

# Colloquium

## Aanvullende pensioenen in de publieke sector

*23 maart 2010*



**delta lloyd**  
LIFE



Pension Architects

Pubenslaan 16 | B-2080 Zoersel

T 03 262 97 79

[info@pensionarchitects.be](mailto:info@pensionarchitects.be)

[www.pensionarchitects.be](http://www.pensionarchitects.be)



# Aanvullende pensioenen in de publieke sector

## Context van de enquête

Pension Architects

Pension Architects  
[ivan@pensionarchitects.be](mailto:ivan@pensionarchitects.be)



# Belgisch drie pijler pensioenstelsel

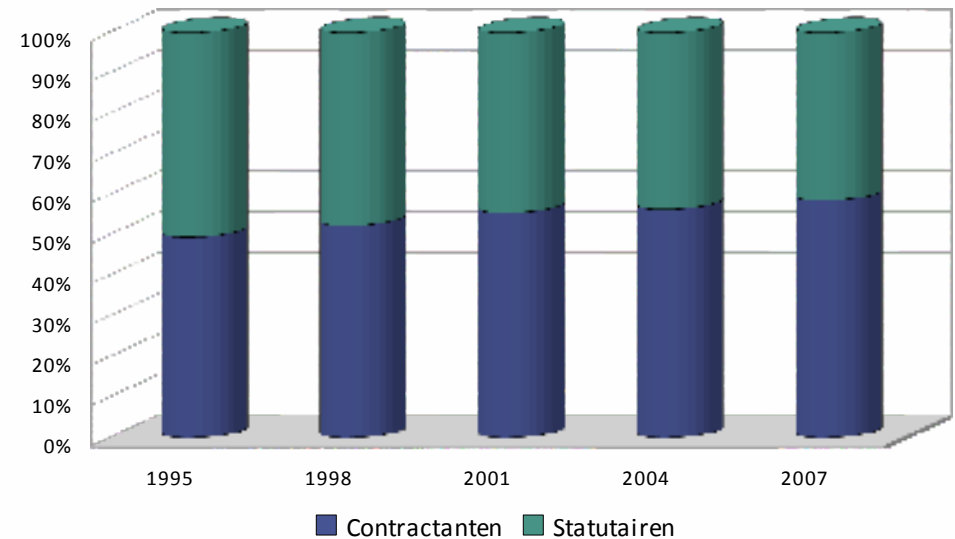
- Eerste pijler
  - Wettelijk pensioen
  - Repartitiesysteem waarbij de huidige generatie betaalt voor de huidige groep van gepensioneerden
- Tweede pijler
  - Aanvullend pensioen georganiseerd op niveau van werkgever of sector
  - Kapitalisatiesysteem
- Derde pijler
  - Fiscaal pensioensparen of individuele levensverzekering
  - Kapitalisatiesysteem



# Aantal statutairen versus contractanten

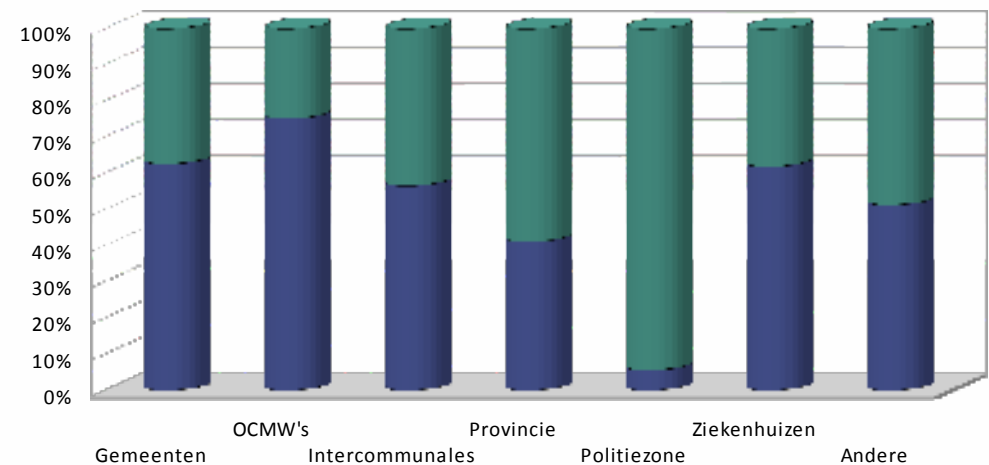
- Aantal contractanten is gestegen van 50% van het totaal aantal tewerkgestelde personen (1995) naar 59% in 2007
- Vooral gemeenten, OCMW's en ziekenhuizen stellen contractanten tewerk. Politiezones werken vrijwel uitsluitend met statutairen.

*Bron: "Contractuele en statutaire tewerkstelling, Evolutie in de lokale sector 1995-2007", RSZ PPO*



Verdeling van het aantal werknemers volgens statuut en type werkgever

*Cijfers 2007*



# Meer en meer contractanten i.p.v. statutairen

- Financiering van de statutaire pensioenen onder druk
  - Kleinere basis waarop het repartitiestelsel kan steunen
- Contractanten hebben een lager pensioen in vergelijking met de statutairen
  - Voornaamste redenen

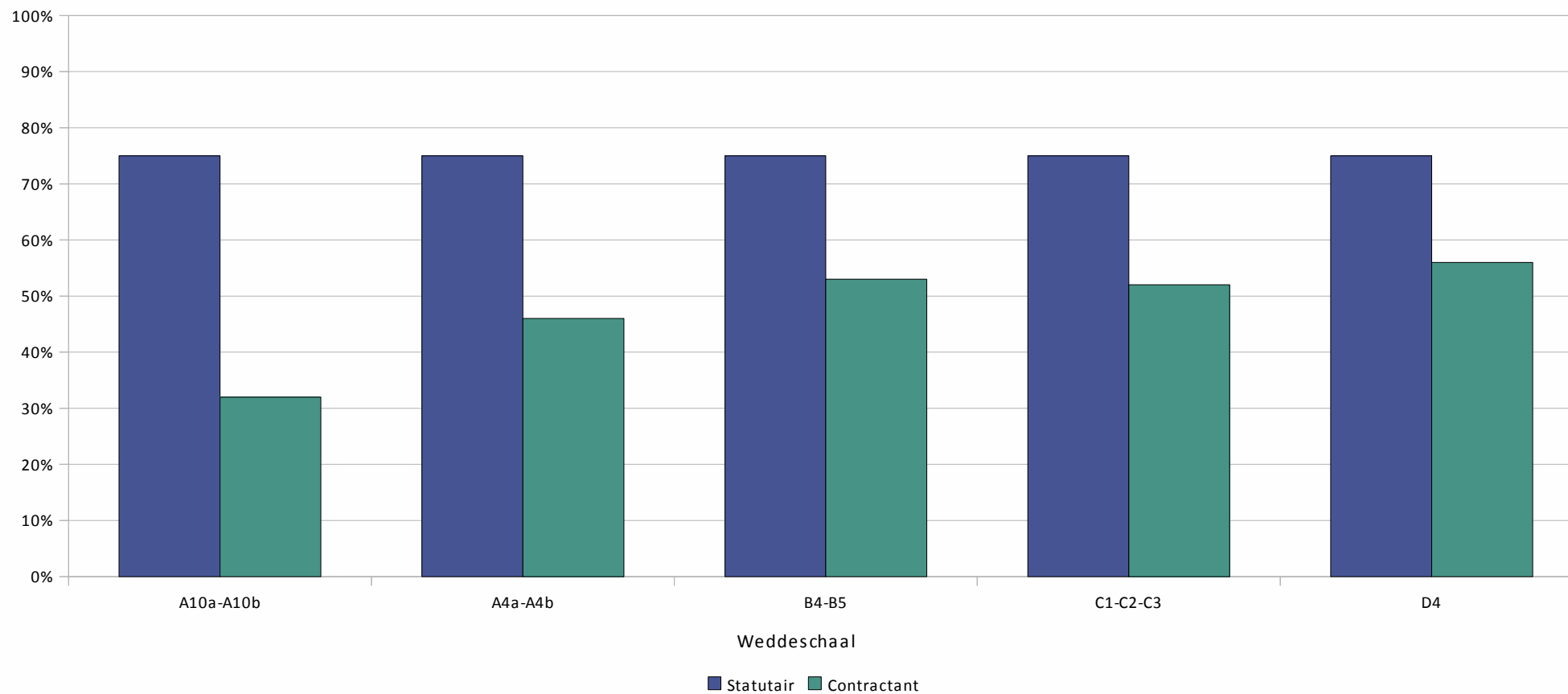
	<u>Statutairen</u>	<u>Contractanten</u>
Berekeningsbasis	Laatste 5 jaren	Gemiddeld loon van ganse carrière
Studiejaren	Tellen mee	-
Berekeningswijze	1 / 60ste per loopbaanjaar	60% x 1 / 45ste voor tweeverdieners 75% x 1 / 45ste voor gezinspensioen



