a une stratégie pour miner le développement ou le maintien des pensions légales, ensuite dénoncer son faible taux de remplacement et finalement appeler à la constitution de pensions complémentaires. Le développement des pensions complémentaires est donc en opposition au renforcement de notre système social puisqu'il cause une perte de recettes budgétaires, tant sociales que fiscales.

L'orateur fait remarquer que le nombre de travailleurs salariés ayant une rémunération annuelle supérieure au plafond pour le calcul de la pension légale est plutôt faible: il s'agit de 19,68 % (284 000 travailleurs sur un

van 3,1 miljoen). Hij is voorstander van een onderlinge afstemming met het stelsel van de zelfstandigen.

Het beleid inzake aanvullende pensioenen is niet erg vooruitziend wat het loopbaaneinde van de werknemers betreft. In het beste geval gaat het om een loonbeleid dat erop gericht is de klassieke lonen te vervangen (waardoor de financiering van de sociale zekerheid wordt ondermijnd), en in het slechtste geval gaat het om een fiscale maatregel (waardoor de financiering van de overheid wordt ondermijnd). Feit is dat het stelsel van de aanvullende pensioenen sterk is uitgebreid dankzij de subsidiëring door de overheid. In het verslag van het Rekenhof komt duidelijk tot uiting dat dit stelsel van verminderde sociale bijdragen voor de bijkomende pensioenen ongeveer 900 miljoen euro kost, wat overeenkomt met 1 % van de totale ontvangsten van de sociale zekerheid voor de werknemers. Toch slaagt dit beleid niet in zijn opzet, namelijk het waarborgen van een voldoende hoog pensioen aan een maximaal aantal werknemers.

De reserves zijn heel onevenredig verdeeld onder de werknemers en slechts een miniem deel van de verworven reserves zal aanleiding geven tot een substantiële aanvulling van het wettelijk pensioen. Bovendien is 20 % van de kostprijs van dat beleid (ongeveer 170 miljoen euro) uitsluitend bestemd om een kleine minderheid van de werknemers (0,5 %) een hoge pensioenaanvulling te bieden.

Op fiscaal vlak neemt het probleem nog grotere proporties aan, zoals blijkt uit de begrotingskostprijs: de verlaagde belastingtarieven kosten rond de 1,130 miljard euro (maar er zou een nauwkeurigere studie over het onderwerp gemaakt moeten worden). Zoals het Rekenhof dat eveneens aan de kaak heeft gesteld, wordt de 80 %-regel bovendien helemaal niet gecontroleerd door de fiscale administratie, niet omdat de controlerend ambtenaren dat niet willen, maar misschien wel onder impuls van de politieke verantwoordelijken van dat departement. De commissie Pensioenhervorming 2020-2040, voorgezeten door de heer Frank Vandenbroucke, formuleert een belangrijk voorstel: er is nood aan een billijker fiscaal stelsel inzake aanvullende pensioenen, met een progressieve belastingheffing. Een dergelijke progressiviteit zou het bovendien mogelijk maken een *level playing field* te creëren tussen de verschillende pensioenstelsels, aangezien de overheidspensioenen momenteel al progressief worden belast.

Met de wetswijzigingen die er recent zijn geweest, zou die progressiviteit er redelijk makkelijk kunnen komen. De aanvullende pensioenen zouden *de facto* nog maar geliquideerd kunnen worden op het ogenblik van de pensionering; aangezien op dat ogenblik het bedrag van

total de 3,1 millions). Il favorise l'alignement avec le système des indépendants.

La politique concernant les pensions complémentaires n'est pas très prévoyante en vue de la fin de la carrière professionnelle des travailleurs. Il s'agit au mieux d'une politique de rémunération visant à remplacer les salaires classiques (minant le financement de la sécurité sociale) et au pire d'une mesure de planning fiscal (minant le financement des autorités publiques). Il faut constater que le système des pensions complémentaires s'est largement répandu grâce à un soutien financier public. De fait, le rapport de la Cour des comptes a largement montré que ce régime de cotisations sociales réduites en faveur des pensions complémentaires représente un coût de l'ordre de 900 millions euros, ce qui représente un coût de 1 % des recettes totales de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Pourtant, cette politique n'atteint pas son objectif qui consiste à garantir des pensions d'un niveau suffisant à un maximum de travailleurs.

Les réserves sont très inégalement réparties entre les travailleurs et seulement une minorité des réserves acquises donnera lieu à un complément significatif à la pension légale. En outre, 20 % du coût de cette politique (environ 170 millions euros) est consacré exclusivement à assurer à une petite minorité de travailleurs (0,5 %) un complément de pension élevé.

Sur le plan fiscal, le problème prend encore des proportions plus importantes, ce qui est démontré par le coût budgétaire: les taux réduits coûtent autour de 1,130 milliards euro (mais une étude plus précise sur le sujet devrait être faite). En outre, comme l'a également dénoncé la Cour des comptes, la règle de 80 % n'est absolument pas contrôlée par l'administration fiscale, non pas par absence de volonté des fonctionnaires contrôleurs, mais peut-être des responsables politiques de ce département. La commission de Réforme des Pensions 2020-2040, présidée par M. Frank Vandenbroucke, formule une proposition importante: il faut installer un régime de fiscalité plus équitable en matière de pensions complémentaires, intégrant une taxation progressive. En outre une telle progressivité permettrait d'assurer un *level playing field* entre les différents régimes de pensions puisque les pensions publiques sont actuellement déjà taxées au taux progressif.

Avec les adaptations légales qui sont intervenues récemment, une progressivité pourrait être mise en place assez facilement. De fait, les pensions complémentaires ne pourront plus être liquidées qu'au moment de la mise à la pension; puisque l'on connaît à ce moment-là le

het wettelijk pensioen van de begunstigde gekend is, is de invoering van een progressieve belasting redelijk makkelijk. Het nieuwe stelsel zou dan van toepassing zijn op de aanvullende pensioenen van zowel de loontrekkenden als de zelfstandigen. Met dat fiscale stelsel zouden de werknemers die een klein aanvullend pensioen ontvangen, minder bijdragen betalen dan nu; diegenen die grote bedragen ontvangen, zouden daarentegen meer moeten bijdragen aan de solidariteit.

De commissie Pensioenhervorming 2020-2040 doet ook een reeks aanbevelingen om te zorgen voor een grotere transparantie in het beheer en het gebruik van de opgebouwde reserves en rechten. Dat onderwerp is ook ruim aan bod gekomen in het kader van de werkzaamheden binnen de NAR betreffende het gegarandeerde rendement.

De eisen van de vakbonden dienaangaande (bijvoorbeeld een scheiding van de tweede en de derde pijler) zijn jammer genoeg verworpen door de werkgevers, met Assuralia op kop van die oppositie aangezien het ontbreken van een echte markt in hun voordeel speelt: wanneer bij een verzekeringsmaatschappij een verbintenis wordt aangegaan voor een aanvullend pensioen, is het thans nagenoeg onmogelijk die maatschappij te verlaten vanwege de hoge prijs die daarvoor wordt aangerekend.

Ook op die punten hebben de vakorganisaties hervormingsvoorstellen geformuleerd:

- opleggen dat een verzekeringsmaatschappij in de tweede en in de derde pijler hetzelfde beleid voert inzake de verdeling van de voordelen;
- werk maken van de mobiliteit van de pensioenverbintenissen, met een beperking van de vertrekvergoedingen;
- het principe erkennen dat men “afstand kan doen” van het loonvoordeel wat de tweede pijler betreft, met bijgevolg een daaraan verbonden bescherming;
- het gebrek aan transparantie wegwerken in de sector van het beheer van de aanvullende pensioenverbintenissen.

Die voorstellen zijn eveneens verworpen door de werkgevers.

Le montant de la pension légale du bénéficiaire, l'introduction d'une taxation progressive est assez facile. Le nouveau régime serait alors d'application tant pour les pensions complémentaires des salariés que des indépendants. Avec ce régime fiscal, les travailleurs qui perçoivent une petite pension complémentaire paieraient moins de contributions qu'à présent; par contre, ceux qui reçoivent de gros capitaux contribueront plus à la solidarité.

La commission de Réforme des Pensions 2020-2040 fait aussi une série de recommandations pour réaliser une plus grande transparence dans la gestion et l'utilisation des réserves et droits constitués. Ce sujet a été largement débattu dans le cadre des travaux au CNT concernant le rendement garanti.

Les demandes des syndicats sur ce plan (p. ex. une séparation entre le deuxième et le troisième pilier) ont malheureusement été rejetées par le banc patronal, avec Assuralia en tête de cette opposition puisque l'absence d'un réel marché est en leur faveur: quand un engagement de pension complémentaire est conclu auprès d'une compagnie d'assurances, il est à présent presque impossible de quitter cette compagnie puisque le prix à payer est très élevé.

Sur ces points également, les organisations syndicales ont formulé des propositions de réformes:

- obliger de suivre la même politique de distribution des bénéfices pour le deuxième et le troisième pilier au sein d'une compagnie d'assurances;
- instaurer de la mobilité des engagements de pension, avec une limitation des indemnités de départ;
- reconnaître le principe d'avantage salarial “abandonné” pour le deuxième pilier et, par conséquent, une protection qui y serait liée;
- supprimer l'absence de transparence dans le secteur de la gestion des engagements de pensions complémentaires.

Ces propositions ont également été rejetées par les employeurs.

B. Gedachtewisseling

1. *Betogen van de leden*

De heer Frédéric Daerden (PS) kant zich tegen de analyse van de vertegenwoordiger van het VBO met betrekking tot de opbouw van de eerste pensioenpijler: er is een bredere visie mogelijk dan de al te eenvoudige keuze tussen langere loopbanen, hogere bijdragen en lagere wettelijke pensioenen. Wellicht wensen sommigen de wettelijke pensioenen te verlagen omdat zo de focus op aanvullende pensioenen onvermijdelijk wordt?

Uit alle uiteenzettingen blijkt dat de tweede pijler niet goed functioneert, onder meer omdat geen enkele actor het risico dat met beleggingen gepaard gaat lijkt te willen dragen, terwijl de te waarborgen rente sinds 1 januari 2016 met 1,75 % zeer laag ligt. Dat percentage ligt lager dan de gemiddelde inflatie, waardoor het gewaarborgde rendement negatief is. Bovendien blijkt uit verschillende tussenkomsten dat het om een bruto tarief gaat, waar nog kosten van moeten worden afgetrokken. Over welke kosten gaat het?

De tweede pensioenpijler zou, in het voordeel van de aangesloten personen, aan de marktwerking onderhevig moeten zijn, maar dat is te weinig het geval door een gebrek aan transparantie. Er is derhalve dringend nood aan meer transparantie met betrekking tot het risico, het nettorendement en het bruto rendement. Kunnen de genodigden concrete voorstellen formuleren om op dat vlak vooruitgang te boeken? Ook is het kennelijk zeer moeilijk om van verzekeraar te veranderen omdat pensioenverzekeringen op lange termijn zouden moeten kunnen doorwerken. Hoe kan die al dan niet reële noodzaak van stabiliteit worden verzoend met de flexibiliteit die eigen is aan marktwerking?

Verschillende sprekers hebben het standpunt vertolkt dat de aantrekkelijkheid van aanvullende pensioenen afhankelijk is van het bestaan van preferentiële fiscale en sociaalrechtelijke regelingen. Is het geen beter idee om aanvullende pensioenen wettelijk verplicht te maken, zodat alle werkgevers er moeten instappen en de fiscale en sociale begunstiging kunnen worden opgeheven?

De RVP, die binnenkort in zijn huidige vorm zal ophouden te bestaan door een integratie met de PDOS in de nieuwe Federale Pensioendienst, is zelf ook actief in de tweede pensioenpijler. Hoeveel kosten rekent de instelling aan en welk rendement wordt geboden?

B. Échange de vues

1. *Interventions des membres*

M. Frédéric Daerden (PS) s'oppose à l'analyse du représentant de la FEB concernant la constitution du premier pilier des pensions: il est possible d'adopter une vision plus large que l'option simpliste qui consiste à choisir entre des carrières plus longues, des cotisations plus élevées et des pensions légales moins élevées. Sans doute certains souhaitent-ils réduire les pensions légales parce que l'on se focaliserait alors nécessairement sur les pensions complémentaires.

Il ressort de tous les exposés que le deuxième pilier ne fonctionne pas bien, entre autres parce qu'aucun acteur ne semble vouloir supporter le risque inhérent aux placements, tandis que le taux de rendement minimum est très bas (1,75 %) depuis le 1^{er} janvier 2016. Ce pourcentage étant inférieur à l'inflation moyenne, le rendement garanti est par conséquent négatif. En outre, il ressort de différentes interventions qu'il s'agit d'un taux brut dont il faut encore déduire les frais. De quels frais s'agit-il?

Dans l'intérêt des affiliés, le deuxième pilier devrait être soumis au fonctionnement du marché, ce qui est actuellement trop peu le cas en raison d'un manque de transparence. Il s'impose dès lors d'accroître d'urgence la transparence en matière de risque, de rendement net et de rendement brut. Les invités peuvent-ils formuler des propositions concrètes afin de réaliser des progrès en la matière? Chacun sait également qu'il est extrêmement difficile de changer d'assureur, car les assurances-pensions devraient pouvoir continuer à produire leurs effets à long terme. Comment cette nécessité, réelle ou non, de stabilité peut-elle être conciliée avec la flexibilité propre au fonctionnement du marché?

Plusieurs orateurs ont exprimé le point de vue selon lequel l'attractivité des pensions complémentaires dépend de l'existence de régimes fiscaux et sociaux préférentiels. Ne serait-il pas plus judicieux de rendre les pensions complémentaires légalement obligatoires, de sorte que tous les employeurs doivent mettre en place un plan de pension complémentaire et que les avantages fiscaux et sociaux puissent être abolis.

L'ONP, qui cessera d'ici peu d'exister sous sa forme actuelle en raison de son intégration avec le SdPSP au sein du nouveau Service fédéral des Pensions, est lui-même également actif dans le deuxième pilier. Quel est le montant des frais facturés par cet organisme et quel rendement propose-t-il?

Moet de wetgever de uitkering van aanvullende pensioenen in rente of in kapitaal begunstigen? Zijn er elementen die een voorkeur voor een van beide systemen aannemelijk maken?

Mevrouw Sonja Becq (CD&V) benadrukt dat de tweede pensioenpijler een aanvulling vormt op het stelsel van de wettelijke pensioenen, dat gekenmerkt wordt door een bepaalde differentiatie; zo betalen werknemers voor het wettelijk pensioen onbeperkt bijdragen, ongeacht de hoogte van hun loon, terwijl de bijdrageplicht van zelfstandigen geplafonneerd is. Moeten aanvullende pensioenen beschouwd worden als een correctie op deze ongelijkheid voor hogere inkomens? De spreker is voorstander van een verdere democratisering en veralgemening van de tweede pijler.

Sinds 1 januari 2016 geldt voor bedrijfspensioenen zowel een minimum- als een maximumgarantie. Waarom hebben de sociale partners een maximumrendement noodzakelijk geacht?

Zijn alle genodigden het erover eens dat een bijdrage van 3 % van de loonmassa voor aanvullende pensioenen het streefdoel is?

De conclusie dat de fiscale en sociaalrechtelijke voordelen die de overheid toekent vooral ten goede komen van de hoge lonen is onontkoombaar. Welke hervormingen kunnen ter zake de rechtvaardigheid en de billijke spreiding van schaarse overheidsmiddelen bevorderen?

Uit de betogen blijkt dat de aanvullende pensioenen op veel vlakken kunnen worden verbeterd, waarbij de problematiek van de transparantie, een vlag met vele ladingen, centraal staat voor zowel de aangesloten personen als de werkgevers van kmo's. Een belangrijk aspect is de verhouding tussen nettorendement en kosten. PensioPlus heeft duiding gegeven bij het begrip "netto rendement na inflatie", maar heeft nagelaten inzage te geven van de kostenstructuur van pensioeninstellingen. Kan ook Assuralia cijfers geven met betrekking tot het nettorendement en de eventuele winstdeelname, waar goede klanten in veel gevallen aanspraak op maken? De kosten kunnen verschillen in functie van de afgesproken dienstverlening, maar moeten dan wel helder zijn door de formulering van duidelijke definities.

Bevestigt Assuralia dat binnen de verzekeringssector geen scheiding wordt gemaakt tussen de tweede en de derde pijler? Worden de kostenstructuur en de reserves van de beide pijlers soms door elkaar gehaald? Is dat

Le législateur doit-il plutôt favoriser le paiement des pensions complémentaires sous forme de rente ou de capital? Existe-t-il des éléments permettant de privilégier l'un de ces deux systèmes?

Mme Sonja Becq (CD&V) souligne que le deuxième pilier des pensions complète le système des pensions légales, qui se caractérise par une certaine différenciation; ainsi, il n'existe aucune limitation de montant pour les cotisations versées par les salariés dans le système de la pension légale, et ce, quel que soit leur salaire, alors que l'obligation de cotiser des indépendants est quant à elle plafonnée. Les pensions complémentaires doivent-elles être considérées comme une façon de corriger cette inégalité pour les personnes qui perçoivent des revenus plus élevés? L'intervenante plaide pour une démocratisation plus poussée et pour une généralisation du deuxième pilier.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une garantie minimale et une garantie maximale sont prévues en matière de pensions d'entreprise. Pourquoi les partenaires sociaux ont-ils jugé nécessaire de fixer un rendement maximum?

Tous les orateurs s'accordent-ils à considérer que l'objectif à atteindre en matière de pensions complémentaires est une contribution de 3 % de la masse salariale?

Il est évident que les avantages fiscaux et de droit social accordés par les pouvoirs publics profitent principalement aux personnes qui perçoivent des salaires élevés. Quelles sont les réformes qui permettront de promouvoir en l'espèce la répartition juste et équitable des maigres moyens publics?

Les auditions ont révélé que les pensions complémentaires pourraient être améliorées à beaucoup d'égards, la question de la transparence, qui recouvre de nombreux aspects, occupant une place centrale tant pour les affiliés que pour les employeurs de PME. Un aspect important est le rapport entre le rendement net et les frais. PensioPlus a précisé la notion de "rendement net après inflation", sans toutefois donner un aperçu de la structure des coûts des organismes de pension. Assuralia pourrait-elle également fournir des statistiques au sujet du rendement net et de l'éventuelle participation aux bénéfices dont les bons clients profitent dans beaucoup de cas? Les frais peuvent varier en fonction du service convenu, mais ils doivent être justifiés clairement, sur la base de définitions précises.

Assuralia confirme-t-elle qu'au sein du secteur des assurances, on n'opère pas de distinction entre le deuxième et le troisième pilier? La structure des frais et les réserves des deux piliers font-elles parfois l'objet d'un

aanvaardbaar vanuit de vaststelling dat de beide takken op fiscaal en sociaalrechtelijk verschillend worden behandeld? Verantwoordt de huidige vermenging een herziening van de betrokken wetgeving?

Transparantie moet er niet enkel zijn voor de inrichters-werkgevers (waarbij vooral kmo's problemen ondervinden om inzicht te verwerven), maar ook voor de werknemers, die vooral moeilijkheden ondervinden wanneer zij van werkgever veranderen. Wie moet hen adviseren om in dat geval voor deze of gene optie te kiezen?

Grote bedrijven hebben de mogelijkheid om zelf een pensioenfonds op te richten. Hoe kunnen kmo's, die ter zake minder expertise, tijd en middelen hebben, worden geholpen in de uitbouw van de tweede pijler? Kunnen zij niet binnen een sector of een regio in dat domein samenwerking aangaan (met een keuze tussen verzekeringen en pensioenfondsen op basis van duidelijke uitleg) en daardoor samen sterker staan? Een dergelijk systeem bestaat al in de vorm van multifondsen, maar hoe kan worden verklaard dat daarvan weinig gebruik wordt gemaakt? De spreekster staat zelf kritischer ten aanzien van het vrij aanvullend pensioen omdat gemeenschappelijke systemen meer solide zijn.

Welke mogelijkheden zijn er volgens Assuralia, PensioPlus en de werkgeversorganisaties om administratieve vereenvoudiging te realiseren?

Het VBO kant zich tegen de financiering van een verhoging van het plafond van de maximumpensioenen vanuit de welvaartsenveloppe omdat dergelijke maatregel een impact heeft in lengte van jaren, waardoor de lasten voor de enveloppe steeds zwaarder zouden worden. Dat laatste zou onverantwoord zijn: er bestaat immers een duidelijke beslissing over de omvang van die enveloppe, die dan ook moet worden gerespecteerd.

Mevrouw Karin Temmerman (sp.a) benadrukt dat aanvullende pensioenen belangrijk zijn, maar dat de wettelijke pensioenpijler de belangrijkste moet blijven.

Het noodzakelijke streven naar meer transparantie staat centraal in de analyse van alle sprekers, met uitzondering van Assuralia. Bestaat er bij de verzekeraars onwil om op een meer transparante wijze met klanten om te gaan? Waarom wordt het vereiste transparantieverslag niet spontaan aan de inrichters van aanvullende pensioenen meegedeeld? Is de organisatie voorstander van de opgave van een nettorendement, zodat werkgevers en werkgevers het perspectief van hun inspanning

amalgame? Est-ce acceptable, dans la mesure où les deux branches sont traitées différemment sur le plan de la fiscalité et du droit social? L'amalgame actuel justifie-t-il une révision de la législation concernée?

Il ne faut pas seulement faire preuve de transparence à l'égard des organisateurs-employeurs (les PME, surtout, éprouvant des difficultés à appréhender les choses), mais aussi à l'égard des travailleurs, qui sont essentiellement confrontés à des problèmes lorsqu'ils changent d'employeur. Dans ce cas, qui doit leur conseiller d'opter en faveur de telle ou telle option?

Les grandes entreprises ont la possibilité de créer elles-mêmes un fonds de pension. Comment peut-on aider les PME, qui disposent de moins d'expertise, de temps et de moyens en la matière, à mettre sur pied le deuxième pilier? Ne peuvent-elles pas conclure une collaboration en la matière au sein d'un secteur ou d'une région donnée (en ayant la possibilité de choisir entre des assurances et des fonds de pension sur la base d'une explication claire) et être ainsi plus fortes ensemble? Un tel système existe déjà sous la forme de multifonds, mais comment expliquer que ceux-ci ne soient pas davantage utilisés? L'intervenante se montre plus critique à l'égard de la pension complémentaire libre, car les systèmes communs sont plus solides.

Selon Assuralia, PensioPlus et les organisations patronales, quelles sont les possibilités de simplification administrative?

La FEB s'oppose à ce qu'un relèvement du plafonds des pensions maximales soit financé au moyen de l'enveloppe bien-être, car une telle mesure a un impact pendant des années et aurait pour effet d'accroître constamment les charges pesant sur l'enveloppe. Ce serait injustifiable: il existe en effet une décision claire concernant la taille de cette enveloppe et celle-ci doit être respectée.

Mme Karin Temmerman (sp.a) souligne que les pensions complémentaires sont importantes, mais que le pilier de la pension légale doit rester le principal.

La nécessité de tendre vers une transparence accrue constitue la pierre angulaire de l'analyse de tous les intervenants, à l'exception d'Assuralia. Y a-t-il de la mauvaise volonté de la part des assureurs de traiter les clients de manière plus transparente? Pourquoi le rapport de transparence requis n'est-il pas communiqué spontanément aux organisateurs de pensions complémentaires? Cette organisation est-elle favorable à la communication d'un rendement net, de manière à

beter kunnen inschatten? Hoe kan dat in voorkomend geval worden gerealiseerd?

Waarom is er in de verzekeringssector geen afzonderlijke rapportering van de tweede en de derde pijler? Dat vraagstuk werd in het sociaal overleg meermaals aangekaart, maar stuitte telkens op verzet van Assuralia. Tenzij de sector goede argumenten aandraagt, is die houding niet aanvaardbaar.

Wat is de oorzaak van het lagere rendement van verzekeringen in vergelijking met pensioenfondsen? Pensioenbeleggingen blijken op zeer lange termijn een mooie winst op te leveren, terwijl dat voor verzekeringen minder het geval is. Het rendement van verzekeringen wordt weliswaar op jaarbasis berekend, maar in goede jaren boeken zij toch ook aantrekkelijke resultaten?

De verzekeringssector verkondigt al lang de noodzaak van een verlaging van het gewaarborgd rendement en wordt daarin ondertussen door de overheid gevolgd. De pensioenfondsen hebben zich niet tegen een lagere rendementsgarantie verzet, maar waren er geen vragende partij voor. Wat is de verklaring van dat verschil in standpunt? Licht het aan de verschillende manieren waarop verzekeraars en fondsen tegoeden beheren?

De omgekeerde herverdeling die de tweede pensienepijler veroorzaakt, is zeer groot, wat ook door het Rekenhof wordt bevestigd. Het argument van de kosten is niet zo pertinent omdat een alternatieve besteding van stortingen in een pensioenfonds ook aan heffingen onderworpen zou zijn.

De spreekster begrijpt niet waarom het VBO in de Groep van Tien vooral het standpunt van Assuralia heeft verdedigd, terwijl de organisatie toch eerder zou moeten opkomen voor alle werkgevers, die in grote meerderheid belang hebben bij meer transparantie.

Waarom heeft het VBO zich gekant tegen de financiering van een verhoging van het plafond van de maximumpensioenen vanuit de welvaartsenveloppe? Hoe kan die houding worden verzoend met het verzet van de organisatie tegen te veel solidariteit?

Mevrouw Vanderhoven beweert dat er maar drie oplossingen zijn voor het pensioenprobleem, maar vergeet de vierde oplossing, die nochtans in het verslag van de commissie Pensioenhervorming 2020-2040 figureert:

ce que les employeurs et les travailleurs soient mieux en mesure d'évaluer la perspective de leur effort? Comment cela peut-il être réalisé le cas échéant?

Pourquoi n'y a-t-il pas de reporting distinct du deuxième et du troisième pilier dans le secteur des assurances? Cette question a déjà été maintes fois soulevée dans le cadre de la concertation sociale, mais s'est à chaque fois heurtée à l'opposition d'Assuralia. À moins que le secteur n'avance de bons arguments, cette attitude est inacceptable.

Quelle est la cause du rendement inférieur des assurances en comparaison avec les fonds de pension? Il apparaît que les placements en matière de pensions génèrent un bénéfice appréciable à très long terme, ce qui n'est vrai que dans une moindre mesure pour les assurances. Il est vrai que le rendement des assurances est calculé sur base annuelle, mais elles enregistrent tout de même aussi des résultats attrayants durant les bonnes années?

Le secteur des assurances prône depuis longtemps déjà la nécessité d'une réduction du rendement garanti et, entre-temps, il est suivi en cela par les autorités. Les fonds de pension ne se sont pas opposés à un rendement garanti inférieur, mais ils n'en étaient pas demandeurs. Quelle est l'explication de cette différence de point de vue? Est-elle induite pas les différentes manières dont les assureurs et les fonds gèrent leurs avoirs?

La redistribution inversée résultant du deuxième pilier de pension est très importante, ainsi que le confirme la Cour des comptes. L'argument des coûts n'est guère pertinent, étant donné qu'une affectation alternative de versements dans un fonds de pension serait également assujettie à des taxes.

L'intervenante ne comprend pas pourquoi au sein du Groupe des dix, la FEB a surtout défendu le point de vue d'Assuralia, alors que l'organisation devrait plutôt défendre tous les employeurs, qui ont en grande majorité tout intérêt à avoir une transparence accrue.

Pourquoi la FEB s'est-elle opposée au financement d'un relèvement du plafond des pensions maximales à l'aide de l'enveloppe bien-être? Comment concilier cette attitude et l'opposition de l'organisation à une solidarité excessive?

Mme Vanderhoven affirme qu'il n'existe que trois solutions pour le problème des pensions, mais elle oublie la quatrième solution, qui figure cependant dans le rapport de la commission de réforme des pensions

een financiering uit kapitaal. Zoals zo vaak gebeurt, wordt het verslag dus partieel geciteerd.

