



## De pensioenuitdaging voor de lokale besturen

### De 2de pensioenpijler

Forum van de gemeentelijke Beleidsvoerders  
Brussel, 24 april 2015

Bernard Verschaeren  
Verantwoordelijk Public & Corporate Insurance  
Wallonië - Brussel



## ■ Structuur van de uiteenzetting

- De 2de pijler
  - Definitie
  - Algemene beleidsnota
- Waarom een 2de pijler voor de contractuele ambtenaren
  - Verschillen in pensioen tussen contractuele en statutaire ambtenaren
- Mogelijke oplossingen voor een 2de pijler
- Groepsverzekering DIBISS-BELFIUS-ETHIAS
  - Voordelen
  - Werking
  - Belangrijkste kenmerken
  - Comité van toezicht
  - Succes van de oplossing DIBISS-Belfius-Ethias



## ■ Wat is de 2de pijler

- **1ste pijler = het wettelijk pensioen**
  - Drie stelsels: loontrekkenden (RVP), zelfstandigen (RIZIV) & ambtenaren (PDOS\* en andere instellingen)
  - Financiering via REPARTITIE → de actieve bevolking financiert de pensioenen via sociale bijdragen
- **2de pijler = het aanvullend pensioen (dat wordt opgebouwd in het kader van de beroepsactiviteit)**
  - Georganiseerd door de werkgever en/of de sector (FACULTATIEF)
  - Financiering via KAPITALISATIE (bijdrage van de werkgever en/of de werknemers)
  - Pensioenreserves verplicht geëxternaliseerd
  - Twee vormen → groepsverzekering  
→ pensioenfondsen
- **3de pijler = individueel pensioensparen (met belastingvoordeel)**
  - individueel, geen band met beroepsactiviteit (FACULTATIEF)
  - Financiering via KAPITALISATIE
  - Twee vormen → langetermijnsparen (levensverzekering)  
→ pensioensparen

3



## ■ Wat is de 2de pijler

- **Definitie (art 3 § 1 WAP):**
- **aanvullend pensioen:** het rustpensioen en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene vóór of na het pensioen, of de waarde in kapitaal die ermee overeenstemt, die worden toegekend op basis van de verplichte stortingen die worden vastgelegd in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst als aanvulling op een pensioen krachtens een wettelijk stelsel van sociale zekerheid
- In de praktijk is een groepsverzekering dus een extralegaal voordeel dat uw werkgever u toekent
  - In de vorm van een aanvullend pensioenplan
  - als aanvulling op de wettelijke prestaties die voorzien zijn bij pensionering of overlijden

4



## ■ Is dit actueel?

### Algemene beleidsnota

- Algemene beleidsnota van de minister van Pensioenen die op **20 december 2011** werd toegelicht voor de Kamer van Volksvertegenwoordigers
  - *“In het kader van de interprofessionele onderhandelingen vraagt de regering de sociale partners om de 1ste pijler te consolideren en een veralgemening van de 2de pijler te overwegen...”*
- Algemene beleidsnota van de minister van Pensioenen die op **21 december 2012** werd toegelicht voor de Kamer
  - *“2.2.4. Aanmoedigen en hervormen van de aanvullende pensioenen ... een wettelijk kader creëren rond de oprichting van het aanvullend pensioen van de contractuele ambtenaren...”*
- Algemene beleidsnota van de minister van Pensioenen die op **24 november 2014** werd toegelicht voor de Kamer
  - *als men de vervangingsgraad van de pensioenen wil verhogen, moet men toezien op een beter evenwicht tussen de repartie- en de kapitalisatietechnieken. Dat evenwicht wordt immers bereikt door een veralgemening van de aanvullende pensioenen*
  - *“4.3 Democratisering van de aanvullende pensioenen...”*

5



## ■ Algemene beleidsnota

### ■ 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.”

6



## ■ Algemene beleidsnota

### ■ *Democratisering van de aanvullende pensioenen*

- "Parallel met de invoering van een gemengd pensioen... 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."

7



## ■ Algemene beleidsnota

- "Het doel is dat voor dit personeel een gemengd pensioen opgebouwd wordt: een pensioen als werknemer voor de jaren als contractueel ambtenaar en een overheidspensioen voor de jaren als statutair ambtenaar."
- => met een 2de pijler voor de contractuele loopbaan

8



## ■ Algemene beleidsnota

### ■ *Democratisering van de aanvullende pensioenen*

- “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.”