# Voorbeeld 20-jarige

## Bruto pensioen in functie van laatste bruto salaris

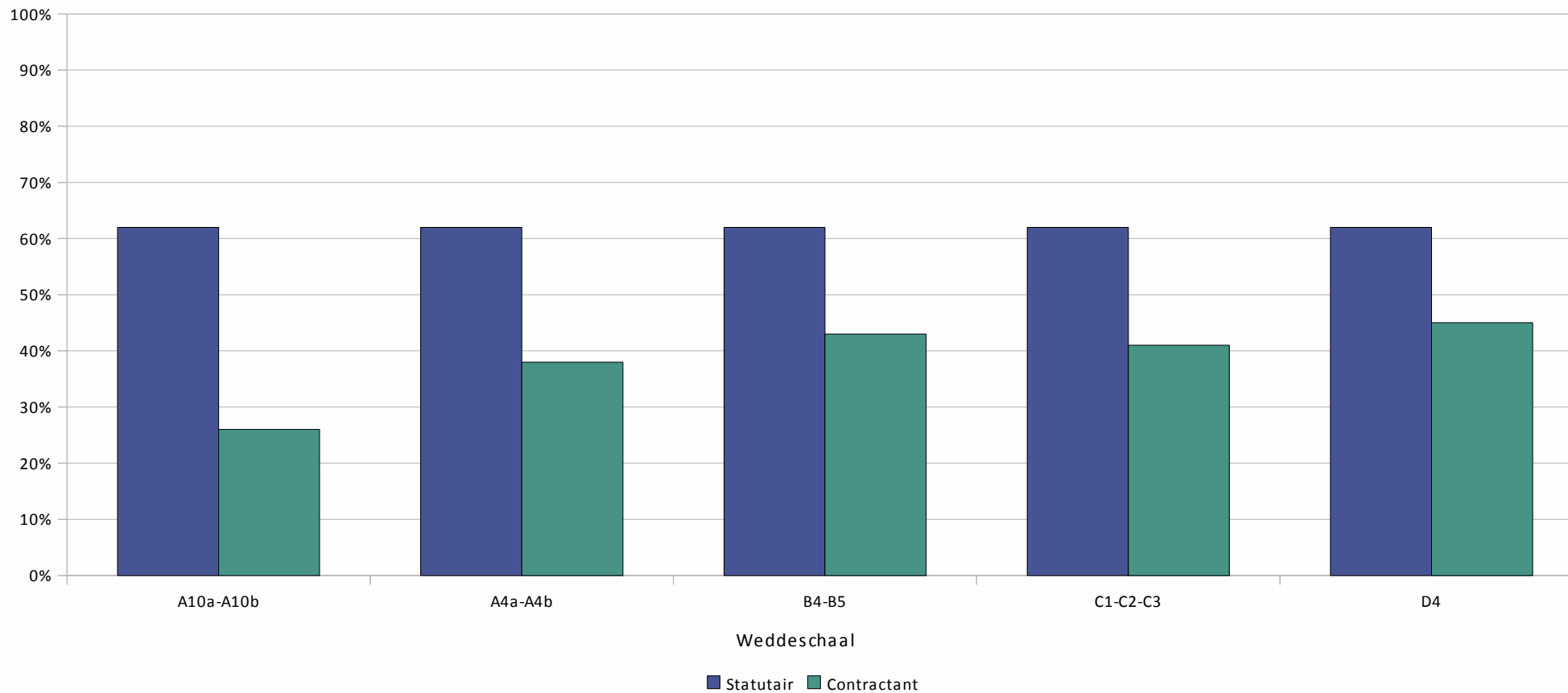
Loopbaan van 45 jaar



# Voorbeeld 28-jarige

## Bruto pensioen in functie van laatste bruto salaris

Loopbaan van 37 jaar



# Opzet van de enquête

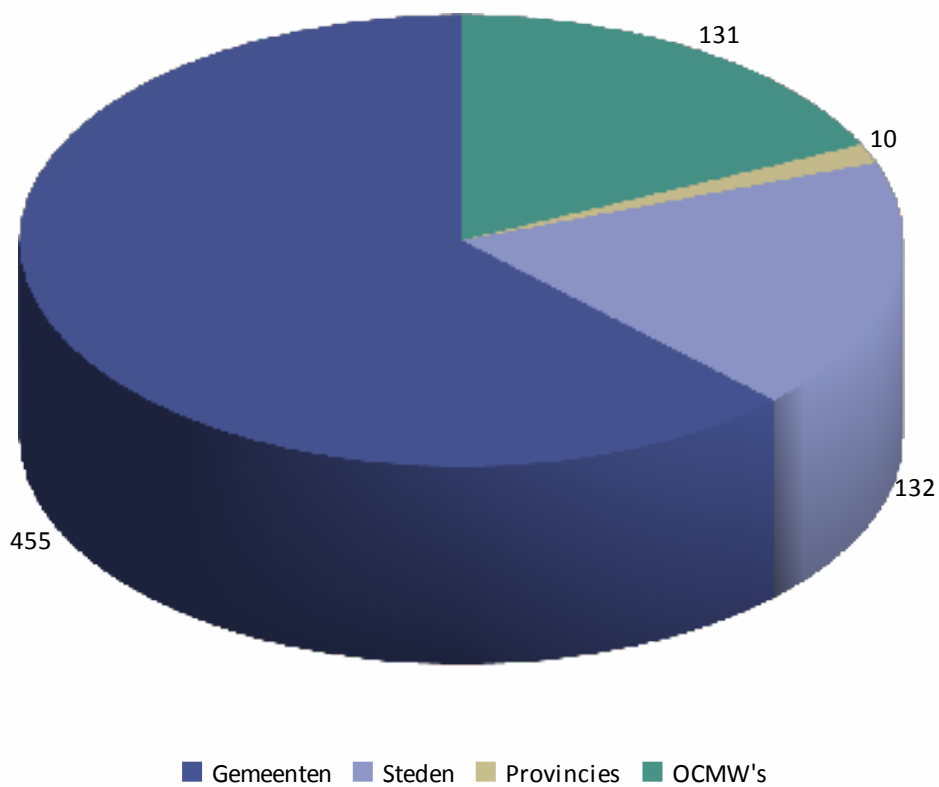
- Federale overheid
  - Wettelijk kader om verschil in wettelijk pensioen tussen contractuele en statutaire ambtenaren weg te werken
    - Verplichte invoering van aanvullend pensioen
    - Oprenting van de bijdragen aan 3,25%
    - Klarheid over aanvullend pensioen bij statutaire benoeming
- Sectoraal akkoord voor lokale besturen in Vlaanderen
  - Verplichting om regeling in te voeren tijdens periode 2010-2013
- Enquête peilt naar verwachtingspatroon en behoeften van lokale besturen
  - Pension Architects
  - In samenwerking met 3 verzekeraars