Unizo pleit terecht voor meer transparantie, wat de eerste zorg van de kmo-werkgevers is. De organisatie beschouwt de 80 %-regel als een probleem, maar die bezorgdheid is kennelijk niet terecht: tijdens de hoorzittingen van de voormiddag is immers gebleken dat die norm niet wordt gecontroleerd. Is het coherent om te pleiten voor een vrij aanvullend pensioen voor individuele werknemers als zelfs hun werkgevers veel moeite hebben om inzicht te verwerven in de finesses van de tweede pensioenpijler? Voor werknemers moet dat toch nog complexer zijn. Vanuit de vaststelling dat collectieve aanvullende pensioenen grote voordelen opleveren, is het toch niet logisch om gemeenschappelijke regelingen te ondermijnen door de verantwoordelijkheid bij de individuele werknemers te leggen? Zal dat ervoor zorgen dat de 84 % werknemers die geen bedrijfspensioenplan hebben wel aansluiting vinden bij het systeem?

De heer Raoul Hedebouw (PTB-GO!) verkiest een versterking van de wettelijke pensioenen boven de uitbouw van aanvullende pensioenen. Velen wekken ten onrechte de indruk dat een versterking van de eerste pijler onmogelijk is en leiden uit die foutieve premisse af dat de uitbouw van een tweede pijler noodzakelijk is.

De spreker somt de belangrijkste nadelen van aanvullende pensioenen op:

- omdat ze gebaseerd zijn op kapitalisatie, zijn ze per definitie risicovol, wat onder meer in Nederland is gebleken. Welke waarborgen zijn er voor de soliditeit van de beleggingen? Hoe kunnen de pensioenen worden gewaarborgd als de eurozone opnieuw in een recessie verzeilt?

- de kosten zijn in veel gevallen hoger dan het rendement, zoals blijkt uit een onderzoek van professor Pacolat van het Hoger Instituut voor de Arbeid van de K.U. Leuven. Ontkennen sommige genodigden deze op feiten gebaseerde onderzoeksconclusies?

- ze zorgen voor een vergroting van de kloof tussen arm en rijk in onze samenleving: de helft van de pensioentegoeden komt ten goede van slechts 5 % van de werknemers.

De spreker beschouwt de verlaging van de gewaarborgde rente met ingang van 1 januari 2016 als een contractbreuk. Werknemers hebben onder druk van werkgevers en overheid een loonsverhoging moeten

2020-2040: un financement grâce au capital. Comme c'est souvent le cas, le rapport est donc cité de manière partielle.

Unizo plaide à raison en faveur d'une transparence accrue, ce qui constitue la préoccupation première des employeurs de PME. L'organisation estime que la règle des 80 % constitue un problème, mais cette préoccupation n'est visiblement pas justifiée: lors des auditions du matin, il s'est en effet avéré que cette norme n'est pas contrôlée. Est-il cohérent de plaider pour une pension complémentaire libre pour les travailleurs individuels si même leurs employeurs ont beaucoup de mal à comprendre les finesses du deuxième pilier de pension? Or, cela doit être encore plus complexe pour les travailleurs. Sachant que les pensions complémentaires collectives procurent d'importants avantages, il n'est quand même pas logique de miner les régimes collectifs en reportant la responsabilité sur les travailleurs individuels. Est-ce que cela fera en sorte que les 84 % de travailleurs qui ne bénéficient pas d'un plan de pension d'entreprise s'inscriront dans le système?

M. Raoul Hedebouw (PTB-GO!) préfère le renforcement des pensions légales à la mise en place de pensions complémentaires. De nombreuses personnes laissent entendre, à tort, qu'il est impossible de renforcer le premier pilier, et déduisent de ces prémices erronées que la constitution de pensions complémentaires est nécessaire.

L'intervenant résume les principaux inconvénients des pensions complémentaires:

- Étant donné qu'elles reposent sur la capitalisation, elles sont, par définition, risquées, comme on le voit notamment aux Pays-Bas. Quelles sont les garanties de la solidité des placements? Comment les pensions pourront-elles être garanties si la zone euro entre à nouveau en récession?

- Souvent, les coûts sont plus élevés que le rendement, ainsi que l'indique une étude du professeur Pacolat du *Hoger Instituut voor de Arbeid* de la KU Leuven. Certains intervenants nient-ils les conclusions de cette étude basée sur des faits?

- Ces pensions agrandissent l'écart entre les pauvres et les riches dans la société: seuls 5 % des travailleurs bénéficient de la moitié du patrimoine en matière de pensions.

L'intervenant estime que l'abaissement du taux garanti à partir du 1^{er} janvier 2016 constitue une rupture de contrat. Sous la pression des employeurs et de l'État, les travailleurs ont dû sacrifier une augmentation

opgeven voor aanvullende pensioenen, maar blijken daardoor nu niets te hebben gewonnen. Hoe verdedigen Assuralia en de werkgeversorganisaties de contractbreuk die zij hebben doorgedrukt, terwijl ondernemers toch het belang van de stabiliteit van overeenkomsten zouden moeten inzien?

De heer Vincent Van Quickenborne (Open Vld), voorzitter, vindt het gebrek aan transparantie in de sector van de aanvullende pensioenen bij zowel verzekeringsinstellingen als pensioenfondsen een groot probleem. De problematiek stelt zich in de eerste plaats in hoofde van de inrichters-werkgevers. Om enigszins helder te zien in de verschillende mogelijkheden, laten grote bedrijven zich adviseren door experts, terwijl kleine bedrijven een beroep doen op makelaars. Als de doelstelling erin bestaat om de tweede pijler aantrekkelijker te maken voor kmo's, is meer transparantie een absolute noodzaak.

De ondernemers, de verzekeringsinstellingen en de pensioenfondsen kunnen bondgenoten zijn in hun streven naar een groei van de markt van de aanvullende pensioenen, maar moeten dan wel samen actief werk maken van meer transparantie.

In de onderhandelingen over een verlaging van de rendementsgarantie werden door de vakbonden voorstellen geformuleerd over de waarborging van een nettorendement, maar op dat vlak werden geen resultaten geboekt. Waarom werd daarvan geen breekpunt gemaakt? Als de vertegenwoordigers van de werknemers een verlaging van het gewaarborgde rendement node hebben aanvaard, waarom hebben zij dan op andere onderhandelingspunten hun desiderata niet kunnen doordrukken?

De uitredingsfiches die werknemers krijgen wanneer zij van werkgever veranderen, zijn onleesbaar en kunnen daardoor niet tot weloverwogen beslissingen leiden. Nochtans heeft de FSMA reeds in 2010 een meer begrijpelijk model opgesteld, dat echter niet verplicht werd gesteld en door verzekeraars en pensioenfondsen weinig wordt gebruikt. Als de sector op dit vlak niet zelf spoedig een traject naar verbetering uittekent, zal een wetgevend initiatief noodzakelijk worden.

In de derde pijler, het individueel pensioensparen, is er door de toepassing van de MIFID-richtlijn transparantie. Een gedeelte van de in de derde pijler geldende regels zouden derhalve moeten worden gekopieerd in de tweede pijler.

Kunnen de pensioeninstellingen en de verzekeraars aangeven wat het nettorendement was in de afgelopen

salariale voor les pensions complémentaires mais il apparaît aujourd'hui qu'ils n'ont rien gagné en échange. Comment Assuralia et les organisations patronales défendent-elles la rupture de contrat qu'ils ont imposée alors que les entrepreneurs devraient comprendre l'importance de la stabilité des contrats?

M. Vincent Van Quickenborne (Open Vld), président, estime que le manque de transparence observé dans le secteur des pensions complémentaires, tant au niveau des organismes assureurs que sur le plan des fonds de pension, constitue un problème majeur. Le problème se pose d'abord dans le chef des employeurs organisateurs. Pour commencer à y voir clair dans les différentes possibilités, les grandes entreprises se font conseiller par des experts tandis que les petites entreprises font appel à des courtiers. Si l'objectif est de rendre le deuxième pilier plus attractif pour les PME, il faudra absolument en améliorer la transparence.

Les entrepreneurs, les organismes assureurs et les fonds de pension peuvent être des alliés dans leur tentative de faire croître le marché des pensions complémentaires, mais ils doivent alors, ensemble, s'employer activement à accroître la transparence.

Dans les négociations relatives à la baisse de la garantie de rendement, les syndicats ont formulé des propositions de garantie d'un rendement net, mais aucun résultat n'a été obtenu sur ce point. Pourquoi n'en ont-ils pas fait un point de rupture? Si les représentants des travailleurs ont accepté, contre leur gré, une baisse du rendement garanti, pourquoi n'ont-ils pas pu imposer leurs desiderata sur d'autres points de négociation?

Les fiches de sortie que reçoivent les travailleurs lorsqu'ils changent d'employeur sont incompréhensibles et ne peuvent dès lors donner lieu à des décisions mûrement réfléchies. Pourtant, la FSMA a déjà établi un modèle plus intelligible en 2010, mais ce modèle n'a jamais été imposé et est peu utilisé par les assureurs et les fonds de pension. Si le secteur ne prévoit pas lui-même rapidement une trajectoire d'amélioration dans ce domaine, une initiative législative s'imposera.

La transparence existe dans le troisième pilier, l'épargne-pension individuelle, grâce à l'application de la directive MiFID. Une partie des règles en vigueur dans le troisième pilier devrait dès lors être calquée dans le deuxième pilier.

Les organismes de pension et les assureurs peuvent-ils indiquer quel a été le rendement net durant les

periodes van vijf, tien en twintig jaar? Zijn er grote verschillen tussen de verzekeraars en de fondsen? Hoe kan daar inzage van worden gekregen?

Worden in de toekomst hogere rendementen verwacht dan een povere opbrengst tussen 0 en 1,75 %? Hoe zullen verzekeraars en fondsen daarover hun klanten informeren?

Werkgevers verklaren dat ze de mogelijkheid hebben om over te stappen naar een ander pensioenfonds, maar niet van verzekeringsmaatschappij kunnen veranderen omdat de uitredingskosten te hoog zijn. Erkent Assuralia dat totale gebrek aan adequate marktwerking? Hoe denken zij daarin verandering te brengen?

Hoe kan de algemeen aanvaarde doelstelling van de storting van 3 % van het loon voor aanvullende pensioenen worden bereikt? Zal de oplegging van meer dwingende verplichtingen door de overheid tot betere resultaten leiden, zoals in het verleden de dekking door wettelijke ingrepen is verhoogd van 40 naar 75 % van de werknemers? Zijn werkgevers en werknemers in voldoende mate bereid om de tweede pijler, ten koste van loonsverhogingen, verder uit te bouwen?

De vertegenwoordiger van Unizo heeft verklaard dat werkgevers bij de toekenning van een aanvullend pensioenplan niet tussen categorieën van werknemers mogen discrimineren, maar uit de presentatie blijkt dat veel kmo's de tweede pijler enkel uitbouwen voor sommige van hun werknemers. Hoe kunnen beide beweringen worden verzoend?

Verwachten de genodigden dat de invoering van het vrij aanvullend pensioen tot een belangrijke verbreding en verdieping zal leiden? In het verleden is gebleken dat systemen die op vrijwilligheid gebaseerd zijn vaak te weinig opleveren. Er zou geopteerd worden voor een systeem dat door de werkgever geïnstalleerd, maar niet gestijfd wordt. Kan een alternatief systeem worden overwogen voor werkgevers die niet tot installatie willen overgaan?

2. Antwoorden van de genodigden

De heer Philip Neyt (*PensioPlus*) leidt uit de vragen af dat transparantie de belangrijkste uitdaging en opgave is omdat verruiming, democratisering en verdieping van de tweede pensioenpijler anders niet mogelijk zullen zijn. Pas als werkgevers en werknemers in het systeem geloven omdat ze begrijpen hoe het werkt, zullen ze

périodes écoulées de cinq, dix et vingt ans? Existe-t-il des différences importantes entre les assureurs et les fonds? Comment peut-on en prendre connaissance?

Peut-on espérer dans le futur des rendements qui dépasseraient le pourcentage médiocre de 0 à 1,75 %? Comment les assurances et les fonds informeront-ils leurs clients en la matière?

Les employeurs ont souligné qu'ils ont la possibilité de changer de fonds de pension mais pas de compagnie d'assurance, car les frais de sortie sont trop élevés. Assuralia reconnaît-elle cet état de fait, qui révèle un fonctionnement totalement inadéquat du marché? Comment compte-t-elle y remédier?

Comment l'objectif généralement admis du versement de 3 % du salaire au profit du système des pensions complémentaires pourra-t-il être atteint? La fixation par les pouvoirs publics d'obligations plus contraignantes permettra-t-elle d'obtenir de meilleurs résultats, tout comme des interventions légales ont permis précédemment d'augmenter la couverture des travailleurs, en la faisant passer de 40 à 75 %? Les employeurs et les travailleurs sont-ils suffisamment disposés à développer le deuxième pilier en sacrifiant des augmentations de salaire?

La représentante de l'Unizo a déclaré que lorsqu'ils octroient un plan de pension complémentaire, les employeurs doivent veiller à ne pas créer de discriminations entre les différentes catégories de travailleurs. Or, il ressort de la présentation que beaucoup de PME ne développent le deuxième pilier que pour certains de leurs travailleurs. Comment concilier ce constat avec la déclaration précitée?

Les orateurs s'attendent-ils à ce que l'instauration de la pension libre complémentaire entraîne un élargissement important du système? Il est apparu dans le passé que les systèmes organisés sur base volontaire donnent souvent trop peu de résultats. Dans la formule retenue, on opérerait pour un système qui serait installé mais non alimenté par l'employeur. Pourrait-on envisager une solution alternative pour les employeurs qui ne souhaitent pas installer ce système?

2. Réponses des invités

M. Philip Neyt (*PensioPlus*) déduit des questions que la transparence est le principal défi et objectif parce que, faute de quoi, l'extension, la démocratisation et l'approfondissement du deuxième pilier de pension ne seront pas possibles. Ce n'est que si les employeurs et les travailleurs croient dans le système

voldoende gemotiveerd zijn om een gedeelte van de loonmassa in aanvullende pensioenen te investeren. Nu reeds wordt een jaarlijks transparantieverslag opgesteld; dat wordt meegedeeld aan de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, die het aan hun leden kunnen bezorgen. De spreker staat ten volle achter transparantie en is voorstander van concrete afspraken van de sociale partners over de vorm van dat verslag of wettelijke regels.

Meer eenvoud en begrijpelijkheid en een beperking van de kosten van het systeem vergen ook minder complexe regelgeving. Het reglementaire kader voor pensioenfondsen is nu zeer ingewikkeld, wat onder meer een impact heeft op de fiches die bij verandering van werkgever worden opgesteld: omdat tal van vermeldingen verplicht zijn, wordt het voor de aangeslotene moeilijk om de tekst te begrijpen. Transparantie is dus een gedeelde verantwoordelijkheid. PensioPlus werkt momenteel overigens aan een overzicht van de regels die zouden kunnen worden vereenvoudigd.

Er is een belangrijk verschil tussen de situatie van de pensioenfondsen in Nederland en in België: in Nederland kunnen de aanvullende pensioenen worden ingekort, in België niet. In ons land blijft de finale verantwoordelijkheid voor de uitkering van het gewaarborgd rendement bij de werkgever, ongeacht of de toezegging de vorm aanneemt van een verzekering of een fonds; die verplichting vloeit voort uit arbeidsrechtelijke regels, niet uit prudentiële normen.

Verschillende werkgevers kunnen nu reeds samen een pensioenfonds oprichten, maar die mogelijkheid wordt te weinig in de praktijk gebracht. Een dergelijke samenwerking zou nochtans logisch zijn, in het bijzonder voor kmo's. Vanuit de doelstelling om de kosten te beperken, groeperen werkgevers in Nederland nu reeds massaal hun pensioenfondsen, terwijl dat in België, waar de fondsen 50 keer kleiner zijn, veel te weinig gebeurt.

De rendementsgarantie is voor de sector een absoluut minimum, maar de pensioeninstellingen moeten ertoe in staat zijn om op lange termijn een hoger rendement te realiseren. De minimale rendementsgarantie verplicht de instellingen ertoe om efficiënt en bijzonder kostenbewust te beheren, zeker in tijden van zeer lage rentes. Wat telt, is het netto reëel rendement (dus na aftrek van inflatie en kosten) op lange termijn omdat dat rendement de toekomstige koopkracht en welvaart op de pensioenleeftijd verzekert. Veiligheid door investeringen in obligaties met coupons die zo laag zijn als vandaag is een illusie aangezien de rentes zelfs bij een geringe inflatie zullen stijgen, waardoor de koopkracht van de obligaties wegsmeelt en de koopkracht er zelfs

parce qu'ils comprennent son fonctionnement, qu'ils seront suffisamment motivés pour investir une partie de la masse salariale dans les pensions complémentaires. Un rapport de transparence est d'ores et déjà établi chaque année; il est communiqué aux représentants des employeurs et des travailleurs, qui peuvent le transmettre à leurs membres. L'orateur est un partisan inconditionnel de la transparence et d'accords concrets entre partenaires sociaux sur la forme de ce rapport ou de règles légales.

Une plus grande simplicité et compréhension ainsi qu'une réduction des coûts du système nécessitent aussi une réglementation moins complexe. Le cadre réglementaire des fonds de pension est aujourd'hui très compliqué, ce qui a notamment un impact sur les fiches qui sont établies en cas de changement d'employeur: l'affilié a du mal à comprendre le texte en raison du nombre élevé de mentions obligatoires. La transparence est donc une responsabilité partagée. PensioPlus procède d'ailleurs actuellement au recensement des règles susceptibles d'être simplifiées.

Il y a une différence importante entre la situation des fonds de pension aux Pays-Bas et en Belgique: aux Pays-Bas, les pensions complémentaires peuvent être réduites, en Belgique pas. Dans notre pays, la responsabilité finale du versement du rendement garanti incombe à l'employeur, peu importe si l'engagement prend la forme d'une assurance ou d'un fonds; cette obligation découle de règles du droit du travail, pas de normes prudentielles.

Plusieurs employeurs peuvent d'ores et déjà créer ensemble un fonds de pension, mais cette possibilité est mise trop peu en pratique. Une telle collaboration serait pourtant logique, en particulier pour les PME. Soucieux de limiter leurs coûts, les employeurs aux Pays-Bas groupent d'ores et déjà massivement leurs fonds de pension, alors qu'on le fait beaucoup trop peu en Belgique, où les fonds sont 50 fois plus petits.

La garantie de rendement est, pour le secteur, un minimum absolu, mais les organismes de pension doivent être en mesure de réaliser des rendements supérieurs à long terme. La garantie d'un rendement minimum oblige les organismes à gérer avec efficacité et en limitant strictement les coûts, certainement en période de taux d'intérêt très faibles. Ce qui compte, c'est le rendement réel net (donc après déduction de l'inflation et des frais) à long terme parce que ce rendement assure le pouvoir d'achat et la prospérité de demain des pensionnés. La sécurité par le biais d'investissements en obligations avec des coupons aussi bas que ce n'est le cas aujourd'hui est une illusion dès lors que les taux d'intérêt vont monter même en cas

op achteruitgaat. Wie is bereid gedurende 20, 30 of 40 jaar pensioenbijdragen te betalen zonder dat hij de zekerheid heeft dat zijn koopkracht ten minste wordt gehandhaafd? De fiduciaire verantwoordelijkheid van de pensioeninstellingen impliceert dat op lange termijn wordt gezorgd voor een koopkrachtvast rendement; 1 % extra opbrengst leidt immers op lange termijn tot ofwel een verlaging van de pensioenkosten met 20 % of een aanvullend pensioen dat 20 % hoger is.

Omdat in het verleden enkel aanvullende pensioenen werden opgebouwd door een heel kleine groep van werknemers, klopt de conclusie van een ongelijke verdeling als de evaluatie gebeurt voor de groep van personen die geboren is in 1950, zoals in het onderzoek van het Rekenhof. Door de democratisering als gevolg van de wet van 28 april 2003 zal de aanvullende pensioenopbouw geleidelijk meer gespreid en dus democratischer worden.

Pensioenfondsen zijn niet actief in de derde pensioenpijler. De vermenging van de tweede en de derde pijler, die door sommigen wordt bekritiseerd, gebeurt dus niet bij de pensioenfondsen.

De heer Bart Vandermeiren (Assuralia) verzet zich tegen de bewering dat de verzekeringssector tegen transparantie is. Hij wijst in dat opzicht op verschillende initiatieven die door de sector werden genomen of mee ondersteund:

- er werd een eenvoudiger modelfiche opgesteld, waarin duidelijk wordt aangegeven welke tegoeden een aangeslotene heeft opgebouwd en welk pensioenbedrag hij op de vervaldag mag verwachten;

- de sector heeft zijn volledige medewerking verleend aan de uitbouw van de databank van de aanvullende pensioenen en heeft de laatste vijf jaar kosten gemaakt en tijd geïnvesteerd om de nodige gegevens in deze databank te kunnen krijgen;

- naar aanleiding van een onderzoek van de FSMA wordt werk gemaakt van een vereenvoudiging van de uitredingsfiche voor aangesloten personen die van werkgever veranderen;

- de sector heeft een afzonderlijke website ABCverzekering.be, die de burger meer duiding geeft omtrent verschillende aspecten van verzekeringen. Die website bevat onder meer een specifieke brochure waarin de verschillende aspecten van een groepsverzekering in eenvoudige taal worden uitgelegd.

d'inflation modeste, ce qui fait fondre, voire régresser le pouvoir d'achat des obligations. Qui est disposé à payer des cotisations de pension pendant 20, 30 ou 40 ans sans avoir la certitude que son pouvoir d'achat sera au moins préservé? La responsabilité fiduciaire des organismes de pension implique qu'ils assurent à long terme un rendement préservant le pouvoir d'achat; 1 % de rendement supplémentaire entraîne en effet à long terme soit une réduction des coûts de pension de 20 %, soit une pension complémentaire supérieure de 20 %.

Dès lors que, dans le passé, seul un très petit groupe de travailleurs a constitué des pensions complémentaires, la conclusion d'une répartition inégale se vérifie lorsque l'évaluation est effectuée sur le groupe de personnes nées en 1950, comme dans l'analyse de la Cour des comptes. Grâce à la démocratisation résultant de la loi du 28 avril 2003, la constitution de pensions complémentaires sera progressivement plus répandue et donc démocratisée.

Les fonds de pension ne sont pas actifs dans le troisième pilier de pension. Le mélange des deuxième et troisième piliers, qui est critiqué par certains, ne concerne donc pas les fonds de pension.

M. Bart Vandermeiren (Assuralia) dément l'affirmation selon laquelle le secteur de l'assurance est contre la transparence. À cet égard, il attire l'attention sur plusieurs initiatives prises ou soutenues par ce secteur:

- le modèle de fiche a été simplifié, de manière à indiquer clairement quels avoirs un affilié a constitués et à quel montant de pension il peut s'attendre à l'échéance;

- le secteur a pleinement collaboré à la mise en œuvre de la banque de données des pensions complémentaires et a, au cours des cinq dernières années, investi du temps et de l'argent pour que cette banque de données reçoive les informations nécessaires;

- à la suite d'une enquête de la FSMA, la fiche de sortie destinée aux affiliés qui changent d'employeur a été simplifiée;

- le secteur possède un site internet distinct (ABCassurance.be) qui fournit au citoyen davantage d'explications concernant les différents aspects des assurances. Ce site internet comporte notamment une brochure spécifique expliquant les différents aspects d'une assurance groupe dans un langage simple.

De aangerekende kosten hangen samen met de dienstverlening van de verzekeraar, die sterk kan verschillen. In de markt bestaan er verschillende praktijken: sommige werkgevers kiezen ervoor een minimale opdracht (enkel het financiële beheer) aan hun verzekeraar toe te vertrouwen, andere vragen hem ook andere taken te vervullen (informatieverstrekking, actuariële berekeningen, aangifte bij de databank van de aanvullende pensioenen, ...). Een vergelijking tussen kosten is dus enkel haalbaar in het geval van vergelijkbare contracten.

Er bestaan ook verschillende types van rendement: financiële rendementen (i.e. rendement op de beleggingen met of zonder aftrek van de financiële kosten) en boekhoudkundige rendementen (verder onderverdeeld in drie systemen).

Wat een werknemer interesseert, is het rendement dat hij op zijn pensioenreserves geniet aangezien hij dat rendement zal ontvangen. In het kader van een groepsverzekering gaat het om het gewaarborgde rendement (eventueel verhoogd met een winstdeelname). Rendement mag bovendien niet los worden gezien van de risicograad die ermee samenhangt (bijvoorbeeld gewaarborgde opbrengst of niet).

De hoge opbrengsten op beleggingen uit het verleden laten verzekeraars toe om de hoge rendementen voor stortingen in het verleden ook in de toekomst nog na te komen.

Voor toekomstige stortingen speelt de concurrentie voluit: terwijl de opgebouwde reserves bij de initiële groepsverzekering worden gelaten, kunnen nieuwe reserves aan een andere instelling worden toevertrouwd als de sociale partners daarover overeenstemming bereiken. Als zij echter de reserves van het verleden naar een andere verzekeraar zouden willen overhevelen, zijn daar kosten aan verbonden omdat de beleggingsactiva vroegtijdig verkocht moeten worden, wat gepaard gaat met onvoorziene financiële kosten. Een vroegtijdige verkoop houdt dus per definitie financiële kosten in, die ten laste moeten kunnen worden gelegd van de overdracht.

Het enige alternatief, de betaling van deze financiële kosten ten laste leggen van alle klanten van de verzekeringsinstelling, is geen goede oplossing.

De pensioenen van de tweede en de derde pijler worden door verzekeraars gezamenlijk beheerd. Het is geen goed idee om het beheer te splitsen: dat zou leiden tot een verlies van schaalvoordelen en vergt ook een dubbel beheer, wat onvermijdelijk tot bijkomende kosten zou leiden. Er kan worden opgemerkt dat dit gezamenlijke beheer recent opnieuw bevestigd werd

Les frais facturés sont liés aux prestations de l'assureur, qui sont très variables. Il existe plusieurs pratiques sur le marché: certains employeurs choisissent de confier à leur assureur une mission minimale (uniquement la gestion financière), d'autres lui demandent également d'accomplir d'autres tâches (communication d'informations, calculs actuariels, déclaration auprès de la banque de donnée des pensions complémentaires, etc.). Une comparaison des frais n'a donc de sens que pour des contrats similaires.

Il existe par ailleurs plusieurs types de rendement: les rendements financiers (c'est-à-dire rendement sur les investissements avec ou sans déduction des frais financiers) et les rendements comptables (subdivisés en trois systèmes).

Ce qui intéresse un travailleur, c'est le rendement que produisent ses réserves de pension, puisque ce rendement lui sera un jour versé. Dans le cadre de l'assurance-groupe, il s'agit d'un rendement garanti (éventuellement augmenté d'une participation aux bénéfices). Le rendement ne peut en outre pas être dissocié du niveau de risque lié au placement (taux garanti ou non).

Le rendement élevé obtenu par le passé sur les investissements permet aux assureurs de maintenir pour l'avenir un rendement élevé sur les versements déjà perçus.

Pour les versements futurs, la concurrence joue pleinement son jeu: alors que les réserves constituées demeurent auprès de l'assurance groupe initiale, de nouvelles réserves peuvent être confiées à un autre organisme si les partenaires sociaux s'accordent sur ce choix. Si toutefois ils souhaitent transférer auprès d'un autre assureur les réserves constituées antérieurement, ils s'exposent à des frais dans la mesure où les actifs d'investissement doivent être vendus avant terme, ce qui occasionne des frais imprévus. Une vente anticipée comporte donc par définition des frais, qui doivent pouvoir être pris en charge par le transfert.

La seule alternative, faire supporter ces frais par tous les clients de l'organisme assureur, n'est pas une bonne solution.

Les pensions du deuxième et du troisième pilier sont gérées conjointement par les assureurs. Il ne serait pas judicieux de scinder cette gestion: cela générerait une perte d'économie d'échelle et nécessiterait une double gestion, ce qui entraînerait inévitablement des frais supplémentaires. Il est à noter que cette gestion conjointe a à nouveau été confirmée récemment dans

in de nieuwe prudentiële regelgeving voor verzekeraars (Solvency II).

