



Figuur 1: logo Vrouwenraad

AANVULLENDE PENSIOENEN

Dossier 2015

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	3
DE WET OP DE AANVULLENDE PENSIOENEN	3
<i>Structuur van de aanvullende pensioenen voor werknemers in een notendop.....</i>	<i>4</i>
<i>Opbouw via kapitalisatie op individuele rekeningen</i>	<i>4</i>
<i>Geëxternaliseerde opbouw</i>	<i>4</i>
<i>Inrichters.....</i>	<i>4</i>
<i>Vrijwillig initiatiefrecht van de inrichter</i>	<i>5</i>
<i>Fiscale en parafiscale stimulering.....</i>	<i>5</i>
<i>Kapitaaluitkering.....</i>	<i>5</i>
<i>Pensioeninstellingen.....</i>	<i>5</i>
<i>Gewone en sociale pensioentoezeggingen.....</i>	<i>5</i>
<i>Stavaza vervulling randvoorwaarden.....</i>	<i>6</i>
<i>Democratisering?</i>	<i>6</i>
<i>Solidaire aanvullende pensioenen?</i>	<i>7</i>
<i>Zekere aanvullende pensioenen?</i>	<i>8</i>
<i>Transparant?.....</i>	<i>8</i>
<i>Aanvullend pensioen als pensioen?</i>	<i>8</i>
<i>Zijn de hoofdoelstellingen bereikt?.....</i>	<i>9</i>
<i>Het garanderen van toereikende pensioenen</i>	<i>9</i>
<i>Een betere spreiding van de risico's.....</i>	<i>10</i>
<i>(In)directe discriminaties?</i>	<i>10</i>
REGEERAKKOORD	11
<i>2.9. Democratisering van de aanvullende pensioenen</i>	<i>11</i>
BELEIDSNOTA PENSIOENEN	13
<i>Maatregelen 2015</i>	<i>15</i>
<i>Het aanvullend pensioen zal worden gelinkt aan de op pensioenstelling</i>	<i>15</i>
<i>Nieuw systeem rendement op aanvullend pensioen.....</i>	<i>15</i>
<i>Maatregelen om duurzaamheid en sociaal karakter van aanvullende pensioenen te garanderen</i>	<i>18</i>
COMMISSIE PENSIOENHERVORMING 2020-2040	19
<i>Een sterk en betrouwbaar sociaal contract.....</i>	<i>19</i>
<i>Bijlage 2.4. Aanvullende pensioenen voor werknemers.....</i>	<i>19</i>
<i>Enkele vaststellingen m.b.t. het hoofdstuk ‘pensioenen’ in het regeerakkoord.....</i>	<i>19</i>
DIVERSE AANBEVELINGEN.....	20
<i>Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen</i>	<i>20</i>
<i>Advies 2003.....</i>	<i>20</i>
<i>Memorandum 2014</i>	<i>20</i>
<i>Vrouwenraad Federaal memorandum 2014</i>	<i>21</i>
<i>Feministisch socio-economisch platform 2015</i>	<i>22</i>
CIJFERS V/M.....	23
<i>Cijfers van SIGeDIS.....</i>	<i>24</i>
<i>Wat willen we weten?</i>	<i>25</i>
BESLUIT.....	25

Inleiding

We hebben te maken met een **genderpensioenkloof** in het nadeel van vrouwen: 38% in 2012 in de gehele EU en 31% in België. Dit alarmerend percentage zien we als de som van genderongelijkheden die werkenden doorheen de loopbaan/levensloop tegenkomen en die structureel van aard zijn en individuele keuzes kunnen beïnvloeden.

De genderpensioenkloof kan verklaard worden door de loon/loopbaankloof (inclusief deeltijds werk); lagere en onderbroken socialezekerheidsbijdragen voornamelijk als gevolg van zorgverantwoordelijkheden die vooral vrouwen blijven opnemen; (besparings)maatregelen in diverse pensioenhervormingen die vrouwen in verhouding tot mannen erger treffen.

Ook de ongelijke toegang v/m tot (delen) van de pensioenpijlers geldt als een van de oorzaken van de genderpensioenkloof in de EU. Terwijl het sociaal beleid in theorie min of meer gelijke toegang tot de wettelijke pensioenen (eerste pijlers) verzekert, blijkt dat niet zo te zijn voor de aanvullende pensioenen (de tweede pijlers) in de EU-landen. Landen met een sterk uitgebouwd multi-pijlersysteem (Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken) worden ook geconfronteerd met genderpensioenkloven. Het blijkt zelfs dat het tweepijlersysteem in deze landen een grotere genderkloof als gevolg heeft dan de eerste pijler op zich.

Via de wettelijke pensioenpijlers compenseren de lidstaten voor een deel de pensioenen van vrouwen. Maar dergelijke compensaties ontbreken in de andere pensioenpijlers.¹

In dit dossier doen we beknopt uit de doeken hoe de aanvullende pensioenen geconcipeerd zijn; of ze beantwoorden aan de oorspronkelijke doelstellingen; wat de regering van plan is; wat de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voorstelt; en de bedenkingen en voorstellen vanuit de vrouwenbeweging.

De wet op 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.](#)

De wetgever wilde met deze wet twee hoofddoelstellingen verwezenlijken:

- het waarborgen van toereikende pensioenen;
- het verkrijgen van een bredere risicospreiding.

¹ EIGE, The gender gap in pensions in relation to gender equality, p. 13.

De *financiering* gebeurt *op basis van kapitalisatie*.

In België zijn de aanvullende pensioenen *vrijwillig*. Een paritair comité of een werkgever kunnen respectievelijk een sectoraal pensioenplan of een ondernemingspensioenplan opzetten.

Aanvullende pensioenen voor werknemers zijn *veel meer beroepsgebonden*, terwijl de wettelijke pensioenen bij ons op grote delen van de beroepsbevolking betrekking hebben (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren). Volgens de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (zie verder) vormen ze een bijkomende vorm van sociale zekerheid. Net zoals de wettelijke pensioenen dragen ze bij tot het behoud van de koopkracht tijdens de oude dag en vormen ze zo een onderdeel van de sociale bescherming van de betrokken werknemers. Maar tegelijk zijn ze een aspect van de onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden, zeker op sectoraal niveau. Ze worden ook aan de werknemers toegekend wegens de door hen gepresteerde arbeid en bijgevolg worden ze beschouwd als een onderdeel van het loonpakket.

Structuur van de aanvullende pensioenen voor werknemers in een notendop²

Opbouw via kapitalisatie op individuele rekeningen

De aanvullende pensioenen voor werknemers worden opgebouwd via individuele en collectieve kapitalisatie. In collectieve kapitalisatie financiert een collectiviteit van individuen hun latere pensioen. Er worden reserves opgebouwd, maar die worden niet geïndividualiseerd of aan bepaalde personen toegewezen. Bij individuele kapitalisatie worden de reserves wel geïndividualiseerd of aan bepaalde personen toegewezen.

Geëxternaliseerde opbouw

De werkgever is verplicht om het beheer en de uitvoering van zijn aanvullende pensioenen toe te vertrouwen aan een derde, een pensioeninstelling. De werkgever stort de bijdragen ter financiering van de aanvullende pensioentoezegging aan de pensioeninstelling. Vervolgens belegt en beheert de pensioeninstelling de gestorte bijdragen.

Inrichters

Voor werknemers bestaan er aanvullende pensioentoezeggingen op het niveau van de onderneming en op het niveau van de sector. Deze tweedeling leidt tot twee soorten van inrichters: individuele werkgevers (ondernemingen) en bedrijfstakken (sectoren).

