

16 oktober 2015

Rendementsgarantie 2e pensioenpijler: eindelijk oplossing!

De tweede pijler wordt gevormd door ondernemingspensioenstelsels en sectorale stelsels waarvan het beheer is toevertrouwd aan instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV's) en/of aan verzekeringsondernemingen. Deze aanvullende stelsels zijn belangrijk voor de werknemers, aangezien ze tot doel hebben een deel van het verschil tussen het wettelijk pensioen en het laatste loon te compenseren. In totaal is in ons land 75% van de werknemers gedekt door een aanvullend pensioenplan. De technische voorzieningen van de IBPV's en van de groepsverzekeraars belopen samen meer dan 75 miljard euro (ongeveer 75% in de groepsverzekering en het resterende kwart in de IBPV's). Het gaat dus om een belangrijke sector, waarvan de ontwikkeling moet worden voortgezet – zowel wat de dekkinggraad als wat de gestorte bijdragen betreft – om alle werknemers de mogelijkheid te bieden een toereikend inkomen te genieten op het moment dat ze met pensioen gaan. Na lange maanden van besprekingen zijn de sociale partners in de Groep van Tien het uiteindelijk eens geraakt over een wijziging van de regelgeving die van toepassing is op de aanvullende pensioenen (2e pensioenpijler). De belangrijkste wijziging betreft het rendement dat de werkgever (of de sector) zijn werknemers moet garanderen op de premies die in het pensioenplan zijn gestort. Dat belooft thans 3,25% voor de bijdragen die door de werkgever zijn betaald en 3,75% voor die welke door de werknemer zijn gestort. Vanaf 1 januari 2016 zullen deze percentages worden vervangen door één enkel percentage dat zal evolueren naargelang van de rendementen op de markten, met evenwel een minimum van 1,75% en een maximum van 3,75%. Meer hierover verneemt u in deze VBO-Direct.

I. Huidige toestand

Op dit ogenblik bepaalt de wet dat de werkgever moet garanderen dat elke premie die in het plan wordt gestort een jaarrendement van 3,25% of van 3,75% zal hebben, naargelang de premie door de werkgever of door de werknemer zelf wordt gedragen. Deze percentages werden bepaald in 2003, rekening houdende met de destijds geldende marktrendementen. Tot 3 of 4 jaar geleden kon een werkgever gemakkelijk een



Marie-Noëlle Vanderhoven
mnv@vbo-feb.be

*3,25% wordt vervangen door
variabel percentage
naargelang van de
marktomstandigheden*

verzekeringsmaatschappij vinden die hem dit percentage verzekerde. Aangezien de werkgever gedekt was, was er dus geen probleem om het te garanderen. Vandaag is dat niet meer het geval, omdat de gewaarborgde percentages op de verzekerde contracten (tak 21) slechts rond 1,5% schommelen, of soms nog lager. Dit houdt in dat, voor elke nieuwe premie die de werkgever in een aanvullendpensioenplan stort, hij het verschil tussen het reële rendement (1,5%) en het te garanderen rendement (3,25% of 3,75%) moet bijpassen.

Deze bijkomende verplichting vormt een grote hinderpaal voor de toekomstige ontwikkeling van de aanvullende pensioenen, omdat ze een aanzienlijke, onvoorspelbare en onverzekerbare meerkost vertegenwoordigt. Het feit dat de werkgevers zich zouden afwenden van de 2e pijler is natuurlijk niet de zaak van de toekomstige gepensioneerden, die rekenen op de 2e pijler om een toereikend inkomen te krijgen op het moment dat ze met pensioen gaan.

Het VBO heeft het tij willen keren door een win-winoplossing voor te stellen die het mogelijk maakt het vertrouwen van werkgevers en werknemers te herstellen. Vanuit dit oogpunt hebben de sociale partners gezocht naar een verzekerbare garantie die terzelfder tijd de aangeslotenen een toereikend rendement kan waarborgen.