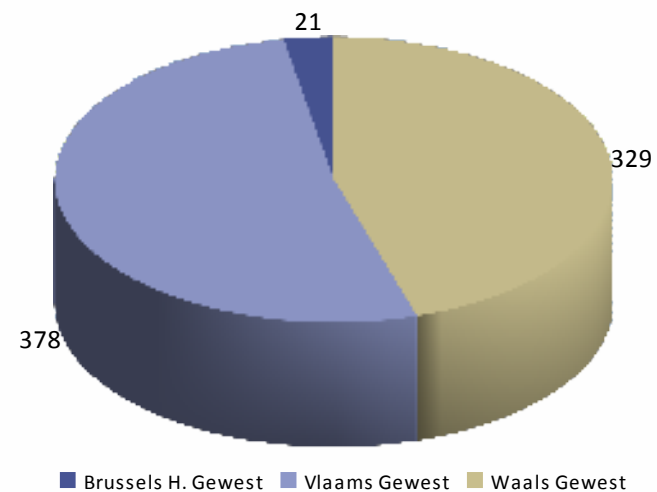


# 728 lokale besturen uitgenodigd

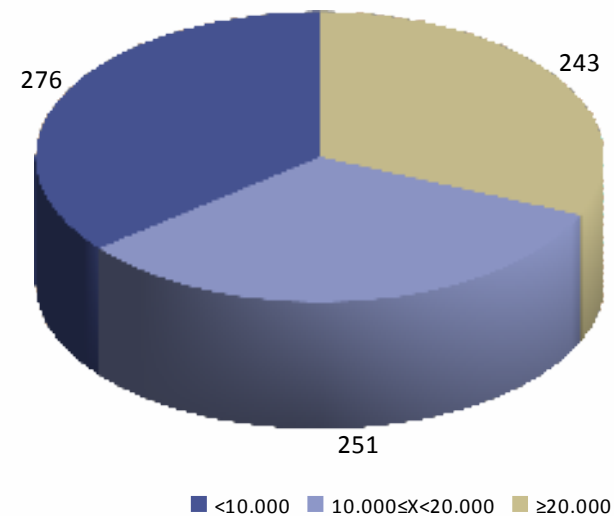
### Opsplitsing per type bestuur



### Opsplitsing per gewest

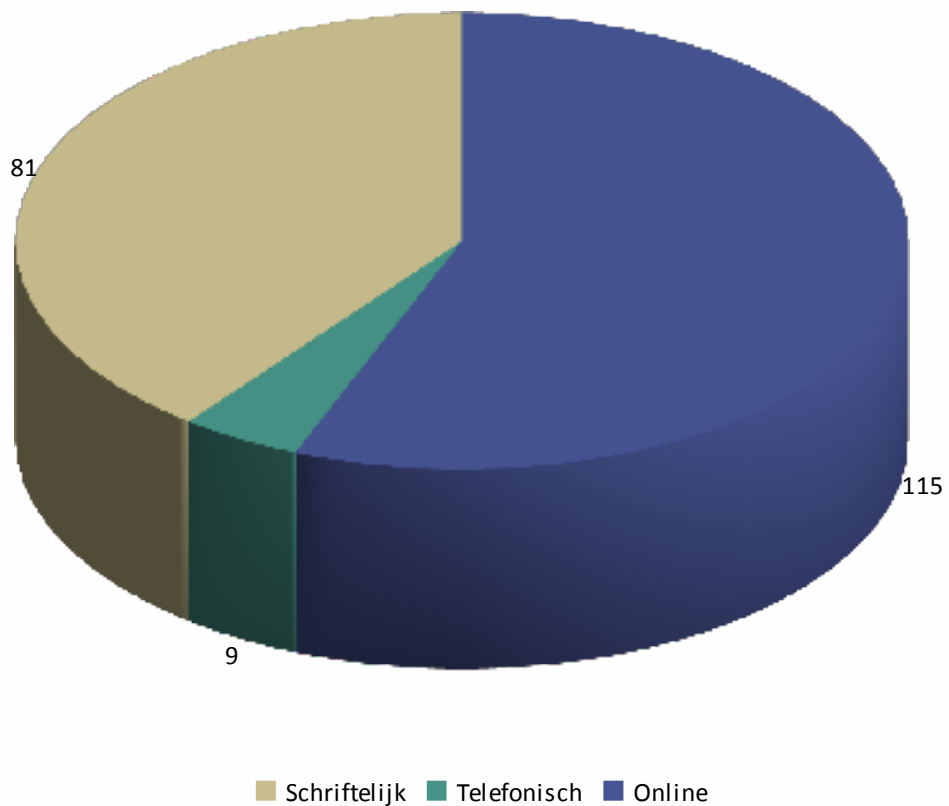


### Opsplitsing per aantal inwoners

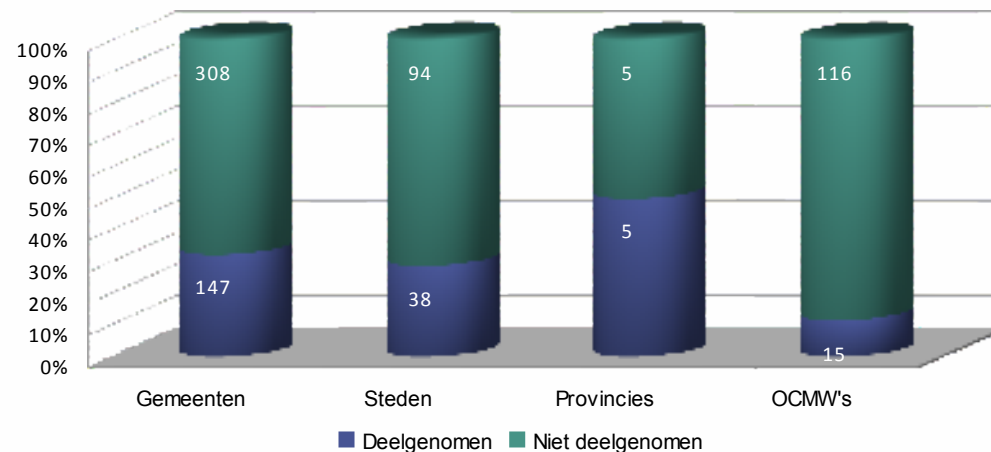


# 205 ingevulde enquêtes

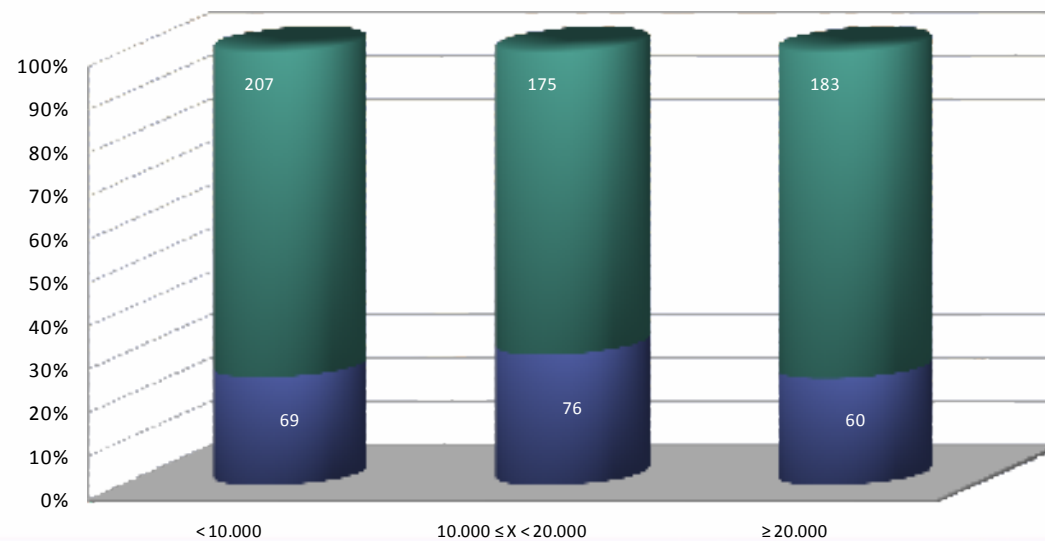
### Opsplitsing per medium



### Opsplitsing per bestuurstype

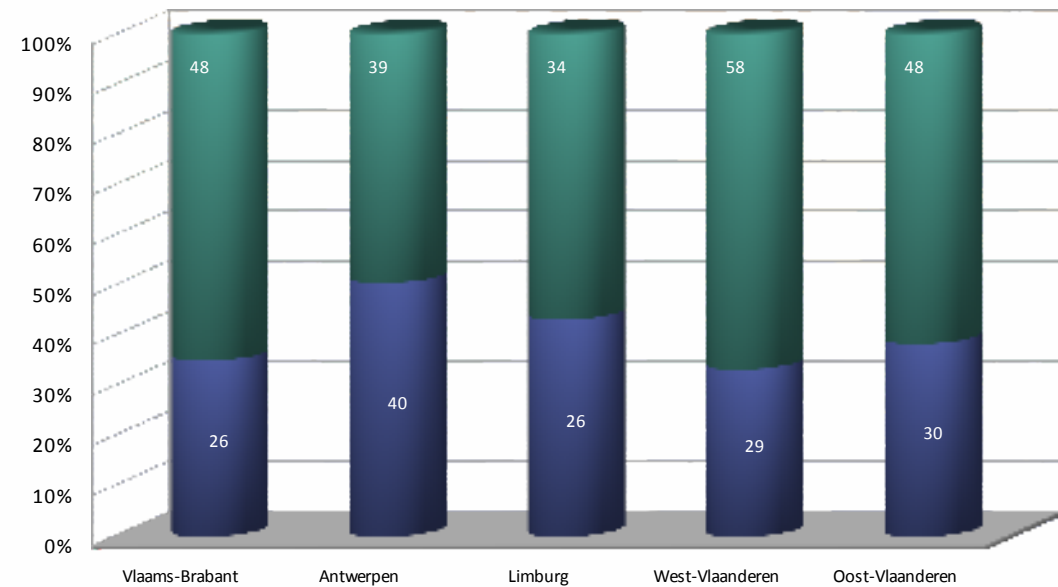
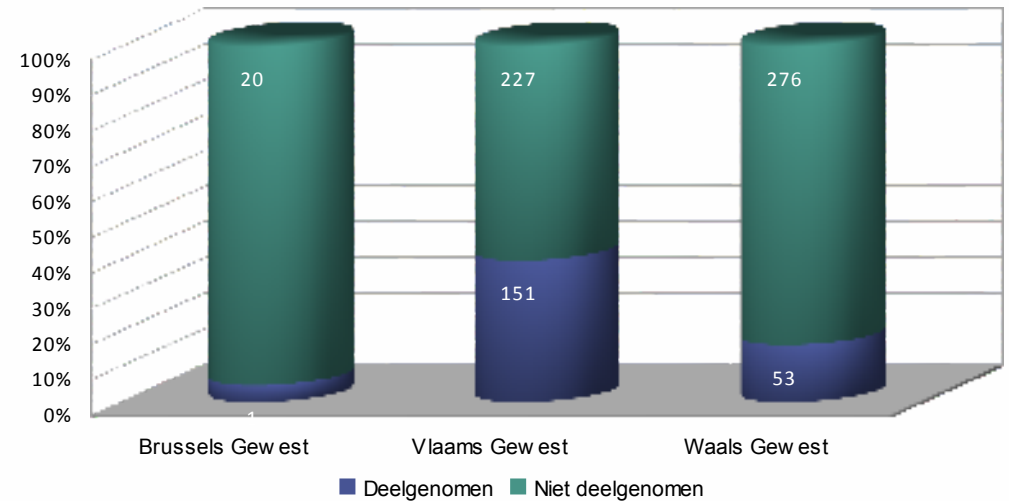


### Opsplitsing per inwonersaantal



# Regionale opsplitsing deelgenomen besturen

- 40% van de aangeschreven lokale besturen in Vlaanderen heeft deelgenomen aan de enquête
- In Wallonië bedroeg de deelname 16%
- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft slechts 1 bestuur (van de 21 aangeschreven besturen) deelgenomen
- 1 op 2 lokale besturen in de provincie Antwerpen heeft geantwoord
- Ook lokale besturen in Limburg en Oost-Vlaanderen hebben massaal gereageerd





## Een zeer breed draagvlak voor aanvullende pensioenen voor contractanten

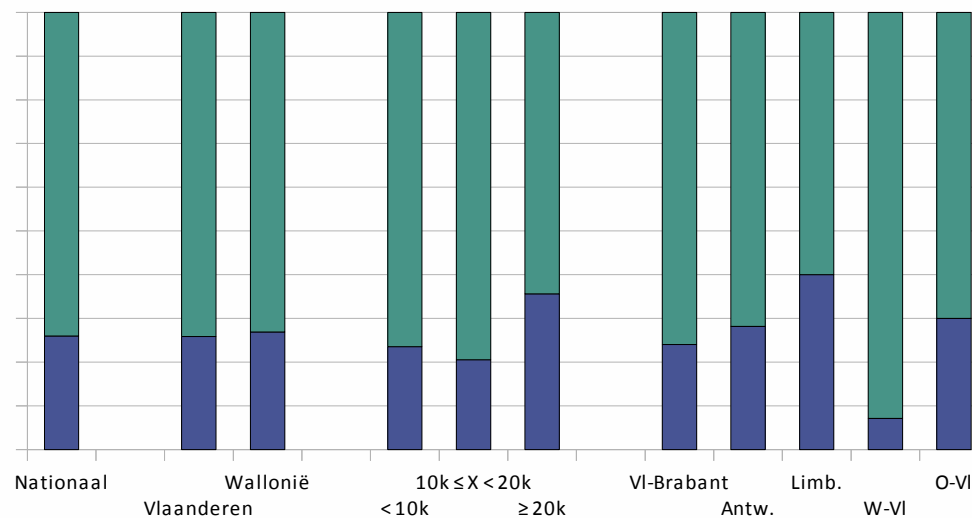
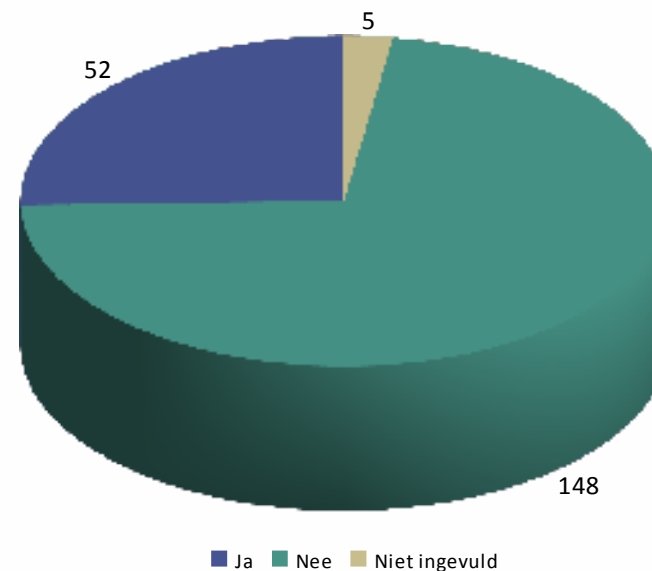
AG Insurance

Philippe Bouten  
[philippe.bouten@aginsurance.be](mailto:philippe.bouten@aginsurance.be)



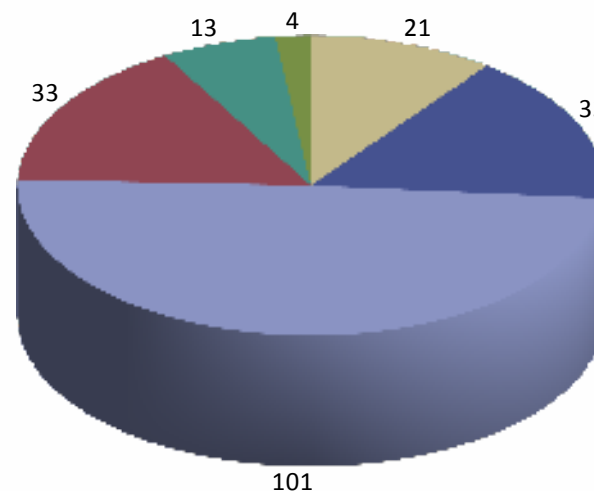
# Vragen over pensioenverschil

- 1 op 4 besturen krijgt regelmatig vragen
  - Percentage is gelijk verdeeld over Vlaanderen en Wallonië
  - Grotere gemeenten krijgen relatief meer vragen
  - Voornamelijk in Limburg stellen contracten vragen over pensioenverschil

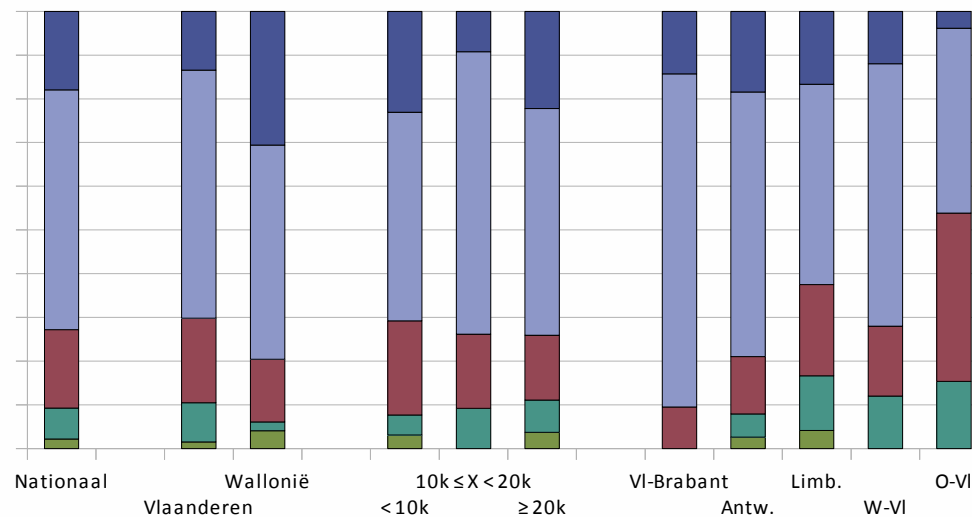


# Verschil moet worden weggewerkt

- 73% meent dat het verschil in rustpensioen tussen een statutair en contractueel ambtenaar moet worden weggewerkt
- 8 op 10 Waalse besturen zijn het hiermee eens, in Vlaanderen is verhouding 7 op 10