² Rapport Commissie Pensioenhervorming 2020 – 2040
<http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/062014-bijlage-2-4.pdf>

Vrijwillig initiatiefrecht van de inrichter

Het vrijwillig karakter heeft te maken de loonvisie op de aanvullende pensioenen. Het aanvullend pensioen is een vorm van aanvullende sociale zekerheid maar de werknemers beschouwen het als een onderdeel van hun bezoldiging en de werkgevers als een element van hun loonkost. De werkgever kan de patronale bijdragen als beroepskost fiscaal aftrekken, op voorwaarde dat onder andere de 80 %-grens wordt gerespecteerd. Deze grens houdt in dat de som van het wettelijk en aanvullend pensioen niet meer mag bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging, rekening houdend met een normale duur van de beroepswerkzaamheid.

Fiscale en parafiscale stimulering

De aanvullende pensioenen worden fiscaal en parafiscaal gunstig behandeld. Op de werkgeversbijdragen zijn slechts een premietaks van 4,4 % en een bijzondere bijdrage van 8,86 % verschuldigd in plaats van de normale sociale bijdragen.

De werknemer geniet van een belastingvermindering van 30 % op zijn persoonlijke bijdragen die van zijn loon zijn afgehouden wordt. Bovendien moet de werknemer op het betaalde pensioenkapitaal niet de normale progressieve personenbelasting betalen. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op het moment waarop de prestatie wordt uitgekeerd schommelt de belasting tussen 16,5 % en 20 %. Wanneer de werknemer beroepsactief is tot 65 jaar, is de belasting gelijk aan 10 %. Het pensioenkapitaal is parafiscaal onderworpen aan een RIZIV-inhouding van 3,55 % en een solidariteitsinhouding van tussen 0 % en 2 %.

Kapitaaluitkering

De aanvullende pensioenen voor werknemers worden grotendeels uitbetaald in éénmalige kapitalen. Rentes zijn juridisch mogelijk, maar ze komen slechts in beperkte mate voor.

Pensioeninstellingen

Enkel verzekeringsondernemingen (groepsverzekeraars) en instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (de nieuwe wettelijke benaming voor pensioenfondsen of de IBP's) kunnen optreden als pensioeninstelling. Verzekeringsondernemingen bieden meestal een gewaarborgd rendement aan en de IBP's beperken zich in de praktijk tot een middelenverbintenis; zij engageren zich tot het voorzichtig beheer van de activa, zonder een welbepaald resultaat te waarborgen.

Gewone en sociale pensioentoezeggingen

Naast de gewone toezegging kan ook een sociale toezegging opgenomen worden. Sociale pensioenstelsels voorzien naast de opbouw van een aanvullend rust -en/of overlevingspensioen ook in een solidariteitsluit, waarbinnen een aantal bijkomende prestaties, bijvoorbeeld de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens bepaalde periodes van inactiviteit, worden toegekend. De invoering van sociale pensioenstelsels wordt fiscaal

aangemoedigd door een vrijstelling van de premietaks van 4,4%. Sociale pensioenstelsels zijn eveneens van de loonnorm vrijgesteld. Deze vrijstellingen worden echter gekoppeld aan een aantal belangrijke (en zware) bijkomende voorwaarden, zoals de voorwaarde om de kosten te beperken en de totale winst te verdelen onder de aangeslotenen.

Initiatiefnemer	Paritaire commissie van een sector		Werkgeversbedrijf		
Pensioencontract	collectief		collectief		individueel
Plankeuze	gewoon	sociaal	gewoon	sociaal	gewoon

Stavaza vervulling randvoorwaarden³

Volgens de wetgever moesten vijf randvoorwaarden vervuld worden:

- Aanvullende pensioenen moeten gelden voor alle werknemers;
- Aanvullende pensioenen moeten solidair zijn;
- Aanvullende pensioenen moeten zeker zijn;
- Aanvullende pensioenen moeten transparant zijn;
- Een aanvullend pensioen is een pensioen

Democratisering?

Volgens de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 lijken de aanvullende pensioenen op het eerste zicht gedemocratiseerd te zijn. De reserves van de aanvullende pensioenen bedroegen in 2012 al 66,8 miljard euro (50,4 miljard euro bij de verzekeraars en 16,4 miljard euro bij de IBP's). In vergelijking met 2008 is dit een stijging met 15,6 miljard euro, dit is een toename met ongeveer 30 %.

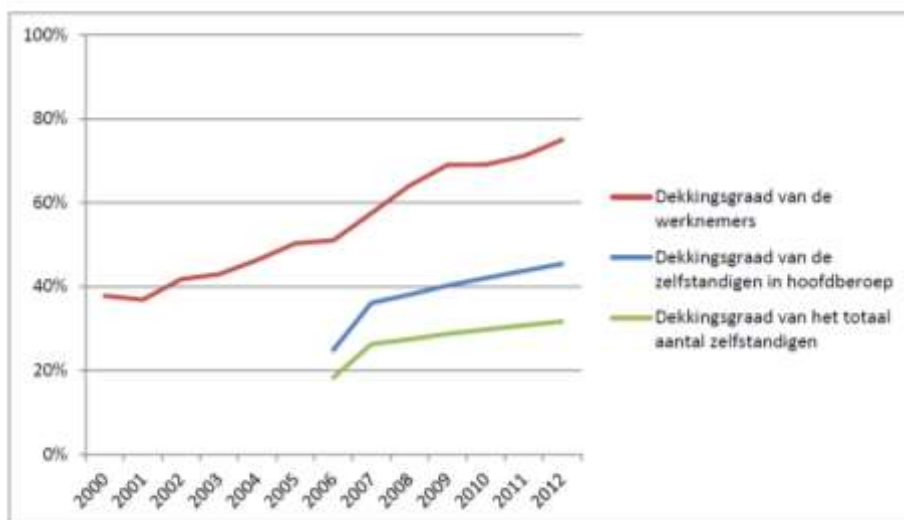
Tabel: Balanstotaal IBP's versus groepsverzekeringen (in miljard euro)

	2008	2009	2010	2011	2012
Tweede pijler werknemers	51,2	53,4	58,9	61,6	66,8
IBP's	11,1	11,2	13,9	14,0	16,4
Groepsverzekeringen	40,1	42,2	45,0	47,6	50,4

Ongeveer 75% van de werknemers zou onder een aanvullend pensioenplan vallen.

³ Rapport Commissie Pensioenhervorming 2020 – 2040
<http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/062014-bijlage-2-4.pdf>

Figuur: % van de werknemers en de zelfstandigen dat een aanvullend pensioen opbouwt



In 2014 gaat het om 2.525.394 werknemers die onder een aanvullend pensioen ressorteren.

Op 31 december 2011 bestonden er in 43 paritaire comités of subcomités één of meerdere sectorale pensioenstelsels. Daarna zijn er nog vijf bijgekomen, onder andere in de horeca en in de federale en Vlaamse non-profitsector. In totaal vallen 1.336.225 werknemers onder een sectoraal pensioenstelsel.

Bepaalde sectoren, beroepsgroepen en bedrijven blijven achter; o.a. hout, textiel, distributie, paritair comité nr. 218, dienstenchequebedrijven. Er is een kloof tussen grote en kleine ondernemingen. Er zijn soms verschillen tussen kaderleden/bedienden en arbeiders: in een aantal bedrijven vallen alleen kaderleden en bedienden onder het ondernemingspensioenplan, terwijl de arbeiders moeten terugvallen op een sectoraal pensioenplan als er één is. Ook de bijdragen kunnen verschillen.

Solidaire aanvullende pensioenen?

Inzake de sociale pensioentoezeggingen verkeren de sociale pensioenstelsels op sectoraal vlak in de minderheid. Eind 2011 was minder dan de helft van de sectorale pensioenstelsels een sociaal stelsel. Bovendien zijn de sectorale pensioenstelsels die het meest recent zijn ingevoerd geen sociaal stelsel.