II. Wat verandert er vanaf 2016?

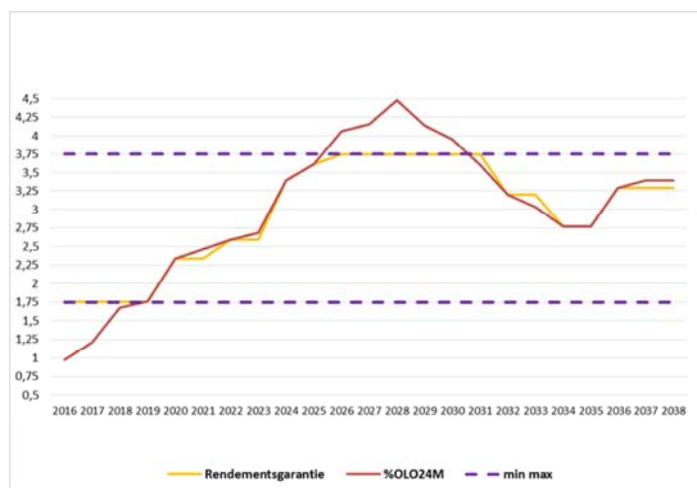
Nieuwe percentages

Vanaf 1 januari 2016 zal de rendementsgarantie (RG) ten laste van de werkgevers voortaan variabel zijn en afhangen van het gemiddeld rendement van de OLO's op 10 jaar over 24 maanden. Op 1 januari 2016 zal het te garanderen percentage overeenkomen met 65% van het gemiddeld rendement van de OLO's op 10 jaar over 24 maanden. De 65% die in de formule wordt gebruikt, zal op 75% kunnen worden gebracht in 2018 en op 85% in 2020 als de controleautoriteit (NBB) van mening is dat die verhoging verzekerbaar is.

Het invoeren van een minimumrendement van 1,75% en een maximumrendement van 3,75% betekent dat er zich drie situaties kunnen voordoen:

- Indien de RG lager is dan 1,75%, wordt in een rendement van 1,75% voorzien;
- Indien de RG tussen 1,75% en 3,75% ligt, wordt in de uitkomst van de bovenstaande formule voorzien;
- Indien de RG hoger is dan 3,75%, wordt in een rendement van 3,75% voorzien.

De onderstaande grafiek geeft de drie situaties weer:



Geen contractbreuk

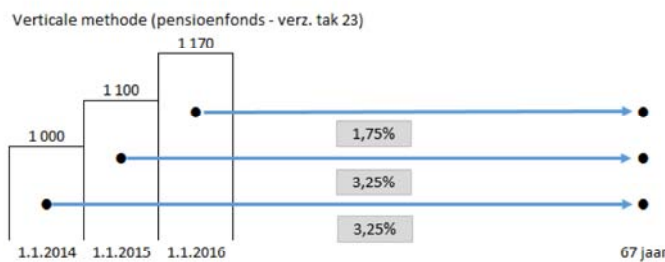
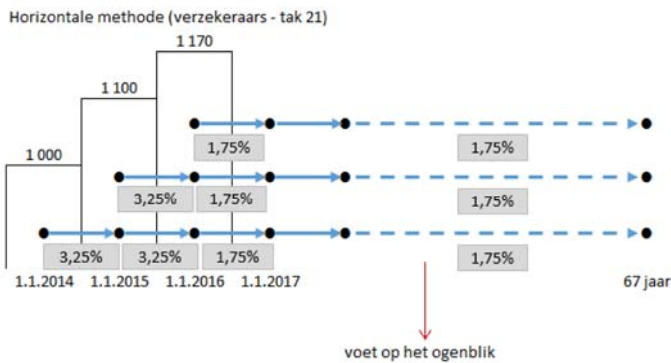
In geval van wijziging van de rendementsgarantie (RG) is de impact op de door de werknemer gevormde reserves dezelfde als vandaag. Vandaag is er een verschil naargelang het beheer van het plan is toevertrouwd aan een pensioenfonds of aan een verzekeringsmaatschappij.

Voor de plannen die worden beheerd in een pensioenfonds, of bij een verzekeraar, maar zonder rendementsgarantie vanwege de verzekeraar (“tak 23”), worden de reserves beheerd zoals een bankrekening (zogenoemde “verticale” methode). Het nieuwe percentage dat de inrichter dient te waarborgen zal van toepassing zijn op de hele som die op de rekening staat op de datum waarop de garantie wijzigt, alsook op de toekomstige premies tot aan de volgende garantiewijziging.