■ Helemaal oneens    ■ Oneens    ■ Neutraal  
■ Eens    ■ Helemaal eens    ■ Niet ingevuld



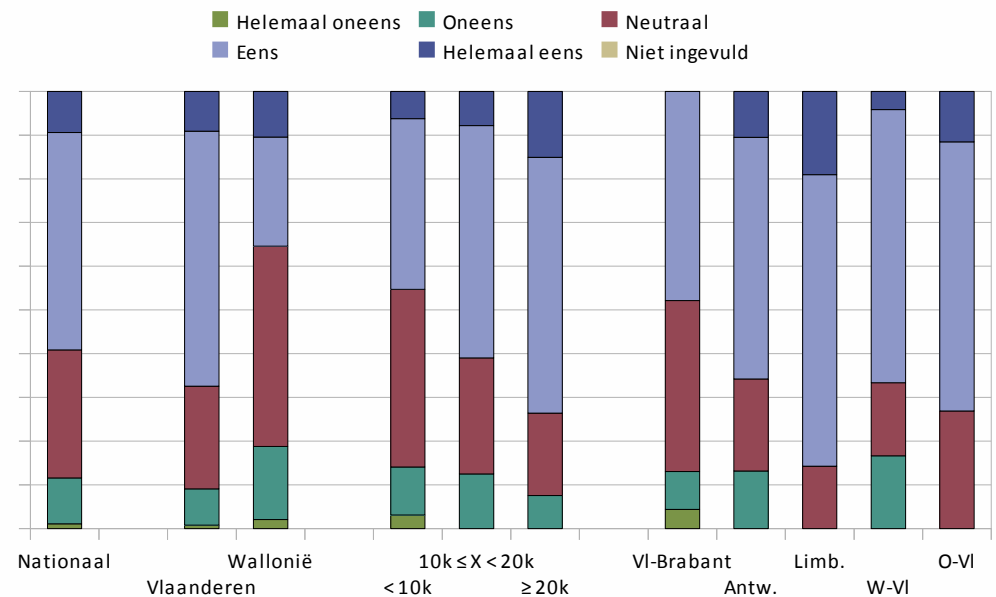
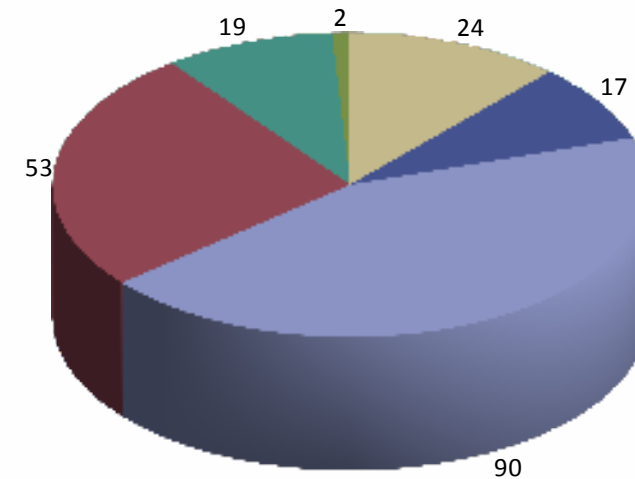
# Mogelijkheden om verschil weg te werken

- Invoeren van een eenheidsstatuut
- Benoeming van contractant tot statutair
- Verhoging van het wettelijk pensioen van contractant
- Toekenning van een aanvullend pensioenplan aan contractant



# Aanvullend pensioen is meest aangewezen manier

- 59% is het eens dat aanvullend pensioenplan voor de contractanten de meest aangewezen manier is
- In Wallonië is slechts 35% het eens met deze stelling, in Vlaanderen is 67% van de besturen het eens
- Hoe groter het bestuur, hoe meer men oordeelt dat een aanvullend plan de meest aangewezen manier is
- Bijna 9 op 10 Limburgse besturen zijn voorstander van een aanvullend pensioenplan