9

 Belfius

## ■ Algemene beleidsnota

### ■ *Democratisering van de aanvullende pensioenen*

- “Zij zullen,... geleidelijk aan de uitvoering van hun aanvullende pensioenen moeten overdragen naar een pensioeninstelling (een **pensioenverzekeraar** of **een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening**).”

10

 Belfius

## ■ En in de andere regio's?

- In Vlaanderen
  - In het kader van de Vlaamse onderhandelingen tussen de sociale partners, werd een sectoraal akkoord gesloten (akkoord en kaderreglement in Comité C1) over het instellen van een aanvullend pensioen ten voordele van de contractuele ambtenaren
    - Akkoord van 9/12/2009
    - => Quasi 100% van de Vlaamse Gemeentes hebben een 2<sup>e</sup> pijler ingevoerd
- In Wallonië
  - Geen sectorieel akkoord
  - => +/- 25 gemeentes/OCMW's hebben een 2<sup>e</sup> pijler ingevoerd
- In Brussel
  - Geen sectorieel akkoord
  - => 1 gemeente en 1 OCMW hebben een 2<sup>e</sup> pijler ingevoerd

11



## ■ Waarom een 2de pijler voor de PPO?

- De pensioenkloof verkleinen;
- De contractuelen niet in de steek laten wat hun pensioen betreft;
- Is een dergelijk verschil inzake pensioenen billijk?;
- Een groot deel van de populatie van de PPO heeft hiermee te maken.
- ..../....

12



## Verschillen tussen statutairen en contractuelen

- Verschillende berekening van de pensioenen

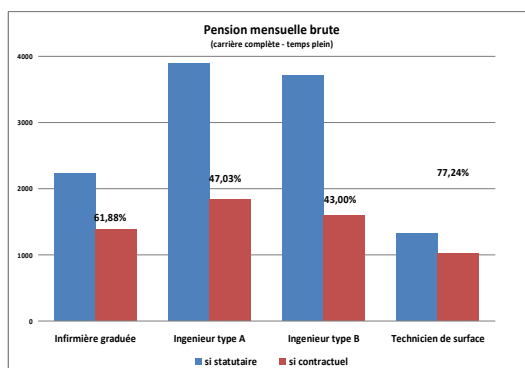
Contractuelen	Statutairen
Berekeningsbasis: <i>het gemiddelde geherwaardeerde loon van de hele loopbaan.</i> <i>Het loon heeft een maximumgrens (bovengrens 2015: 52.760,95 EUR)</i>	Berekeningsbasis: <i>het gemiddelde geherwaardeerde loon van de laatste 10 jaar,</i> <i>Geen limiet.</i> <i>(overgangperiode)</i>
<i>Berekeningsbasis x n/45 x 75% (gezinshoofd)</i>  <i>60% (alleenstaande)</i>  <i>Geen absolute bovengrens</i>	<i>Berekeningsbasis x n/60</i>  <i>Relatieve bovengrens: 75 % van het referentieloon</i>  <i>Absolute bovengrens: 46.882,74 EUR (index 138,01, =&gt; 2015 = 75.407,95 EUR)</i>
<i>Geen verhoging van het pensioen als gevolg van de perequatie van de lonen van de actieve bevolking</i>	<i>Verhoging van het pensioen na de perequatie van de lonen van de actieve bevolking</i>

13



## Verschillen tussen statutairen en contractuelen

- Verschillende berekening van het pensioen



Ambtenarenpensioen = **66 %** van het vroegere arbeidsinkomen\*  
 Pensioen van loontrekkenden = **46 %** van het vroegere arbeidsinkomen\*

14

\* studie H.I.V.A – K.U.Leuven



## Verschillen tussen statutairen en contractuelen

- **Verschillende berekening van het pensioen**
- Het gemiddelde verschil in pensioen tussen een statutair en een contractueel bedraagt +/- € 1.100/maand (of € 13.200/jaar)
- Afhankelijk van de levensverwachting komt dat neer op een gemiddeld te financieren bedrag van +/- € 264.000 per persoon.