Omdat een verzekeringsinstelling veel verschillende contracten gezamenlijk beheert, bestaat er *de facto* eigenlijk al een verzekeringsfonds voor verschillende werkgevers. Zo geniet een kmo automatisch van de voordelen van het geheel van de pensioenplannen die door een verzekeraar worden beheerd. Steeds meer verzekeraars hebben ook specifieke platformen voor de opbouw van eenvoudige plannen ontwikkeld om aanvullende pensioenen ook voor kmo's aantrekkelijk te maken.

De spreker benadrukt dat de wettelijke rendementsgarantie, die een werkgever op aanvullende pensioenpremies moet waarborgen, moet worden onderscheiden van de intrestgarantie die een verzekeraar biedt. Er is geen sprake van contractbreuk: verzekeraars komen te allen tijde hun contractuele verplichtingen na. Groepsverzekeraars blijven steeds alle rechten en reserves uit het verleden – vaak nog opgebouwd aan een percentage tussen 3,25 % en 4,75 % – verder aan deze rentevoeten oprenten tot aan de pensioenleeftijd van de betrokkene. De verlaging van de gewaarborgde intrestvoet die verzekeraars de afgelopen jaren hebben doorgevoerd heeft enkel betrekking op nieuwe stortingen.

Mevrouw Marie-Noëlle Vanderhoven (VBO) betreurt dat de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties een negatieve evaluatie maken van een overeenkomst die ze zelf hebben afgesloten. De spreekster verdedigt de aanpassing van de gewaarborgde rendementsgarantie, die de steun van de ondernemingen heeft.

Het rendement werd niet vastgekleit op het niveau van de inflatie omdat er geen verzekeringen bestaan die dat risico in hoofde van werkgevers dekken, terwijl een rendement van 1,75 % wel een verzekeraar risico is. De afgesproken waarborg impliceert een belangrijke inspanning van werkgevers: zonder zicht op toekomstige marktprestaties hebben zij zich ermee akkoord verklaard om een rendement van 1,75 te waarborgen, waardoor ze een verzekering moeten afsluiten of reserves in de eigen onderneming moeten aanleggen.

De werkgevers hebben bij het VBO hun beklag gedaan over de complexiteit van de regelgeving, maar niet over een gebrek aan transparantie. Op dat vlak kan het volstaan als het niveau van de bijdragen en de opbrengsten duidelijk is, een doelstelling die door het transparantieverslag wordt bereikt. De doelstelling van de onderhandelingen was een inperking van het door de werkgevers te waarborgen rendement; de verwerving

la nouvelle réglementation prudentielle applicable aux assureurs (Solvency II).

Comme un organisme assureur gère conjointement beaucoup de contrats différents, il existe déjà *de facto* un fonds d'assurance pour plusieurs employeurs. Ainsi, une PME bénéficie automatiquement des avantages de l'ensemble des plans de pension gérés par un assureur. De plus en plus d'assureurs ont également développé des plates-formes spécifiques pour la constitution de plans simples, en vue de rendre les pensions complémentaires également attractives pour les PME.

L'orateur souligne qu'il convient d'opérer une distinction entre la garantie de rendement légale, qu'un employeur doit garantir sur les primes de pension complémentaire et la garantie d'intérêt qu'offre un assureur. Il n'est pas question de rupture de contrat: les assureurs respectent à tout moment leurs obligations contractuelles. Les assureurs groupe continuent à rémunérer à ces taux d'intérêts tous les droits et toutes les réserves constitués dans le passé – souvent encore à un taux compris entre 3,25 % et 4,75 % – jusqu'à l'âge de la pension de l'intéressé. L'abaissement du taux garanti appliqué par les assureurs au cours des dernières années a uniquement trait aux nouveaux versements.

Mme Marie-Noëlle Vanderhoven (FEB) regrette que les représentants des organisations des travailleurs tirent un bilan négatif d'un accord qu'elles ont elles-mêmes conclu. L'oratrice défend l'adaptation du rendement garanti, qui est soutenu par les entreprises.

Le rendement n'a pas été "cliqué" au niveau de l'inflation parce qu'il n'existe aucune assurance qui couvre ce risque dans le chef des employeurs, alors qu'un rendement de 1,75 % constitue, en revanche, un risque assurable. La garantie convenue implique un effort substantiel de la part des employeurs: sans connaître les performances futures des marchés, ceux-ci ont accepté de garantir un rendement de 1,75 %, les obligeant à souscrire une assurance ou à constituer des réserves dans l'entreprise même.

Au sein de la FEB, les employeurs ne se sont pas plaints d'un manque de transparence, mais de la complexité de la réglementation. À cet égard, clarifier le niveau des contributions et des revenus peut s'avérer suffisant, un objectif qui est atteint par le rapport relatif à la transparence. Les négociations avaient pour but de limiter le rendement à garantir par l'employeur: la compréhension de la manière dont les assureurs et

van inzicht over de manier waarop verzekeraars en pensioeninstellingen het geboden rendement bereiken, kwam tijdens de onderhandelingen niet prioritair aan bod.

Een groepsverzekering komt uit de enveloppe van middelen die in een onderneming beschikbaar zijn om tegemoet te komen aan de wensen van de werknemers; aan die enveloppe zal niets veranderen indien een wettelijke verplichting van aanvullende pensioenopbouw zou worden ingevoerd. De werknemersorganisaties geven in veel gevallen de voorkeur aan een onmiddellijke loonsverhoging en zijn daardoor verantwoordelijk voor een lagere opbouw van aanvullende pensioenen. Een bijdrage van 3 % op de lonen is een nastrevenswaardig doel, dat wel altijd binnen de bestaande loonmarges moet worden gevonden en dus op de instemming van de werknemers moet kunnen bogen. In functie van de hoogte van het loon is de impact van een storting van 3 % wel verschillend.

Het VBO kant zich niet tegen de wettelijke pensioenen, maar wil aantonen dat die eerste pijler op zijn beperkingen stuit: als een kleinere groep actieven moet instaan voor het pensioen van steeds meer ouderen, komt er een moment waarop personen niet langer bereid zijn tot nog meer solidariteit in de vorm van sociale bijdragen en belastingen. De tweede pensioenpijler is dus een noodzakelijke aanvulling, waarin een werknemer voor zijn eigen pensioen spaart.

Mevrouw Caroline Deiteren (Unizo) ontwaart een misverstand in het debat over transparantie. Kmo's vragen niet om de interne keuken van verzekeraars en pensioeninstellingen te kennen, maar willen op een heldere manier worden geïnformeerd over de essentie van een pensioenplan. Die problematiek is aan bod gekomen tijdens de onderhandelingen in de NAR over de aanpassing van het gewaarborgd rendement en werd door geen enkele partij afgewezen of als onbelangrijk afgedaan: elke onderhandelaar verklaarde zich bereid om na te denken over de wijze waarop de beschikbare informatie op een eenvoudige manier de werkgevers kan bereiken. Het onderwerp zal in latere besprekingen zeker opnieuw aan bod komen. Het verdient overweging om na de opstelling van het transparantieverslag ook een verslag te redigeren dat de voor werkgevers essentiële informatie bevat; ook Assuralia is daartoe bereid. Dergelijk kort verslag zal de complexiteit van de tweede pijler niet volledig vatten, maar dat is ook niet nodig.

De spreekster verdedigt de invoering van een vrij aanvullend pensioen voor werknemers, maar heeft niet de bedoeling die werknemers dan ook verantwoordelijk te maken voor het beheer van een complex systeem: die nieuwe vorm van aanvullende pensioenen moet immers

les organismes de pension atteignent le rendement qu'ils proposent n'a pas été jugé prioritaire lors des négociations.

Une assurance de groupe provient de l'enveloppe des moyens qui sont disponibles, dans une entreprise, pour répondre aux souhaits des travailleurs: cette enveloppe ne changera pas si l'on instaure une obligation légale de constituer une pension complémentaire. Les organisations de travailleurs privilégient bien souvent une hausse salariale immédiate et portent dès lors une responsabilité dans le fait que la constitution des pensions complémentaires est peu élevée. Une contribution de 3 % sur les salaires est un objectif qui mérite d'être poursuivi mais qui doit toutefois toujours rester dans les limites des marges salariales existantes et doit donc pouvoir compter sur l'assentiment des travailleurs. Suivant la hauteur du salaire, un versement de 3 % aura un impact différent.

La FEB ne s'oppose pas aux pensions légales, mais veut démontrer que ce premier pilier a ses limites: si un petit groupe d'actifs doit assurer la pension d'un groupe sans cesse plus large de seniors, il arrivera un moment où ces travailleurs ne seront plus disposés à déployer davantage de solidarité sous la forme de cotisations sociales et d'impôts. Le deuxième pilier de pension est donc un complément nécessaire, dans le cadre duquel un travailleur épargne pour sa pension.

Mme Caroline Deiteren (Unizo) distingue un malentendu dans le débat sur la transparence. Les PME ne veulent pas connaître la cuisine interne des assureurs et des organismes de pensions, mais veulent être informées plus clairement sur l'essence même d'un plan de pension. Cette problématique a été abordée lors des négociations au sein du CNT sur l'adaptation du rendement garanti et n'a été rejetée par aucune des parties, ni considérée comme négligeable: chaque négociateur s'est dit prêt à réfléchir à comment transmettre facilement les informations disponibles aux employeurs. Ce thème reviendra certainement dans les discussions ultérieures. Il se recommande d'envisager, une fois le rapport de transparence achevé, la rédaction d'un rapport contenant les informations essentielles pour les employeurs: Assuralia est également disposée à y contribuer. Ce rapport succinct ne contiendra pas toute la complexité du deuxième pilier, mais cela n'est pas nécessaire non plus.

L'oratrice est favorable à l'introduction d'une pension complémentaire libre pour les travailleurs, mais ne souhaite pas que ces mêmes travailleurs soient responsables de la gestion de ce système complexe: la structure de cette nouvelle forme de pension complémentaire

een andere invulling krijgen dan de huidige tweede pijler, die zeer rigide is. Zo is er een regel op grond waarvan inzake aanvullende pensioenen binnen een onderneming geen onderscheid mag worden gemaakt volgens niet-objectieve of niet-redelijke criteria, wat vooral in kmo's toepassingsproblemen veroorzaakt door het ontbreken van een strikte categorisering van personeelsleden. De doelstelling van dat discriminatieverbod is een evolutie naar een veralgemening van de aanvullende pensioenen, maar zorgt er wel in veel gevallen voor dat kmo's hun pensioenplan onmiddellijk aan al hun werknemers moeten aanbieden. Het karakter van een vrij aanvullend pensioen zou fundamenteel anders zijn: het geeft werknemers de mogelijkheid om ervoor te kiezen om een deel van het eigen brutoloon niet onmiddellijk op te nemen, maar te sparen voor na het pensioen. Een vrij aanvullend pensioen zou waarschijnlijk nog op andere punten van de huidige tweede pijler verschillen; zo zou de complexe verhouding met de sectorplannen afwezig zijn en kunnen voor de rendementsgarantie andere regels gelden. Het bestaande vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen kan overigens een bron van inspiratie zijn, zoals ook het succes van de vrije derde pijler bij jongeren aantoont dat een minder rigide systeem succesvol kan zijn.

De hoofdreden waarom een verlaging van de gewaarborgde rendementsgarantie noodzakelijk was, is dat werkgevers op de markt niet langer een (betaalbare) verzekering voor het betreffende risico vonden. Als het minimumrendement niet was ingeperkt, zou dat tot een afbouw van aanvullende pensioenen hebben geleid, inzonderheid bij kmo's. 1,75 % valt in het huidige marktklimaat overigens best mee: als men de stortingen op een spaarrekening zou zetten, is de opbrengst zeker lager.

Kmo's kiezen eerder voor een verzekering dan voor een pensioenfonds omdat een werkgever in een pensioenfonds mee verantwoordelijk is voor het beleggingsbeleid, wat niet van de werkgever van een klein bedrijf kan worden gevraagd: zij willen een eenvoudig systeem waarin de periodieke storting van bijdragen hun enige verantwoordelijkheid is.

Aan het fiscaal en parafiscaal kader van de tweede pijler wordt beter niet geraakt. Aangezien de intergenerationale solidariteit die jongeren vandaag moeten opbrengen al groot is, moeten zij de kans krijgen om een aanvullend pensioen op te bouwen aan redelijke voorwaarden. Pensioensparen wordt ook ontmoedigd als de kans reëel is dat de overheid de stortingen op een bepaald moment zal afroemen.

doit en effet être différente de celle du deuxième pilier actuel, qui est extrêmement rigide. En matière de pensions complémentaires dans une entreprise, la règle veut qu'aucune distinction basée sur des critères arbitraires et déraisonnables ne puisse être faite, ce qui pose surtout des problèmes d'application dans les PME en raison d'un manque de catégorisation stricte des membres du personnel. L'objectif de l'interdiction de discrimination est d'évoluer vers une généralisation des pensions complémentaires, mais oblige dans de nombreux cas les PME à proposer immédiatement leur plan de pension à tous leurs travailleurs. Le caractère d'une pension complémentaire libre serait fondamentalement différent: ce système permet aux travailleurs de choisir de ne pas percevoir immédiatement une partie de leur salaire brut afin de l'épargner en prévision de leur pension. Une pension complémentaire libre différerait probablement encore du deuxième pilier actuel sur d'autres points; la relation complexe avec les plans sectoriels disparaîtrait et d'autres règles pourraient prévaloir en matière de garantie de rendement. La pension complémentaire libre qui existe pour les indépendants peut d'ailleurs servir de source d'inspiration, tout comme le succès du troisième pilier libre auprès des jeunes qui prouve qu'un système moins rigide peut être une réussite.

La raison principale de la nécessité d'une diminution de la garantie de rendement minimum est que les employeurs ne trouvaient plus une assurance (abordable) pour le risque concerné. Si le rendement minimum n'avait pas été réduit, cela aurait entraîné la disparition progressive des pensions complémentaires, particulièrement au sein des PME. D'ailleurs, un taux de 1,75 % n'est pas si mauvais dans le climat actuel du marché: si les versements étaient placés sur un compte d'épargne, le rendement serait certainement inférieur.

Les PME optent pour une assurance plutôt que pour un fonds de pension parce que dans un fonds de pension, un employeur partage la responsabilité de la politique de placement, ce qui ne peut être exigé de l'employeur dans une petite entreprise: ils souhaitent un système simple où le versement périodique des cotisations est leur seule responsabilité.

Il conviendrait mieux de ne pas toucher au cadre fiscal et parafiscal du deuxième pilier. Étant donné que la solidarité intergénérationnelle qui pèse sur les jeunes aujourd'hui est déjà importante, ils doivent avoir l'opportunité de constituer une pension complémentaire moyennant des conditions raisonnables. L'épargne-pension est également découragée puisqu'il y a un risque réel que l'État ponctionne les versements à un moment donné.

Tijdens de onderhandelingen over de welvaartsenveloppe hebben de sociale partners, met uitzondering van het ABVV, samen beslist om het plafond van het maximumpensioen niet te verhogen omdat dat plafond anders in de toekomst sneller zou kunnen stijgen dan de lonen, wat geen goede zaak zou zijn. Het is mogelijk dat het plafond later wel wordt opgetrokken, maar dan bij voorkeur in hetzelfde tempo als de lonen. Wellicht is een welvaartsenveloppe ook niet het beste instrument voor een maatregel waarvan de toekomstige budgettaire impact onzeker is.

Mevrouw Nathalie Diesbecq (ACV) benadrukt dat de werknemersorganisaties hebben aangedrongen op meer transparantie, maar daarin niet gevolgd werden door het VBO, waardoor dit punt in de onderhandelingen moeilijk door te drukken was. Het VBO is misschien niet tegen bepaalde hervormingen die de begrijpelijkheid bevorderen gekant, maar streeft daar wellicht naar buiten het kader van de overeenkomst over de rendementsgarantie. Niet alle werkgevers lijken in dit dossier op dezelfde lijn te zitten, maar wellicht kan op termijn wel overeenstemming worden bereikt over meer toegankelijke en eenvoudige informatieverstrekking.

De verzekeringsinstellingen zijn helaas niet bereid in te gaan op de gewettigde vraag naar een afzonderlijk beheer voor de tweede en derde pijler.

De spreekster legt uit hoe het mechanisme van de rendementsgarantie functioneert. Het gaat om een variabele waarborg die wordt berekend op het gemiddelde van het rendement van een overheidsobligatie op 10 jaar gedurende de laatste 24 maanden, waarvan vervolgens slechts een percentage in rekening wordt gebracht (momenteel 65 %, maar dat kan hoger worden als de sociale partners het daarover eens zijn en als de Nationale Bank van België ter zake een positief advies uitbrengt). Omdat die berekening momenteel een zeer laag percentage oplevert, hebben de vakbonden aangedrongen op een minimum van 1,75 %. Als tegenprestatie hebben de werkgevers een maximumwaarborg van 3,75 % afgedwongen, een opbrengst die natuurlijk nog groter kan zijn als het reële rendement op de markt hoger ligt. Contractueel hogere rendementen kunnen worden afgesproken, maar zijn in de huidige omstandigheden niet realistisch.

Verdient de invoering van een verplicht aanvullend pensioen overweging? In elk geval is het zo dat werknemers de afgelopen jaren werden geconfronteerd met een loonevolutie die zo beperkt is dat ze weinig geneigd zijn om de minimale loonsverhogingen in pensioenopbouw te investeren. Als de marge voor loonsverhoging op interprofessioneel niveau weer het niveau van de

Au cours des négociations sur l'enveloppe bien-être, les partenaires sociaux, à l'exception de la FGTB, ont décidé conjointement de ne pas relever le plafond de la pension maximum parce qu'autrement ce plafond aurait pu augmenter plus rapidement que les salaires, ce qui n'aurait pas été une bonne chose. Il est cependant possible que le plafond soit relevé plus tard mais dans ce cas, il serait préférable que cela se fasse au même rythme que les salaires. Une enveloppe bien-être n'est-elle peut-être pas le meilleur instrument pour une mesure dont l'impact budgétaire futur est incertain.

Mme Nathalie Diesbecq (ACV) souligne que les organisations de travailleurs ont insisté en faveur d'une plus grande transparence mais qu'elles n'ont pas été suivies en cela par la FEB, de sorte qu'il était difficile de faire adopter ce point lors des négociations. La FEB ne s'oppose peut-être pas à certaines réformes qui rendent le système plus compréhensible mais s'y emploiera sans doute en dehors du cadre de l'accord sur la garantie de rendement. Dans ce dossier, tous les employeurs ne semblent pas être sur la même longueur d'onde mais il sera sans doute possible à terme de dégager un accord en vue d'une transmission d'informations plus accessible et plus simple.

Les organismes assureurs ne sont malheureusement pas disposés à donner suite à la demande légitime d'une gestion distincte des deuxième et troisième piliers.

L'oratrice explique le fonctionnement du mécanisme de la garantie de rendement. Il s'agit d'une garantie variable, calculée sur la base du rendement moyen d'une obligation d'État à dix ans au cours des 24 derniers mois, dont seul un pourcentage est ensuite pris en compte (actuellement 65 %, mais ce taux peut être supérieur si les partenaires sociaux sont d'accord à ce sujet et que la Banque nationale de Belgique rend un avis positif en la matière). Dès lors que ce calcul aboutit à l'heure actuelle à un taux très faible, les organisations syndicales ont insisté pour que l'on fixe un taux minimum de 1,75 %. En contrepartie, les employeurs ont exigé une garantie maximale de 3,75 %, un produit qui peut d'évidence être plus élevé lorsque le rendement réel sur le marché est supérieur. Des rendements contractuels supérieurs peuvent être convenus, mais dans les circonstances actuelles, ils ne sont pas réalistes.

L'instauration d'une pension complémentaire obligatoire se recommande-t-elle? Au cours des années écoulées, les travailleurs ont en tout cas dû faire face à une évolution salariale tellement limitée qu'ils ne sont guère enclins à investir ces hausses minimales de salaire dans la constitution d'une pension. Si la marge des hausses salariales au niveau interprofessionnel retrouve le niveau

jaren '90 bereikt (5 tot 7 %), dan ontstaat er automatisch meer ruimte voor andere keuzes.

De heer Christophe Quintard (FGTB) is van oordeel dat de keuze tussen uitbetaling in kapitaal en in rente vrij moet blijven. Hij pleit wel voor een coherent en progressief systeem met een cumulatie van de eerste en tweede pijler voor de bepaling van de verschuldigde belastingen; dat kan ervoor zorgen dat de laagste pensioenen slechts aan 10 % worden belast, terwijl de hoogste pensioenen tot meer solidariteit worden verplicht.

Het ABVV heeft gepleit voor een verhoging van het wettelijk maximumpensioen, maar werd door de werkgeversorganisaties niet gevolgd. Het zou logisch zijn om het maximum op te trekken tot het niveau van de zelfstandigen, in het bijzonder omdat de bijdragen die door die categorie worden betaald geplafonneerd zijn. Als de zelfstandigenorganisaties pleiten voor een gelijkgeschakeling van de sociale rechten en de bijdrageplicht, moeten zij ook daar voorstander van zijn.

De spreker bevestigt dat transparantie in de onderhandelingen over de rendementsgarantie geen prioriteit was voor het VBO, al hoeft dat niet te betekenen dat in de toekomst geen stappen in de goede richting zullen worden gezet. Het thema is ook naar de achtergrond verschoven onder druk van de minister van Pensioenen, die aankondigde zelf over de rendementsgarantie een beslissing te zullen nemen indien de sociale partners niet snel een akkoord zouden bereiken.

Een verhoging van de bijdragen voor de tweede pijler tot 3 % vereist dat duidelijkheid wordt gecreëerd over het lot van de tegoeden. Hoe worden ze beheerd? Welke kosten worden afgehouden? Wat is het nettorendement? Het is ook wenselijk dat bepaalde praktijken worden verboden.

Winstdeelname zou verplicht moeten worden gesteld. Dat zou ook ten goede komen van de werkgevers, die daardoor immers minder het risico lopen om het verschil tussen gewaarborgd rendement en marktrente te moeten bijpassen. Het beheer van de tweede en de derde pijler zou moeten worden gescheiden, ook al heeft de Nationale Bank van België die opsplitsing niet noodzakelijk geacht. Indien de verzekeringsinstellingen niettemin gekant blijven tegen die scheiding, moeten zij bereid zijn om in de tweede pijler een winstdeelname uit te betalen; zij doen dat immers al in de derde pijler.

Nog steeds gaan te veel tegoeden in de tweede pijler naar een kleine bevoorrechte groep. De ondernemingsraden moeten daarom inzage krijgen van de verdeling

des années nonante (5 à 7 %), il y aura automatiquement davantage de latitude pour faire d'autres choix.

M. Christophe Quintard (FGTB) estime que le libre choix entre un versement sous forme de capital ou de rente doit être maintenu. Il plaide cependant pour un système cohérent et progressif, prévoyant un cumul des premier et deuxième piliers pour déterminer les taxes dues; cela peut faire en sorte que les pensions les plus faibles sont imposées à hauteur de 10 %, tandis que les pensions les plus élevées sont obligées à davantage de solidarité.

La FGTB a plaidé pour l'augmentation de la pension légale maximale mais elle n'a pas été suivie par les organisations patronales. Il serait logique de porter le maximum au même niveau que pour les indépendants, en particulier parce que les cotisations payées par cette catégorie sont plafonnées. Si les organisations qui représentent les travailleurs indépendants défendent l'égalité des droits sociaux et de l'obligation de cotiser, elles devaient également y être favorables.

L'intervenant confirme que la transparence n'était pas prioritaire pour la FEB au cours des négociations sur le rendement garanti bien que cela ne doive pas signifier que l'on n'ira pas dans le bon sens à l'avenir. Cette question a également été reléguée à l'arrière-plan sous la pression du ministre des Pensions, qui a annoncé qu'il prendrait lui-même une décision sur le rendement garanti si les partenaires sociaux ne parvenaient pas rapidement à un accord.

L'augmentation des cotisations au deuxième pilier jusque 3 % requiert que la clarté soit faite sur l'avenir de l'épargne. Comment celle-ci sera-t-elle gérée? Quels frais en déduira-t-on? Quel en sera le rendement net? Il est également souhaitable que certaines pratiques soient interdites.

La participation aux bénéfices devrait être rendue obligatoire. Cette mesure profiterait également aux employeurs, qui s'exposeraient ainsi moins au risque de devoir compenser la différence entre le rendement garanti et le taux du marché. La gestion du deuxième pilier et celle du troisième pilier devraient être séparées bien que la Banque nationale de Belgique n'ait pas jugé cette séparation nécessaire. Si les organismes assureurs restent opposés à cette scission, ils doivent néanmoins être disposés à verser une participation aux bénéfices dans le deuxième pilier. En effet, ils le font déjà dans le troisième pilier.

Encore trop d'avoirs du deuxième pilier bénéficient à un petit groupe privilégié. Les conseils d'entreprise doivent dès lors obtenir un droit de regard dans la

van de stortingen voor aanvullende pensioenen tussen de verschillende categorieën van werknemers.

Het is logisch dat er in het stelsel van het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen geen minimumrendement van toepassing is: aangezien er geen werkgever is, zou het verschil tussen de marktrente en het gewaarborgd rendement door de zelfstandige zelf moeten worden bijgesteld, wat niets meer is dan een vestzakbroekzakoperatie. De vergelijking met de situatie in het werknemersstelsel gaat dus niet op.

De rapporteurs,

De voorzitter,

Karin TEMMERMAN
Sybille
DE COSTER-BAUCHAU

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Bijlagen: presentaties van de genodigden

1. De heer Michel de Fays (Rekenhof)
2. De heer Henk Becquart (FSMA, Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten)
3. De heer Bart Vandermeiren (Assuralia)
4. De heer Philip Neyt (PensioPlus)
5. Mevrouw Marie-Noëlle Vanderhoven (VBO)
6. Mevrouw Caroline Deiteren (Unizo)

répartition des versements pour les pensions complémentaires entre les différentes catégories de travailleurs.

Il est logique qu'aucun rendement minimum ne soit d'application dans le régime de la pension libre complémentaire pour indépendants: étant donné qu'il n'y a pas d'employeur, la différence entre le taux du marché et le rendement garanti devrait être supplée par l'indépendant même, ce qui n'est rien de plus qu'une opération consistant à reprendre d'une main ce que l'on donne de l'autre. La comparaison avec la situation dans le régime des travailleurs salariés n'est, par conséquent, par pertinente.