Er zijn ook maar weinig bedrijven die op het niveau van de onderneming een sociale pensioentoezegging hebben. De complexiteit geldt hier als reden.

Zekere aanvullende pensioenen?

Er zijn diverse wettelijke waarborgen maar de zekerheid van de aanvullende pensioenen is voor verbetering vatbaar. De vraag wordt regelmatig gesteld of de rendementsgarantie op peil kan gehouden worden. (zie verder maatregelen 2015).

Transparant?

Vanaf 1 januari 2016 zal iedere burger via een beveiligde webapplicatie DB2P, de databank betreffende de aanvullende pensioenen (beheerd door de vzw SiGeDis) kunnen raadplegen en zo toegang krijgen tot de gegevens betreffende zijn of haar aanvullend pensioen, ongeacht het statuut (werknemer, zelfstandige of ambtenaar) waaronder de betrokkene valt.⁴ Het uitzicht van de pensioenfiche zal ook veranderen zodat de inhoud van de pensioenfiche overeenstemt met de gegevens die de burger via DB2P kan raadplegen.

Aanvullend pensioen als pensioen?

De Belg blijft de éénmalige uitbetaling van zijn aanvullend pensioen in kapitaal verkiezen, zonder herbelegging in een (lijf)rente want op een rente moet meer belasting betaald worden dan op kapitaal.

Wanneer de uitbetaalde rente toegevoegd wordt aan de andere beroepsinkomsten, wordt ze onderworpen aan de progressieve tarieven van de personenbelasting met toepassing van de belastingvermindering voor pensioenen.

Wanneer een prestatie inzake aanvullend pensioenen betaald wordt in de vorm van kapitaal (hetzij omdat het pensioenplan bepaalt dat alleen kapitalen worden uitgekeerd, hetzij omdat de aangeslotene kiest voor de betaling in de vorm van een kapitaal terwijl het plan voorziet in een betaling in rente of in kapitaal), dan wordt 3 % van het kapitaal jaarlijks belast aan 25 %.

Wat de premies betreft, stelt de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 vast dat **de premies voor de sectorale pensioenstelsels aan de lage kant blijven**. Eind 2011 zou 48 % van de actieve aangeslotenen bij de sectorale stelsels aanspraak maken op een bijdrage van minder dan 1 % van het salaris, 51 % op een bijdrage tussen 1 % en 1,75 % en 1 % op een bijdrage van meer dan 1,75 %. De gemiddelde bijdrage per actieve aangeslotene bij een sectoraal pensioenstelsel bedroeg eind 2011 0,91 %. Dit is een gevoelige vermindering in vergelijking met 2009, toen de gemiddelde bijdrage nog 1,26 % bedroeg.

De **premies voor de ondernemingsplannen vertonen een dalende tendens**. Voor ondernemingsplannen die opgestart zijn in de periode 1995-1999, bedraagt de gemiddelde bijdragevoet 5,02 % van de loonmassa. Voor ondernemingsplannen die opgestart zijn vanaf 2010, bedraagt de gemiddelde bijdragevoet 3,52 % van de loonmassa.

⁴ Conform de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen.

Zijn de hoofdoelstellingen bereikt?⁵

Het garanderen van toereikende pensioenen

Statistieken wijzen uit dat de combinatie van een wettelijk pensioen en een aanvullend pensioen tot een goede vervangingsratio leidt. Dit geldt zowel voor DC-plannen (plannen “vaste bijdragen”) als voor DB-plannen (plannen “vaste prestaties”).

Tabel: DC-plannen: gemiddelde nettovervangingsratio in functie van loonhoogte

Loonhoogte (in EUR per jaar)	Netto vervangingsratio wettelijk pensioen	Netto vervangingsratio aanvullend pensioen	Netto vervangingsratio wettelijk en aanvullend pensioen
0 – 30.000	71 %	5 %	76 %
30.000 – 40.000	69 %	7 %	76 %
40.000 – 50.000	67 %	9 %	76 %
50.000 – 65.000	60 %	12 %	72 %
65.000 - 100.000	47 %	17 %	64 %
100.000 en meer	30 %	26 %	56 %

Tabel: DB-plannen: gemiddelde nettovervangingsratio in functie van loonhoogte

Loonhoogte (in EUR per jaar)	Netto vervangingsratio wettelijk pensioen	Netto vervangingsratio aanvullend pensioen	Netto vervangingsratio wettelijk en aanvullend pensioen
0 – 30.000	71 %	6 %	77 %
30.000 – 40.000	69 %	9 %	78 %
40.000 – 50.000	67 %	11 %	78 %
50.000 – 65.000	60 %	17 %	77 %
65.000 – 100.000	47 %	26 %	73 %
100.000 en meer	30 %	38 %	68 %

Maar voor veel werknemers is het aanvullend pensioen nog geen belangrijke aanvulling op het wettelijk pensioen. De oorzaak hiervan zijn de lage bijdragevoeten voor de sectorale pensioenstelsels en de dalende bijdragevoeten voor de ondernemingspensioenplannen. Verder zijn er de kosten die eerst van de betaalde bijdragen afgaan voordat er wordt belegd. En er is een grote variatie aan kosten.

Vervangingsratio wettelijk en aanvullend pensioen

De vervangingsratio van het wettelijk pensioen in verhouding tot het laatste loon bedraagt in België 40% en dat is bij de laagste in Europa. Door het aanvullend pensioen komt daar 6% tot 9% bij.⁶

⁵ Rapport Commissie Pensioenhervorming 2020 – 2040
<http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/062014-bijlage-2-4.pdf>

⁶ Pascal Dendooven, Groepsverzekering niet vernauwen tot rente, De Standaard 28 september 2015.

Een betere spreiding van de risico's

Dit gaat over de keuze voor kapitalisatie, rekening houdend met het feit dat het repartitiesysteem voor de wettelijke pensioenen onder druk komt te staan wanneer het aantal inactieven stijgt terwijl dat voor de actieven niet gebeurt. Kapitalisatie laat toe om tegenslagen binnen de eigen nationale economie te compenseren door opbrengsten die men verkrijgt vanuit andere, beter presterende economieën. Maar in de praktijk blijkt dat niet helemaal te kloppen.⁷ De aanvullende pensioenen hangen (net als de wettelijke pensioenen) van dezelfde overheid af door de grote beleggingen in Belgische OLO's⁸. daardoor is er geen ruimere spreiding van risico's maar eerder een concentratie.

(In)directe discriminaties?

Het advies nr. 77 van 17 oktober 2003⁹ van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de aanvullende pensioenen onderscheidt verschillende soorten ongelijkheden ten nadele van vrouwen, met name:

- de ongelijke verdeling van de huidige en toekomstige gerechtigden op dit pensioen (het feitelijk toepassingsgebied);
- de ongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers bij het ontsnappen aan de loonnorm: in 1996 besloot de regering dat dit voordeel niet onder de loonnorm zou vallen. Dit maakt een aanzienlijke loonsverhoging mogelijk voor een groot percentage werknemers, voornamelijk mannen. Dit leidt tot gevallen van indirecte loondiscriminatie;
- de ongelijkheid voortvloeiend uit de fiscale voordelen die verbonden zijn aan de tweede pijler: de pensioenen onder de tweede pijler worden gestimuleerd via fiscale voordelen (fiscale uitgaven) die voor de werknemer hoger zijn naarmate de lonen en bijdragen/werknemer dat ook zijn.