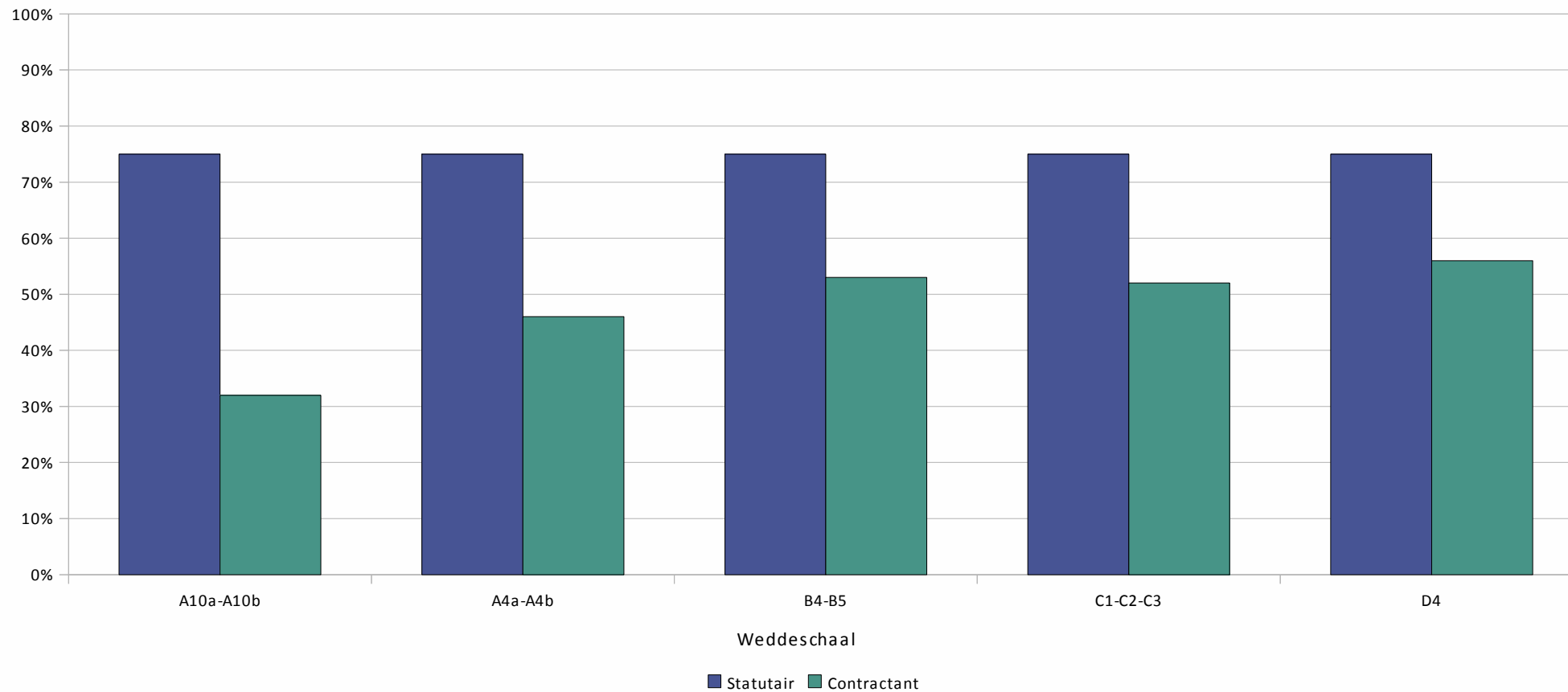




# Voorbeeld 20-jarige

## Bruto pensioen in functie van laatste bruto salaris

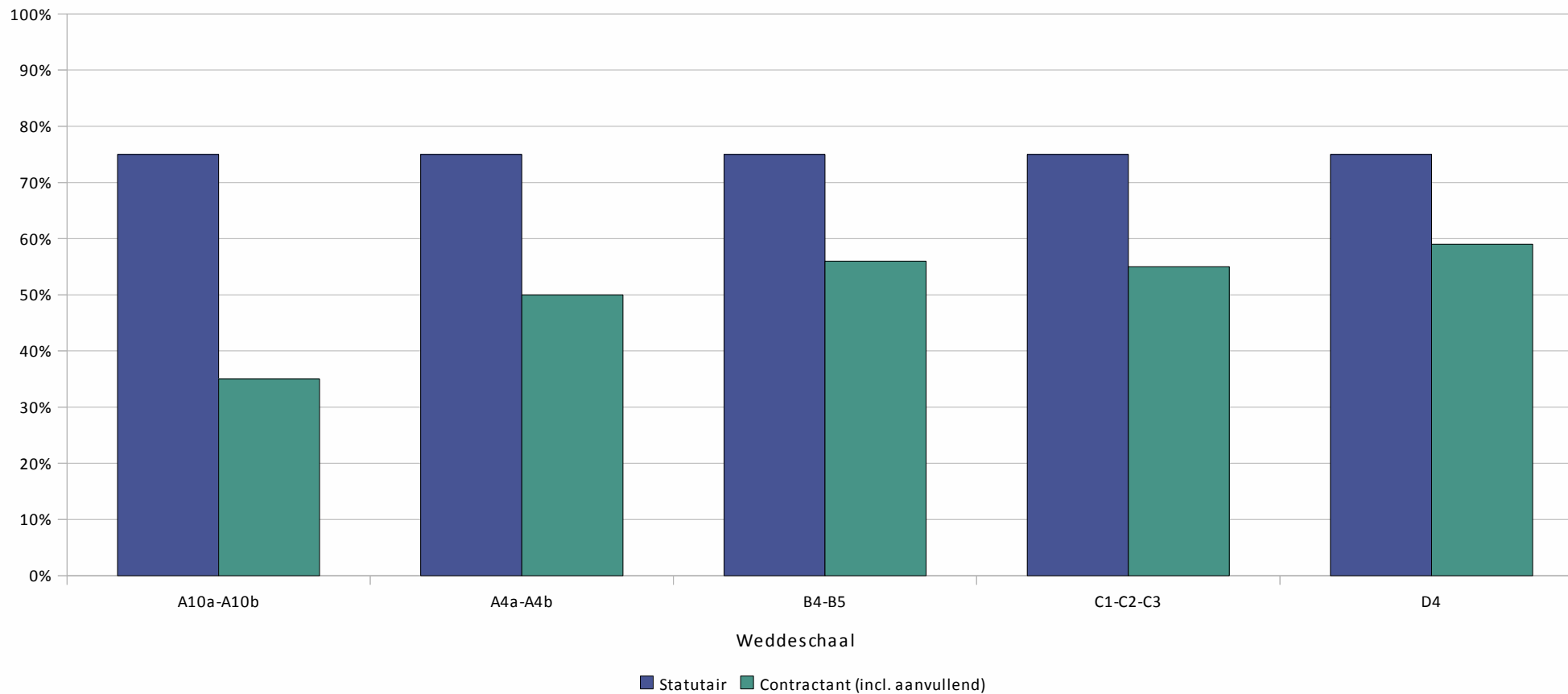
Loopbaan van 45 jaar



# Voorbeeld van 1% bijdrage voor 20-jarige

## Bruto pensioen in functie van laatste bruto salaris

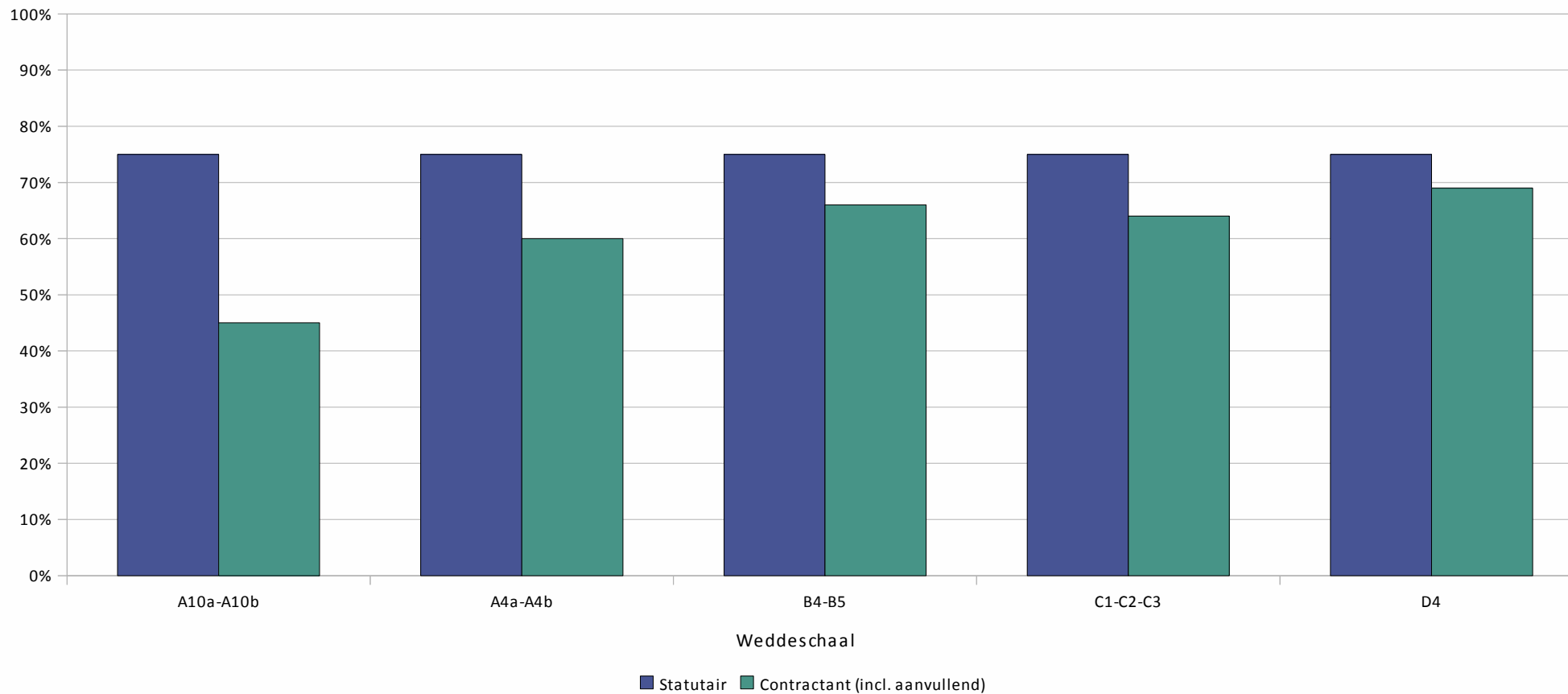
Loopbaan van 45 jaar



# Voorbeeld van 4% bijdrage voor 20-jarige

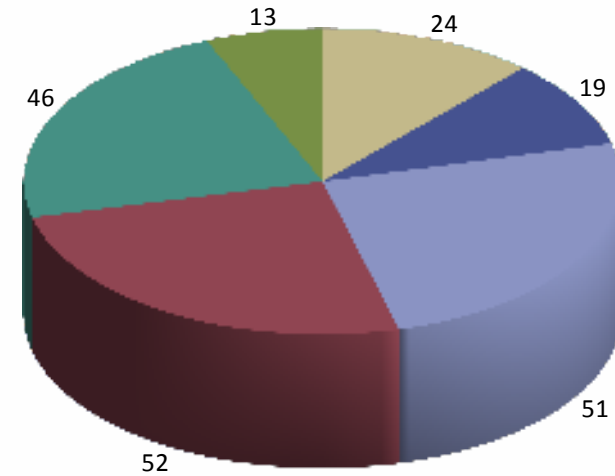
## Bruto pensioen in functie van laatste bruto salaris

Loopbaan van 45 jaar

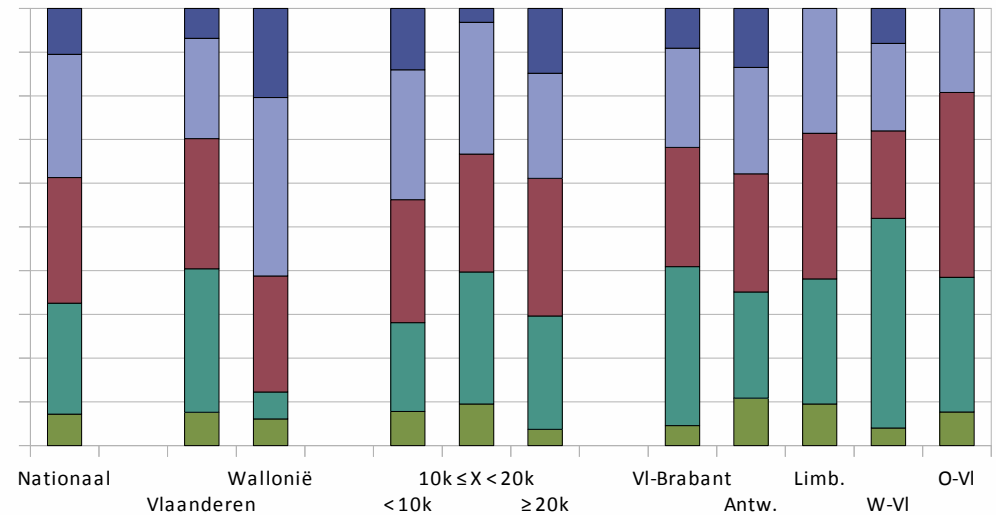


# Verschil dient volledig weggewerkt te worden

- Geen consensus omtrent de vraag of het verschil volledig dient weggewerkt te worden
- Waalse besturen zijn beduidend meer overtuigd
  - 61% van de Waalse besturen is het (helemaal) eens
- 30% van de Vlaamse besturen is het (helemaal) eens

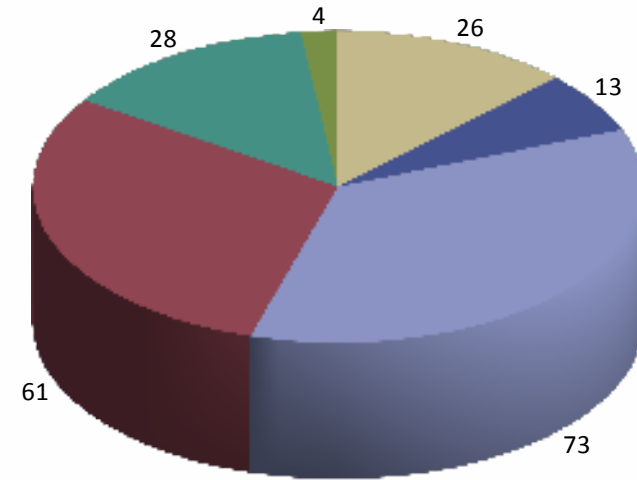


Helemaal oneens Oneens Neutraal  
Eens Helemaal eens Niet ingevuld

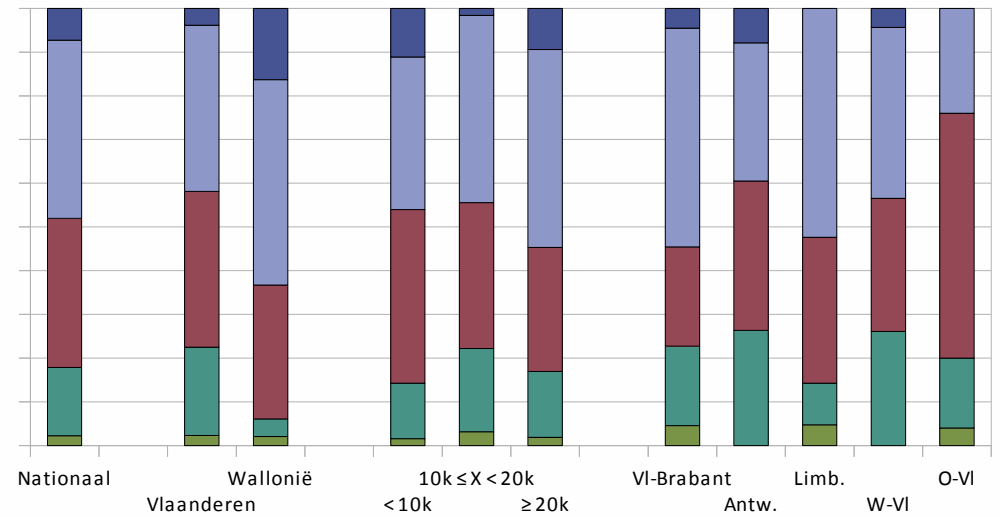


# Verskil in overlevingspensioen moet ook weggewerkt worden

- Bijna de helft van de besturen (48%) wenst dat ook het verschil in overlevingspensioen tussen statutairen en contractanten wordt weggewerkt