Les rapporteuses,

Le président,

Karin TEMMERMAN
Sybille
DE COSTER-BAUCHAU

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Annexes: présentations des invités

1. M. Michel de Fays (Cour des comptes)
2. M. Henk Becquart (FSMA, Autorité des services et marchés financiers)
3. M. Bart Vandermeiren (Assuralia)
4. M. Philip Neyt (PensioPlus)
5. Mme Marie-Noëlle Vanderhoven (FEB)
6. Mme Caroline Deiteren (Unizo)

BIJLAGEN

ANNEXES

Presentatie voor de commissie voor de Sociale Zaken en de subcommissie Rekenhof

Spreker: De heer raadsheer de Fays

Audit "RSZ: verminderde bijdragen voor de aanvullende pensioenen voor werknemers", gepubliceerd in het Boek 2015 over de sociale zekerheid

1

Bijdrage	8,86%	1,5%
Situering in de tijd	Sedert 1989	Van 2012 tot 2016 !Herziening van het systeem in 2017
Welke stortingen?	Alle door de werkgever gedane stortingen	Stortingen > geïndexeerd jaarlijks drempelbedrag van 30.000 €
Ontvangsten RSZ-GB	339,2 miljoen € (2013)	6,4 miljoen € (2013)
Aantal betrokken werknemers	2.525.394 werknemers	12.084 werknemers

2

Kostprijs van de beleidsmaatregel

Verminderde bijdragen = kostprijs van
nagenoeg 900 miljoen euro per jaar

8,86% = **339,2 miljoen €**

100% = **3,828 miljard €**

32% = **1,225 miljard €**

$\Delta = 885,9$ miljoen €
per jaar
- Ontvangsten 1,5%
(6,4 miljoen)

= 879,5 miljoen €

3

Verdeling in decielen van de reserves verworven door mannen en vrouwen geboren in 1950 (2012, euro)

Decielen	Reserves		Maandelijkse renten	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
D1	332,62	217,4	1,43	0,93
D2	1.035,5	665,4	4,45	2,86
D3	2.441,1	1.823,6	10,48	7,83
D4	4.440,7	3.893,4	19,07	16,72
D5	7.654,7	8.077,4	32,87	34,69
D6	13.175,9	14.504,0	56,58	62,29
D7	25.197,1	25.800,9	108,21	110,80
D8	59.462,2	49.427,9	255,35	212,26
D9	137.319,6	95.363,5	589,70	409,53
D10 (maximumstorting)	3.557.013,8	1.280.441,9	15.275,17	5.498,71
D9/D1	412,8	438,6	-	-

Bron: Sigedis (berekening van de maandelijkse renten door het Rekenhof)

4



5



Inefficiëntie

20% van de kostprijs van die sociale beleidsmaatregel wordt besteed aan het toekennen van een hoog aanvullend pensioen aan een minderheid van werknemers (0,5%)

! Context van herziening van de berekeningswijze van de bijdrage van 1,5% eind 2016

→ Aanbeveling van het hof: het drempelbedrag verlagen, het percentage van de bijzondere bijdrage verhogen

6

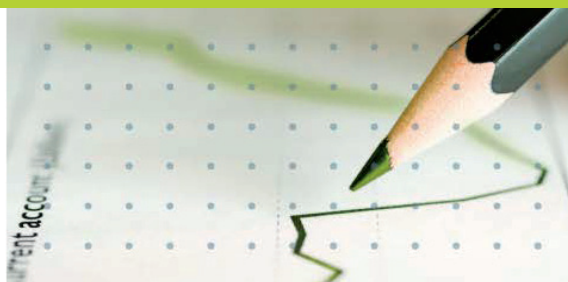
De tweede pensioenpijler

Henk Becquaert

FSMA

AUTORITEIT
VOOR FINANCIËLE
DIENSTEN
EN MARKTEN

AUTORITÉ
DES SERVICES
ET MARCHÉS
FINANCIERS



Hoorzitting Kamer van Volksvertegenwoordigers
24 februari 2016

3 pensioenpijlers

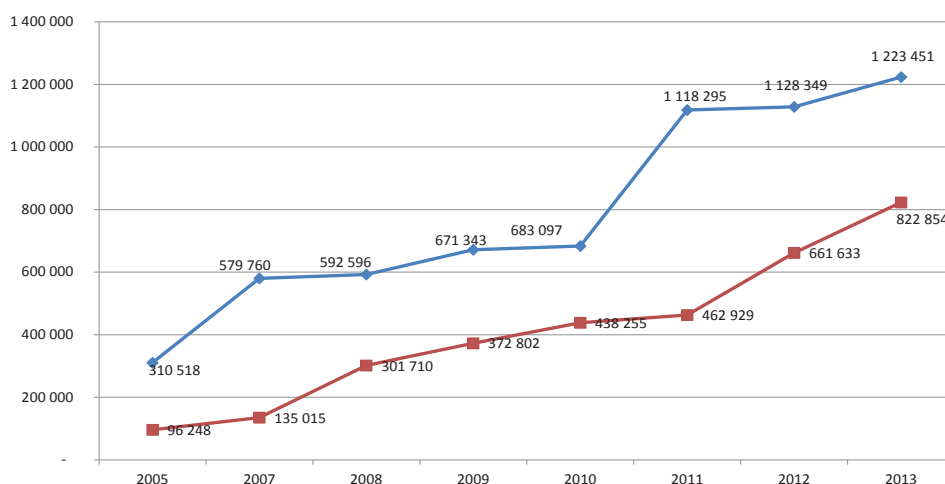
	Ambtenaren	Werknemers	Zelfstandigen
3rd pillar	Pensioensparen en levensverzekeringen		
2nd pillar		Bedrijfspensioenen • Onderneming • Sectoraal	• Vrij aanvullend pensioen • Zelfstandige bedrijfsleiders
1st pillar	“Final” salary DB	Average salary DB	Average salary DB

Enkele kerncijfers (werknemers 2/2016)

Aantal pensioenplannen, inrichters en aangeslotenen	
Aantal inrichters (vooral werkgevers)	54.116
Aantal pensioenplannen	118.399
Aantal uniek geïdentificeerde aangeslotenen	3.088.829
• Bij ondernemingsplan	1.712.826
• Bij sectorplan	1.804.423
• Bij IPT	6.472
Bijdragen (2014)	4.807 mio EUR

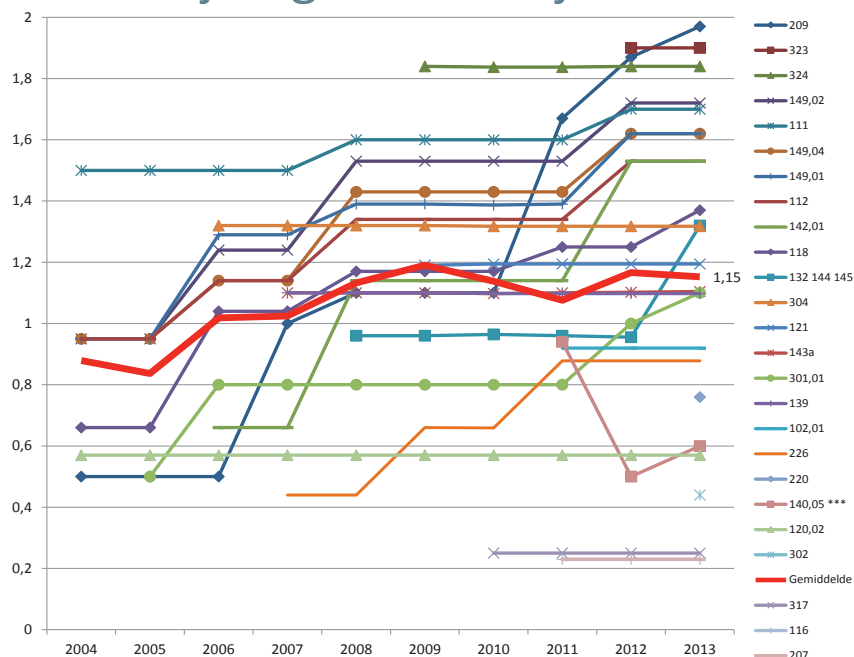
bron SiGeDIS

Evolutie aangeslotenen bij sectorale pensioenstelsels (actieven – slapers)



bron FSMA: tweejaarlijks verslag sectorale pensioenstelsels

Evolutie bijdrageniveau bij sectorale stelsels



FSMA

bron FSMA: tweejaarlijks verslag sectorie pensioenstelsels

De tweede pensioenpijler

5

Evolutie pensioenreserves werknemers

Jaar	Som	Gemiddelde	Mediaan	Maximum
2011	26.502.917.897 €	13.591 €	2.120 €	5.895.274 €
2012	31.860.929.801 €	15.734 €	2.696 €	8.142.486 €
2013	34.280.904.584 €	13.317 €	1.805 €	9.412.696 €
2014	38.373.409.050 €	13.854 €	1.697 €	9.885.199 €
2015(*)	33.083.313.815 €	12.722 €	1.701€	5.724.587 €

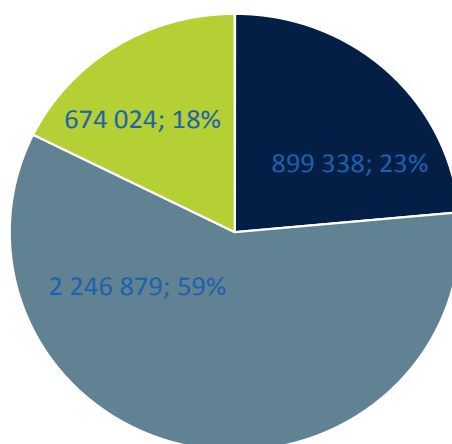
Verworven reserves: bron SIGeDIS
 (*) Nog niet volledig

FSMA

De tweede pensioenpijler

6

Verdeling aansluitingen per type pensioenplan



■ DB ■ DC ■ Cash balance/DC met gewaarborgd rendement



De tweede pensioenpijler

7

VAPZ (en RIZIV)

	Aantal aangeslotenen	Reserves	Bijdragen
2012	389.085	5.652 mio EUR	585 mio EUR
2013	409.662	6.210 mio EUR	625 mio EUR
2014	424.775	6.849 mio EUR	656 mio EUR

bron SIGeDIS en FSMA



De tweede pensioenpijler

8

Toenemend belang van DC

- Het risico ligt bij de aangeslotene
- Rendementsgarantie biedt enkel minimumbescherming (1,75% - 0%)
- Goede informatie en transparantie is essentieel
 - Soms keuze uit beleggingsprofielen of risicodekkingen
 - Winstdeelname is meestal discretionair
 - Geen wettelijk kostenplafond



Kosten

- Moet worden toegelicht in transparantieverlag
- Vergelijkingen zijn moeilijk
- Verschil in werkwijze tussen pensioeninstellingen:
 - *Verzekeraars*:
 - werken met **tarifaire kosten**: « toeslagen » (vast percentage van premie en/of reserve)
 - Impact van reële kosten minder zichtbaar
 - *IBP's*:
 - Doorgaans geen tarifaire kosten
 - **(Reële) kosten** komen in mindering van het rendement
- Soms worden kosten gedragen door de werkgever of sector



Uitdagingen en risico's

- Democratisering tweede pijler
 - Nog minstens een kwart van de werknemers wordt niet bereikt
 - Meer dan de helft van de zelfstandigen heeft nog geen VAPZ
- « Uitdieping » van de bestaande stelsels
- Goede informatie en transparantie in een DC-context
- Hoe bescherming bieden tegen het langlevensrisico?



HOORZITTING ROND AANVULLENDE PENSIOENEN

Kamercommissie Sociale Zaken en
Subcommissie « Rekenhof » van 24 februari 2016

Presentatie Assuralia



1



MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT

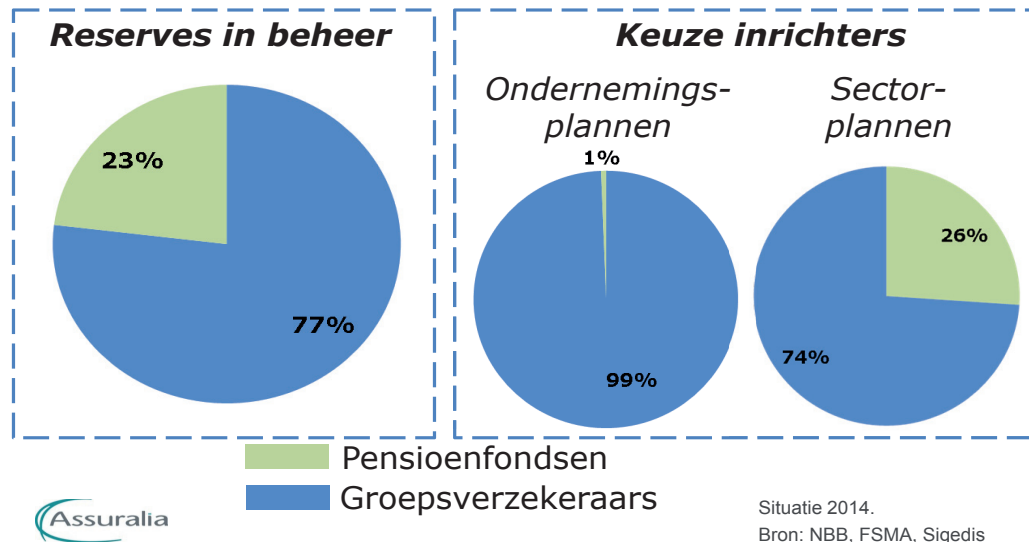
- Pensioenkloof: bruto wettelijk pensioen bedraagt gemiddeld 40% van het laatst verdiende loon.
- Deze vervangingsratio neemt af naarmate het loon toeneemt.
- Aanvullend pensioen zorgt als aanvulling op het wettelijk pensioen dat levenspeil behouden blijft.



2

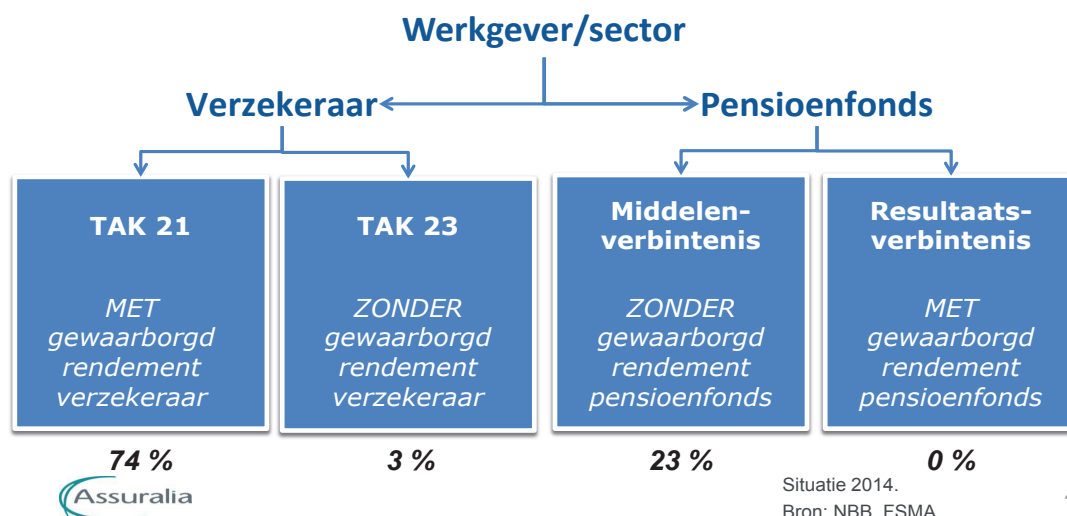
BELANG VAN DE GROEPSVERZEKERING

Externalisatie bij pensioenfonds of groepsverzekeraar

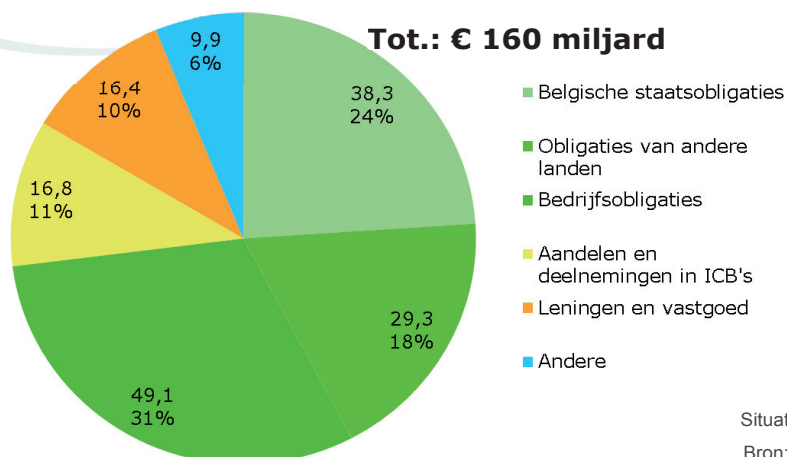


STERKE VOORKEUR VOOR VERZEKERDE OPLOSSING

België = KMO-landschap



BELEGGINGSMIX TAK 21 PORTEFEUILLE



→ investering in de economie:

- 65,9 miljard ter beschikking van ondernemingen
- 16,4 miljard opdrachten voor bouwsector

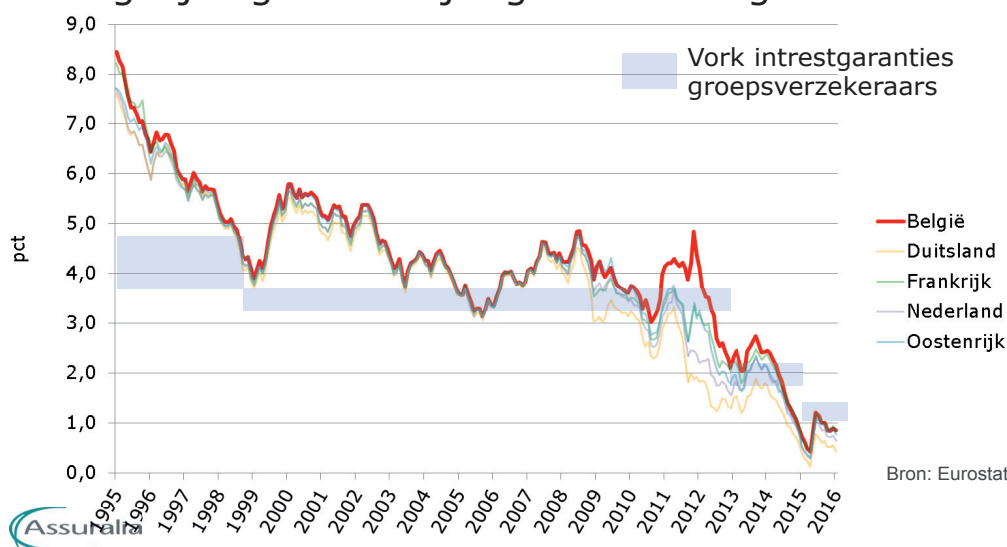
→ 38,3* miljard euro investering in overheid (i.e. in Belgische staatsschuld maar ook in scholen, wegen, infrastructuur,...)

* 65,6 miljard wanneer men alle verzekeringsreserves in rekening brengt.

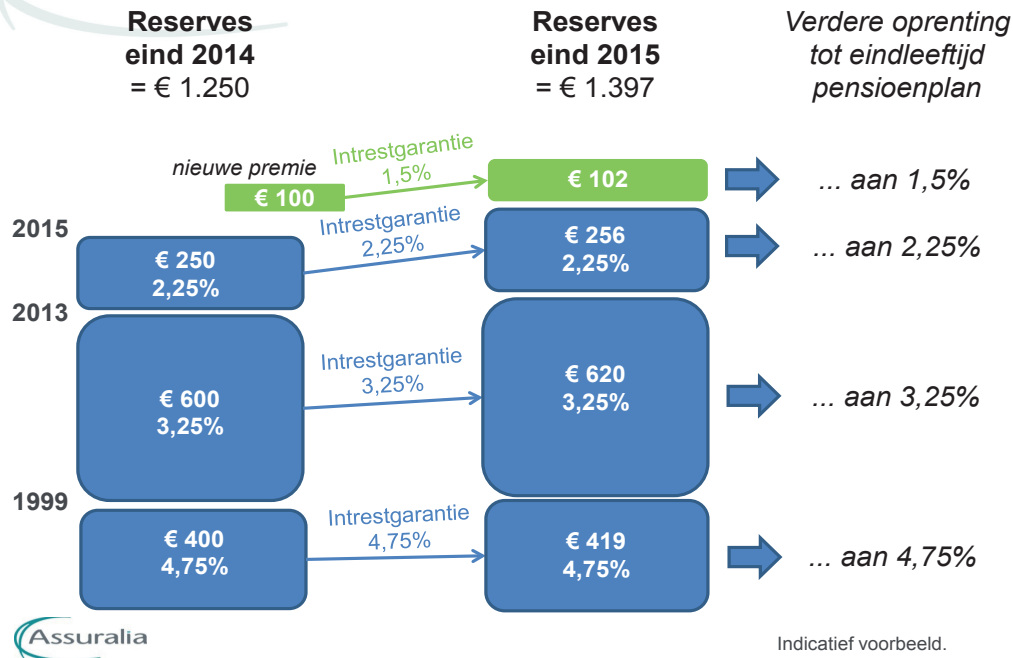


RENDEMENTEN GROEPSVERZEKERAARS

Evolutie intrestgaranties groepsverzekeraars in vergelijking met 10-jarige staatsobligaties.



WERKING TAK 21

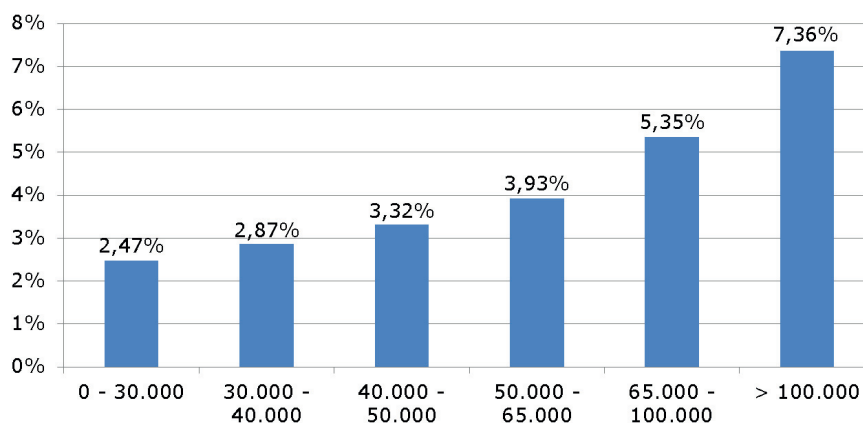


Algemeen

- Sterke vraag naar zekerheid bij WG en WN
- Het verzekerde rendement in tak 21 moet gewaarborgd worden door zekere beleggingen.
- Beleggingen en verplichtingen verzekeraar worden op elkaar afgestemd (cash flow matching).
- Nieuwe rentevoet geldt enkel voor nieuwe premies. Oude premies blijven tot eindleeftijd oprenten aan oude rentevoet.
- Beleggen in overheidsobligaties is ook investeren in scholen, wegen, infrastructuur : de basis van de reële economie.

AANVULLEND PENSIOEN VANDAAG (1)

- Bijdrage DC-plan i.f.v. het salaris.



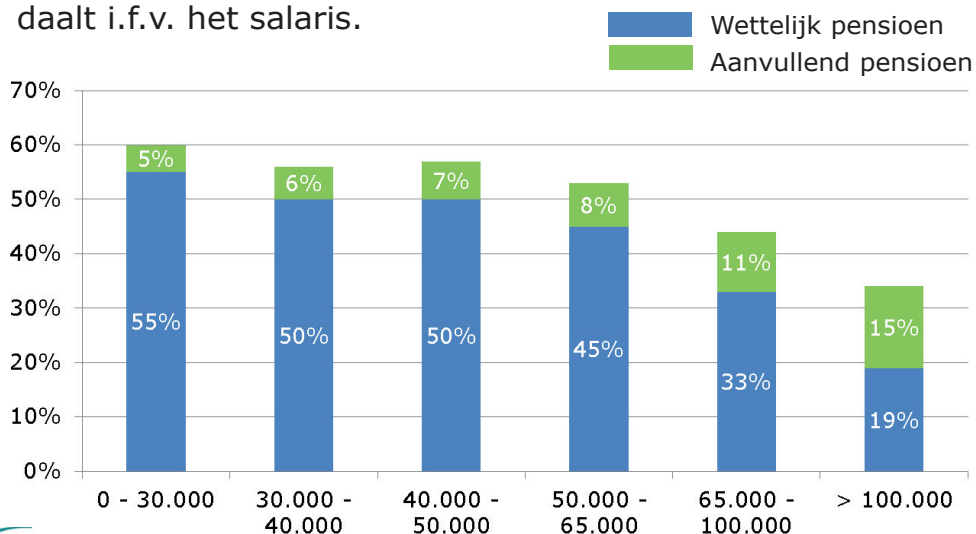
- Gemiddelde bijdragevoet > 2010 = 3,52% (verslag commissie Pensioenhervorming 2020-2040).

Assuralia

9

AANVULLEND PENSIOEN VANDAAG (2)

- Bruto vervangingsgraad (wettelijk + aanvullend pensioen) daalt i.f.v. het salaris.



Assuralia

10



UITDAGINGEN TWEEDE PIJLER

- Veralgemening
- Versterking
 - Pensioennorm van 3% (o.a. via deel van loonmarge)
- Versnelling
 - Vrij Aanvullend Pensioen voor loontrekkenden



11



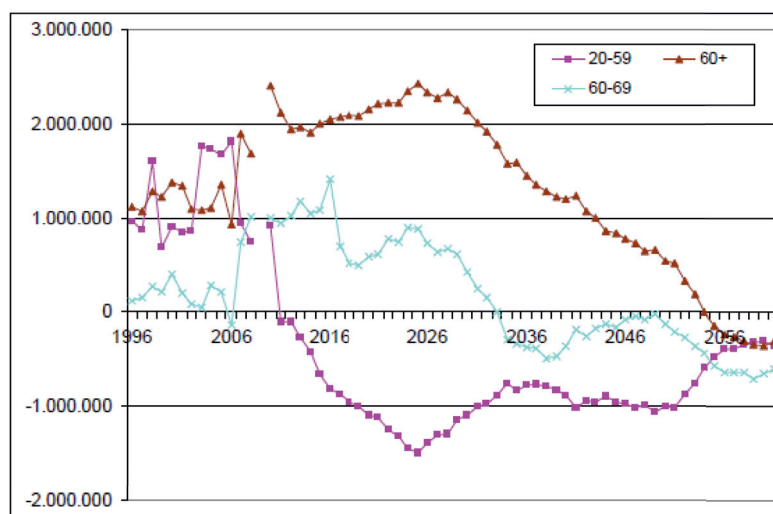


Bd A Reyerslaan 80, 1030 Brussels, Belgium
 T: +32 (0)2 706 85 45 | F: +32 (0)2 706 85 44
info@pensioplus.be | <http://www.pensioplus.be>

24/02/2016

DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE

Figure 1 Population change over the previous year, EU-27, 1996-2061



Source: Europop 2010 and demo_pjangroup.