Voor de aansluiting bij het pensioenplan mag volgens de wet geen onderscheid gemaakt worden:

- tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur;
- tussen voltijdse of deeltijdse arbeid;

⁷ Zo investeerden de Belgische verzekeringsondernemingen eind 2012 80 % van hun beleggingen in obligaties, meer bepaald 50 % in overheidsobligaties en 30 % in bedrijfsobligaties.³⁷ Binnen de overheidsobligaties werd eind 2012 voor het meest belegd in Belgische OLO's: Belgische OLO's maakten 57 % uit van de totale portefeuille van overheidsobligaties.³⁸ Met andere woorden: bijna 30 % van alle beleggingen van de Belgische verzekeringsmaatschappijen gebeurde eind 2012 in Belgische OLO's.

⁸ OLO: Obligation Linéaire/Lineaire Obligatie. OLO's zijn obligaties op (middel)lange termijn die hoofdzakelijk worden uitgegeven door de Belgische federale overheid. Ze worden uitgegeven in euro en hebben een vaste rentevoet, looptijd en terugbetalingprijs.

⁹ <http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl/publicaties>

- op basis van anciënniteit;
- op basis van inkomen.

Vanaf 1 januari 2015 mogen geen nieuwe pensioenplannen ingevoerd worden die zich baseren op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

De wet op de aanvullende pensioenen laat een aantal discriminaties toe:

Het is nog altijd toegelaten dat een pensioenplan enkel geldt voor een bepaalde categorie van werknemers in een onderneming, bijvoorbeeld kaders. En we weten dat vrouwen daar nog altijd in ondervertegenwoordigd zijn. Veel werknemers met een atypisch arbeidscontract zoals uitzendkrachten of werknemers van dienstenchequebedrijven blijven uit de boot vallen.

Men is niet verplicht om een werknemer jonger dan 25 jaar te laten aansluiten: degenen die het vroegst beginnen te werken zullen niet altijd de kans hebben om hun loon te compenseren met een langere beroepsloopbaan.

Een onderscheid op basis van geslacht binnen de aanvullende pensioenen is omzeggens verboden maar er bestaan nog twee uitzonderingen op dat principe:

- Bij de omzetting van een pensioenkapitaal naar een maandelijkse uitkering mag de verzekeraar rekening houden met de verschillen in levensverwachting;
- Bij een vaste prestatieregeling mag de werkgeversbijdrage voor mannen en vrouwen verschillen omwille van de hogere levensverwachting van vrouwen.

Regeerakkoord

2.9. Democratisering van de aanvullende pensioenen¹⁰

Het rapport van de Commissie Pensioenhervorming stelt: "Daarnaast is een doordachte strategie nodig m.b.t. de rol van kapitalisatie enerzijds, en de organisatie van de aanvullende pensioenen in de tweede pijler anderzijds." Parallel met de invoering van een gemengd pensioen (een pensioen van werknemer voor de jaren als contractueel en een overheidspensioen voor de jaren als statutair) zal de regering het huidige rechtskader op het gebied van aanvullend pensioen aanpassen zodat de openbare besturen en de overheidsbedrijven aangemoedigd worden om een aanvullend pensioenstelsel te ontwikkelen bij contractueel overheidspersoneel en een begin maken met de opbouw ervan voor het federaal overheidspersoneel met een voldoende bijdrageniveau.

¹⁰ http://www.premier.be/sites/default/files/articles/accord_de_gouvernement_-_regeerakkoord.pdf ; p. 39-42.

In overleg met de openbare besturen, zullen ze geleidelijk verplicht worden de uitvoering van hun aanvullende pensioenen aan een pensioeninstelling toe te vertrouwen.

Tevens zullen de fiscale behandelingen van opname van de tweede pijler in rente en in kapitaal beter op elkaar afgestemd worden. Daarbij zullen de bestaande fiscale voordelen niet verlaagd worden. Bovendien zal een analyse gemaakt worden van de maatregelen die genomen kunnen worden om het aanbod van renteproducten op de markt te stimuleren.

De toepassingsproblemen van de fiscale 80%-regel zullen onderzocht worden. Er zal onderzocht worden om de 80%-grens voor de aanvullende pensioenen tevens uit te drukken in punten.

De 80%-regel zal voortaan berekend worden op basis van identificeerbare parameters die rekening houden met de reeds gepresteerde loopbaan. Om kunstmatige verhogingen van het loon (op het einde van de loopbaan) te voorkomen zal gewerkt worden met een gemiddeld loon over een aantal jaren. De parameters voor de berekening van de nieuwe grens zullen in overeenstemming gebracht worden met de beschikbare informatie in de databank "Opbouw Aanvullende Pensioenen".

De regering zal erop toezien dat een minimum rendementsgarantie blijft bestaan, waarbij er een billijke verhouding moet bestaan tussen deze rendementsgarantie en de reële rendementen. Dit betekent ook dat de minimum rendementsgarantie kan stijgen wanneer de reële rendementen omhoog gaan. Daarbij is het essentieel dat nieuwe toezeggingen voor aanvullende pensioenen opnieuw verzekeraar worden.

Voor zelfstandigen-natuurlijke personen zal de mogelijkheid worden gecreëerd om naast het VAPZ¹¹, een tweede pijler te verwerven waarvan de voordelen en grenzen gelijk zullen zijn aan deze voor zelfstandige bedrijfsleiders.

De regering zal aan de sociale partners vragen om te onderzoeken in welke mate een bepaald percentage van de loonstijgingen bij akkoord kan worden aangewend voor bijdragebetalingen in aanvullende pensioenplannen, totdat in elke sector een bijdrageniveau van minimaal 3% bereikt is. Deze mogelijkheid kan opgevat worden in een meerjarenperspectief maar moet wel bindend gemaakt worden.

De regering zal voorstellen om dit dossier toe te voegen aan de agenda van het volgend interprofessioneel akkoord.

¹¹ Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen

Het wordt voor de werknemers mogelijk gemaakt 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 werkgevers worden ingesteld.

De regering zal maatregelen uitwerken die de vervroegde uittrede met aanvullende pensioenen ontmoedigen zodat het aanvullend pensioen niet opgenomen kan worden voor het wettelijk pensioen en zodat bepalingen in de pensioenreglementen die tot vroegtijdige pensionering aanzetten, worden verboden, mits overgangsmaatregelen.

De regering zal erop toezien dat België aantrekkelijk blijft voor de pan-Europese pensioenfondsen.

Beleidsnota pensioenen¹²

p. 4

Als men de vervangingsratio van de pensioenen wil verhogen, moet er gewaakt worden over een beter evenwicht tussen repartitie en kapitalisatie. Dit evenwicht zal bereikt worden via een veralgemening van de aanvullende pensioenen.

p. 12

Tenslotte zal de regering, zoals de Pensioencommissie 2020-2040 voorstelt, de bepalingen in de contracten van aanvullende pensioenen die aanzetten tot vervroegd pensioen, verbieden. Dit verbod zal gepaard gaan met overgangsmaatregelen.

p. 13

4.3 *Democratisering van de aanvullende pensioenen*

De regering zal verder inspanningen blijven doen om ervoor te zorgen dat de meerderheid, of zelfs de totaliteit van de werknemers en zelfstandigen, een aanvullend pensioen opbouwt dat een significante aanvulling vormt bij het wettelijk pensioen. Zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 onderstreept, is een systeem dat repartitie en kapitalisatie combineert voor de samenleving de beste strategie voor de financiering van de pensioenen.

Daarom, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voorstelt, zal voor de zelfstandigen die hun activiteit uitoefenen als natuurlijke persoon de mogelijkheid gecreëerd worden om naast het vrij aanvullend pensioen als zelfstandige dat ingevoerd is door de programmawet (I) van 24 december 2002, een aanvullend pensioen van de tweede pijler op

¹² <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/0588/54K0588011.pdf>

te bouwen, dat dezelfde voordelen en limieten biedt als het aanvullend pensioen van de tweede pijler voor zelfstandige bedrijfsleiders.