15



## Mogelijke oplossingen voor een 2de pijler

### Hoe de pensioenkloof dichten?

Defined Benefit (te bereiken doel)	Vaste bijdragen (vaste premies)
<ul style="list-style-type: none"><li>+.Pensioenbetaling staat in rechtstreekse relatie met de laatste bezoldiging en met de pensioenkloof</li><li>.Werknemer 100% beschermd tegen inflatie-, beleggings- en politiek risico (bv. wijziging 1ste pijler)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>.Optimaal beheer van het pensioenbudget</li><li>.Regularisatie van de voorbije loopbaan met autonomie t.o.v. het budget</li><li>.Evolutie van de premie 100 % controleerbaar door de werkgever</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>-.Onbekende premies</li><li>-.↗ voor de bezoldiging betekent ↗ van de premie</li><li>-.Onvoorspelbare financiering vooral voor de kleine populaties =&gt; moeilijk budgetbeheer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-.Pensioen staat niet rechtstreeks in verhouding tot de laatste bezoldiging</li></ul>

16





## Mogelijke oplossingen voor een 2de pijler

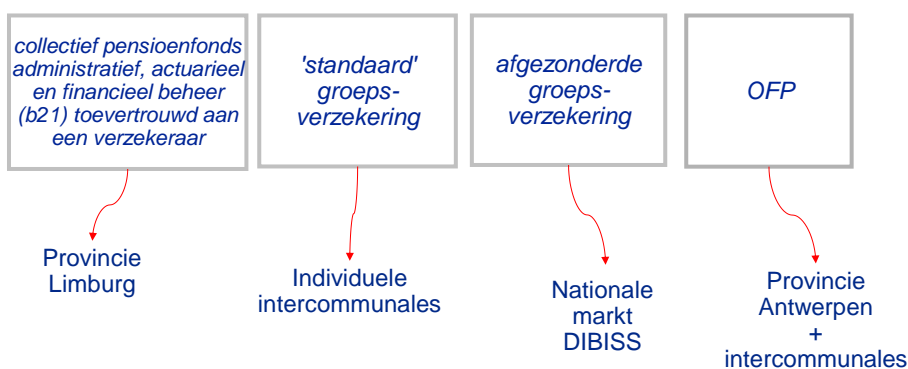
niet externaliseren?	externaliseren?		
	gewaarborgd rendement?		geen gewaarborgd rendement?
<b>pensioenen gefinancierd door het exploitatiebudget</b> (enkel voor openb. best.)	<b>collectief pensioenfonds</b> (enkel voor openb. best.)	<b>Groepsverzekering</b>	<b>OFP</b>
WAP is van toepassing			
	Wetgeving inzake toezicht en reporting NBB + plicht tot solvabiliteit van de verzekeraar		
Geen verplichte minimale financiering		Verplichte financiering van de verworven reserves	
(geen apart beheer)	Paritair beheer mogelijk		
(geen specifiek toegewezen beleggingen)	Transparantie van de mogelijke beleggingen		
	Roerende voorheffing	Geen roerende voorheffing	

17



## Mogelijke oplossingen voor een 2de pijler

### De oplossingen in de praktijk:



18



## Diverse stelsels statutairen/contractuelen

### Aantal werknemers per regio en per type van werkgever

Statuut/regio	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest	TOTAAL
Benoemd	19 883	71 002	42 441	133 326
Gesubsidieerde contractuelen	2 705	28 105	28 985	59 795
Andere contractuelen	<b>29 314</b>	<b>78 915</b>	<b>58 962</b>	<b>167 191</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>51.902</b>	<b>178 022</b>	<b>130.388</b>	<b>360 312</b>

Bron: DIBISS 2de kwartaal 2014  
19



## Diverse stelsels statutairen/contractuelen

### Aantal werknemers per statuut en per type van werkgever

Type werkgever/statuut	Benoemd	Gesubsidieerde contractuelen	Andere contractuelen	TOTAAL
Gemeenten en autonome gemeentebedrijven	<b>49.274</b>	<b>39.416</b>	<b>54.533</b>	<b>143.223</b>
OCMW's	<b>20.214</b>	<b>15.396</b>	<b>53.427</b>	<b>89.037</b>
Vereniging Hoofdstuk 12 OCMW-wet	<b>6,311</b>	<b>600</b>	<b>22.591</b>	<b>29.502</b>
Intercommunales	<b>12.193</b>	<b>2.681</b>	<b>25.822</b>	<b>40.696</b>
Provincies en autonome provinciebedrijven	<b>9.798</b>	<b>870</b>	<b>6.885</b>	<b>17.553</b>
Politiezones	<b>32 612</b>	<b>358</b>	<b>1.301</b>	<b>34.271</b>
Varia	<b>2 924</b>	<b>474</b>	<b>2.632</b>	<b>6.303</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>133,326</b>	<b>59.795</b>	<b>167 191</b>	<b>360.312</b>

Bron: DIBISS 2de kwartaal 2014

20



## ■ 2de Pijler – wie beslist om die in te stellen?

- Behalve indien een wet of een intersectoraal akkoord van comité A, of een beslissing van het bevoegd comité...