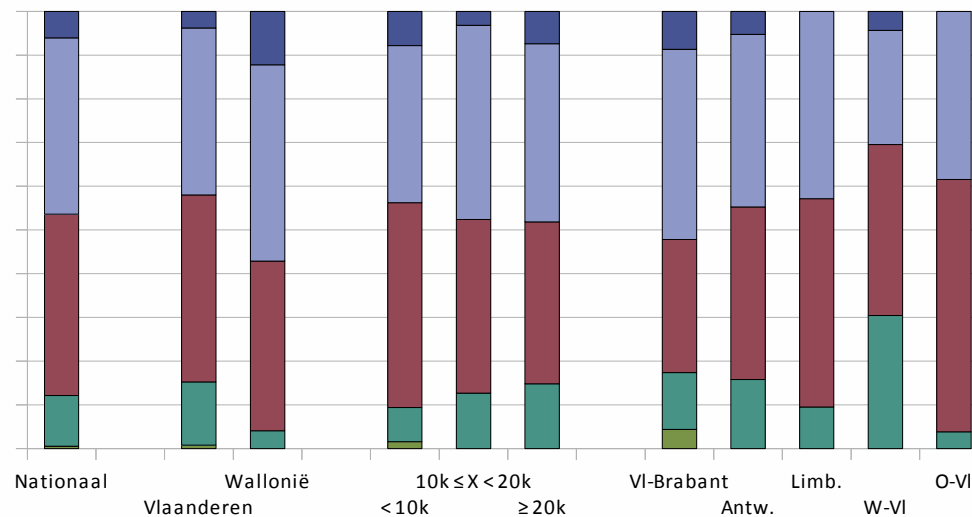
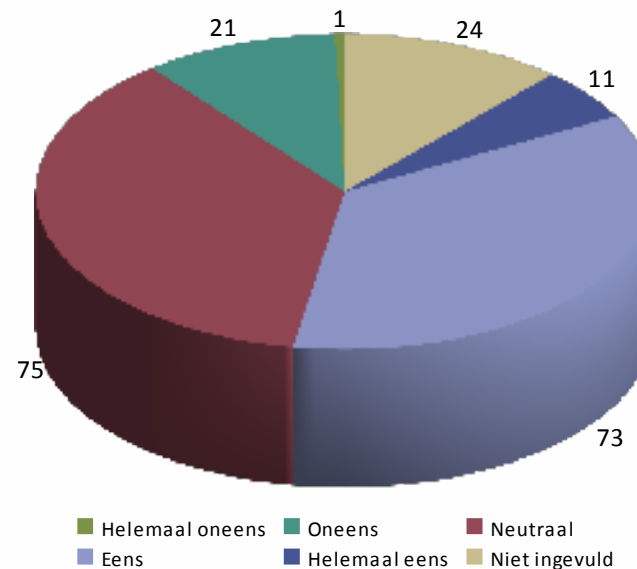


Helemaal oneens Oneens Neutraal  
Eens Helemaal eens Niet ingevuld



# Vershil in invaliditeitsuitkering moet ook weggewerkt worden

- Bijna de helft van de besturen (46%) wenst dat ook het verschil in invaliditeitsuitkering tussen statutairen en contractanten wordt weggewerkt





## Belang van de lokale autonomie moet gerespecteerd worden

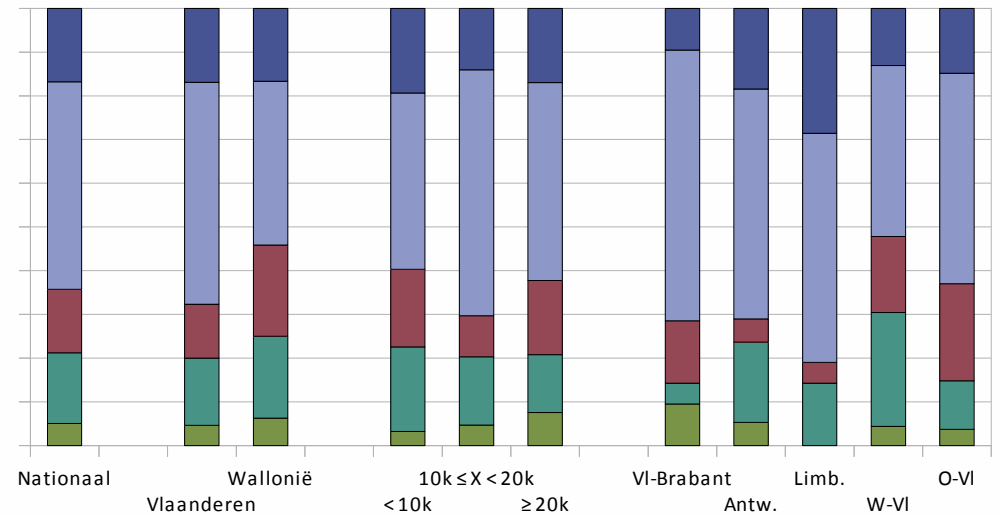
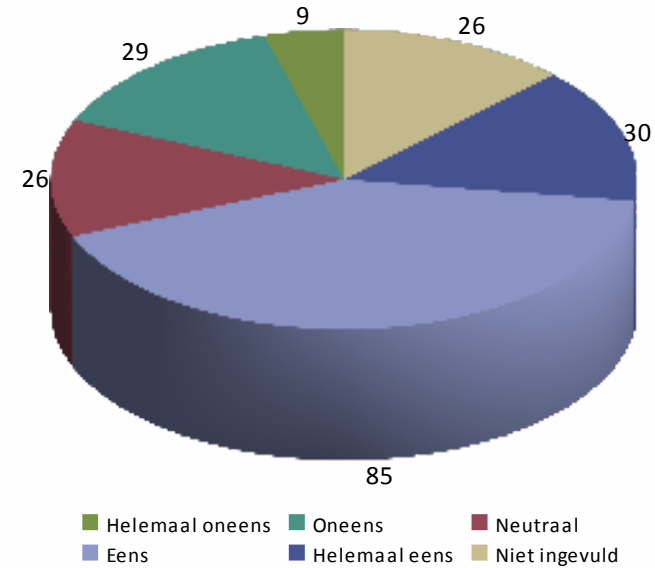
AXA Belgium

Walter Borms  
[walter.borms@axa.be](mailto:walter.borms@axa.be)



# Respect voor belang lokale autonomie

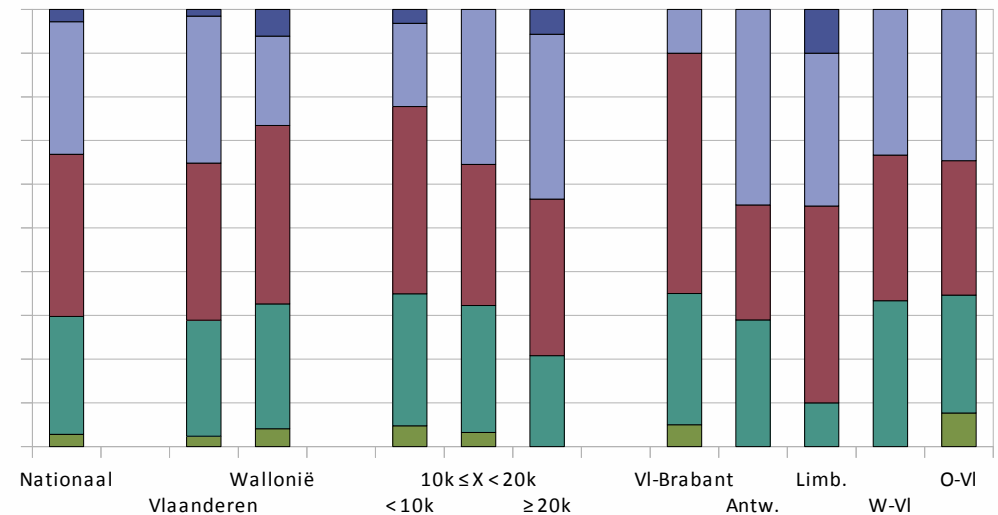
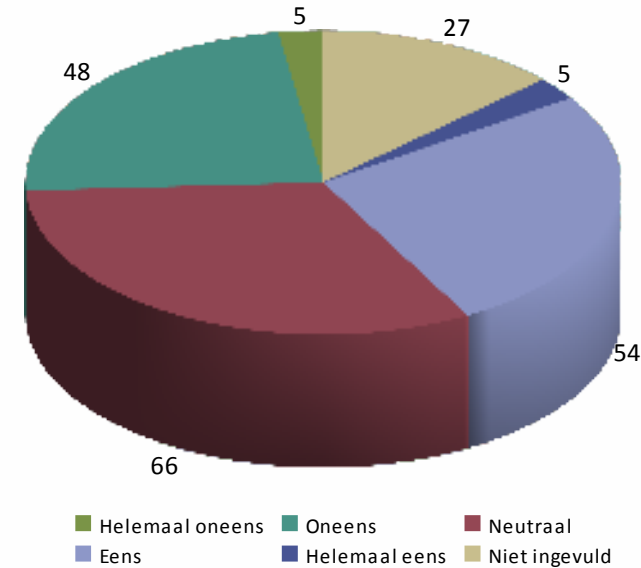
- 64% van de besturen stelt dat zij autonoom moeten kunnen beslissen over de hoogte van het aanvullend pensioen in functie van lokaal HR beleid
  - Vooral in Vlaanderen steunt men deze mening (68%)
  - De middelgrote gemeenten achten het meeste belang aan hun autonomie
  - Vooral de besturen in Limburg hechten veel belang aan deze autonomie





# Noodzakelijk voordeel om geschikte werknemers te vinden

- Eén derde van de ondervraagden meent dat het aanbieden van een aanvullend pensioenplan een noodzakelijk voordeel is om geschikte werknemers te vinden op de arbeidsmarkt
  - Hoe groter de gemeente, hoe meer het lokaal bestuur het aanvullend pensioenplan ziet als een noodzakelijk voordeel
  - Vooral de besturen in Antwerpen en Limburg zien het aanvullend pensioenplan als een noodzaak



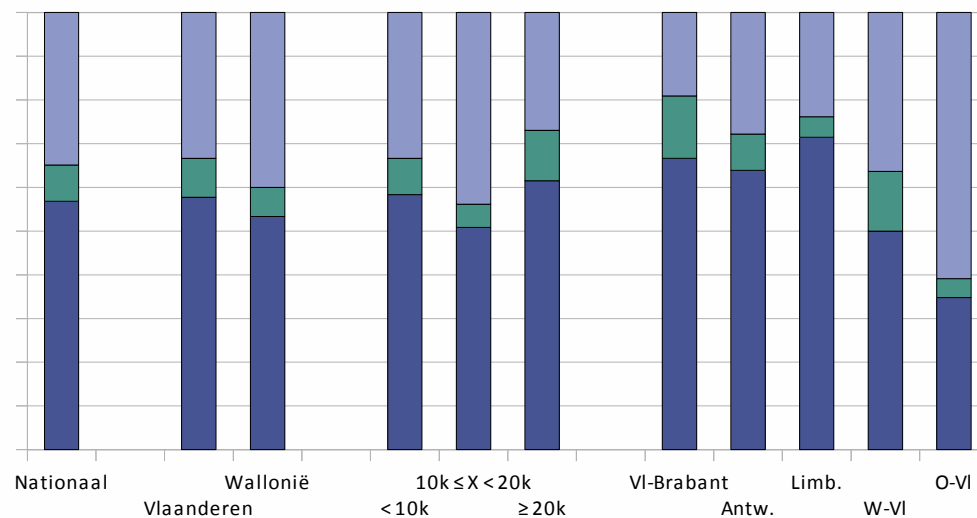
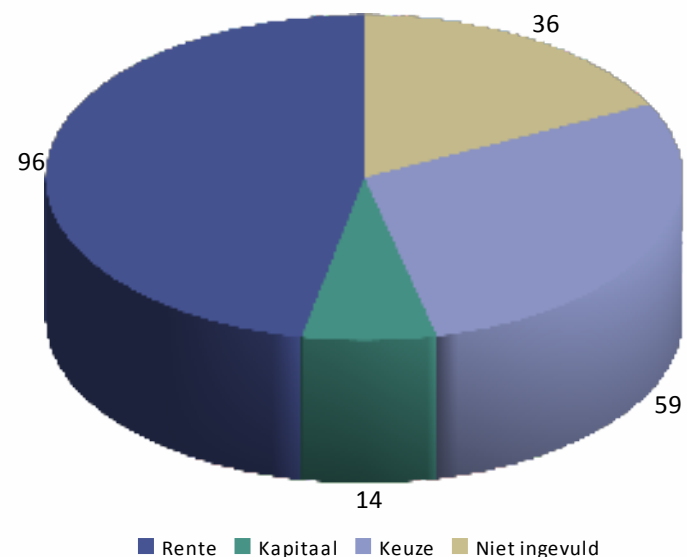
# Fiscaliteit van aanvullende pensioenen