Volgens dezelfde logica zal voor de werknemers de mogelijkheid gecreëerd worden om vrijwillig een aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen. Dat aanvullend pensioen zal gefinancierd worden door inhoudingen op het loon door de werkgever. De werknemers zullen binnen bepaalde limieten het bedrag van die inhoudingen vrij kunnen bepalen. Deze zullen van dezelfde fiscale voordelen genieten als de persoonlijke bijdragen die gestort worden voor een pensioenplan ingesteld door de werkgever.

Parallel met de invoering van een gemengd pensioen (zie hierboven), zal het huidig juridisch kader van de aanvullende pensioenen aangepast worden om de openbare besturen en overheidsbedrijven aan te moedigen om hun contractueel personeel een aanvullend pensioenstelsel met voldoende bijdragen aan te bieden. Zij zullen, in overleg met de openbare besturen, geleidelijk aan de uitvoering van hun aanvullende pensioenen moeten overdragen naar een pensioeninstelling (een pensioenverzekeraar of een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening).

Om de aanvullende pensioenen te versterken, zullen de sociale partners uitgenodigd worden om, met respect voor het overleg, te bepalen welk percentage van de loonsverhogingen aangewend kan worden als bijdrage voor het aanvullend pensioen, zodat op termijn in elke sector een bijdrageniveau van minstens 3 % van het loon wordt bereikt.

Bovendien zullen de uitkeringen van het aanvullend pensioen, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voorstelt, maar uitbetaald kunnen worden op de effectieve ingangsdatum van het wettelijke pensioen of, als de betrokkene dit niet opneemt, op de wettelijke pensioenleeftijd, om het aanvullende karakter ten opzichte van de eerste pijler te bevestigen en te benadrukken.

Ten slotte zullen de sociale partners uitgenodigd worden om in de Nationale Arbeidsraad verder na te denken over de wettelijke minimum rendementsgarantie bepaald door de wet op de aanvullende pensioenen, daarbij het vertrouwen van de werknemers respecterend in de aanvullende pensioenen als een betrouwbare pijler in het pensioensysteem.

Maatregelen 2015

Het aanvullend pensioen zal worden gelinkt aan de op pensioenstelling¹³

Persbericht 18 september 2015

Er is in geen geval sprake van een verhoging tot 65 jaar van de leeftijd waarop het aanvullend pensioen kan worden opgenomen, maar het is wel zo dat die leeftijd zal samenvallen met de leeftijd van oppensioenstelling. Als iemand op 60 jaar met pensioen mag gaan (in het geval van een lange loopbaan) en het pensioenplan dit toelaat, zal het voor die persoon nog altijd mogelijk zijn om zijn of haar aanvullend pensioen op die leeftijd op te nemen.

Er zullen overgangsmatregelen komen, zodat diegenen die van plan waren om hun aanvullend pensioen op tamelijk korte termijn op te nemen, niet zullen worden gepenaliseerd.

Momenteel worden de teksten besproken met de sociale partners. Daarom liggen deze teksten nog niet helemaal vast, maar het is de bedoeling de definitieve teksten te integreren in de programmawet die voor een eerste lezing door de regering op 9 oktober eerstkomend zou dienen te worden onderzocht.

Nieuw systeem rendement op aanvullend pensioen

Persberichten 22 september 2015¹⁴

De verplichte rendementen, gekoppeld aan de groepsverzekering (3,25% op alle werkgeversstortingen en 3,75% op de werknemersstortingen)¹⁵ zijn volgens de werkgevers en de verzekeraars onbetaalbaar geworden omdat de marktrente laag ligt. De Groep van Tien (overlegorgaan van vakbonden en werkgevers) moet op vraag van de regering met een voorstel komen om het aanvullend pensioen financieel gezonder te maken. Vooral de werkgevers pleiten ervoor om de minimumrentes variabel te maken. Feit is dat de werknemer dan in de toekomst een lager aanvullend pensioen zal ontvangen.

Een kwart van de werknemers bouwt nu een aanvullend pensioen op. Naar schatting 80% van die werknemers doet dat via een groepsverzekering en de andere 20% via een

¹³ <http://bacquelaine.belgium.be/nl/de-minister-bevestigt-dat-het-aanvullend-pensioen-zal-worden-gelinkt-aan-de-oppensioenstelling>

¹⁴ <http://www.demorgen.be/plus/pensioen-onder-druk-a-1442878865306/> ;
<http://www.demorgen.be/binnenland/pensioen-dreigt-lager-uit-te-vallen-a2463549/>

¹⁵ Het wettelijk gegarandeerd rendement behalen de verzekeraars door te investeren in weinig risicovolle producten zoals overheidsobligaties. Die houden niet zoveel winst in en door de verlaagde marktrentes verergert de situatie.

pensioenfondsen (vooral grote bedrijven die voldoende kapitaal hebben om zelf een pensioenfonds te beheren).

De Groep van tien bereikt uiteindelijk op 14 oktober 2015 een compromis over de herziening van de wettelijke rendementsgarantie op de aanvullende pensioenen:

Wat je verworven hebt blijft behouden

De 3,25% of 3,75% voor de werknemersbijdragen voor de reeds opgebouwde reserves worden gevrijwaard. Op dat vlak is er geen contractbreuk.

Minimumrente verzekerd

Iedereen is verzekerd van een minimale rente van 1,75% voor de toekomstige stortingen. Die kan stijgen tot 3,75%. De evolutie wordt bepaald door een gemoduleerde rente op 10-jarig staatspapier. Deze ratio wordt vanaf 2016 vastgelegd op 65% van deze OLO's, vanaf 2018 op 75% en vanaf 2020 op 85%.

In normale marktomstandigheden wordt dan de huidige 3,25% benaderd.

Opnameleeftijd

Contracten voorzien/voorzagen soms de mogelijkheid om het kapitaal vanaf 60 jaar op te nemen. In het kader van langer aan het werk blijven wordt de opnameleeftijd verhoogd naar 63 jaar of nog hoger. Werknemers die nu dicht bij de afkoopleeftijd staan en diegenen die na een herstructurering in een STW (brugpensioen) terechtgekomen zijn, kunnen het kapitaal nog vanaf 60 jaar opnemen. Werknemers krijgen ook de mogelijkheid om het geld uit hun aanvullend pensioen op te nemen, ook al gaan ze niet op vervroegd pensioen.

Overlijdensdekking

Voor de slapende contracten¹⁶ komt er vanaf 2016 een regeling. Hier was geen verplichte overlijdensdekking waardoor het kapitaal bij overlijden op de rekening van de verzekeraar kon blijven staan. Wie na 1 januari 2016 een tweede pensioenpot al slapend achterlaat, zal voortaan kunnen rekenen op een overlijdensdekking.

Gevolgen voor mannen en vrouwen?

In een nota 'Uw aanvullend pensioen in cijfers'¹⁷ geeft het BBTK een simulatie op basis van verschillende profielen om een beter idee te krijgen van de impact van dit akkoord op het aanvullend pensioen en dit volgens het oude en het nieuwe systeem.

¹⁶ Contracten die niet langer actief zijn omdat de werknemer van werkgever veranderd is of met brugpensioen is zonder het kapitaal te hebben opgenomen.

¹⁷ <http://www.bbtck.org/nieuws/Documents/20151020%20-%20aanvullend%20pensioen%20in%20cijfers%20-%20voorbeelden.pdf>

Wat meteen opvalt is dat de persoon met het laagste brutoloon in verhouding met de personen met een hoger brutoloon door het nieuwe systeem veel meer zal inleveren.