2



GESCHIEDENIS VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN

	Ambtenaren	Werknemers
1844	Eerste overheidspensioenen voor ambtenaren	
Jaren 60	Het ambtenarenpensioen voor een volledige loopbaan voorziet in een rente van 75% van het gemiddelde van de laatste vijf bezoldigingen	Eerste aanvullende pensioenen, bedoeld om het werknemerspensioen op het niveau te brengen van het ambtenarenpensioen, voorzien voor een volledige loopbaan in een rente gelijk aan 75% van het jaarsalaris min het wettelijk pensioen
Begin jaren 90		Als gevolg van het arrest Barber en de stijgende levensverwachting wordt afgestapt van een rentedoel. Het te bereiken doel in het pensioenplan wordt een kapitaal
Jaren 90		Door wijzigingen in internationale boekhoudkundige normen op pensioenverplichtingen en toenemende mobiliteit van de werknemers wordt niet langer een te bereiken doel beloofd maar wel een vaste bijdrage toegekend.
2004		Invoering van de rendementsgarantie
Vandaag	Ambtenarenpensioen voor een volledige loopbaan voorziet in een rente van 75% van het gemiddelde van de laatste tien bezoldigingen	Door de opeenvolgende wijzigingen wordt de oorspronkelijke doelstelling, in een pensioen voorzien op het niveau van de ambtenaren, reeds lang niet meer bereikt. Wettelijk pensioen voorziet in 60 percent van het gemiddelde salaris over de carrière begrensd tot een plafond van 53.528,57 EUR

3



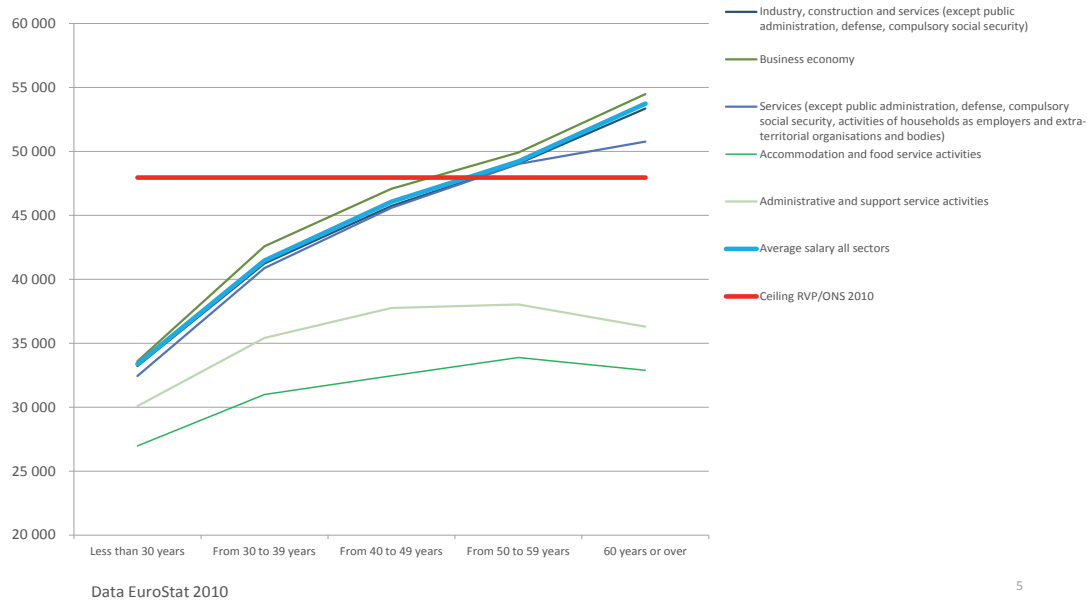
DE 1^{STE} EN 2^{DE} PENSIOENPIJLER

	Bruto vervangingsratio			Netto vervangingsratio		
	Wettelijk pensioen	Aanvullend pensioen	Totaal	Wettelijk pensioen	Aanvullend pensioen	Totaal
Werknemer met 50% van het mediaanloon	47,6%	13,3%	60,9%	64,2%	16,4%	80,6%
Werknemer met het mediaanloon	46,6%	13,3%	59,9%	60,9%	11,2%	72,1%
Werknemer met 150% van het mediaanloon	35,3%	10,1%	45,5%	49,1%	9,5%	58,6%

Bron: OECD Pensions at a glance 2015

4

EVOLUTIE LOON IN FUNCTIE VAN DE LEEFTIJD VERSUS HET PLAFOND

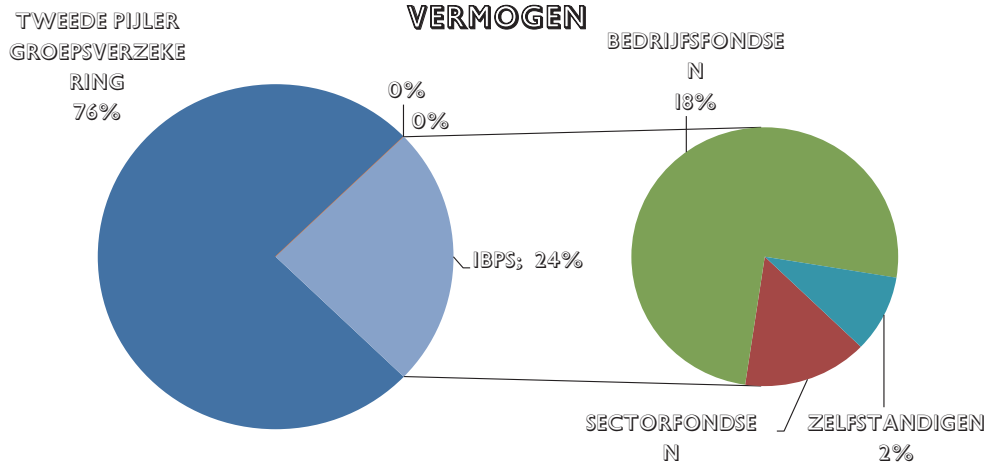


5



HET BELANG VAN DE 2^{DE} PENSIOENPIJLER

OPSPLITSING TWEEDE PIJLER IN TERMEN VAN VERMOGEN



6



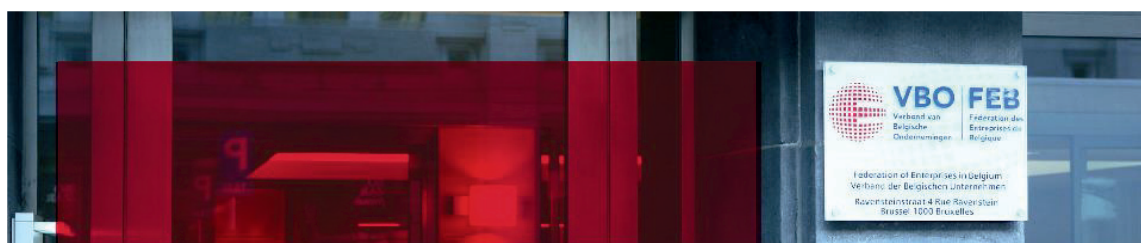
PENSIOENFONDSEN IN BELGIË

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
GEMIDDELDE DEKKINGSGRAAD KTV	125%	142%	146%	141%	147%	152%	151%

2015	4,40%	Médian/Mediaan = 4,555%
2014	11,06%	
2013	6,73%	

	Nominaal/ Nominal	Inflatie/ Inflation	Reëel/ Réel
2015	4,40%	1,50%	2,86%
3 ans/jaar	7,36%	0,69%	6,62%
5 ans/jaar	6,61%	1,55%	4,98%
10 ans/jaar	4,75%	1,85%	2,85%
15 ans/jaar	4,07%	1,93%	2,10%
20 ans/jaar	6,16%	1,88%	4,20%
25 ans/jaar	6,64%	1,95%	4,60%
depuis/sinds 85	6,87%	2,06%	4,71%

7

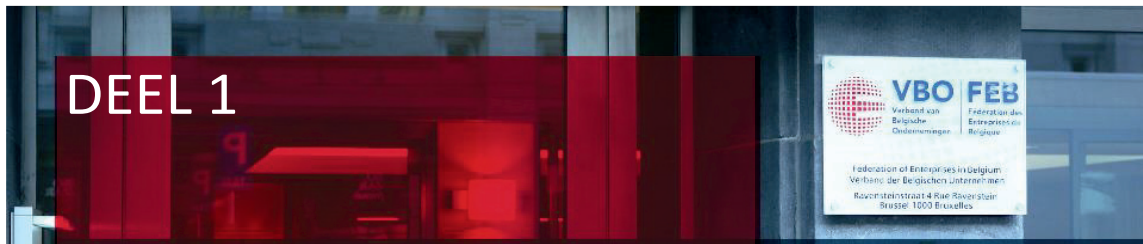


Agenda:

Deel 1 - Waarom een 2de
pensioenpijler?

Deel 2 - Het akkoord van de Groep van
10 over de WAP





DEEL 1

WAAROM EEN 2DE PENSIOENPIJLER?



3



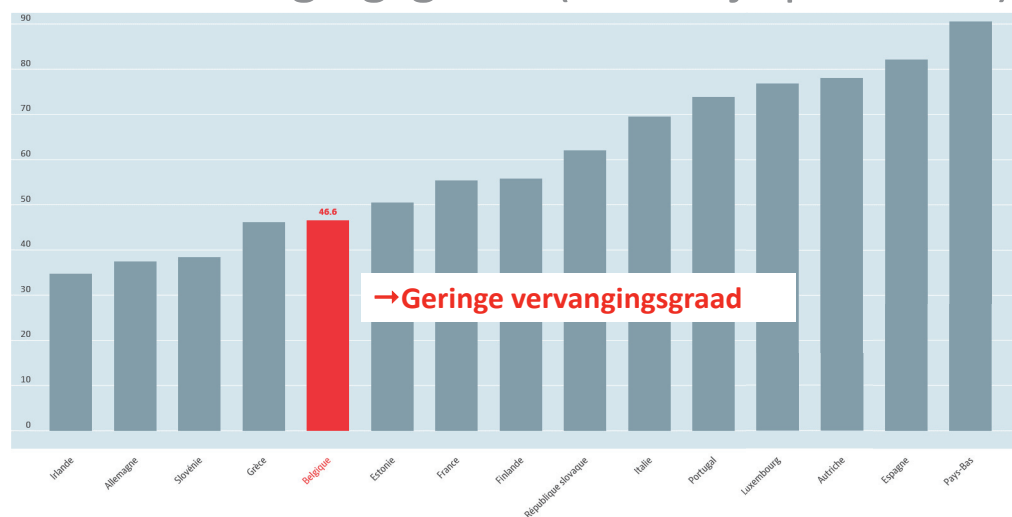
- Combinatie van de 3 pensioenpijlers om:
 - de gepensioneerden een passend inkomen te bieden;
 - de lasten billijk tussen huidige generaties en toekomstige generaties te verdelen;
 - en de risico's te spreiden.



I. Passend inkomen



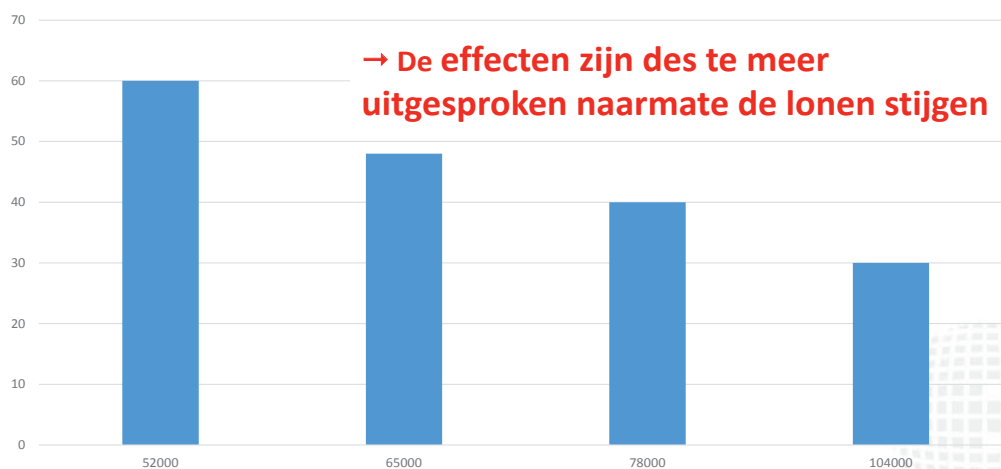
Brutovervangingsgraad (wettelijk pensioen)



I. Passend inkomen



Evolutie van de vervangingsgraden

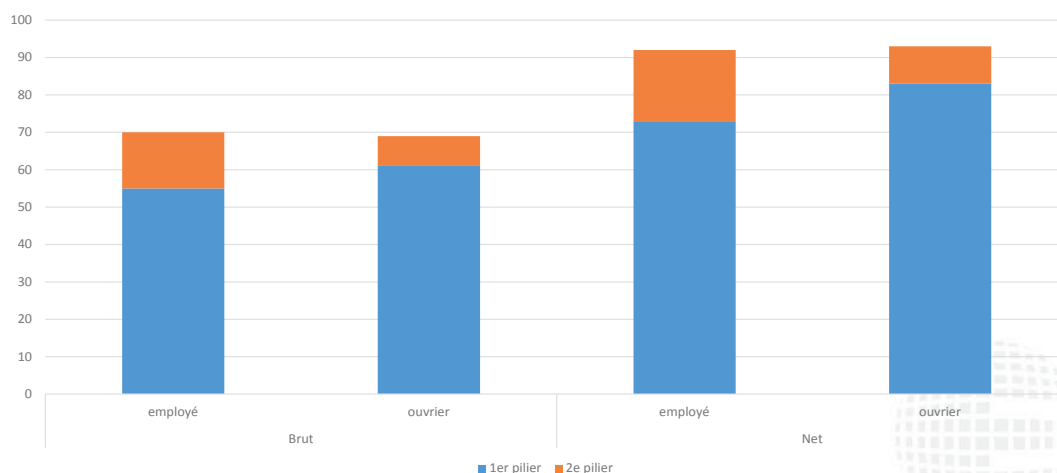




- noodzaak om deze vervangingsgraden te verbeteren dankzij kapitalisatie maar met behoud van de sokkel die de 1ste pijler vormt door repartitie;
- een gemiddeld aanvullend pensioen tijdens de hele loopbaan kan deze graden doen stijgen tot 90% (nettograad) op 65 jaar.



Nettovervangingsgraad van het totale pensioen in % van het laatste nettomaandloon



Bron: Aon Hewitt, Pension Survey 2014

II. Billijkheid tussen generaties



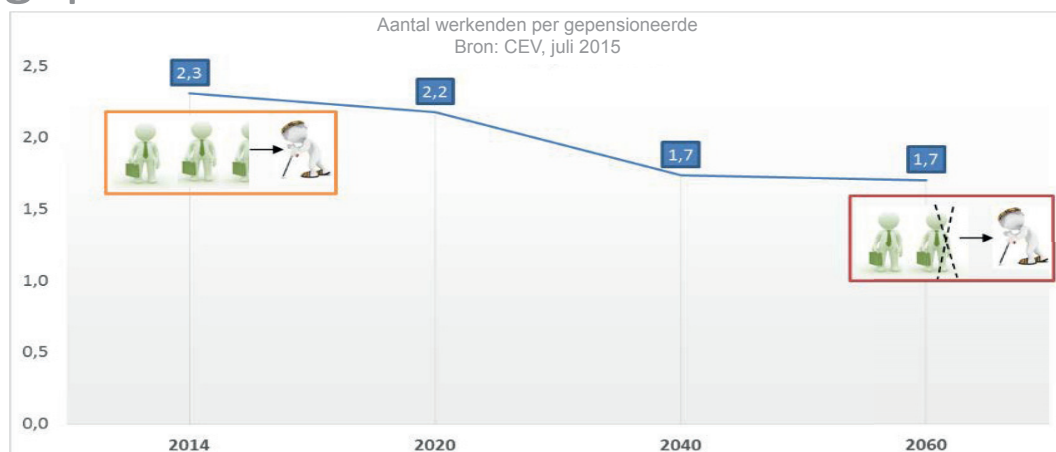
- Vergrijzing van de bevolking (stijgende levensverwachting + op pensioenleeftijd komen van de babyboomers)
→ stijging van de pensioenuitgaven (+2,2% van het bbp tegen 2060*, d.i. huidige 9 mld EUR – impact met hervorming)

* Bron: Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de Vergrijzing, Jaarverslag, juli 2015, p. 31

II. Billijkheid tussen generaties



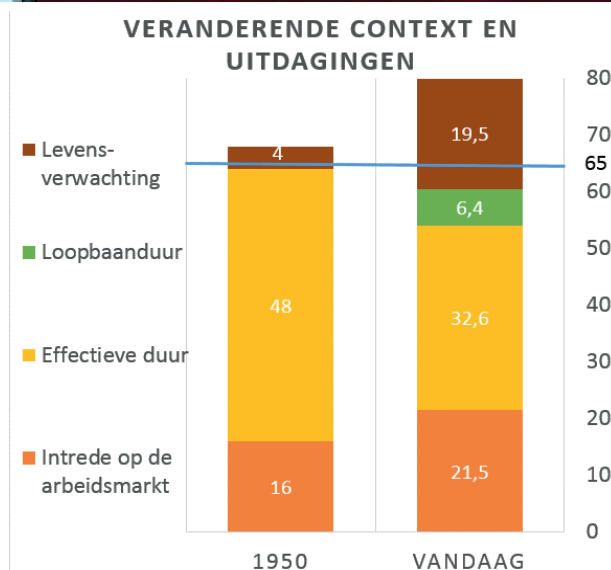
Verhouding bijdragebetalers – gepensioneerden daalt echter voortdurend



II. Billijkheid tussen generaties

- Mogelijke reactie bij “loutere repartitie”:
 1. de pensioenleeftijd uitstellen: stabiele verhouding tussen pensioenjaren en duur van de beroepsloopbaan;
 2. de bijdragen van de werkenden verhogen;
 3. de uitkeringen van de gepensioneerden verminderen.

II. Billijkheid tussen generaties



→ Optrekken tot 67 jaar is zeker niet onbillijk gezien de toename van de levensverwachting (en het korter worden van de loopbanen)

II. Billijkheid tussen generaties



- De bijdragen van de werkenden verhogen?



Afbeelding: www.itinerainstitute.org

- Wat is billijk?
 - Verslechtering van de benefitratio in de tijd;
 - Vertrouwen in het generatiepact;
 - Loonkosten reeds te hoog – concurrentievermogen

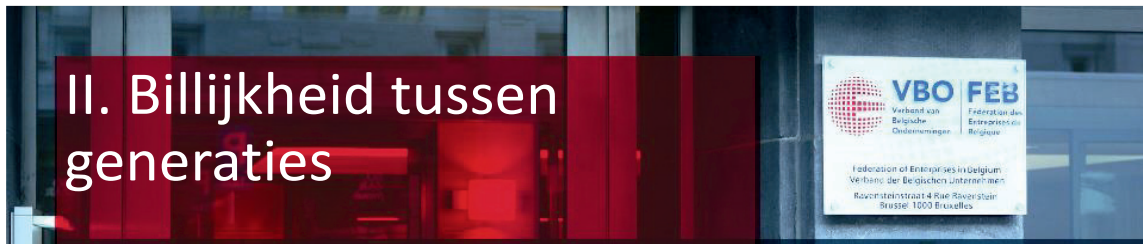
II. Billijkheid tussen generaties



- De uitkeringen verminderen?

Geen optie omdat vervangingsgraad die wordt geboden door 1ste pijler al tot de laagste in Europa behoort.

- Maar
 - De link met de loopbaan versterken;
 - De welvaarts-koppelingenregels herzien;
 - Benefit ratio.



II. Billijkheid tussen generaties

4de optie: het individueel sparen versterken via kapitalisatie

→ mix individueel sparen + solidariteit tussen generaties en binnen een generatie.

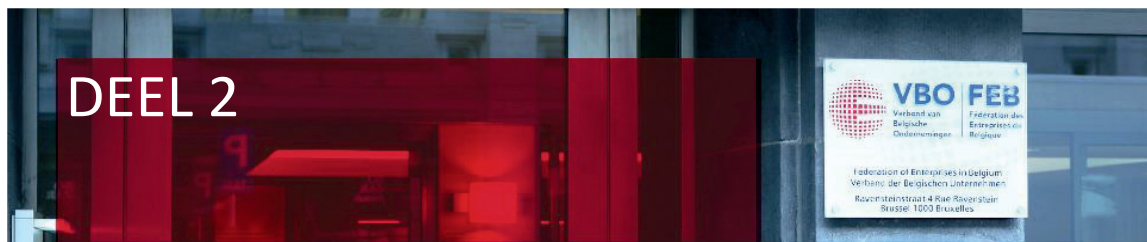


III. De risico's spreiden

	Demografisch risico	Risico financiële markten	Risico arbeidsmarkt (m.n. werkloosheid)
1ste pijler REPARTITIE	+++	--- berekening gebaseerd op begrensde lonen	++ deficit van de SZ
2de pijler KAPITALISATIE	+	+++ rendement (rentevoeten, aandelenmarkten) speelt een essentiële rol	+ individueel



- Noodzaak om:
 - De hervorming van de wettelijke pensioenen voort te zetten (impliciet = behoud van een 1ste pijler);
 - De 2de pensioenpijler te versterken:
 - Behoud van de incentives aanmoedigen;
 - De rechtszekerheid herstellen;
 - Doorgaan met het vertrouwen te herstellen.



DEEL 2

AKKOORD VAN DE GROEP VAN 10 – HERZIENING VAN DE RENDEMENTSGARANTIE



PROBLEEMSTELLING

- Artikel 24 WAP - minimumrendementsgarantie
- Voor de **werkgeversbijdragen** voor pensioen in een toezegging van het type **DC** en **cash balance**
- en voor de **persoonlijke bijdragen**
- Op het moment van de **uittrede of van de pensionering** van een aangeslotene of in geval van **afschaffing** van de pensioentoezegging

19



De aangeslotene heeft recht op het hoogste van de 2 bedragen tussen de verworven reserves en het totale bedrag van het wettelijk gewaarborgd rendement.

totaal bedrag van het
wettelijk gewaarborgd
rendement

verworven reserves



20



Bij een DC, verworven reserves $\leq$ de WAP-garantie
indien effectief rendement $<$ WAP-rente



21



→ Inrichter moet het verschil bijpassen

Als hij kiest voor een DC, is dat echter precies om de zekerheid te verkrijgen dat de verbintenis van de werkgever beperkt blijft tot de betaling van de beloofde bijdragen.

22



VOORGESCHIEDENIS

- Voorstellen van minister De Croo in 2013;
- Brief van minister Bacquellaine aan de NAR in 2015;
- Vragenlijst om de besprekingen te voeden;
- Besprekingen in de NAR;
- Voorontwerp van wet m.b.t. de versterking van het aanvullende karakter van de 2de pijler;
- Akkoord van de G10 van oktober 2015.

23



DOELSTELLINGEN

- Van een lose-lose naar een win-win: behoud en versterking van de 2de pijler;
- Evenwicht: draaglijk/verzekerbaar voor de inrichters v. voldoende/aanvaardbaar voor de aangeslotenen.

24



DOELSTELLINGEN

- Plaats voor alle pensioeninstellingen en alle systemen:
 - Pensioenfondsen EN verzekering;
 - Verschillende mate van risico's (tak 21 versus pensioenfondsen, tak 23).
- Duurzame oplossing → onderhandelde oplossing.

25



PRINCIPES

- Nieuwe regels vanaf 1 januari 2016;
- Een variabele rentevoet die de marktevolutie volgt;
- Eén enkel tarief voor de werkgeversbijdragen en de (verplichte) persoonlijke bijdragen;
- Een ongewijzigd toepassingsgebied;
- Ongewijzigde berekeningsbasis (brutorendement);
- Methode voor de verandering van rentetarief die het dichtst aanleunt bij die van de pensioeninstellingen.

26

Het aanvullend pensioen in de KMO

Caroline Deiteren, studiedienst UNIZO

March 15, 2016
© Unizo

unizo

VERSTERKT ONDERNEMERS

STAND VAN ZAKEN IN CIJFERS

March 15, 2016
© Unizo

unizo

VERSTERKT ONDERNEMERS

Stand van zaken in cijfers



- Weinig publieke gegevens over aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau, uitgesplitst naar grootte onderneming.
- Gegevens bekend bij Sigedis:
 - Totaal aantal inrichters: 53.866 collectieve stelsels op niveau van de onderneming (t.o.v. 264.932 werkgevers) (20%).
 - Totaal aantal aangeslotenen: 1.712.826 via collectieve stelsels op niveau van de onderneming (t.o.v. 3.505.885 arbeidsplaatsen) (48,8 %).
 - Aantal aangeslotenen per inrichter:
 - Gemiddeld: 71,44
 - Maximum: 29.945
 - Mediaan: 4

March 15, 2016
© Unizo

3

Stand van zaken in cijfers



- Conclusie:
 - Enkele grote pensioenplannen (bij grote ondernemingen).
 - Veel kleine pensioenplannen (waarschijnlijk bij kleinere ondernemingen).
 - Veel ondernemingen / werknemers zonder pensioenplan op ondernemingsniveau.
- Onderzoek Ilse Aerts (Vives):
 - Op basis van gegevens RSZ en Sigedis.
 - Aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau bij KMO's (max. 50 werknemers) in Vlaanderen.
 - 129.456 KMO's.

March 15, 2016
© Unizo

4

Stand van zaken in cijfers



Bereik aanvullend pensioen	# KMO's	Percentage
Wel een aanvullend pensioen	20.160	15,6%
Geen aanvullend pensioen	109.296	84,4%

Bereik aanvullend pensioen	# KMO's	Percentage
Sommige werknemers in de KMO	12.291	9,5%
Alle werknemers in de KMO	7.968	6,1%

March 15, 2016
© Unizo

5

Stand van zaken in cijfers



# werknemers	# KMO's met pensioenplan	Totaal # KMO's	Percentage
1 – 10	13.111	112.714	11,6%
11 – 20	3.418	9.729	35,1%
21 – 30	1.787	3.730	47,9%
31 – 40	1.126	2.0345	55,4%
41 – 50	718	1.249	57,5%
Totaal	20.160	129.456	

March 15, 2016
© Unizo

6

Stand van zaken in cijfers



Oprichtingsdatum KMO	# KMO's met pensioenplan	Percentage	Totaal # KMO's	Percentage
2004 of later	3.638	18,0%	29.203	12,5%
Onbekend	4.357	21,6%	46.950	9,3%
Voor 2004	12.165	60,3%	53.303	22,8%
Totaal	20.160		129.456	

March 15, 2016
© Unizo

7

Stand van zaken in cijfers



Sectoren met meeste pensioenplannen	# KMO's met pensioenplan	Totaal # KMO's	Totaal # KMO's
Pensioenfondsen	2	3	66,7%
Verzekeringssector	16	30	53,3%
Banken	791	1492	53%
Verzekeringsmakelaars, schadetaxeurs	934	2.051	45,5%
Communicatiesector	1.144	2.837	40,3%
Financiële dienstverlening	560	1.519	36,9%
Groothandel	3.953	11.585	34,1%
Handelsbemiddeling	160	512	31,3%
Vermogensbeheer	5	17	29,4%
Vrije beroepen	2.987	10.503	28,4%

March 15, 2016
© Unizo

8

Stand van zaken in cijfers



Sectoren met minste pensioenplannen	# KMO's met pensioenplan	Totaal # KMO's	Totaal # KMO's
Horeca	204	13.390	1,5%
Agrarische sector	147	3.677	4,0%
Detailhandel	1.027	16.849	6,1%
Overheid	1.320	18.108	7,3%
Bouwsector	1.581	18.112	8,7%
Immobiëlen	449	3.636	12,3%

March 15, 2016
© Unizo

9

Stand van zaken in cijfers



Type bijdrage	# KMO's met pensioenplan	Percentage
Uitsluitend werknemersbijdragen	334	1,7%
Uitsluitend werkgeversbijdragen	16.981	84,2%
Combinatie	5.289	26,2%
Totaal	20.160	100%

Type plannen	# KMO's met pensioenplan	Percentage
Defined benefit	1.126	5,6%
Defined contribution	19.584	97,1%
Cash balanced	18	0,1%
Totaal	20.160	100%

March 15, 2016
© Unizo

10



Ervaring van de KMO-werkgever

- Bevraging UNIZO in februari 2016 bij:
 - 40 KMO werkgevers met aanvullend pensioenplan
 - 89 KMO werkgevers zonder aanvullend pensioenplan

