

Hoe sectorale plannen en schaalvergroting stimuleren?

Welke oplossing voor kleine KMO's en kleine en precare sectoren?

CRB 2022-2908
CO 3000-18
NAR P/D. 22-29
Dossier 3.349-29
22.11.2022

Comment encourager les plans sectoriels et le passage à l'échelle ?

Quelle solution pour les petites PME et les petits secteurs précaires ?

paul.roels@procrea.be



Voor wie me niet kent: Wie ben ik ?

- Een lange loopbaan in de pensioenwereld: verzekeraars (AG, Aegon, Integrale), consultants (PwC en Deloitte), en nu een eigen eenmans adviesbedrijf (PROcrea Consulting)
- Een nog actieve 65+ er
- Mijn professionele activiteiten de laatste 22 maanden : compliance officer in 3 sectorale- en 1 ondernemingspensioenfondsen, adviseur voor nog 3 andere sectorale pensioenstelsels, ad hoc advies voor ondernemingen en pensioenfondsen, opleidingen, opdrachten via internationale instellingen rond pensioenhervorming in 2 Centraal-Aziatische landen
- Docent aan de Leergang Pensioenrecht van de KU Leuven
- Lid en oud-lid van diverse adviesgroepen

Mijn tussenkomst: ik draag 2 hoeden

- Enkele observaties van een bevoorrecht getuige in pensioenfondsen en -plannen
- De blik van een docent aan de universiteit
= de academische vrijheid om opinies te formuleren die van de mainstream of van belangen afwijken
- Het is niet evident om als expert te moeten praten met experts



Waarover wil ik het hebben?

1. Even kort een
(herhaling van de) foto
van de huidige
toestand

2. Hinderpalen
voor de
ontwikkeling van
de tweede pijler

3. Wat kan gedaan
worden om een
aantal hinderpalen
weg te werken?

1. Ter herinnering: een foto van de huidige toestand

- In 2019 had 36% van de werknemers geen aanvullend pensioen, en 40% een aanvullend pensioen < 3% van het loon
- Sectorale pensioenstelsels
 - 80 sectorale plannen in 57 sectoren
 - 2.324.677 aangeslotenen
 - Gemiddelde reserve 2.386 euro, mediaan 839 euro
 - Zeer vaak zeer lage bijdragen, in sommige sectoren met een groot aantal aangeslotenen < 0,4% van de lonen
 - Groei: tussen 1/1/2018 en 1/1/2022 stijgt het aantal deelnemers in ondernemingsplannen met 20%, in sectorale plannen met 13%.
- Pensioenstelsels van een onderneming
 - Vooral ondergebracht bij verzekeraars
 - Beweging naar vastbijdragestelsels

Het vrij aanvullend pensioen voor werknemers flopt

- Op 1/1/2020 slechts 1.074 aangeslotenen, met een gemiddelde reserve van 1.953 euro
- Mogelijke redenen:
 - De doelgroep is zij die geen aanvullend pensioen hebben
 - Vooral terug te vinden bij KMO en in zwakkere sectoren en bij lagere lonen
 - Onbekend en complex
 - Je moet zelf de producten vergelijken, slechts enkele verzekeraars bieden een aanbod aan
 - Je moet zelf keuzes maken
 - Je moet zelf met het voorstel naar de werkgever gaan, die daar niet op staat te wachten
 - Minder geschikt als 'verkoop' product
 - Fiscaal minder performant dan pensioen- en langetermijnsparen door premietaks en sociale bijdragen op de uitkeringen

De regeringsverklaring

- Wat de tweede pensioenpijler betreft, blijft het een doelstelling om deze verder te veralgemenen. In een eerste stap moet de harmonisering tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullend pensioen tot een goed einde worden gebracht. Tegelijkertijd worden de sociale partners uitgenodigd om te bekijken hoe elke werknemer zo snel als mogelijk gedekt kan worden door een aanvullend pensioenplan dat een bijdrage van minstens 3% van het brutoloon omvat.