De studiedienst van de PVDA heeft de concrete impact berekend die een verlaging van de gewaarborgde rente van 3,25% naar 1,5% op lange termijn zou hebben op de betrokken werknemers; een verlaging van het minimale pensioenkapitaal met meer dan een derde.¹⁸

Drie voorbeelden:

1° Paul, 58 jaar oud en 40 jaar dienst in de scheikunde: De laatste 30 jaar bouwt hij aanvullende pensioenrechten op. Paul wou zijn aanvullend pensioenkapitaal oppakken over twee jaar, wanneer hij 60 wordt. Maar de regering wil daar dus een stokje voor steken en het kapitaal pas vrijgeven over vijf jaar, wanneer hij 63 wordt. “Als hij 63 jaar is, zal Paul een minimaal pensioenkapitaal trekken van 83.703 euro als de rendementsgarantie blijft zoals ze nu is. Als de regering de rendementsgarantie zou verminderen naar 1,5% voor alle dienstjaren, dan zou het minimale pensioenkapitaal waar Paul recht op heeft gelijk zijn aan 51.000 euro. Dat is maar liefst 30.703 euro minder.

2° Karim, 35 jaar oud en 10 jaar dienst als vertegenwoordiger: hij heeft een laag basisloon maar zijn werkgever stort 2.400 euro per jaar (200 euro per maand) in zijn groepsverzekering. Als de regering het minimumrendement herleidt tot 1,5%, dan zal het

¹⁸ <http://solidair.org/artikels/het-mes-uw-aanvullend-pensioen-0>

minimaal aanvullend pensioenkapitaal waarop Karim recht heeft met 59.640 euro verminderen.

3° Marie is 25 jaar oud en pas begonnen als onthaalmedewerkster. Haar werkgever stort 50 euro per maand voor haar aanvullend pensioen in een groepsverzekering (of 600 euro per jaar). Zijzelf stort ook 50 euro per maand in haar groepsverzekering (600 euro per jaar). Indien de regering de rendementsgarantie voor werkgevers- en werknemersbijdragen verlaagt naar 1,5%, dan zal het minimum pensioenkapitaal waar ze recht op heeft met 35.568 euro verminderen.

Maatregelen om duurzaamheid en sociaal karakter van aanvullende pensioenen te garanderen

Het voorontwerp van wet goedgekeurd door de ministerraad van 27 november over de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en over de versterking van het aanvullende karakter van die pensioenen voert het akkoord van de Groep van 10 van 16 oktober uit. Het bestaat uit twee luiken:¹⁹

Maatregelen die de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen moeten garanderen

- De herziening van de rendementsgarantie: de sociale partners hebben een akkoord bereikt over een herziening van de rendementsgarantie, ten laste van de inrichters van aanvullende pensioenen (werkgevers of activiteitensectoren). Het rendement dat voortaan gegarandeerd is, stemt overeen met een percentage van het gemiddelde over de laatste 24 maanden van het rendement van de Belgische lineaire obligaties met een duurtijd van 10 jaar. De sociale partners zijn eveneens overeengekomen dat het resultaat van deze formule geen resultaat kan geven dat lager ligt dan 1,75%, noch hoger dan 3,75%. Op basis van die nieuwe regels wordt de rentevoet voor 2016 vastgesteld op 1,75%. Die rentevoet zal voortaan dezelfde zijn voor de werkgeversbijdragen als voor de persoonlijke bijdragen;
- De invoering van de mogelijkheid tot een overlijdensdekking wanneer de werknemer de werkgever verlaat, zonder overdracht van de aanvullende pensioenreserves.

Maatregelen die het aanvullende karakter van de tweede pensioenpijler (de extralegale pensioenen) versterken ten opzichte van de eerste pensioenpijler (de wettelijke pensioenen)

- Link tussen de uitbetaling van het aanvullend pensioen en het ingaan van het wettelijke pensioen: er wordt bepaald dat voortaan de aanvullende

¹⁹ http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20151127/maatregelen-om-duurzaamheid-en-sociaal-karakter-van-aanvullende-pensioenen-te-?utm_source=NewsletterCouncil&utm_medium=Email&utm_campaign=Ministerraad%20van%2027%20november%202015

pensioenprestaties pas mogen worden uitbetaald op het moment dat het wettelijke pensioen effectief ingaat. De werknemer kan echter wel de uitbetaling vragen van zodra hij de voorwaarden vervult om met pensioen te gaan, zelfs wanneer hij zijn beroepsactiviteit verderzet. Anderzijds werden er een aantal overgangsmaatregelen voorzien, onder meer voor diegenen die minstens 55 jaar oud zijn in 2016;

- Verbod op de bepalingen van pensioenreglementen en pensioenovereenkomsten die een vervroegde pensionering aanmoedigen: dit verbod geldt enkel voor de werknemers die in 2016 jonger dan 55 zijn;
- De pensioenleeftijd die door de nieuwe pensioenreglementen of pensioenovereenkomsten voorzien is, mag niet lager zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar).

Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

Een sterk en betrouwbaar sociaal contract

Bijlage 2.4. Aanvullende pensioenen voor werknemers²⁰

Zie hoger bij De Wet op de aanvullende pensioenen.

Enkele vaststellingen m.b.t. het hoofdstuk 'pensioenen' in het regeerakkoord²¹

Inzake aanvullende pensioenen wijken de voorstellen in het regeerakkoord op een aantal punten af van de voorstellen die de Commissie uitgewerkt heeft, en worden voorstellen toegevoegd. De regering stelt een nieuw stelsel van individuele aanvullende pensioenen voor op basis van inhoudingen op het loon (het is op dit ogenblik niet duidelijk hoe dit voorstel zich verhoudt met de ambitie om de bestaande tweede pijler sterker uit te bouwen). Het regeerakkoord stipt de versterking van de zogenaamde 3de pijler aan als element van het pensioenbeleid; het rapport van de experts stelde dat de 3de pijler geen plaats heeft in het pensioenbeleid. Zonder in te gaan op deze en andere kwesties, en zonder in de plaats te willen treden van de politieke en sociale besluitvorming, willen we onderlijnen dat er ook inzake kapitalisatie en aanvullende pensioenvorming nood is aan een coherente en evenwichtige visie.

²⁰ <http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/062014-bijlage-2-4.pdf>

²¹ <http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/vaststellingen-regeerakkoord-commissie-pensioenen-091014.pdf>

Diverse aanbevelingen

Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

Advies 2003

Het advies nr. 77 van 17 oktober 2003 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de aanvullende pensioenen onderscheidt verschillende soorten ongelijkheden ten nadele van vrouwen; zie hoger bij (In)directe discriminaties (p. 10).

De Raad stelt o.a. voor:

- Om a posteriori een genderimpactanalyse toe te passen om de verschillende impact op mannen en vrouwen van de wet op de aanvullende pensioenen in te schatten en dat de regering het Federaal Planbureau zou gelasten met de uitwerking van een specifieke raming omtrent de evolutie van de rustpensioenen van de vrouwen en van hun vervangingsratio, met bijzondere aandacht voor de impact van de deeltijdse arbeid;
- Dat de regering verduidelijkt welke gemiddelde vervangingsratio zij als correct beschouwt om de gepensioneerden een redelijk inkomen te waarborgen;
- Dat de regering wettelijke/reglementerende bepalingen zou aannemen die bij de aanvullende sociale pensioenen actuariële berekeningselementen met verwijzing naar het verschil tussen de levensverwachting bij mannen en vrouwen verbieden, aangezien deze een discriminatie van de werkneemsters inhouden;
- Dat de regering wettelijke bepalingen aanneemt die de afgeleide rechten in de eerste en tweede pijler beperken en het toekennen van directe rechten in de pensioenprestaties aanmoedigen. Deze beperking van de afgeleide rechten moet beginnen bij de hoogste inkomens. Dit alles omdat de afgeleide rechten, die een zware belasting voor de pensioenbegroting vormen, gebaseerd zijn op een denkwijze die moeilijk verenigbaar is met de gelijkheid van mannen en vrouwen, en dat ze de kloof tussen gepensioneerde mannelijke en vrouwelijke werknemers nog vergroten.