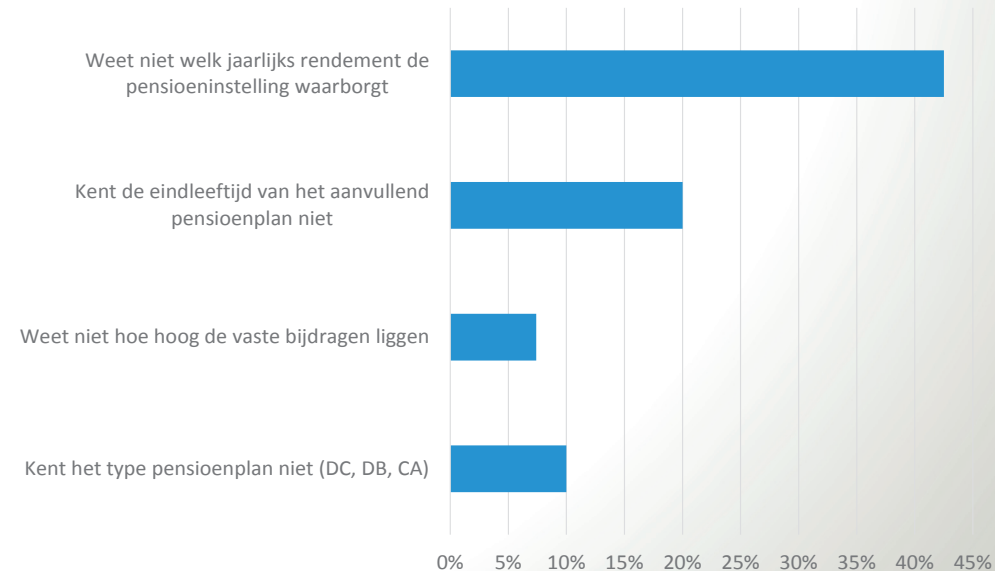
March 15, 2016
© Unizo

12

Ervaring van de KMO-werkgever



Kennis van KMO-werkgever over aanvullend pensioenplan



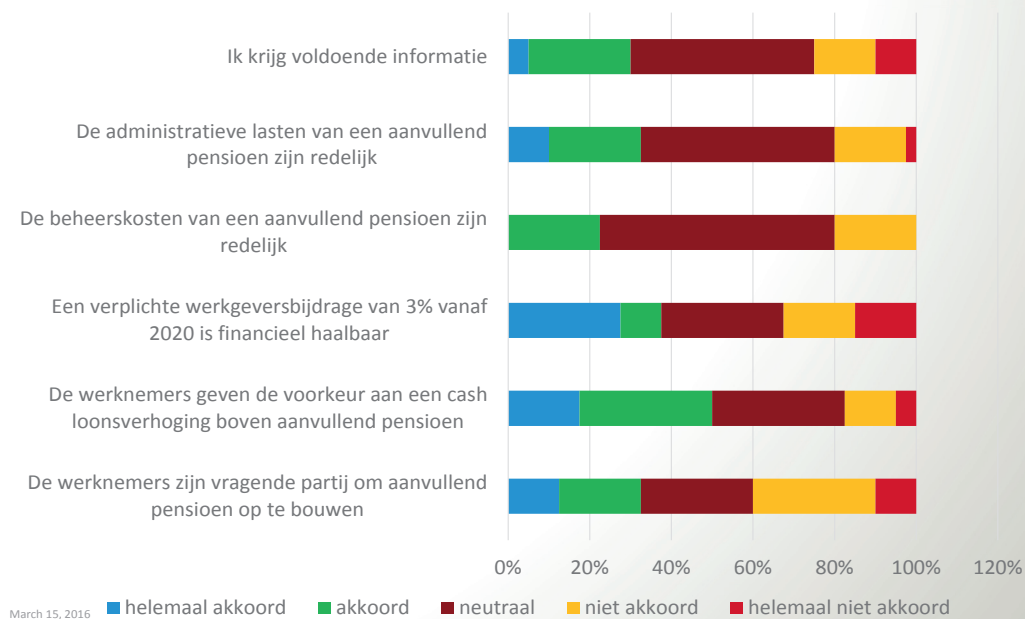
March 15, 2016
© Unizo

13

Ervaring van de KMO-werkgever



Stellingen



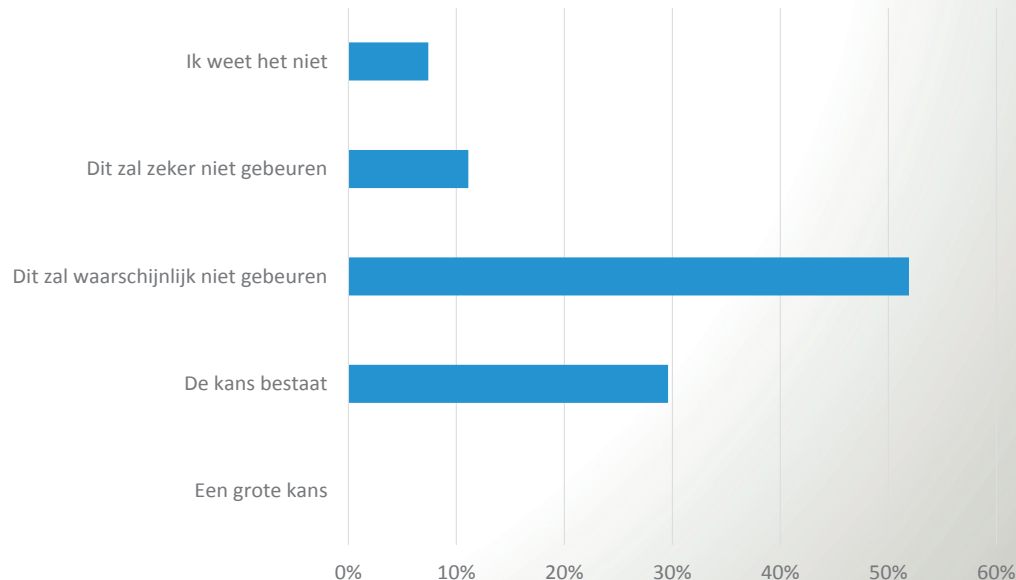
March 15, 2016
© Unizo

14

Ervaring van de KMO-werkgever



Kans dat bijdragen binnen 2 jaar zullen verhogen

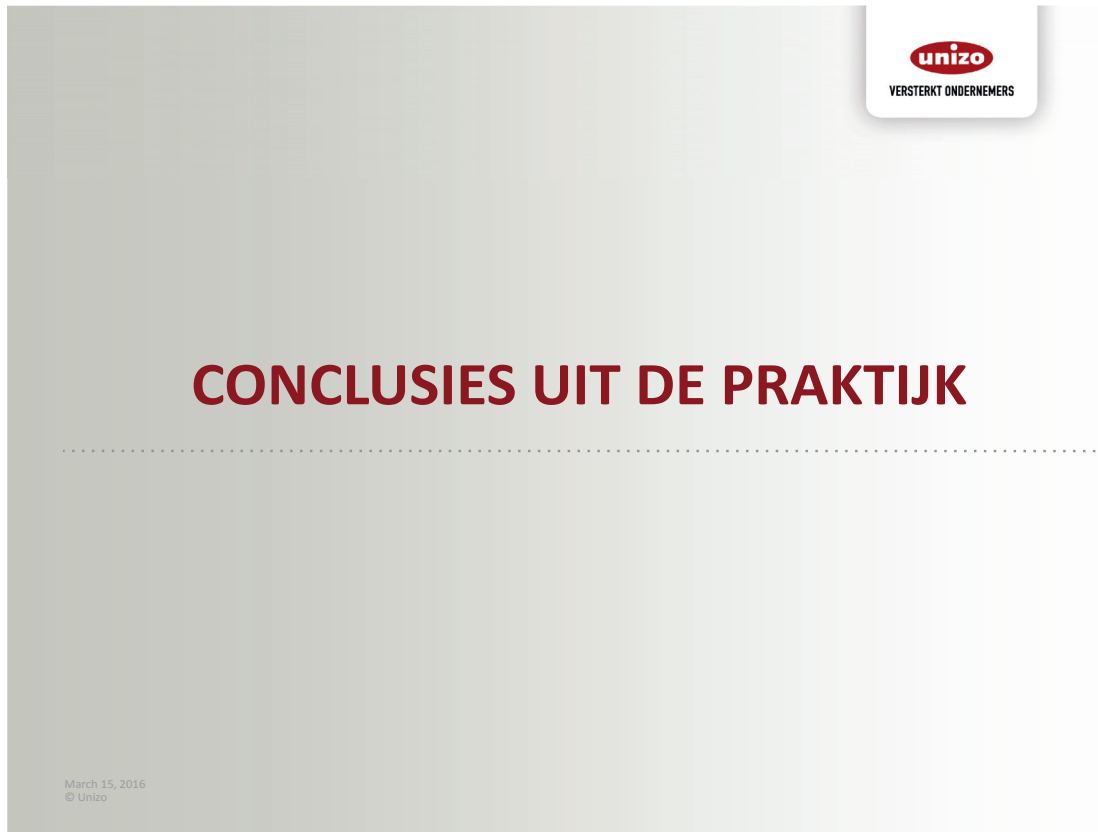


Ervaring van de KMO-werkgever



Waarom geen aanvullend pensioenplan in de onderneming





Conclusies uit de praktijk

- Veel terughoudendheid bij KMO-werkgevers voor de invoering van een aanvullend pensioenplan.
 - Kostprijs:
 - Bijdragen
 - Beheerskosten
 - Rendementsgarantie
 - Loonnorm
 - Fiscaal en parafiscaal kader (in de toekomst)
 - Onbekend is onbemind: 33,7% heeft er nog nooit aan gedacht om een aanvullend pensioenplan in te voeren.

Conclusies uit de praktijk



- Complexiteit verbonden aan aanvullende pensioenen:
 - Bijzondere regels invoering
 - Discriminatieverboden (algemeen, harmonisering arbeiders-bedienden)
 - Verhouding met sectorplannen
 - Keuze pensioeninstelling / verhouding met verzekeraar (keuze, gewaarborgd rendement, eindleeftijd, wijziging / liquidatie, enz.)
 - Informatieverplichtingen
 - Rendementsgarantie en gewaarborgd rendement
 - 80% grens
 - Opvolging evolutie wetgeving (vb. eindleeftijd, rendementsgarantie, enz.)
- Voorkeur sommige werknemers voor cash loonsverhoging.

March 15, 2016
© Unizo

19

Het vrij aanvullend pensioen: een nieuwe start?

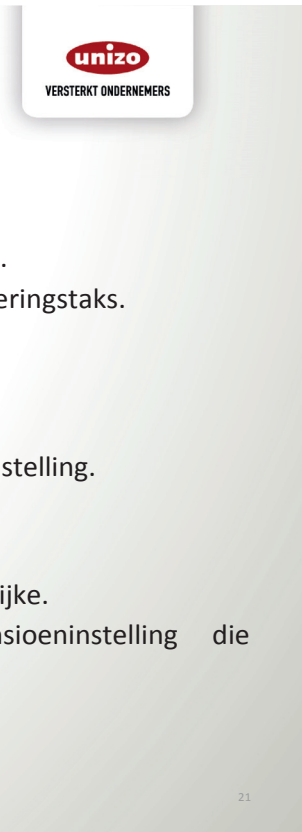


- Regeerakkoord: *“Het wordt mogelijk gemaakt voor de werknemers om een vrij aanvullend pensioen in de tweede pijler op te bouwen via inhoudingen op het loon verricht door de werkgever. De werknemers bepalen, binnen bepaalde grenzen, vrij het bedrag. De fiscale voordelen zullen gelijk zijn aan deze die van toepassing zijn voor aanvullende pensioenstelsels die door de werkgevers worden ingesteld.”*
- Kans om voor een vrije tweede pijler te gaan op maat van werknemers in KMO's.
- Complexiteit van klassieke tweede pijler niet kopiëren.

March 15, 2016
© Unizo

20

Het vrij aanvullend pensioen: een nieuwe start?



- **Concreet:**
 - **Premie in vrij aanvullend pensioen:**
 - Vrij van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen.
 - Wel 8,86% bijzondere RSZ-bijdrage en 4,4% verzekeringstaks.
 - Tot bepaald plafond.
 - Buiten toepassing 80%-grens.
 - **Werknemer:**
 - Sluit zelf pensioenovereenkomst af met pensioeninstelling.
 - Volgt beheer aanvullend pensioen zelf op.
 - **Werkgever:**
 - Moet akkoord gaan, maar is niet de verantwoordelijke.
 - Storting overeengekomen premie aan pensioeninstelling die werknemer aangeeft.
 - Geen rendementsgarantie.

March 15, 2016
© Unizo

21



Présentation à l'intention de la commission des Affaires sociales et de la sous-commission Cour des comptes

Orateur: Monsieur le Conseiller de Fays

Audit "ONSS: cotisations réduites pour les pensions complémentaires des travailleurs salariés", publié au Cahier 2015 relatif à la sécurité sociale

Voornaam Naam

1



Cotisation	8,86%	1,5%
Temporalité	Depuis 1989	De 2012 à 2016 ! Révision du système en 2017
Versements concernés	Tous les versements effectués par l'employeur	Versements > seuil annuel de 30.000 € indexé
Recettes ONSS-GG	339,2 mio € (2013)	6,4 mio € (2013)
Nombre de travailleurs concernés	2.525.394 travailleurs	12.084 travailleurs

2

Coût de la politique

Cotisations réduites = coût de près
de 900 millions d'euros par an

8,86% = **339,2 millions €**

100% = 3,828 milliards €

32% = **1,225 milliard €**

Δ = 885,9 millions €
par an
- Recettes 1,5% (6,4
millions)
= 879,5 millions €

Voornaam Naam

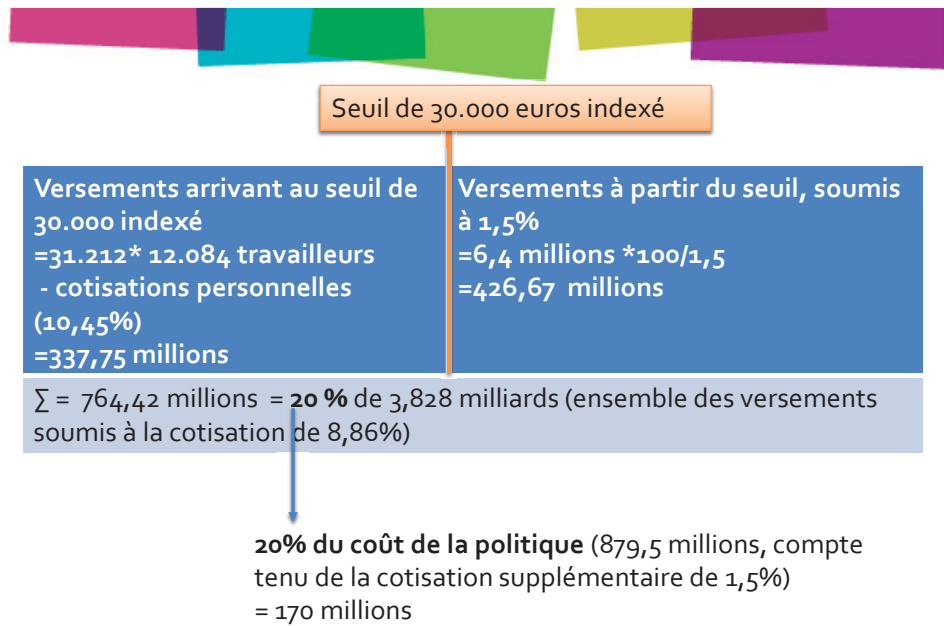
3

Répartition en déciles des réserves acquises par les hommes et les
femmes nés en 1950 (2012, euros)

Déciles	Réserves		Rentés mensuelles	
	hommes	femmes	hommes	femmes
D1	332,62	217,4	1,43	0,93
D2	1.035,5	665,4	4,45	2,86
D3	2.441,1	1.823,6	10,48	7,83
D4	4.440,7	3.893,4	19,07	16,72
D5	7.654,7	8.077,4	32,87	34,69
D6	13.175,9	14.504,0	56,58	62,29
D7	25.197,1	25.800,9	108,21	110,80
D8	59.462,2	49.427,9	255,35	212,26
D9	137.319,6	95.363,5	589,70	409,53
D10 (versement maximum)	3.557.013,8	1.280.441,9	15.275,17	5.498,71
D9/D1	412,8	438,6	-	-

Source : Sigedis (calcul des rentes mensuelles par la Cour des comptes)

4



Voornaam Naam

5



Inefficiencie

20% du coût de cette politique sociale est consacré à assurer un complément de pension élevé à une minorité de travailleurs (0,5%)

! Contexte de révision du mode de calcul de la cotisation 1,5% fin 2016

→ Recommandation de la Cour: abaisser le seuil, remonter le taux de la cotisation supplémentaire

Voornaam Naam

6

Le deuxième pilier de pension

Henk Becquaert

FSMA

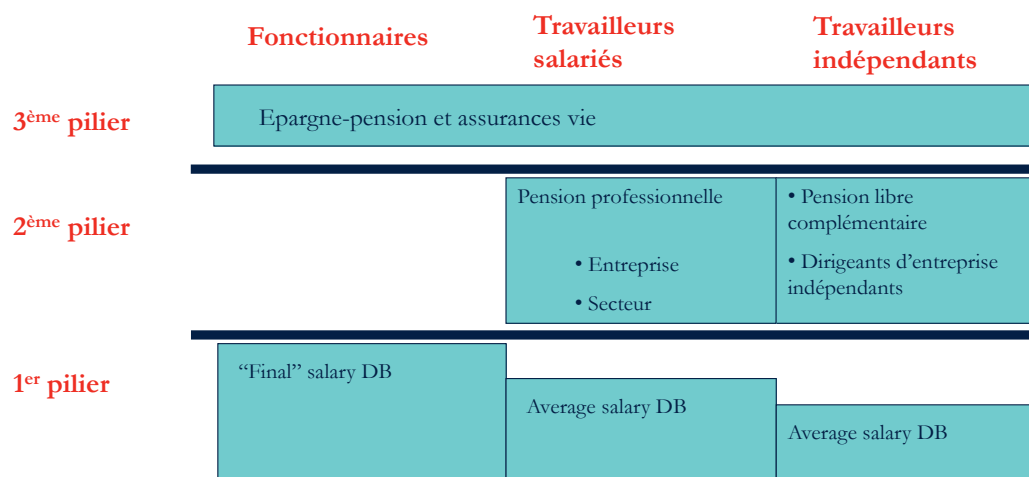
AUTORITEIT
VOOR FINANCIËLE
DIENSTEN
EN MARKTEN

AUTORITÉ
DES SERVICES
ET MARCHÉS
FINANCIERS

Audition Chambre des Représentants

24 février 2016

3 piliers de pension



FSMA

Le deuxième pilier de pension

2

Quelques chiffres clés (travailleurs salariés 2/2016)

Nombre de plans de pension, d'organismes et d'affiliés	
Nombre d'organismes (surtout employeurs)	54.116
Nombre de plans de pension	118.399
Nombre d'affiliés (uniques)	3.088.829
• à un plan d'entreprise	1.712.826
• à un plan sectoriel	1.804.423
• à un EIP	6.472
Cotisations (2014)	4.807 Mio EUR

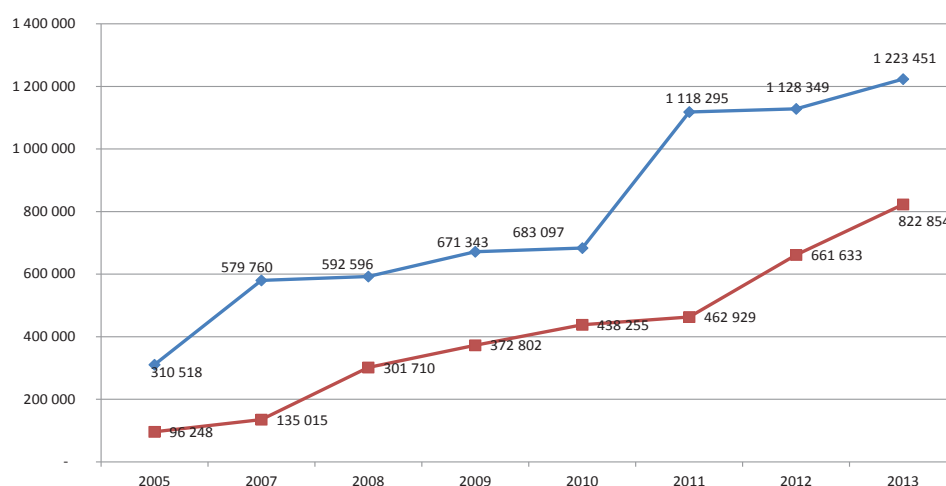
source SIGeDIS



Le deuxième pilier de pension

3

Evolution du nombre d'affiliés à un régime de pension sectoriel (actifs – dormants)



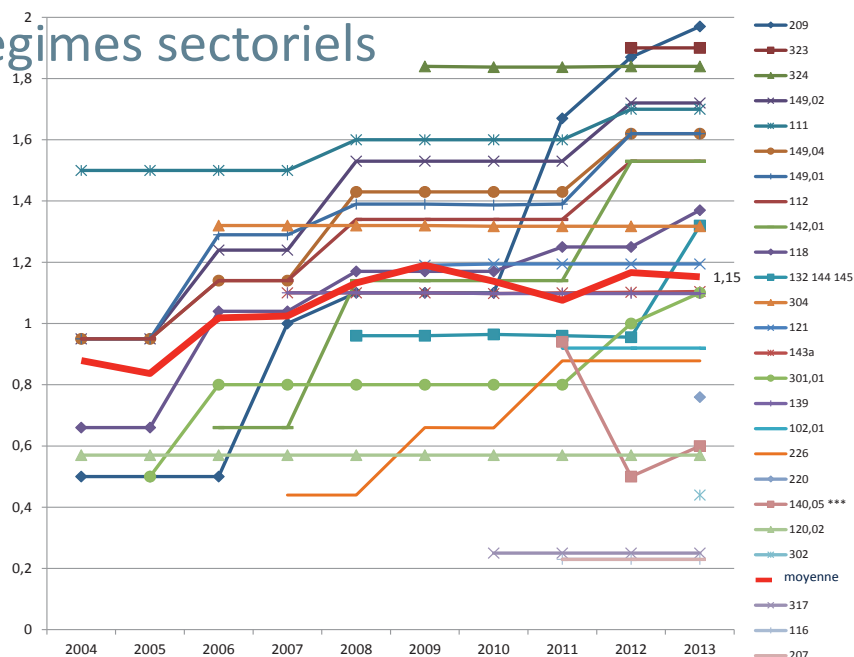
source FSMA : Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels



Le deuxième pilier de pension

4

Evolution du niveau des cotisations dans les régimes sectoriels



FSMA

source FSMA : Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels

Le deuxième pilier de pension

5

Evolution des réserves de pension des travailleurs salariés

Année	Total	Moyenne	Médiane	Maximum
2011	26.502.917.897 €	13.591 €	2.120 €	5.895.274 €
2012	31.860.929.801 €	15.734 €	2.696 €	8.142.486 €
2013	34.280.904.584 €	13.317 €	1.805 €	9.412.696 €
2014	38.373.409.050 €	13.854 €	1.697 €	9.885.199 €
2015(*)	33.083.313.815 €	12.722 €	1.701€	5.724.587 €

Réserves acquises : source SIGeDIS

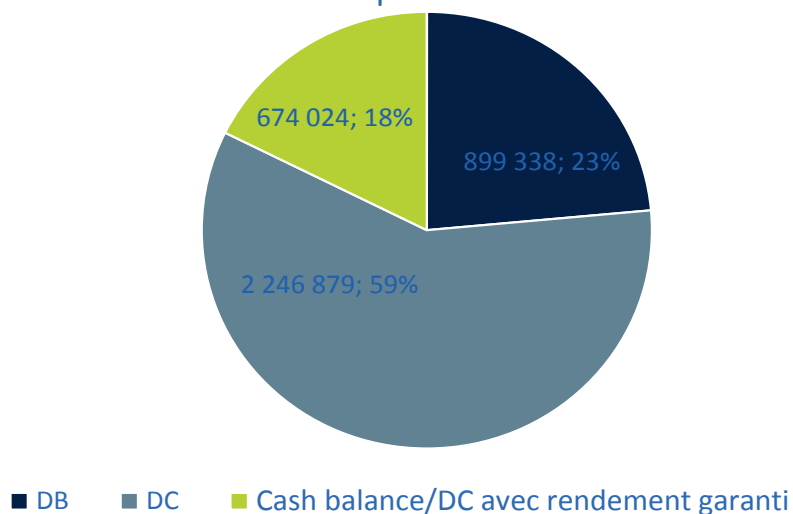
(*) Pas encore complet

FSMA

Le deuxième pilier de pension

6

Ventilation des affiliations par type de plan de pension



PLCI (et INAMI)

	Nombre d'affiliés	Réserves	Cotisations
2012	389.085	5.652 Mio EUR	585 Mio EUR
2013	409.662	6.210 Mio EUR	625 Mio EUR
2014	424.775	6.849 Mio EUR	656 Mio EUR

source SIGeDIS et FSMA

Importance croissante des engagements de type DC

- Le risque est supporté par l'affilié
- La garantie de rendement n'offre qu'une protection minimale (1,75 % - 0 %)
- Une bonne information et la transparence sont essentielles
 - Parfois choix entre profils d'investissement ou couvertures du risque
 - Participation aux bénéfices la plupart du temps discrétionnaire
 - Pas de plafond légal au niveau des frais



Frais

- Doivent être expliqués dans le rapport de transparence
- Les comparaisons sont difficiles
- Méthodes différentes selon les organismes de pension :
 - *assureurs* :
 - application de **frais tarifaires** : « chargements » (pourcentage fixe de la prime et/ou de la réserve)
 - l'impact des frais réels est moins visible
 - *IRP* :
 - en général pas de frais tarifaires
 - **les frais (réels)** sont déduits du rendement
- Les frais sont parfois supportés par l'employeur ou le secteur



Défis et risques

- Démocratisation du deuxième pilier
 - un quart au moins des travailleurs salariés ne sont toujours pas affiliés
 - plus de la moitié des indépendants n'ont pas encore de PLCI
- « Renforcement » des régimes existants
- Bonne information et transparence dans un contexte DC
- Comment offrir une protection contre le risque de longévité ?



AUDITION SUR LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Commission des affaires sociales de la Chambre et
Sous-commission "Cour des comptes" du 24 février 2016

Présentation Assuralia



1

CONTEXTE SOCIETAL

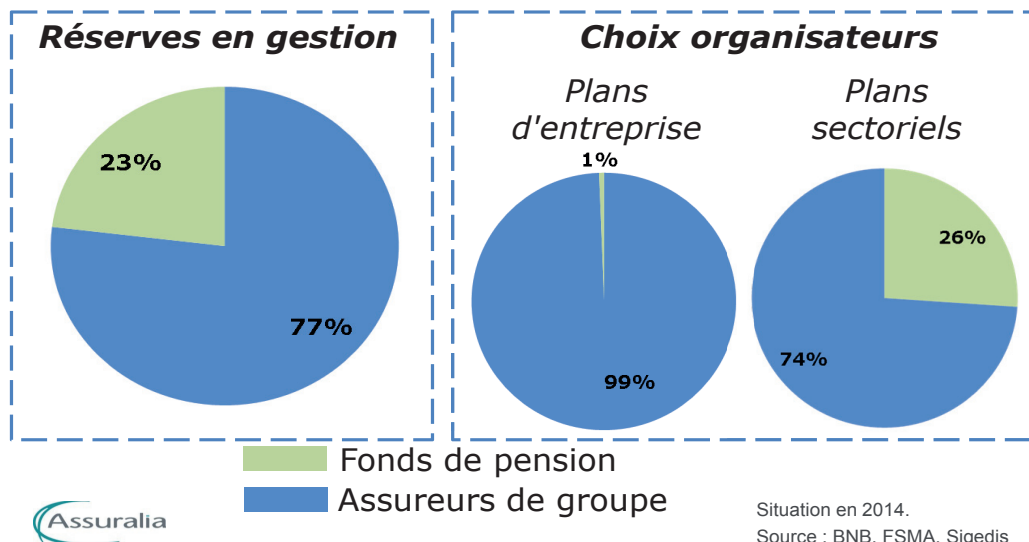
- Ecart de pension : la pension légale brute s'élève en moyenne à 40 % du dernier salaire perçu.
- Ce taux de remplacement diminue à mesure que le salaire augmente.
- En tant que complément à la pension légale, la pension complémentaire permet de maintenir le niveau de vie.