2. Hinderpalen voor de ontwikkeling van de tweede pijler



Een gekapitaliseerde pijler krijgt op dit moment veel tegenwind

- Onzekere financiële markten, zowel wat betreft aandelen als obligaties
- Hoge inflatie
 - Vraag naar directe koopkracht
 - Negatieve reële rente
- Vraag van korte of lange termijn
 - Op lange termijn vertonen goed beheerde pensioenstelsels nog altijd een reëel rendement
 - Hoe worden deze rendementen verdeeld? Dadelijk, of werden er collectieve buffers aangelegd?
- Repartitie lijkt superieur in moeilijke tijden, kapitalisatie lijkt superieur wanneer het economisch goed gaat. Beide stelsels hebben op lange termijn een rol te spelen in een economie

Er bestaan hinderpalen die schaalgrootte bemoeilijken

- De perceptie van sociale partners dat ze moeten vertegenwoordigd zijn in alle beheersorganen
 - Iedereen moet een zitje hebben omdat ‘zijn’ sector moet verdedigd worden
 - Die reflex lijkt even groot op de werknemers- als op de werkgeversbank
 - Dit speelt door in multisectorale omgevingen
- Gevolg:
 - Soms veel te grote organen om goed te werken
 - Soms moeilijkheden om quora te halen
 - Soms moeilijkheden om de organen opgevuld te krijgen
 - Weinig diepe kennis bij de sociale partners zelf
- In multisectorale omgevingen huiver om de “macht” te delen
- Grote afhankelijkheid van adviseurs

Het wiel wordt dikwijls weer uitgevonden

- Een nieuwe sector heeft doorgaans een beperkte omvang
- Sociale partners moeten een leerproces doorlopen
- De sector is vaak te klein om een eigen beheersstructuur op te zetten
 - De zware regels die de FSMA oplegt helpen niet om een klein eigen pensioenfonds te starten
- Gemakkelijkheidsoplossing: naar een bestaande beheersstructuur gaan
 - Ofwel verzekeraar
 - Ofwel multisectorfonds
 - Maar je moet je plooiën naar het al bestaande, zelfs als dit niet optimaal blijkt

Weinig solidariteit tussen sectoren, ook waar dat misschien wel zou kunnen

Beheersorganen

Gegevensbeheer

Beheer
pensioenrechten

Financieel beheer

De rol van adviseurs

- Opdeling van specialismen:
 - Juristen, actuarissen, financiële experts vinden hun domein het allerbelangrijkst
 - Zij zijn soms minder vertrouwd met andere domeinen, en met een sociaal overleg- en KSZ omgeving
 - Daardoor soms een weinig holistische visie, die niet altijd kostenefficiënt lijkt

De 2^{de} pijler op ondernemingsvlak

- Vooral bij verzekeraars
- Multidistributie
 - Direct
 - Makelaar
 - Bank
- Push of pull markt?
- Betere marges mogelijk in de betere inkomenssegmenten

3. Wat kan gedaan worden om een aantal hinderpalen weg te werken?

3. Wat kan gedaan worden om een aantal hinderpalen weg te werken?

- Op sectoraal niveau
 - De problematiek van het aanvullend paritair comité voor bedienden PC 200 oplossen
 - Een juridische sluitende oplossing of een pragmatische oplossing met heel beperkte risico's met heel kleine potentiële financiële weerslag?
 - Soepele multisectorale oplossingen
 - Transparantie bij verzekeraars

De overheid kan het goede voorbeeld geven

- Nog veel werknemers die door de overheid gesubsidieerd worden, hebben geen volwaardige 2^{de} pijler

De vraag naar loonkostcontrole

- Uitgesteld loon is “goedkoper” dan direct loon
- Aanvullend pensioen als beloningsvoordeel is minder nefast voor de langetermijn financiering van de sociale zekerheid
 - Wel (beperkte) sociale bijdrage

Individueel of collectief?

- In het sommige landen wordt geëxperimenteerd met individuele oplossingen
 - Verplichte aansluiting, tenzij het individu expliciet weigert (“auto-enrollment”)
 - Wie kiest de uitvoerder? (problematiek van de “default” optie)
 - De werkgever of het individu?
 - Vandaag geen aanbod buiten de verzekeringssector
 - Werkgevers- of persoonlijke bijdragen?
 - Garanties? Wie kan ze dragen ?
 - Kosten?
 - Distributiekost
 - Beheerskost
 - De participatiegraad verhoogt, maar er blijft een belangrijke “witte vlek” (Mattheus effect)

Zijn er nog vragen ?



BEDANKT

voor uw aandacht