Memorandum 2014²²

Hoewel de Raad de noodzaak van het versterken van de eerste pensioenpijler benadrukt, herhaalt hij evenwel dat de tweede pijler in geen geval directe of indirecte discriminaties tussen mannen en vrouwen mag mogelijk maken. Hij herinnert daarbij aan zijn advies nr. 77, waarin hij de aandacht van de regering vestigt op de indirecte, feitelijke of verwachte discriminaties door de toepassing van de wet van 28 april 2003.

22

<http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/435/258/NLMemorandumRaadvandeGelijkeKansenvooormannenenvrouwen2014.pdf>, p. 10.

Eén van de indirecte discriminaties bevindt zich in het ‘toepassingsgebied’ van de wet. Het verplicht de werkgevers niet tot het zelf organiseren van een aanvullend pensioen voor hun werknemers. Als gevolg daarvan passen de sterkste (grote ondernemingen) en de meest mannelijke sectoren (metaal, bouw, auto...) de wetgeving toe, terwijl de kleinere ondernemingen (KMO's) en/of de meest vrouwelijke sectoren (persoonlijke dienstverlening, schoonmaaksector...) dit niet doen.

De Raad vraagt de veralgemening van de tweede pijler door deze te verplichten. Hij vraagt om de jaarlijkse publicatie van de gegevens over de pensioenen van de tweede pijler, uit te splitsen naar geslacht en met een onderscheid tussen rechtstreekse en afgeleide rechten²³. Wat betreft de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot goederen en diensten, herhaalt de Raad het belang van het arrest Test-Aankoop van het Grondwettelijk Hof en het arrest van 1 maart 2011 van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak C-236/09 Test-Aankoop, waarin het gebruik van geslacht specifieke actuariële factoren in het domein van de verzekeringen als discriminerend wordt beschouwd.

De Raad vraagt dat de regering de Commissie voor bank-, financie- en assurantiewezen (CBFA) (tegenwoordig de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA)) opdraagt om erover te waken dat geen enkele verzekeringsmaatschappij gebruik maakt van geslachtsspecifieke actuariële factoren om het bedrag van de premies te wijzigen en om het Koninklijk Besluit van 21 december 1971 houdende uitvoering van sommige bepalingen van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 aan te passen.

Vrouwenraad Federaal memorandum 2014

De tweede pensioenpijler moet volledig gedemocratiseerd worden en het deel loon dat werknemers hiervoor afstaan moet ook als loon beschouwd worden. Het behoort dan ook

²³ **Bijkomende bedenkingen over de afgeleide rechten/discussies in vrouwenbeweging:**

Deze tweede pijler is meer ‘verzekerend’ dan de eerste want de verworven rechten komen overeen met de gestorte premies. Bovendien komen de verworven rechten ook meer overeen met de geleverde arbeid en is de tweede pijler in die zin ook meer op eigen beroepsarbeid gericht dan de eerste. Toch introduceren de aanvullende pensioenen ook hier afgeleide rechten, wat in tegenspraak is met de eigen filosofie.

De meerderheid van de aanvullende pensioenen voorzien afgeleide rechten, zoals de transfer van een overlevingsrente. Een weduwe zal dan een hogere rente ontvangen die berekend is op de kortere levensverwachting van mannen en een weduwnaar zal een lagere rente ontvangen gebaseerd op de langere levensverwachting van vrouwen. Globaal gezien is het voor een vrouw voordeliger haar man te overleven dan zelf beroepsactief te zijn geweest.

Een ander heikel punt zijn de inactiviteitsperiodes. Werkgevers betalen voor arbeidsperiodes die effectief gepresteerd worden door de werknemers binnen het bedrijf, ook voor de periodes van moederschapsverlof. Voor de andere inactiviteitsperiodes, namelijk werkloosheid, arbeidsongeschiktheid/invaliditeit, cursussen sociale promotie, bepaalde loopbaanonderbrekingen kunnen werkgevers een keuze maken. De vraag is voor welke periodes ze kiezen/gekozen hebben?

tot de huwelijksgemeenschap (behalve het huwelijksstelsel met scheiding van goederen) zodat het bij (echt)scheiding mee verdeeld wordt onder de ex-partners. Een splitting van het recht, zelfs ongeacht het stelsel waaronder men gehuwd was. Dit recht kan dan ineens uitgebreid worden naar de wettelijk samenwonenden.

Feministisch socio-economisch platform 2015

Het Platform wil de pensioenkloof voor vrouwen wegwerken en vindt dat

- de **eerste pijler** *de meest solidaire is en moet in ere hersteld worden.*
 - ✓ niet alleen beschermen tegen armoede en sociale uitsluiting maar ook de levensstandaard zoveel mogelijk handhaven bij ouderdom (wel plafond voor hoogste uitkeringen)
 - ✓ meest vrouwvriendelijk want: minimumrecht per loopbaanjaar, gelijkgestelde periodes, zware beroepen
 - ✓ meest solidair: hoge dekkingsgraad, lage inkomens profiteren van de herverdeling
- de **tweede pijler** *heet 'aanvullend' te zijn, maar dat niet is. Het Platform vraagt zich af of het gerechtvaardigd is dat de overheid deze tweede pijler bevoordeelt tegenover de eerste pijler.*
 - ✓ de eerste pijler is gebaat bij degelijke lonen, want dan stijgen de SZ-bijdragen. Dat betekent minder winsten voor de beleggers (pensioenfondsen tweede pijler). De tweede pijler steunt op winst & rendement. In de huidige neoliberale logica betekent dit loonmatiging. En dit tast de eerste pijler aan.
 - ✓ Er is deloyale concurrentie tussen de eerste en de tweede pijler: de tweede wordt aangemoedigd via lagere belastingen en sociale bijdragen.
 - ✓ De tweede pijler heet 'democratisch' te zijn maar is dat niet:
 - ✓ Waar belegt die tweede pijler in? Duurzaam, rechtvaardig, solidair, met genderbril op? Twijfelachtig en niet transparant.
 - ✓ Als aanvulling zal hij altijd mager zijn cfr. Frank Vandenbroucke, hoorzitting kamercommissie Sociale Zaken, 20 mei 2015).
 - ✓ De tweede pijler kost ook veel!
 - ✓ De tweede pijler houdt geen rekening met onbetaalde arbeid (gelijkgestelde periodes) en is dus niet genderneutraal.
- de **derde pijler**, *het individueel pensioensparen, heeft niets met solidariteit te maken. Dit met overheidsgeld stimuleren, is onaanvaardbaar.*

Cijfers v/m

In 2001 genoten 15,3% van de gepensioneerde werkneemsters van een aanvullend pensioen en 36,7% van de gepensioneerde werknemers (Belgisch Strategisch Pensioenrapport 2005). Wat de uitkeringen betreft ontvingen werkneemsters gemiddeld 263,6 euro bruto per maand en werknemers 570,5 euro. Het aandeel van de tweede pijler in het totaal pensioeninkomen lag voor vrouwen op 22,6% en voor mannen op 29,8%.

In 2002 waren 52,6% van de bedienden en 26,3% van de arbeiders vrouwen maar ze vertegenwoordigden slechts 36% van de bedienden en 12% van de arbeiders die verzekerd waren.