- Momenteel: het is wel degelijk de werkgever die beslist.

21



## ■ Moet er een overheidsopdracht worden uitgeschreven?

- JA...

Het gaat dan om een opdracht voor de levering van diensten...

maar let op voor de "omvang" van uw instelling...

- Maar...

Het is mogelijk om in te stappen in een bestaand kader

- hetzij in een pensioenfonds
- hetzij in een groepsverzekering (DIBISS-BELFIUS-ETHIAS)

22



## Groepsverz DIBISS-BELFIUS-ETHIAS

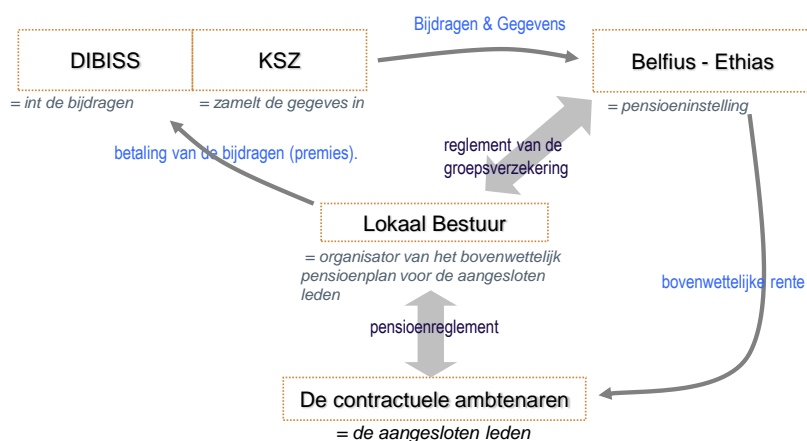
- In het kader van de Vlaamse onderhandelingen tussen de sociale partners, werd een sectoraal akkoord gesloten (akkoord en kaderreglement in Comité C1) over het instellen van een aanvullend pensioen ten voordele van de contractuele ambtenaren.
- DIBISS is opgetreden als opdrachtcentrale => geldig voor het hele land
  - **opdracht toegewezen aan de tijdelijke vereniging Belfius – Ethias in 08-2010**
- Bij deze opdracht zijn alle Belgische openbare besturen betrokken:
  - Gemeenten en autonome gemeentebedrijven;
  - OCMW's en Verenigingen van OCMW's, hoofdstuk XII;
  - Provincies en autonome provinciebedrijven;
  - Intercommunales.

23



## Groepsverz DIBISS-BELFIUS-ETHIAS

### Oplissing:



24



## ■ Voordelen voor het lokaal bestuur



- Het lokaal bestuur moet **GEEN** overheidsopdracht uitschrijven
- Directe inning van de bijdragen door de DIBISS
- overheveling van de gegevens van de ambtenaren door DIBISS via de KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid)
- **Schaalvoordelen** door toe te treden: knowhow, transparantie en zeer lage kosten



## ■ Belangrijkste kenmerken

- Alle contractuele personeelsleden (bedienden en arbeiders) met een arbeidsovereenkomst van wie het loon onderworpen is aan sociale bijdragen
- Groepsverzekering volgens defined contribution  
=> eenvoudig systeem met kostenbeheersing
- Bijdrage van maximaal 1 tot 6 %. Het bestuur bepaalt het financieringsniveau
- Volledige of gedeeltelijke waardering van de reeds gepresteerde loopbaan → via “inhaalbijdrage”

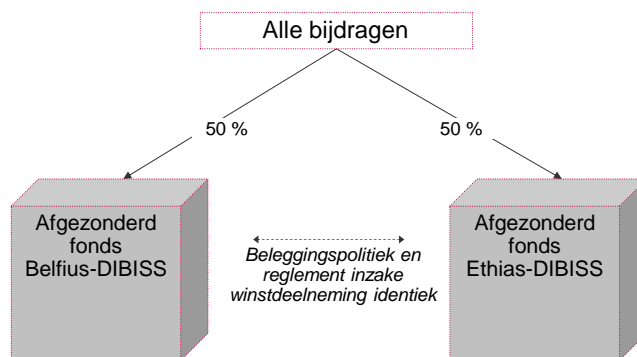


## Belangrijkste kenmerken

- Storting van een rente vanaf 65 jaar bovenop het wettelijk pensioen (of vanaf 60 jaar als vervroegd pensioen).
- Beheer in tak 21 → met gewaarborgd kapitaal en gewaarborgde rente.
- Gewaarborgde rentevoet op de uitgevoerde, samen met een winstdeelneming.