2

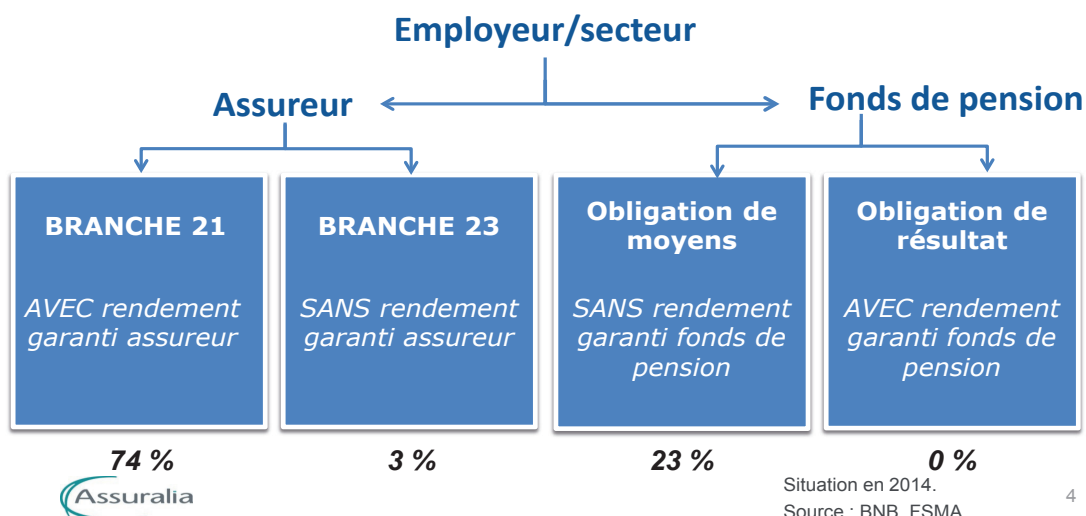
IMPORTANCE DE L'ASSURANCE DE GROUPE

Externalisation auprès d'un fonds de pension ou d'un assureur de groupe



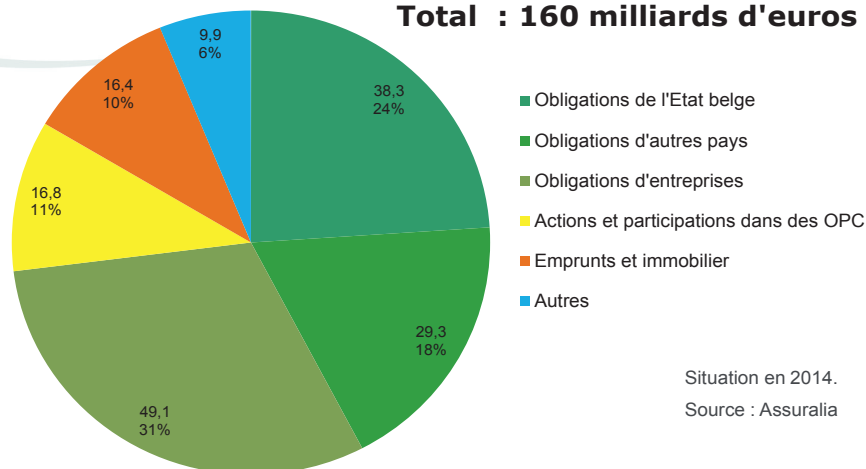
FORTE PREFERENCE POUR UNE SOLUTION ASSUREE

Belgique = paysage de PME



PANIER DE PLACEMENTS PORTEFEUILLE BRANCHE 21

Total : 160 milliards d'euros



→ investissement dans l'économie :

- 65,9 milliards à disposition des entreprises
- 16,4 milliards en marchés pour le secteur de la construction

→ 38,3* milliards d'euros d'investissements dans le secteur public

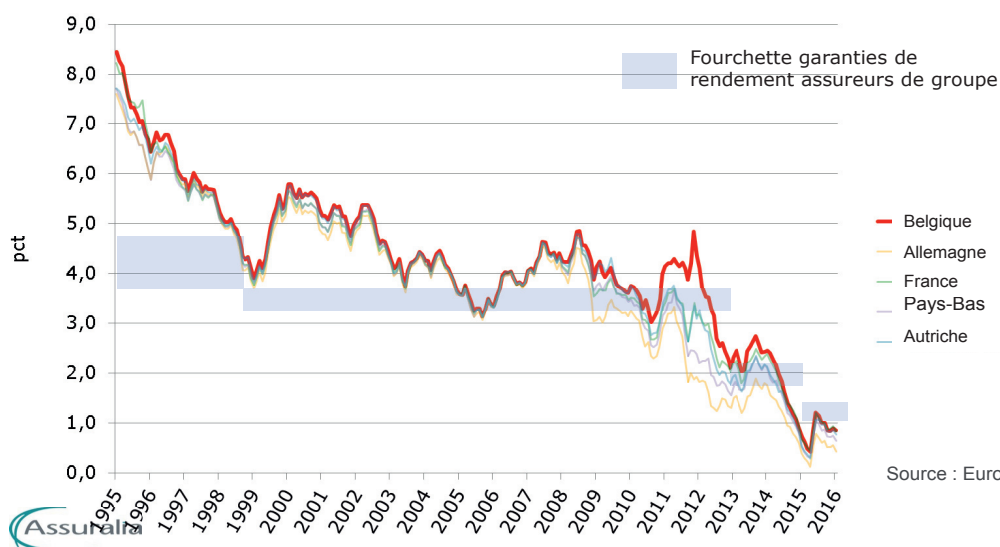
(c.-à-d. dans la dette publique de la Belgique, mais également dans des écoles, des routes, de l'infrastructure,...)



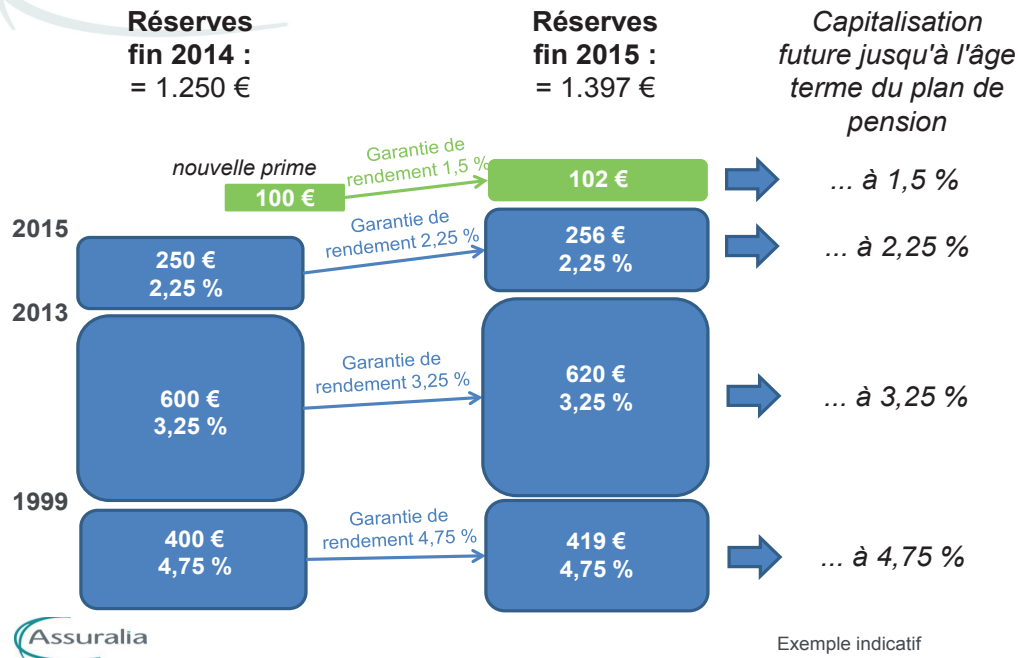
* 65,6 milliards d'euros pour tous les réserves des assureurs

RENDEMENTS ASSURANCE DE GROUPE

Evolution des garanties de rendement des assureurs de groupe par comparaison avec les obligations linéaires de l'Etat belge à 10 ans.



FONCTIONNEMENT BRANCHE 21

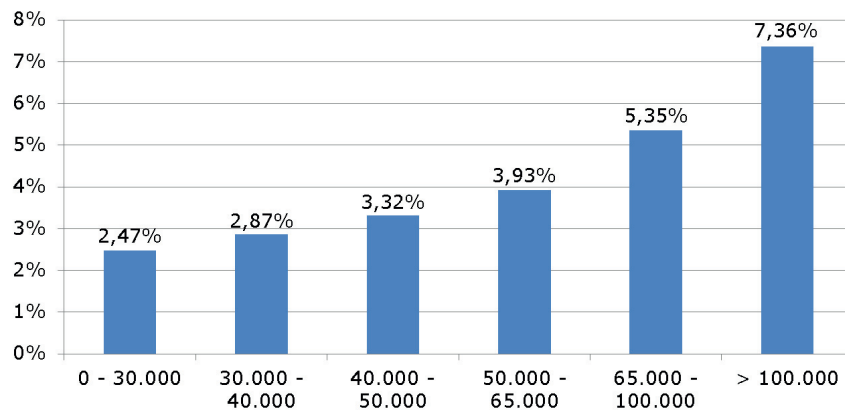


Généralités

- Forte demande de sécurité chez l'employeur et le travailleur
- Le rendement assuré en branche 21 doit être garanti par des placements sûrs.
- Les placements et les engagements de l'assureur sont mis en adéquation (cash flow matching)
- Le nouveau taux d'intérêt s'applique uniquement pour les nouvelles primes. Les anciennes primes continuent de générer un rendement sur la base de l'ancien taux jusqu'à l'âge au terme.
- Un placement en obligations d'Etat, c'est aussi investir dans des écoles, des routes, de l'infrastructure : la base de l'économie réelle.

LA PENSION COMPLEMENTAIRE AUJOURD'HUI (1)

- Contribution à un plan DC en fonction du salaire



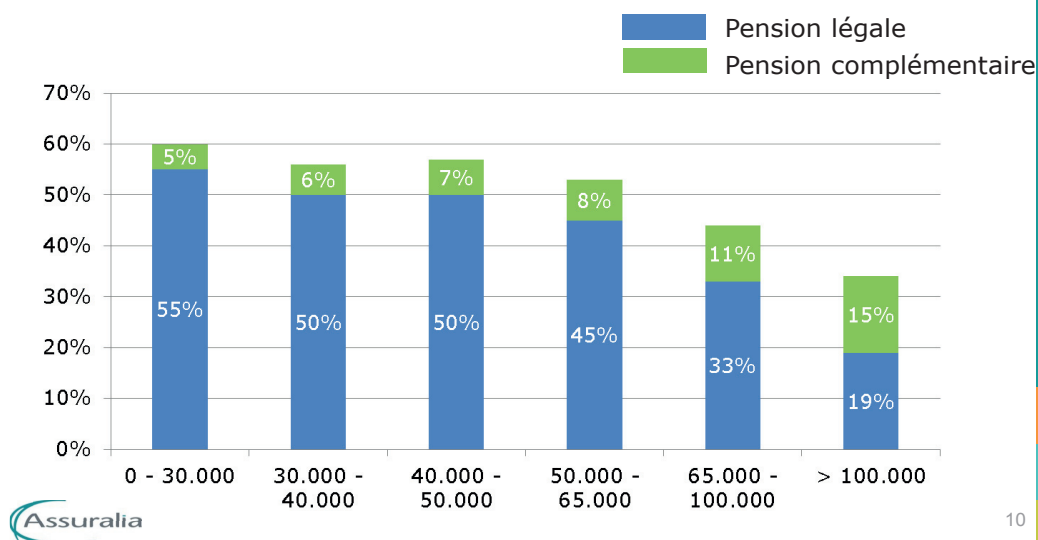
- Taux de contribution moyen > 2010 = 3,52 % (rapport commission de réforme des pensions 2020-2040).



9

LA PENSION COMPLEMENTAIRE AUJOURD'HUI (2)

- Le taux de remplacement brut (pension légale + pension complémentaire) diminue en fonction du salaire



10



DEFIS DEUXIEME PILIER

- Généralisation
- Renforcement
 - Norme de pension de 3 % (e.a. via partie de la marge salariale)
- Accélération
 - Pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés.



11

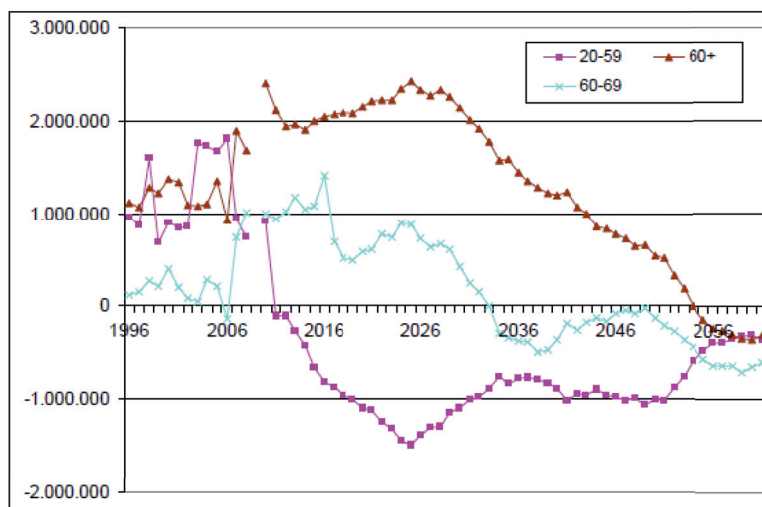


Bd A Reyerslaan 80, 1030 Brussels, Belgium
 T: +32 (0)2 706 85 45 | F: +32 (0)2 706 85 44
info@pensioplus.be | <http://www.pensioplus.be>

24/02/2016

EVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

Figure 1 Population change over the previous year, EU-27, 1996-2061



Source: Europop 2010 and demo_pjangroup.

2



HISTORIQUE DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

	Fonctionnaires	Salariés
1844	Premières pensions gouvernementales pour les fonctionnaires	
Années 60	La pension de la fonction publique pour une carrière complète pourvoit un taux de 75% de la moyenne des cinq dernières rémunérations.	Les premières pensions complémentaires, visant à élever le niveau des pensions de salariés à celui des pensions de la fonction publique, pourvoient pour une carrière complète une rente égale à 75% du salaire annuel moins la pension légale.
Début des années 90		L'objectif d'une rente est abandonné en conséquence de l'arrêt Barber et de l'augmentation de l'espérance de vie. L'objectif à atteindre dans le plan de pension est à présent un capital.
Années 90		En raison de modifications dans les normes comptables internationales sur les obligations de pension, et de la croissance de la mobilité des travailleurs, ce n'est plus un objectif à atteindre qui est promis mais bien une contribution fixe qui est octroyée.
2004		Introduction du rendement garanti
Aujourd'hui	La pension de la fonction publique pour une carrière complète pourvoit un taux de 75% de la moyenne des dix dernières rémunérations.	En raison des modifications successives, l'objectif initial – pourvoir une pension du niveau de celle des fonctionnaires – n'est plus atteint depuis longtemps. La pension légale octroie 60% du salaire moyen sur l'ensemble de la carrière, avec un plafond de 53.528,57 EUR.

3



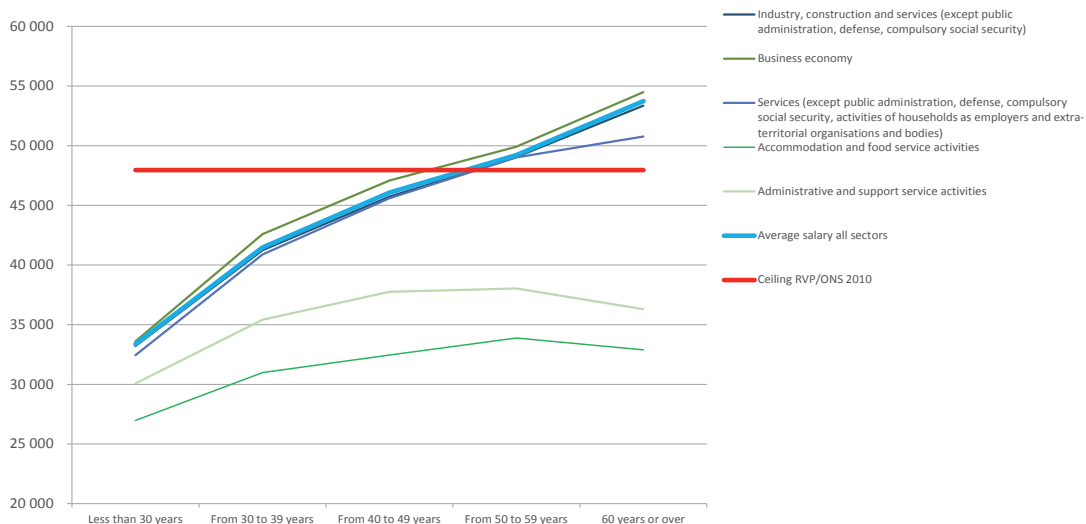
LES 1^{ER} ET 2^E PILIERS DE PENSION

	TAUX DE REMPLACEMENT BRUT			TAUX DE REMPLACEMENT NET		
	PENSION LÉGALE	PENSION COMPLÉMENTAIRE	TOTAL	PENSION LÉGALE	PENSION COMPLÉMENTAIRE	TOTAL
SALARIÉ AYANT 50% DU SALAIRE MÉDIAN	47,6%	13,3%	60,9%	64,2%	16,4%	80,6%
SALARIÉ AYANT LE SALAIRE MÉDIAN	46,6%	13,3%	59,9%	60,9%	11,2%	72,1%
SALARIÉ AYANT 150% DU SALAIRE MÉDIAN	35,3%	10,1%	45,5%	49,1%	9,5%	58,6%

Source : OCDE - Panorama des pensions 2015

4

EVOLUTION DU SALAIRE EN FONCTION DE L'ÂGE PAR OPPOSITION AU PLAFOND



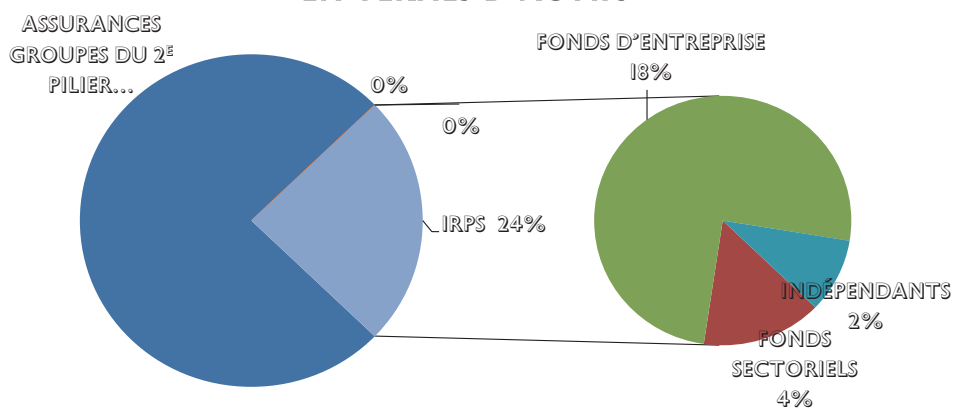
Data EuroStat 2010

5



L'IMPORTANCE DU 2^E PILIER DE PENSION

FRACTIONNEMENT DU SECOND PILIER EN TERMES D'ACTIFS

Total des actifs dans le 2^e pilier: 81 milliard EUR

Source: Rapport de la FSMA sur l'année fiscale 2014

6



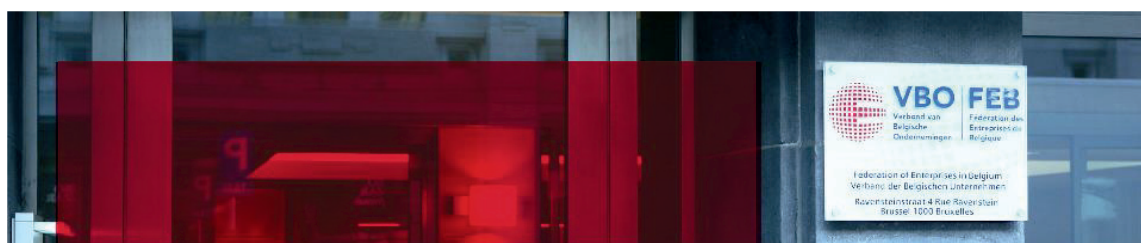
FONDS DE PENSION EN BELGIQUE

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TAUX DE COUVERTURE	125%	142%	146%	141%	147%	152%	151%
MOYEN PCT							

2015	4,40%	Médian/Medianaan = 4,555%
2014	11,06%	
2013	6,73%	

	Nominaal/ Nominal	Inflatie/ Inflation	Reëel/ Réel
2015	4,40%	1,50%	2,86%
3 ans/jaar	7,36%	0,69%	6,62%
5 ans/jaar	6,61%	1,55%	4,98%
10 ans/jaar	4,75%	1,85%	2,85%
15 ans/jaar	4,07%	1,93%	2,10%
20 ans/jaar	6,16%	1,88%	4,20%
25 ans/jaar	6,64%	1,95%	4,60%
depuis/sinds 85	6,87%	2,06%	4,71%

7

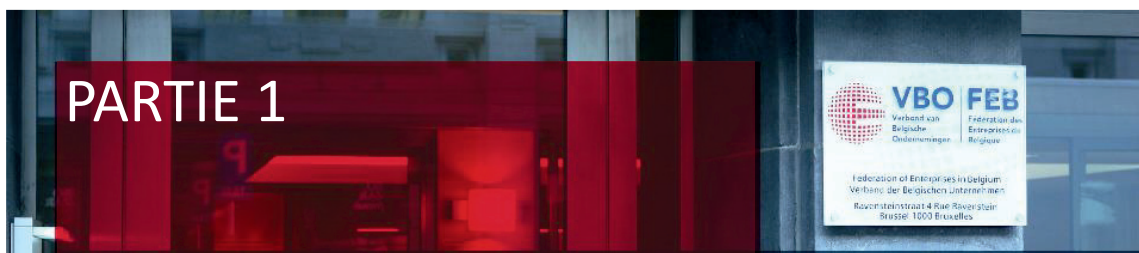


Agenda:

Partie 1 - Pourquoi un 2^e pilier de pension ?

Partie 2 - L'accord du Groupe des 10 concernant la LPC.





PARTIE 1

POURQUOI UN 2^E PILIER DE PENSION ?



3



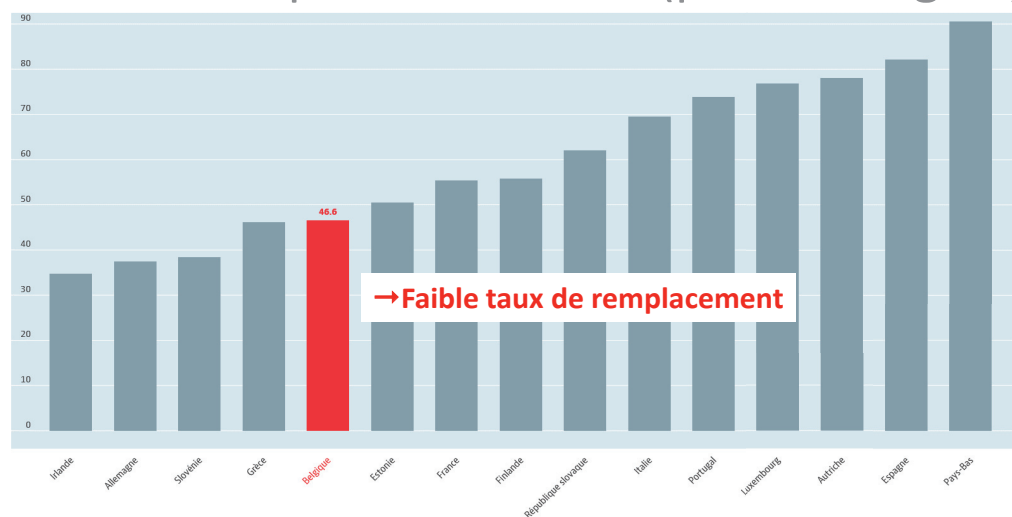
- Combinaison des 3 piliers de pension pour:
 - offrir un revenu adéquat aux pensionnés;
 - partager équitablement les charges entre générations actuelles et générations futures;
 - et répartir les risques.



I. Revenu adéquat



Taux de remplacement brut (pension légale)



I. Revenu adéquat

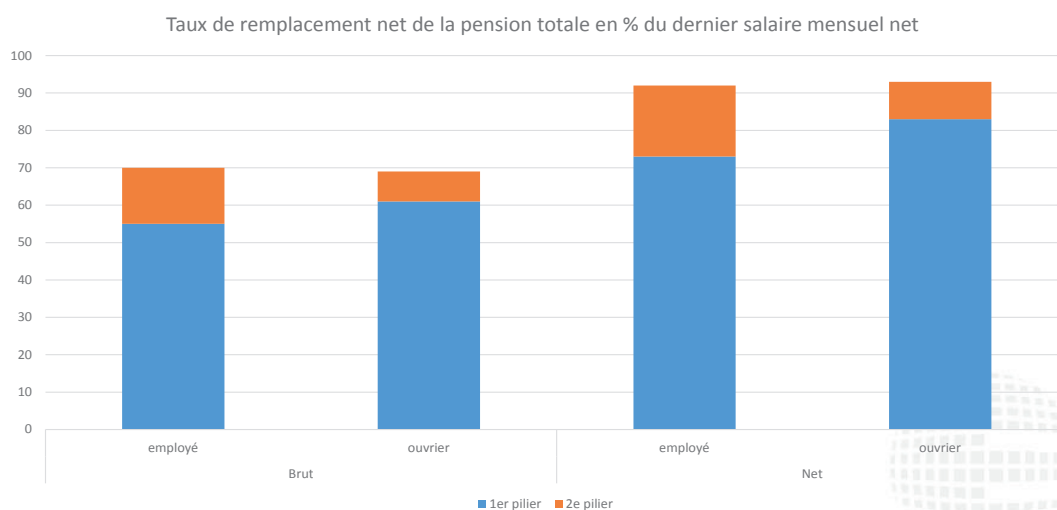
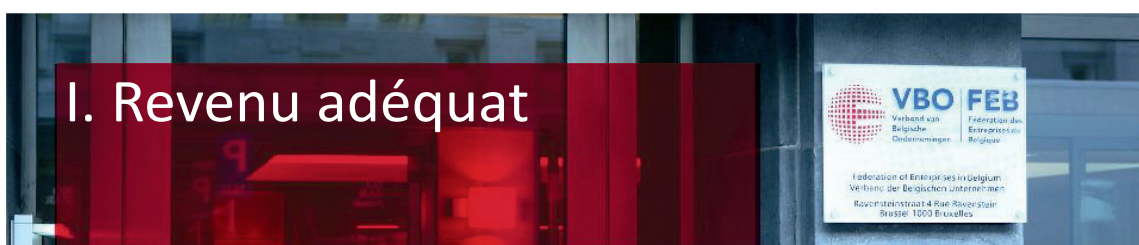


Evolution taux de remplacement





- nécessité d'améliorer ces taux de remplacement grâce à la capitalisation tout en maintenant le socle que constitue le 1^{er} pilier par répartition;
- une pension complémentaire moyenne pendant toute la carrière peut faire monter ce taux à 90 % (taux net) à 65 ans.



Source: Aon Hewitt, Pension Survey 2014

II. Equité entre générations



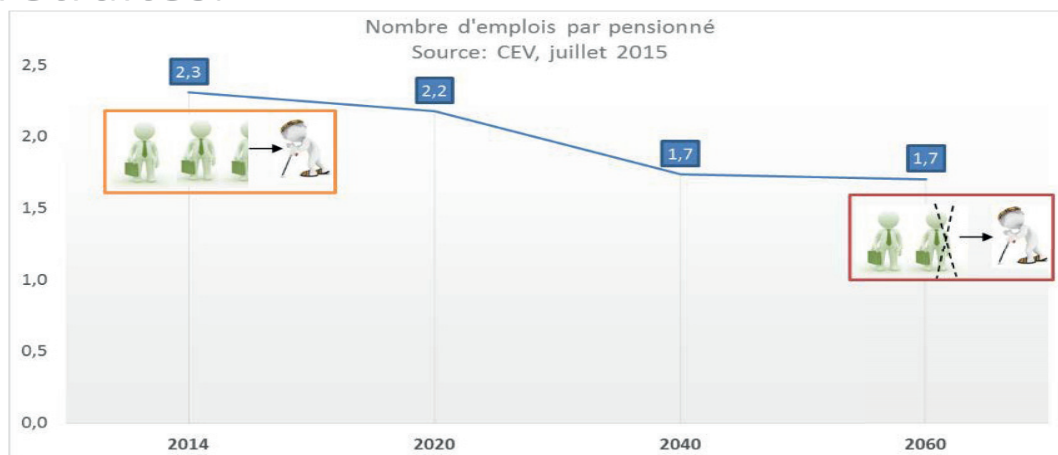
- Vieillessement de la population (augmentation espérance de vie + arrivée à la retraite des babyboomers)
→ augmentation des dépenses de pension (+2,2% de PIB d'ici 2060*, soit 9 mia € actuels – impact avec réforme)

* Source: Conseil supérieur des finances, Comité d'étude sur le Vieillessement, Rapport annuel , juillet 2015, p. 31

II. Equité entre générations



Or baisse constante du rapport cotisants - retraités.