- Uitkeringen als kapitaal
  - Eénmalig belast aan  $\pm 20\%$
- Uitkeringen als rente
  - Jaarlijks belast aan marginaal tarief
- Uitkeringen als rente onder vorm van “afgestaan kapitaal”
  - Eénmalig belast aan  $\pm 20\%$
  - Jaarlijks belast op 3% van afgestane kapitaal aan tarief van 15%



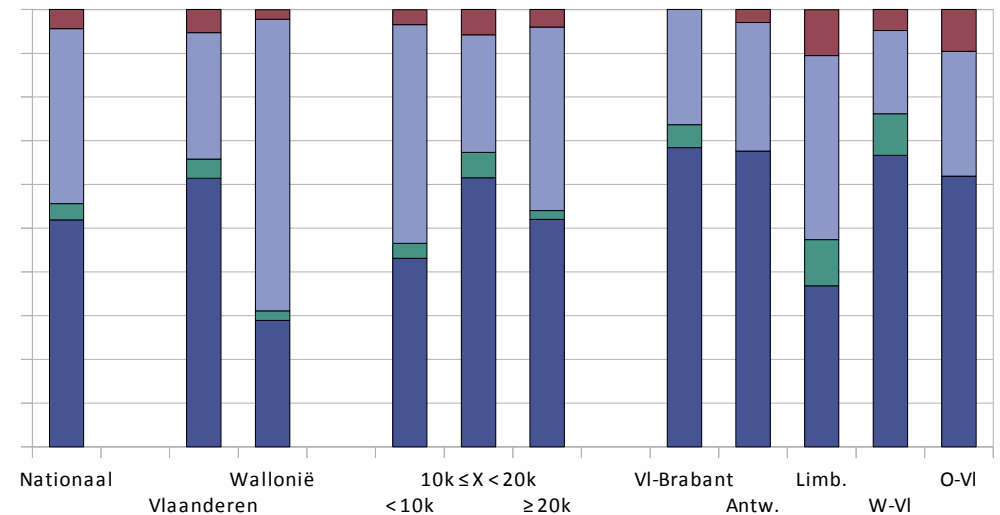
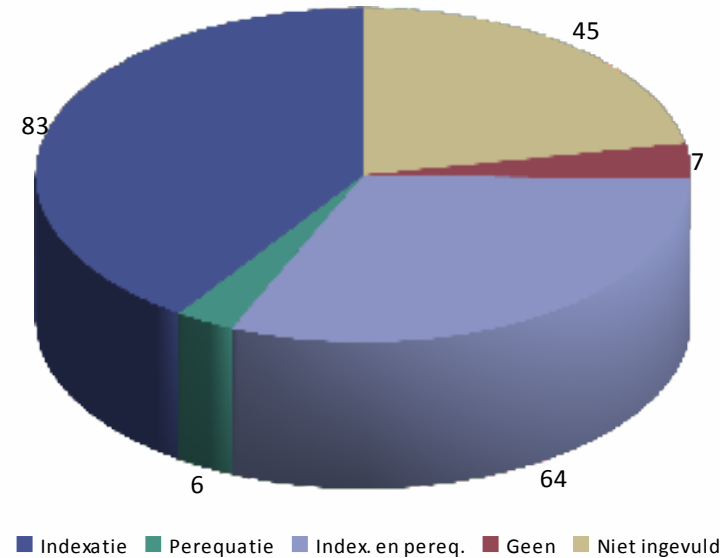
# Geen verplichte uitkering als rente

- 57% van de geënquêteerden is voorstander van een verplichte uitkering als een periodieke rente
- 43% wenst de mogelijkheid van een kapitaal niet uit te sluiten
- De helft van de gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners zijn voorstander om ook een kapitaalsuitkering te voorzien



# Indexatie en perequatie van de periodieke rente

- 96% van de ontvangen antwoorden wenst dat de periodieke rente jaarlijks de evolutie van de index volgt en/of de evolutie van de salarissen van de actieven (perequatie)
- In Vlaanderen heeft men eerder de mening dat de rente moet geïndexeerd worden, terwijl de Waalse besturen veel meer kiezen voor een verplichte indexatie en perequatie van de rente



# Mogelijkheden om pensioenplan te personaliseren

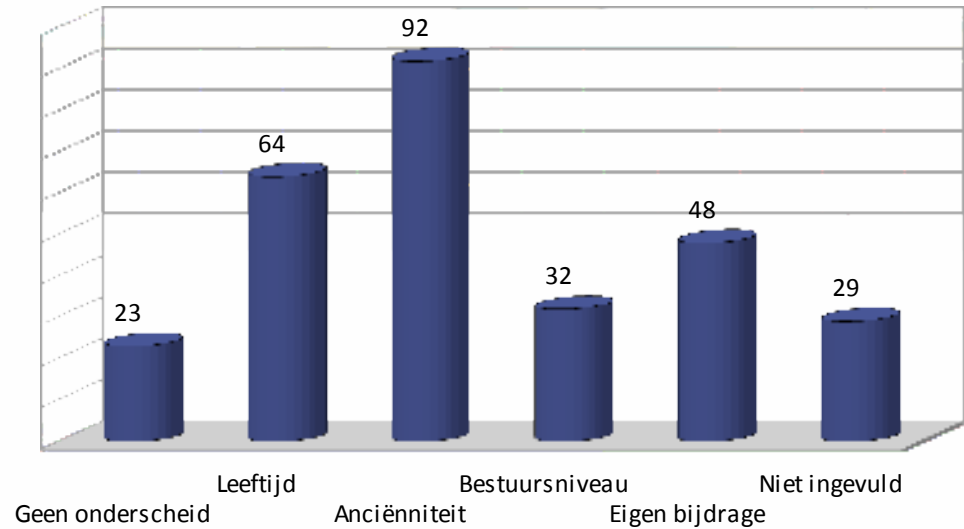
- Principes van wet op aanvullende pensioenen (28/04/2003)
  - Toezegging mag niet verschillend zijn tussen werknemers
    - Verschil moet gebaseerd zijn op objectief criterium en redelijk verantwoord
    - Voorbeeld
      - Leeftijd (in beperkte mate)
      - Anciënniteit
      - Categorieën (in beperkte mate)



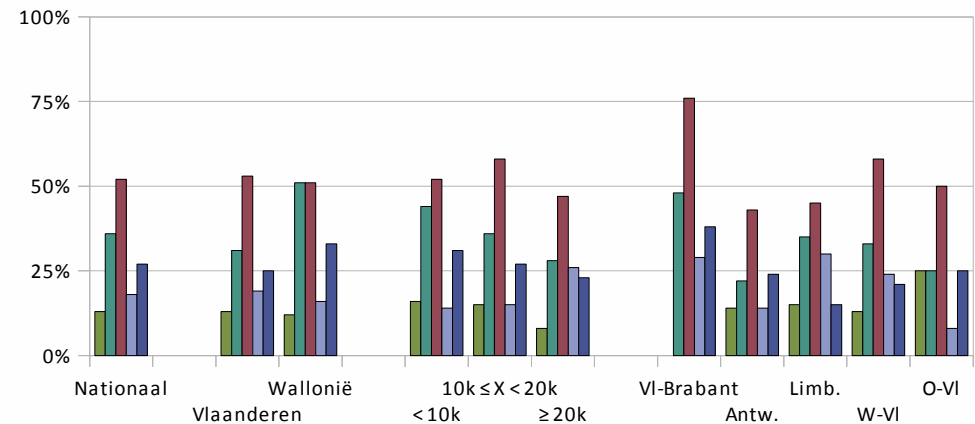
# Pensioenplan moet rekening houden met lokale behoeften

- Bijdrage mag afhankelijk zijn van leeftijd, anciënniteit, of bestuursniveau
- De meerderheid (52%) verkiest dat de bijdragen stijgen in functie van de anciënniteit
- 1 op 4 besturen is voorstander dat de contractant mee instaat voor de financiering

Bijdragen voor het aanvullend pensioenplan mag verschillend zijn volgens



Geen onderscheid Leeftijd Anciënniteit  
Bestuursniveau Eigen bijdrage





## Geen financiële avonturen

Delta Lloyd Life

Michel Moreau

[michel.moreau@deltalloydlife.be](mailto:michel.moreau@deltalloydlife.be)



# Type van pensioenplannen

- Vaste bijdragen
  - “Defined contribution” (DC)
  - Verbintenis tot het betalen van vooraf vastgestelde bijdragen
- Vaste prestaties
  - “Defined benefit” (DB)
  - Verbintenis tot het uitkeren van een bepaalde prestatie in rente of in kapitaal
- Bijzondere types
  - Cafeteria plan
  - Cash balance plan





# Vaste bijdragen plan

- Principe van een spaarboekje
- Hoogte van aanvullend pensioen is afhankelijk van
  - Hoogte van de bijdrage
  - Aantal jaren dat de bijdrage wordt belegd
  - Aantal jaren dat de bijdrage wordt betaald
  - Behaald rendement
- Voordelen
  - Eenvoudig te beheren
  - Eenvoudig te communiceren
  - Eenvoudig te begroten
- Nadelen
  - Hoogte van aanvullend pensioen kan niet vooraf ingeschat worden

## Voorbeeld

Bijdrage = 3% van salaris



# Vaste prestatie plan

- Belofte van een pensioen dat meestal wordt uitgedrukt in functie van salaris en gepresteerde dienstjaren
- Voordelen
  - Zekerheid om bepaalde levensstandaard te handhaven
- Nadelen
  - Moeilijk te begroten
    - Actuaris dient de jaarlijkse bijdrage te berekenen
    - Loonsverhogingen hebben exponentiële impact op kostprijs