Volgens de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en Vrouwen (Advies nr. 77 over de aanvullende pensioenen) genoot in 2002 maar 12,8% van de gepensioneerden een aanvullend rustpensioen, van wie slechts een minderheid vrouwen. 35% van de beroepsactieve bevolking nam deel aan een aanvullend pensioenplan en er was slechts een minderheid aan vrouwen die van dit voordeel genoot. De eerste sectoren die al aanvullende sectorale pensioenen hebben ingevoerd en die ze nog zullen invoeren zijn immers enerzijds de handelssectoren waar voor het merendeel mannen tewerkgesteld zijn (petroleum, elektriciteit, metaalnijverheid, chemie, auto, textiel, bouw...) en anderzijds bepaalde dienstensectoren zoals de banken en verzekeringen met +/- 50% vrouwen. De sectoren met een groot aandeel aan vrouwelijke werknemers, zoals de niet-commerciële sectoren, kennen meer bescheiden lonen toe en kunnen zich de organisatie van pensioenen onder de tweede pijler niet veroorloven. Sommige "vrouwelijke" industriële sectoren, zoals de kledingindustrie, de voedingsindustrie en de textielindustrie, hebben CAO's aangenomen die aanvullende pensioenen invoeren, maar die zijn in het algemeen bescheidener dan in de zogenaamd "sterke" sectoren.

In 2011 waren er 1,9 miljoen werknemers met een aanvullend pensioen. Een derde was vrouw. In 2014 genoten 2,4 miljoen werknemers van een aanvullend pensioen. De instroom van vrouwen ligt aan de basis van die toename want twee derde van deze nieuwe aanvullende pensioenen ging naar hen, wat hun totale aandeel op 40,28 procent brengt.²⁴ Deze stijging heeft voornamelijk te maken met de invoering van de tweede pensioenpijler in de socialprofitsector, waar veel vrouwen werken. Er bestaat echter een groot verschil tussen mannen en vrouwen in de omvang van de bedragen. Volgens het Belgisch loonkloofrapport 2014 werd voor loontrekkende mannen door de werkgevers in 2011 gemiddeld 759,45 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 456,24 euro, met andere woorden 40% minder.

Volgens de Commissie Pensioenhervorming beschikte ongeveer één vierde van de pas gepensioneerden (66-69-jarigen) in 2011 over een aanvullend pensioen. Qua toegang tot en

²⁴ DS 15 april 2015

hoogte van het aanvullend pensioen werden aanmerkelijke verschillen op basis van het geslacht, de hoogte van het wettelijk pensioen en de loopbaan waargenomen. Pas gepensioneerde mannelijke werknemers (60 %) hadden in 2011 ongeveer drie keer zo vaak een aanvullend pensioen als pas gepensioneerde vrouwelijke werknemers (23 %). In 2011 had 9 % van de pas gepensioneerden waarvan het wettelijk pensioen tot de 20 % laagste wettelijke pensioenen behoort een aanvullend pensioen. Bij de pas gepensioneerden waarvan het wettelijk pensioen tot de 20 % hoogste wettelijke pensioenen behoort had 84 % een aanvullend pensioen. Insgelijks beschikte slechts 6 % van wie 10 tot 20 jaar werkte over een aanvullend pensioen. Voor de werknemers die 40 tot 45 jaar hebben gewerkt liep dit percentage op tot 68 %.

Cijfers van SIGeDIS

SiGeDis is de overheidsdatabank die de aanvullende pensioenen van werknemers bundelt.²⁵

Volgens SiGeDis²⁶ nemen in 2015 2,6 miljoen of zo'n drie kwart van de loontrekkenden deel aan de zogenaamde tweede pijler. Dat is een derde meer dan twee jaar geleden.

De forse toename is te danken aan de start van een aantal pensioenplannen in sectoren met heel veel werknemers. De meeste Belgen die voor een bijkomend pensioen sparen doen dat via zo'n sectorplan en niet via een groepsverzekering bij de werkgever.

60 euro per maand

Terwijl steeds meer mensen voor een extra pensioen sparen, stellen die spaarpotjes weinig voorstellen de kranten De Tijd en L'Echo vast op basis van de cijfers. Gemiddeld hebben werknemers nu zelf 8.890 euro euro gespaard voor hun bijkomend pensioen.

Het bedrag dat via ondernemingsplannen werd gespaard ligt met gemiddelde 14.850 euro gemiddeld hoger. Maar wie daarmee nog twintig jaar van zijn pensioen wil genieten, heeft maandelijks maar iets meer dan 60 euro extra, bovenop zijn pensioen. *“De tweede pijler is vandaag geen structurele aanvulling op het wettelijk pensioen”*, concludeert Steven Janssen, algemeen directeur van Sigedis.

Klein aandeel

De extra pensioenspaarpotjes zijn relatief klein, enerzijds omdat velen nog maar recent begonnen zijn met sparen via de sectorplannen en anderzijds omdat men gemiddeld maar 0,93 procent van zijn loon opzij zet.

²⁵ Sigedis beheert sinds 2011 de **databank over tweedepijlerpensioenen (kortweg DB2P)**. Deze databank brengt informatie samen over de aanvullende pensioenvoordelen voor werknemers en zelfstandigen. DB2P bevat ondertussen al heel wat informatie over groepsverzekeringen en pensioenplannen, stortingen en bijdragen in dat kader, de individuele opgebouwde reserves, ... Deze gegevens komen van pensioeninstellingen (verzekeraars en pensioenfondsen).

²⁶ <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/economie/1.2345796>

Wat willen we weten?

Een jaarlijkse publicatie van gegevens van de aanvullende pensioenen, uitgesplitst naar geslacht.

- Evolutie werknemers v/m die onder een aanvullend pensioen ressorteren;
- Evolutie nieuw gepensioneerde werknemers v/m die een aanvullend pensioen ontvangen + gemiddeld bedrag;
- Aanvullende pensioentoezeggingen op niveau van de onderneming en op niveau van de sector: verdeling m/v werknemers voor deze twee niveaus + gemiddeld bedrag;
- Verdeling v/m per paritaire comités en/of subcomités + gemiddeld bedrag;
- Aantal begunstigde werknemers m/v van de pensioeninstellingen + gemiddeld bedrag:
 - o Van de verzekeringsondernemingen (=groepsverzekeraars)
 - o Van de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (=pensioenfondsen/IPB's)
- Aantal begunstigde werknemers v/m van de gewone en sociale pensioentoezeggingen (+ pensioenopbouw tijdens welke periodes van inactiviteit? + onderscheid tussen directe en afgeleide rechten) + gemiddeld bedrag

Besluit

Ongeveer 75% van de werknemers in België neemt deel aan de aanvullende pensioenen. In 2014 is 40% van deze werknemers een vrouw. In 2011 was nog maar een derde van de werknemers een vrouw. Deze toename heeft te maken met de invoering van de tweede pijler in de socialprofitsector sinds 2010.

Ongeveer een kwart van de pas gepensioneerde werknemers beschikt nu over een aanvullend pensioen.

Door het aanvullend pensioen komt de vervangingsratio van het wettelijk pensioen in verhouding tot het laagste loon - dat bij ons 40% bedraagt (bij de laagste in Europa) - op 46 à 49% te liggen. Dit is niet echt een structurele aanvulling op de wettelijke pensioenen. Er is trouwens een groot verschil tussen mannen en vrouwen in de omvang van de bedragen (ook bij de wettelijke pensioenen) wat de genderpensioenkloof tussen vrouwen en mannen nog doet toenemen.

De genderongelijkheid:

- uit zich in de nog steeds ongelijke toegang tot de aanvullende pensioenen want bepaalde sectoren waarin vooral vrouwen werken blijven uit de boot vallen, zoals textiel, distributie, paritair comité nr. 218, dienstenchequebedrijven; want het is toegelaten dat een pensioenplan binnen eenzelfde onderneming enkel geldt voor een bepaalde groep van werknemers, zoals enkel voor kaderfuncties;

- vloeit voort uit de fiscale voordelen die hoger zijn naarmate de lonen hoger zijn en hier speelt de genderloonkloof.