Voor de plannen die worden beheerd in een groepsverzekering met rendementsgarantie vanwege de verzekeraar (“tak 21”) zal het nieuwe percentage dat de inrichter dient te waarborgen enkel van toepassing zijn op de premies die zijn gestort vanaf de percentageverandering en blijven de reeds op de rekening vergaarde bedragen het (de) voorgaande percentage(s) genieten (zogenoemde “horizontale” methode).

De pensioentoezeggingen die worden ingevoerd vanaf 1/1/2016 zullen er evenwel kunnen in voorzien dat van deze default-regel wordt afgeweken.

Dit verandert niets aan de contractuele relatie tussen de pensioeninstellingen en de inrichters die in een hoger percentage kunnen voorzien.



Er werd afgesproken dat voor bestaande contracten de huidige regeling in geval van wijziging van de rendementsgarantie (RG) ongewijzigd blijft. In dergelijk geval zullen beide methodes (horizontale en verticale) dus naast elkaar bestaan, met een default-keuze:

- inrichters die hebben geopteerd voor een resultaatsverbintenis (verzekeraar van tak 21) volgen per definitie de horizontale benadering voor de minimumwaarborg;
- inrichters die hebben geopteerd voor een middelenverbintenis (verzekeraar van tak 23 of pensioenfonds) volgen per definitie de verticale benadering voor de minimumwaarborg.

Enkel bij invoering van een nieuw pensioenplan zal de werkgever kunnen afwijken van deze “default”. (N.B.: Pensioenplannen die uitbreiden qua toepassingsgebied of hun plan verbeteren vormen geen nieuw pensioenplan.)

Voor nieuwe contracten moet de inrichter, net zoals dat vandaag het geval is, kiezen tussen een pensioenfonds (en dus de verticale methode) of een groepsverzekering (en dus de horizontale methode). Eens de keuze gemaakt, zal deze blijven gelden tot het einde van de loopbaan.

Overlijdensdekking

Iedere werknemer die zijn werkgever verlaat vanaf 1 januari 2016 en die besluit zijn reserves bij deze laatste te laten (in het jargon, een slaper) zal voortaan de mogelijkheid krijgen om een overlijdensdekking te financieren met zijn reserves, zonder medische formaliteiten.

Ter herinnering: wat er met de overlijdensdekking gebeurt, hangt af van het soort overeenkomst waar aanvankelijk voor gekozen werd. In sommige gevallen verdwijnt de dekking op het moment dat de werknemer zijn werkgever verlaat. Bijgevolg ontvangen zijn rechtverkrigenden niets als de aangeslotene overlijdt vóór de pensioenleeftijd. Om dat te vermijden, wordt er in dit akkoord in voorzien dat een overlijdensdekking zal behouden blijven na het einde van de arbeidsovereenkomst (tenzij de aangeslotene daar binnen een bepaalde termijn van afziet). Deze dekking zal worden gefinancierd door de werknemer door middel van zijn reserves, tegen een te bepalen collectief tarief dat voordeliger is dan het individuele tarief.

III. Slotbeschouwingen

Vandaag, zonder wijziging van de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP), verkeert de sector van de aanvullende pensioenen in een lose-losesituatie. Dankzij de bovenbedoelde aanpassingen kan de democratisering en de verdere uitdieping van de tweede pensioenpijler voortgaan. Met de aanpassing van het gewaarborgd rendement zullen werkgevers uiteindelijk sneller geneigd zijn om hun werknemers een aanvullend pensioen aan te bieden.

Werkgevers kunnen opnieuw op een economisch aanvaardbare wijze een rendement garanderen. De werknemers van hun kant zijn zeker van een marktconform rendement op hun pensioenkapitaal dat bij een weer oplopend OLO-rendement zelfs boven de huidige 3,25% kan uitstijgen. Bovendien wordt in sommige gevallen voor een overlijdensdekking gezorgd, zonder medische formaliteiten. Dat is vandaag niet het geval. Kortom, een win-winsituatie voor zowel werknemers als werkgevers.

Als deze wijzigingen per 1 januari 2016 in wetgeving zijn gegoten, komt er meteen een einde aan de jarenlange saga van standstill en status quo.



[Privacy](#)[Disclaimer](#)[Contact](#)[Sitemap](#)

Copyright VBO, 2004 -
2013



VBO vzw

Ravensteinstraat 4

1000 Brussel

Tel. +32 2 515 08 11

Fax. +32 2 515 09 99

Btw BE 0476.519.923