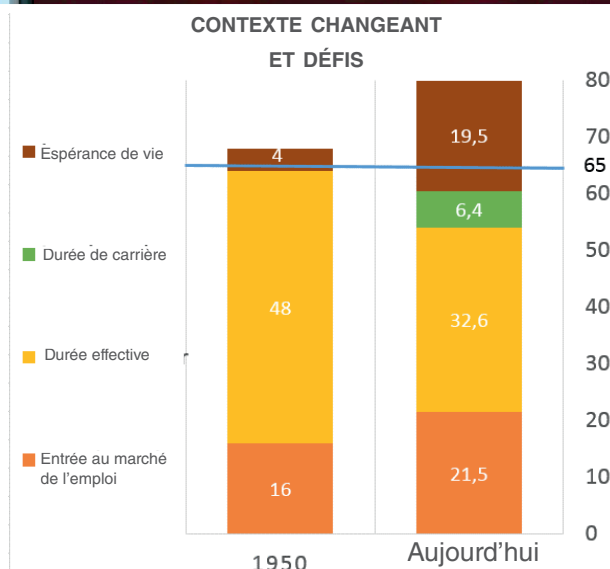
II. Équité entre générations



- Réactions possibles en “pure répartition”:
 1. reporter l'âge la retraite: ratio stable entre années de retraite et durée carrière professionnelle;
 2. augmenter les cotisations des actifs;
 3. diminuer les prestations des pensionnés.



II. Équité entre générations



→ Relèvement à 67 ans n'est certainement pas inéquitable au vu de l'augmentation de l'espérance de vie (et de la diminution des carrières)



II. Equité entre générations



• Augmenter les cotisations des actifs ?



Image: www.itinerainstitute.org

• Quid équitable ?

- Détérioration du benefit ratio dans le temps;
- Confiance dans le contrat [e] générations;
- Coût salarial déjà trop élevé – compétitivité.

II. Equité entre générations

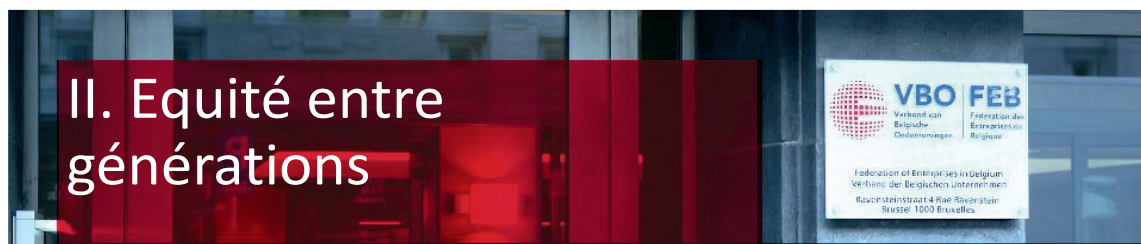


• Diminuer les prestations ?

Pas une option car taux de remplacement offert par 1er pilier déjà parmi les plus faibles d'Europe.

• Mais

- Renforcer lien avec la carrière;
- Revoir les règles de liaison au bien-être;
- Benefit ratio.



II. Equité entre générations

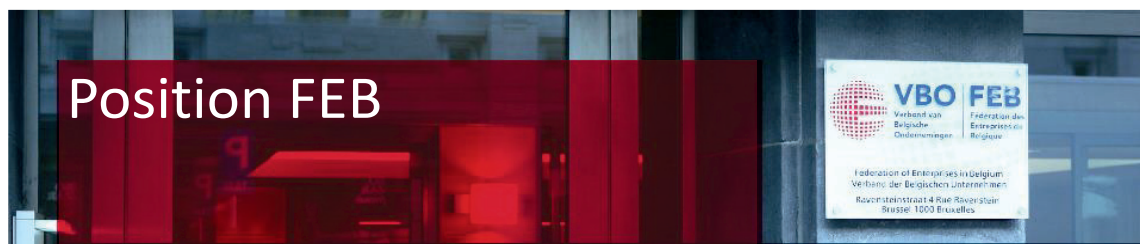
4^e option: renforcer l'épargne individuelle via la capitalisation

→ mix épargne individuelle + solidarité entre générations et au sein d'une génération.

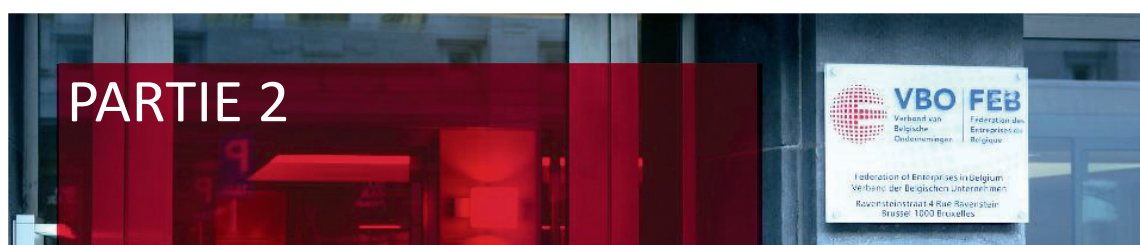


III. Diversifier les risques

	Risque démographique	Risque marchés financiers	Risque marché du travail (not. chômage)
1^{er} pilier RÉPARTITION	+++	--- calcul basé s/rémunérations plafonnées	++ déficit de la sécu
2^e pilier CAPITALISATION	+	+++ rendement (taux intérêt, marchés des actions) joue un rôle essentiel	+ à titre individuel

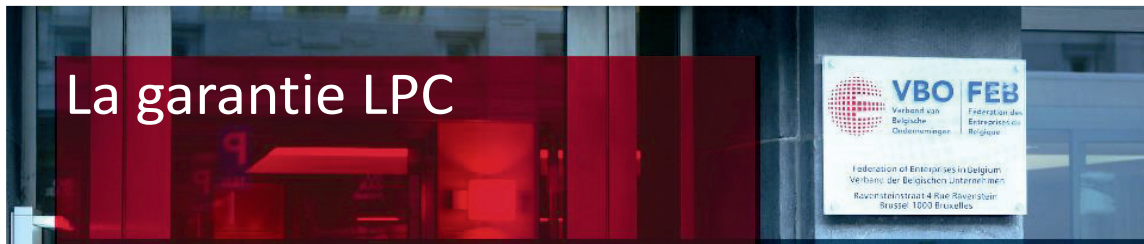


- Nécessité de :
 - Poursuivre la réforme des pensions légales (implicite = maintien d'un 1^{er} pilier);
 - Renforcer le 2^e pilier de pension:
 - Encourager → maintien des incitants ;
 - Restaurer la sécurité juridique;
 - Continuer à restaurer la confiance.



PARTIE 2

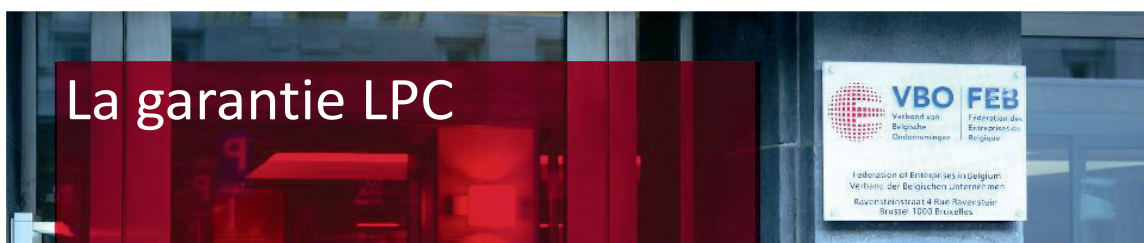
ACCORD DU GROUPE DES 10 – REVISION DE LA GARANTIE DE RENDEMENT



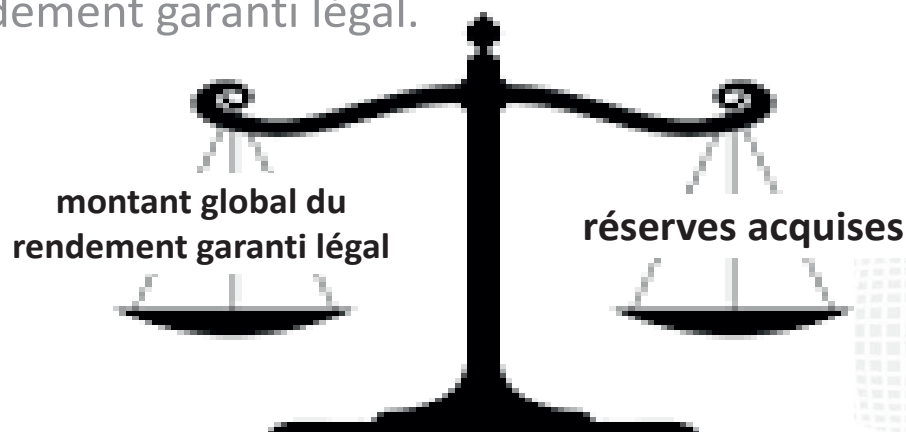
PROBLEMATIQUE

- Article 24 LPC - Garantie de rendement minimum
- Pour les **contributions patronales** de pension dans un engagement de type **DC** et **cash balance**
- et pour les **contributions personnelles**
- Au moment de la **sortie** ou de la **retraite** d'un affilié ou en cas d'**abrogation** de l'engagement de pension

19



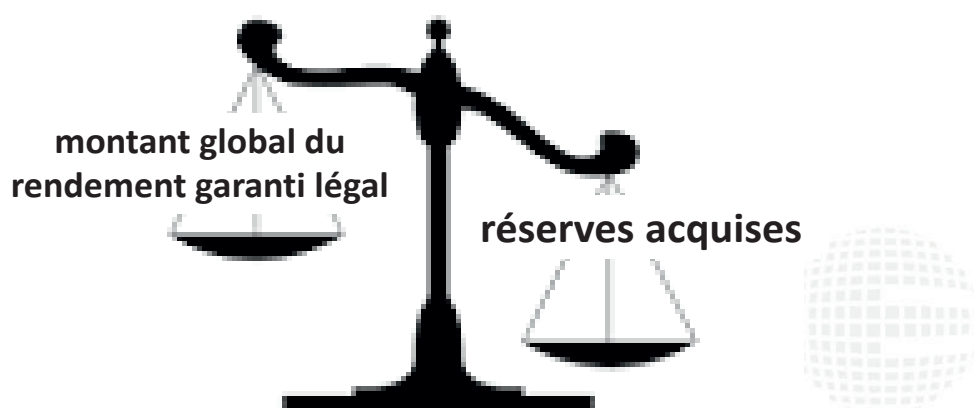
L' affilié a droit au plus haut des 2 montants entre les réserves acquises et le montant global du rendement garanti légal.



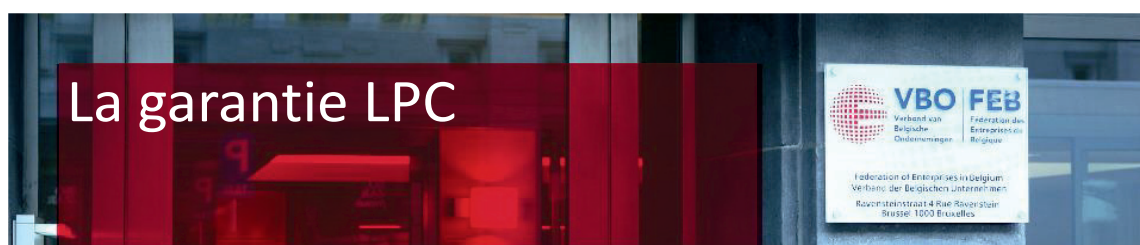
20



Dans un DC, réserves acquises $\leq$ à la garantie LPC si
rendement effectif $<$ taux LPC



21



→ Organisateur doit combler la différence

Or s'il opte pour un DC, c'est précisément pour
obtenir sécurité que l'obligation de l'employeur
se limite au paiement des cotisations promises.

22



RÉTROACTES

- Propositions du Ministre De Croo en 2013;
- Lettre du Ministre Bacquelaire au CNT en 2015;
- Liste de questions pour alimenter la discussion;
- Discussions au CNT;
- Avant-projet de loi relatif au renforcement du caractère complémentaire du 2^e pilier;
- Accord du G10 d'octobre 2015.

23



OBJECTIFS

- D'un lose-lose à un win-win: maintien et renforcement du 2^e pilier;
- Equilibre: supportable/assurable pour les organisateurs v. suffisant/acceptable pour les affiliés;

24



OBJECTIFS

- Place pour tous les organismes de pension et tous les systèmes :
 - Fonds de pension ET assurance;
 - Différents degré de risques (br 21 versus fonds de pension, br 23);
- Solution pérenne → solution négociée;

25



PRINCIPES

- De nouvelles règles dès le 1er janvier 2016;
- Un taux variable qui suit l'évolution des marchés;
- Un taux unique pour les contributions patronales et personnelles (obligatoires);
- Un champ d'application inchangé;
- Base de calcul inchangée (rendement brut);
- Méthode pour le changement de taux la plus proche de celle appliquée par les organismes de pension.

26

Pension complémentaire dans les PME

Caroline Deiteren, service d'étude de l'UNIZO

1^{er} mars 2016
© Unizo

unizo

VERSTERKT ONDERNEMERS

unizo

VERSTERKT ONDERNEMERS

SITUATION EN CHIFFRES

© Unizo

Situation en chiffres



- Peu de données publiques disponibles sur les pensions complémentaires au niveau des entreprises, ventilées selon leur taille.
- Chiffres connus de Sigedis:
 - Nombre total d'organismes : 53 866 régimes collectifs au niveau de l'entreprise (pour 264 932 employeurs) (20%).
 - Nombre total d'affiliés: 1 712 826 via les régimes collectifs au niveau de l'entreprise (pour 3 505 885 postes) (48,8%).
 - Nombre d'affiliés par organisme:
 - Moyenne: 71,44
 - Maximum: 29 945
 - Médiane: 4

March 15, 2016
© Unizo

3

Situation en chiffres



- Conclusion:
 - Quelques plans de pension de grande envergure (dans les grandes entreprises).
 - Beaucoup de plans de pension de petite envergure (probablement dans les entreprises de plus petite taille).
 - Beaucoup d'entreprises / de travailleurs sans plan de pension au niveau de l'entreprise.
- Enquête réalisée par Ilse Aerts (Vives):
 - Sur la base des chiffres de l'ONSS et de Sigedis.
 - Pensions complémentaires au niveau de l'entreprise dans les PME (max. 50 travailleurs) en Flandre.
 - 129 456 PME.

March 15, 2016
© Unizo

4

Situation en chiffres



Portée de la pension complémentaire	Nombre de PME	Pourcentage
Pension complémentaire	20.160	15,6%
Pas de pension complémentaire	109.296	84,4%

Portée de la pension complémentaire	Nombre de PME	Pourcentage
Certains travailleurs de la PME	12.291	9,5%
Tous les travailleurs de la PME	7.968	6,1%

March 15, 2016
© Unizo

5

Situation en chiffres



Nombre de travailleurs	Nombre de PME avec un plan de pension	Nombre total de PME	Pourcentage
1 – 10	13 111	112 714	11,6%
11 – 20	3 418	9 729	35,1%
21 – 30	1 787	3 730	47,9%
31 – 40	1 126	2 0345	55,4%
41 – 50	718	1 249	57,5%
Total	20 160	129 456	

March 15, 2016
© Unizo

6

Situation en chiffres



Date de création de la PME	Nombre de PME avec un plan de pension	Pourcentage	Nombre total de PME	Pourcentage
En 2004 ou après	3 638	18,0%	29 203	12,5%
Inconnue	4 357	21,6%	46 950	9,3%
Avant 2004	12 165	60,3%	53 303	22,8%
Total	20 160		129 456	

March 15, 2016
© Unizo

7

Stand van zaken in cijfers



Secteurs avec le plus de plans de pension	Nombre de PME avec un plan de pension	Nombre total de PME	Nombre total de PME
Fonds de pension	2	3	66,7%
Secteur des assurances	16	30	53,3%
Banques	791	1 492	53%
Courtiers d'assurances, experts d'assurances	934	2 051	45,5%
Secteur des communications	1 144	2 837	40,3%
Services financiers	560	1 519	36,9%
Commerce de gros	3 953	11 585	34,1%
Intermédiaires du commerce	160	512	31,3%
Gestion de patrimoine	5	17	29,4%
Professions libérales	2 987	10 503	28,4%

8

Situation en chiffres



Secteur avec le moins de plans de pension	Nombre de PME avec un plan de pension	Nombre total de PME	Nombre total de PME
Horeca	204	13 390	1,5%
Secteur agricole	147	3 677	4,0%
Commerce de détail	1 027	16 849	6,1%
Secteur public	1 320	18 108	7,3%
Secteur de la construction	1 581	18 112	8,7%
Secteur immobilier	449	3 636	12,3%

March 15, 2016
© Unizo

9

Situation en chiffres



Type de cotisations	Nombre de PME avec un plan de pension	Pourcentage
Exclusivement des cotisations salariales	334	1,7%
Exclusivement des cotisations patronales	16 981	84,2%
Combinaison	5 289	26,2%
Total	20 160	100 %
Type de plan	Nombre de PME avec un plan de pension	Pourcentage
Defined benefit	1 126	5,6%
Defined contribution	19 584	97,1%
Cash balanced	18	0,1%
Total	20 160	100%

March 15, 2016
© Unizo

10



Expérience de l'employeur PME

- Enquête menée en février 2016 par l'UNIZO auprès de:
 - 40 employeurs dont la PME propose un plan de pension complémentaire
 - 89 employeurs dont la PME ne propose pas de plan de pension complémentaire

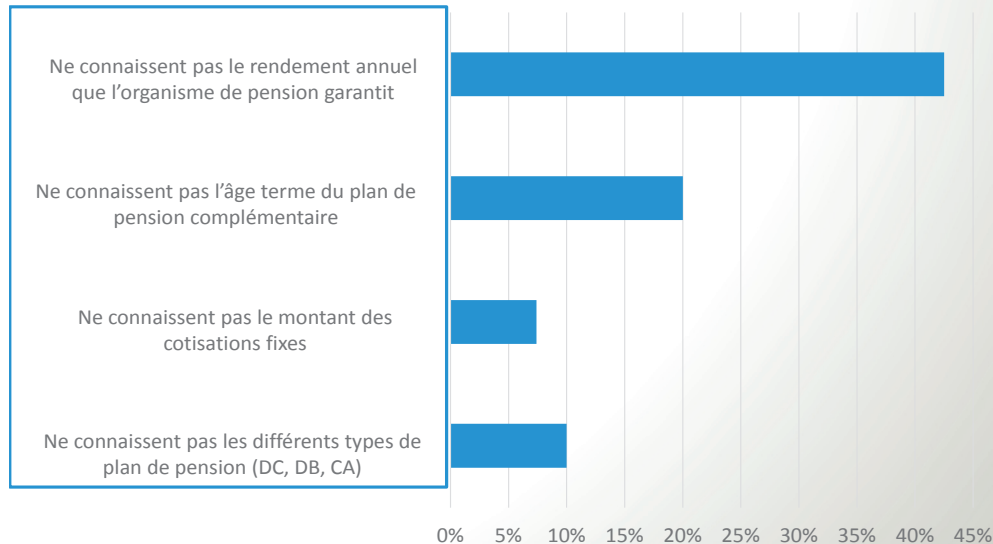
March 15, 2016
© Unizo

12

Expérience de l'employeur PME



Connaissances des employeurs PME en matière de plans de pension complémentaire



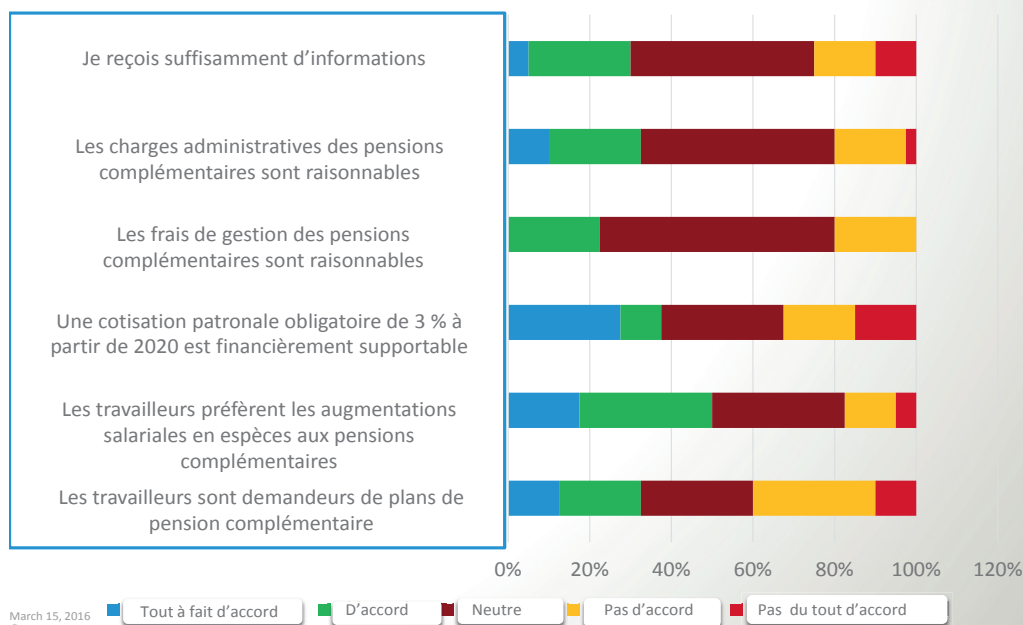
March 15, 2016
© Unizo

13

Expérience de l'employeur PME



Affirmations



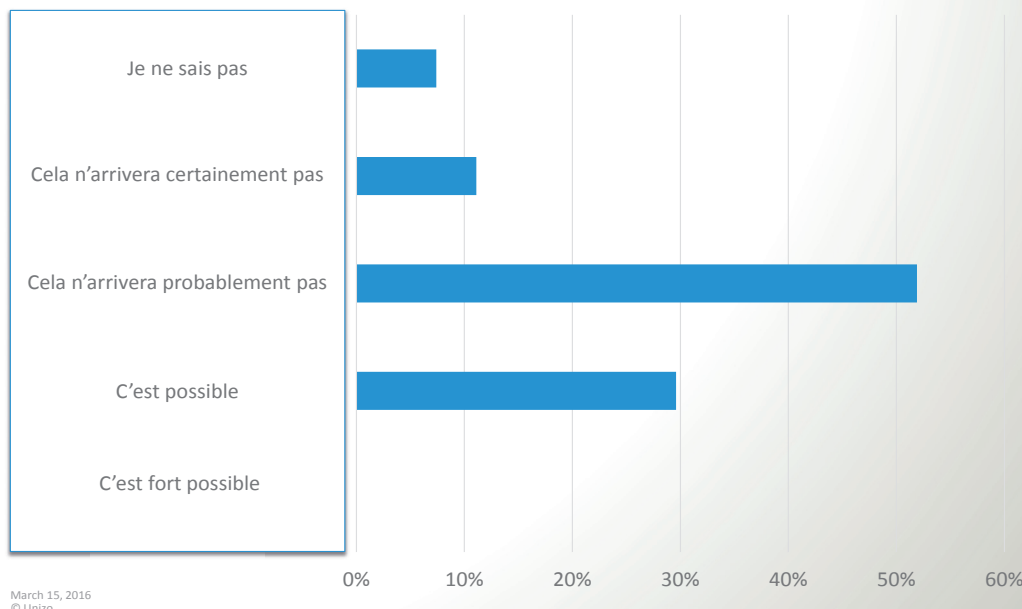
March 15, 2016
© Unizo

14

Expérience de l'employeur PME



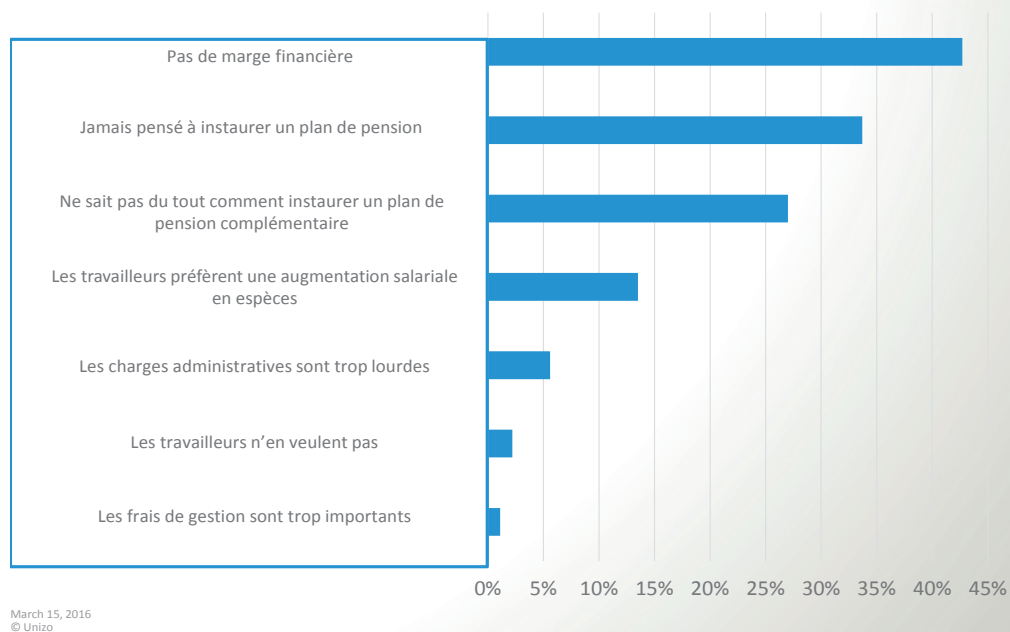
Probabilités d'une hausse des cotisations d'ici 2 ans



Expérience de l'employeur PME



Motif de l'absence de plan de pension complémentaire dans l'entreprise





Conclusions pratiques

- Forte réticence des employeurs PME face à l'instauration d'un plan de pension complémentaire.
 - Coût:
 - Cotisations
 - Frais de gestion
 - Garantie de rendement
 - Norme salariale
 - Cadre fiscal et parafiscal (à l'avenir)
 - On n'aime que ce qu'on connaît: 33,7% des employeurs PME n'ont encore jamais pensé à instaurer un plan de pension complémentaire.

Conclusions pratiques



- Complexité inhérente aux pensions complémentaires:
 - Règles particulières d'instauration
 - Interdictions de discrimination (générales, harmonisation des statuts ouvriers-employés)
 - Rapport avec les plans sectoriels
 - Choix de l'organisme de pension/ relation avec l'assureur (choix, rendement garanti, âge terme, modification / liquidation, etc.)
 - Obligations d'information
 - Garantie de rendement et rendement garanti
 - Plafonnement de 80%
 - Suivi de l'évolution de la législation (ex. âge terme, garantie de rendement, etc.)
- Certains travailleurs préfèrent une augmentation salariale en espèces.

March 15, 2016
© Unizo

19

La pension libre complémentaire: un nouveau départ?



- Accord de gouvernement : «Les salariés auront la possibilité de se constituer volontairement une pension complémentaire dans le 2^{ème} pilier grâce à des retenues salariales effectuées par l'employeur. Les salariés déterminent librement le montant, dans certaines limites. Les avantages fiscaux seront les mêmes que ceux applicables aux régimes de pension complémentaire instaurés par les employeurs.»
- Possibilité de choisir librement un 2^{ème} pilier fait sur mesure pour les travailleurs des PME.
- Ne pas copier la complexité du 2^{ème} pilier classique.

March 15, 2016
© Unizo

20

La pension libre complémentaire: un nouveau départ?



- Concrètement:
 - La prime de la pension libre complémentaire:
 - Exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôts.
 - Néanmoins soumise à une cotisation ONSS spéciale de 8,86% et à la taxe sur les assurances de 4,4%.
 - Plafonnée à un certain montant.
 - Pas concernée par le plafonnement à 80%.
 - Travailleur:
 - Conclut lui-même une convention de pension avec un organisme de pension.
 - Suit lui-même la gestion de sa pension complémentaire.
 - Employeur:
 - Doit être d'accord mais n'est pas le responsable.
 - Versement de la prime convenue à l'organisme de pension choisi par le travailleur.
 - Aucune garantie de rendement.

March 15, 2016
© Unizo

21