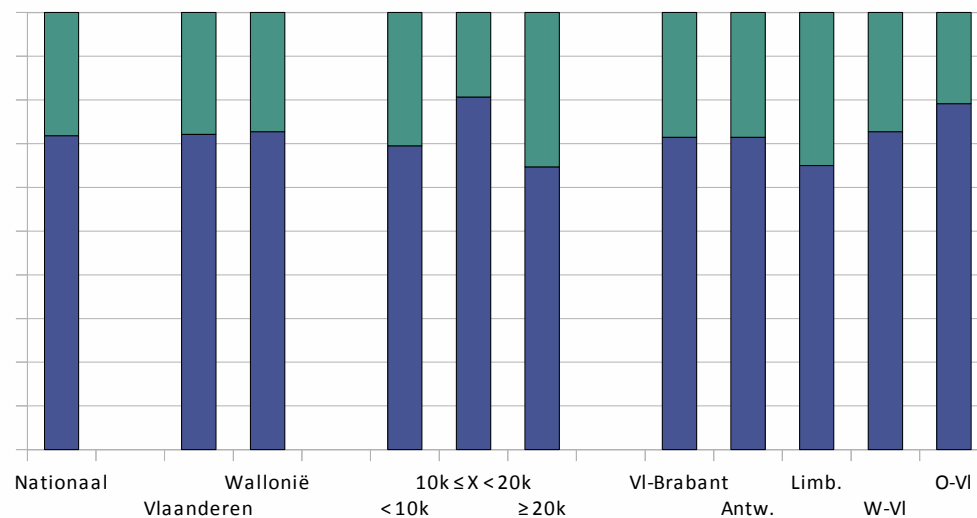
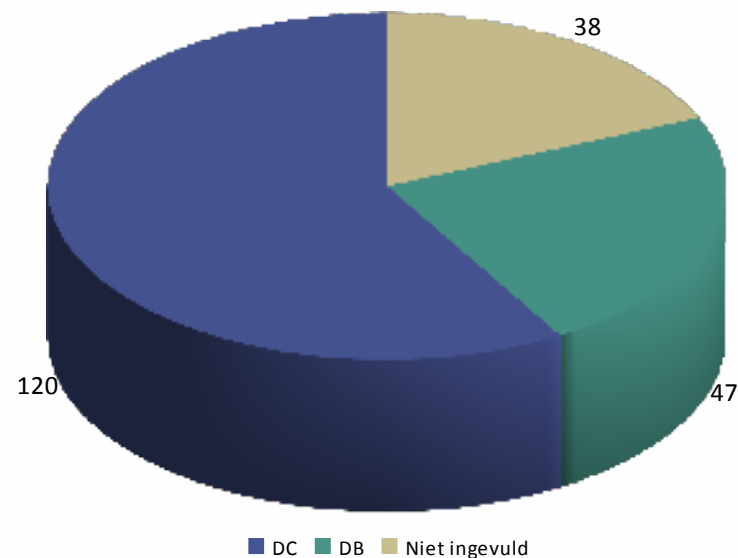
## Voorbeeld

$$\text{Pensioen} = (75\% \times \text{salaris} - \text{wettelijk pensioen}) \times n / 40$$



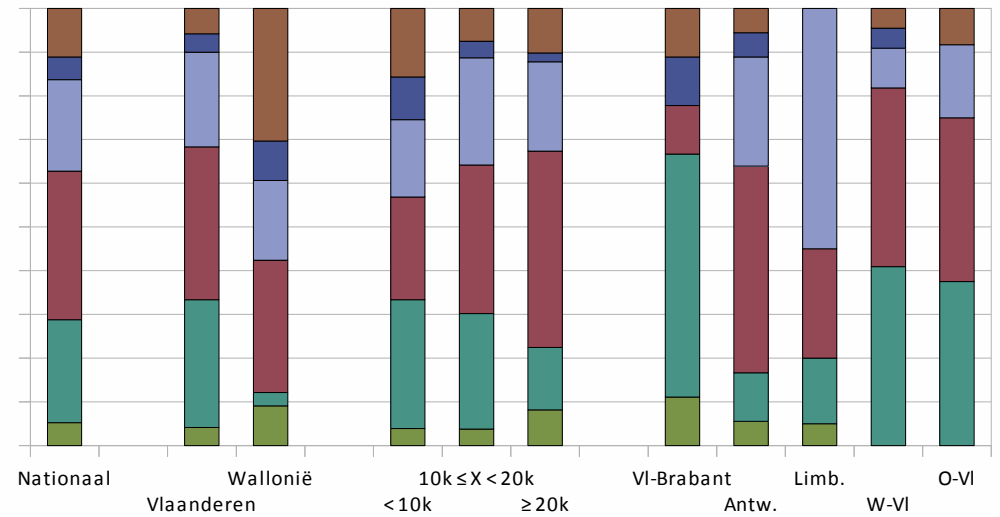
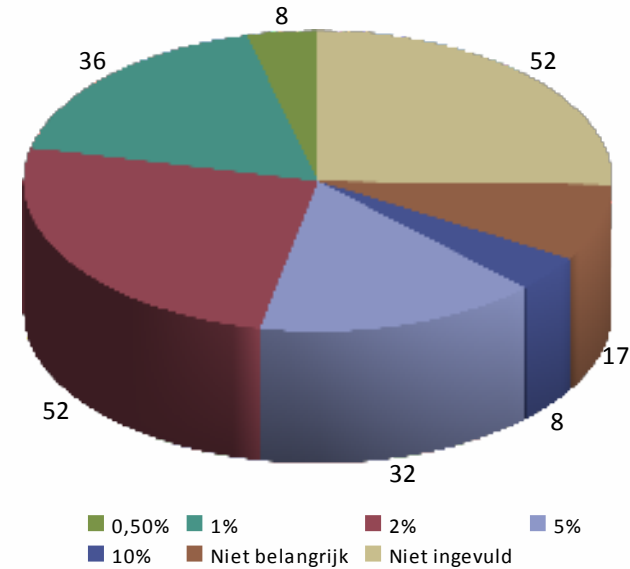
# Definitie van de pensioenformule

- 3 op 4 lokale besturen opteren voor een “vaste bijdrageregeling” waarbij de kostprijs op voorhand gekend is voor het lokaal bestuur
- 35% van de gemeenten met meer dan 20.000 inwoners en 35% van de Limburgse besturen opteren voor een DB formule



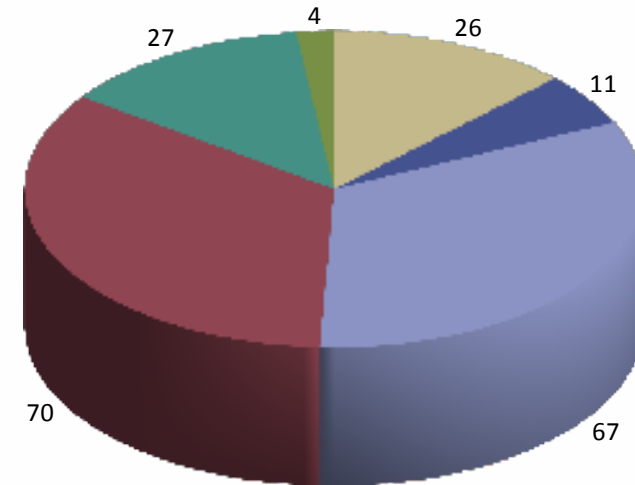
# Hoogte van de bijdragen bij de opstart

- Uit 63% van de ontvangen antwoorden blijkt dat men de bijdrage wenst te beperken tot maximaal 2% bij de opstart
- Limburgse besturen zijn het meest bereid om 5% van de salarismassa te storten voor de pensioenopbouw van de contractanten

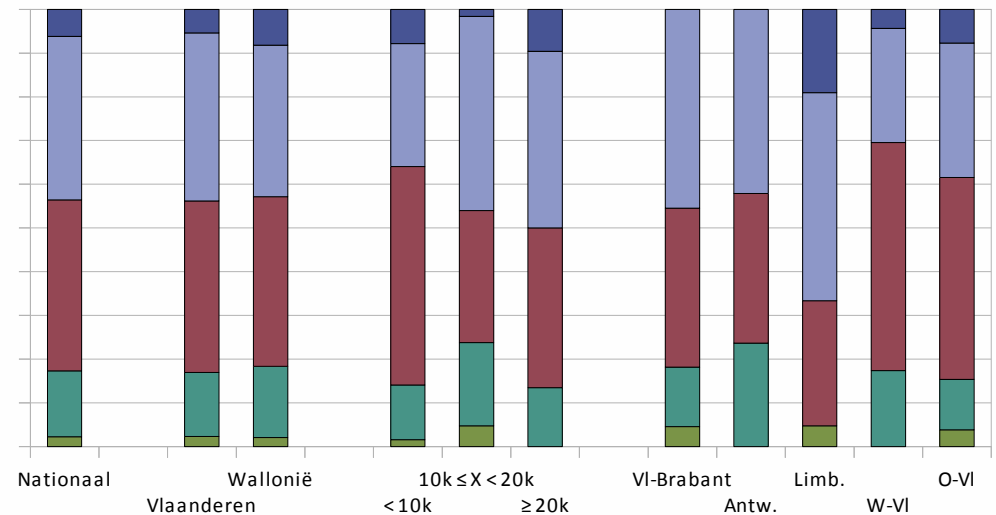


# Ruimte voor verhoging van pensioenvoordeel als er meer financiële middelen zijn

- Meerderheid van de ondervraagde besturen heeft nog niet beslist om in de toekomst prioritair het pensioenvoordeel van de contractanten te verhogen als er meer financiële middelen zijn
  - Hoe groter de gemeente, hoe meer het bestuur oordeelt dat er in de toekomst meer financiële middelen moeten vloeien om het pensioenvoordeel te verhogen
- Vooral de Limburgse besturen kunnen zich terugvinden in deze stelling



Legend for pie chart:  
Helemaal oneens (green), Oneens (teal), Neutraal (red), Eens (blue), Helemaal eens (dark blue), Niet ingevuld (yellow)





## Conclusies van de enquête



# Conclusies

- Problematiek leeft bij de personen die betrokken zijn met het personeels- en financieel beleid op lokaal niveau
- Algemene consensus dat het pensioenverschil tussen statutairen en contractanten moet weggewerkt worden
- 50% van de besturen oordeelt dat niet enkel het verschil in rustpensioenen moet worden weggewerkt, maar dat er eveneens behoefte is aan het wegwerken van het verschil in overlevingspensioenen en invaliditeitsuitkeringen
- Meerderheid van de ondervraagde besturen wenst autonoom te kunnen beslissen over de modaliteiten van een aanvullend pensioenplan
- Een verplichte opname als rente wordt niet door alle besturen ondersteund
- Lokale besturen wensen de kost van het aanvullend plan correct te kunnen begroten



# Behoefte aan objectieve informatie

- Studie toont aan dat er nog veel onwetendheid is
  - Verschil in pensioen moet volledig worden weggewerkt, maar het budget wordt beperkt tot 1% of 2%
  - Inspanningen van de lokale overheid mogen niet terugvloeien naar de federale overheid via inning van belastingen, maar men opteert voor de verplichte opname als een periodieke rente
  - Men verkiest voor een systeem waar de kostprijs voor het lokaal bestuur op voorhand gekend moet zijn, maar 96% van de besturen kiest voor een indexatie of perequatie van de periodieke rente





# Bijlage. Assumpties voor pensioensimulaties

Geslacht	Man
Weddeschaal	Start aan weddetrap 0 en automatische promotie naar volgende weddeschaal
Kapitalisatie van bijdragen	4,00% per jaar
Vergelijking	Op bruto basis
Wettelijk pensioen als statutair	Tantième 60
Wettelijk pensioen als contractant	Pensioen als alleenstaande
Inflatie	2,00% per jaar
Omzetting kapitaal naar rente	Sterftetafel MR-5, 4,00% rente, 2,00% indexatie
Wettelijke pensioenleeftijd	65 jaar
Index	1,4859