## Financiële flow



- Administratief beheer (opmaken van individuele fiches, verwerking van de pensioenen ...):  
Door één enkele verzekeraar, hetzij Belfius, hetzij Ethias, voor alle contractuele ambtenaren van een bestuur.



## *Het toezichtcomité*

De regels in verband met het paritair beheer en het comité van toezicht staan omschreven in de wet van 28 april 2003 op de aanvullende pensioenen (WAP) en in een circulaire.

Het comité van toezicht, dat paritair wordt beheerd, moet toezien op de goede uitvoering van de pensioentoezegging.

Het heeft echter ook een recht van inzage in het financieel beheer van het afgezonderd fonds van de groepsverzekering.

Samenstelling van het comité van toezicht:

- ◆ Paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers
- ◆ DIBISS
- ◆ Belfius Verzekeringen
- ◆ Ethias



## *Rol van het toezichtcomité*

Ziet toe op de goede uitvoering van de pensioentoezeggingen, ontvangt een verslag waarin informatie wordt verschaft over:

- ✓ De financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering
- ✓ De beleggingsstrategie op LT en KT met inachtneming van sociale, ethische en milieu-aspecten
- ✓ Het rendement van de beleggingen
- ✓ De kostenstructuur
- ✓ Eventueel de winstdeelneming.
  
- ✓ De evaluatiemethodes van de beleggingsrisico's
- ✓ De gebruikte technieken inzake risicobeheersing
- ✓ De strategische spreiding van de activa gelet op de aard en de duur van de pensioentoezegging.

Kan een adviserende rol spelen.



## Rol van het toezichtcomité

Het comité moet het financieel beheer van het afgezonderd fonds op de voet volgen conform het reglement inzake de winstdeelneming dat de modaliteiten bepaalt voor het vastleggen en toewijzen van die winstdeelneming in het kader van het beheer volgens tak21:

- ✓ Ethias en Belfius stellen een driemaandelijks prestatieverslag ter beschikking
- ✓ Het verslag is bedoeld om informatie te verstrekken over:
  - ❖ de structuur van de activa in het fonds;
  - ❖ hun waardering met de staat van de latente meer- en minderwaarden;
  - ❖ de transacties (aankoop/verkoop) van de periode;
  - ❖ het verwezenlijkte rendement;
  - ❖ de evolutie van de macro-economische omgeving en de vooruitzichten.

Adviserende rol het oog op een door de verzekeraars gewaarborgd rendement.



## ■ Geconsolideerd verslag Belfius-Ethias

Activa	Boekwaarde	Marktwaarde
<b>31/12/2012</b>		
Aandelen	471.720,50	508.541,76
Obligaties	32.951.586,17	38.236.427,98
Cash & Equivalent	3.527.795,06	3.527.795,06
	36.951.101,73	42.272.764,80
<b>31/12/2013</b>		
Aandelen	1.605.117,66	1.758.873,48
Obligaties	56.476.615,49	59.704.025,61
Cash & Equivalent	13.140.386,42	13.140.386,42
	71.222.119,57	74.603.285,51





## Succes van de oplossing DIBISS-BELFIUS-ETHIAS

Situatie 2013						
Gewest	Aantal werkgevers PPO met contractuelen *	Aantal werkgevers PPO met contractuelen 2de pijler	%	Aantal contractuelen *	Aantal contractuelen - 2de pijler	%
BRUS.HFD	67	2	2,99 %	29 015	326	1,12 %
VLAANDEREN	841	549	65,28 %	100 180	51974	51,88 %
WALLONIË	670	20	2,99 %	82 682	804	0,97 %
<b>LAND</b>	<b>1 578</b>	<b>571</b>	<b>36,19 %</b>	<b>211 877</b>	<b>53104</b>	<b>25,06 %</b>
AANVRAGEN ONDERZOEK	<b>108</b>					

