

Stand van zaken tweede pensioenpijler

Vragen en antwoorden webinar 8 juli 2021

Waarschuwing vooraf

Dit is een dossier in volle evolutie. Onderstaande antwoorden werden geformuleerd op 13 juli 2021. Het is niet uitgesloten dat ze op bepaalde punten de komende maanden nog moeten worden aangepast.

Hoe wordt er door een werkgever bijgepast als het doel of het wettelijk verplichte minimumrendement niet wordt bereikt?

Het minimale bedrag op pensioendatum kan voortvloeien uit het pensioenplan (dat een bepaald bedrag of rendement in het vooruitzicht stelde) of het gevolg zijn van de wetgeving, die voorziet in een minimaal rendement (vandaag 1,75% per jaar) bij pensionering.

Een pensioeninstelling is verplicht om voortdurend te kijken of op basis van wat al aan reserves is opgebouwd en redelijke (markt)verwachtingen over de toekomst de verplichtingen en/of engagementen ten opzichte van de werknemers kunnen worden gehaald. Op basis van deze analyse wordt een veilig 'spaarplan' opgezet dat zich vertaalt in het wettelijke vereiste financieringsplan. Pensioeninstellingen worden hierop ook gecontroleerd door de FSMA. Blijkt er een tekort te zijn t.o.v. de in het financieringsplan opgenomen grenzen, dan zal de pensioeninstelling zich tot de werkgevers richten om een extra storting te doen. Een 'tekort' duikt dus niet pas op aan de vooravond van de pensionering van de werknemer. Voor alle duidelijkheid: wat er ook gebeurt (en ongeacht het plan of het type pensioeninstelling): een werknemer heeft altijd recht op het bedrag en/of het rendement dat hem werd beloofd of dat minimaal door de wetgever wordt gegarandeerd.

Waarom kiest de VVSG momenteel voor een cash balance-plan? Waarin verschilt het van het bestaande systeem van vaste bijdragen?

Vooreerst dit: de onderhandelingen tussen de VVSG en OFP Provant lopen nog. Het pensioenplan (met bv. cash balance) is één van de vele elementen waarover een akkoord moet worden bereikt. De keuze voor cash balance is gemotiveerd door het feit dat, als de beleggingen van de pensioeninstellingen een beter rendement opleveren dan het aan de werknemers beloofde rendement, dit surplus ten goede kan komen aan de werkgevers-besturen onder de vorm van een verlaagde bijdrage. Bovendien leent cash balance zich goed tot het geven van middellangetermijnvooruitzichten aan de besturen op het vlak van de te budgetteren bijdragen, wat handig kan zijn binnen de bestaande lokale meerjarenplanning. Voorts kan een cash balance-plan de aangeslotene een rendement garanderen op de toekenningen daar waar de aangeslotene bij een vastebijdragenplan enkel zeker is van een gestorte bijdrage (en niet van een in het plan bepaald rendement erop). Een pensioenplan met 'vaste prestaties' (zoals dat vandaag door OFP Provant wordt gehanteerd) wordt dan weer beoordeeld als veel te risicovol voor de besturen-werkgevers: de pensioenbelofte staat daarbij doorgaans helemaal in functie

van toekomstige of externe informatie (bv. het laatst ontvangen loon, het wettelijke pensioen), Deze grotere onzekerheid vertaalt zich in hogere financiële buffers.

Kan men als OFP niet beter zijn beleggingen en dus risico's spreiden, i.p.v. een institutionele belegger met impact te zijn?

Beide sluiten mekaar niet uit, integendeel. Een OFP dat het gros van de aanvullende pensioenen van de Vlaamse lokale besturen beheert, zal snel een belangrijke speler worden, met jaarlijkse inlagen van 60 miljoen euro en meer. Dit geeft de nodige kritische massa om eigen accenten te leggen, daar waar een klein plan zich noodzakelijkerwijze moet aansluiten bij wat de markt aanbiedt. Deze accenten zijn niet willekeurig: er gelden (vooral ter bescherming van de werknemers) strenge toezichtsregels op een OFP. Die gelden ook voor de beleggingen. Uiteraard houden die ook een goede spreiding van de beleggingen en risico's in.

Zijn er qua ontzorging veel verschillen voor een lokaal bestuur tussen een groepsverzekering en een OFP?

Neen, in het ene geval neemt de verzekeraar de verschillende verplichtingen op zich, in het andere geval het OFP. Voor een verzekeraar is de groepsverzekering één van de vele producten die hij aanbiedt en waarvoor hij zijn apparaat inzet. Een OFP is uitsluitend een instelling voor (aanvullende) pensioenen met unieke focus. Voor de besturen zelf is er geen verschil, behalve dat ze kunnen deelnemen aan de algemene vergadering van het OFP en op die manier ook impact uitoefenen op het beleid ervan.

Waarom onderhandelt de VVSG alleen met OFP Provant en niet met OFP Vlaams Pensioenfonds?

De VVSG voerde de voorbije maanden intensieve gesprekken met diverse mogelijk betrokken spelers, waaronder ook OFP Provant en OFP Vlaams Pensioenfonds. Op basis daarvan werd in mei 2021 een intentieverklaring afgesloten tussen de VVSG, OFP Provant en OFP Vlaams Pensioenfonds. De drie partijen verbinden zich ertoe om voor de aanvullende pensioenen van de contractanten van de overheden in Vlaanderen (regionaal, provinciaal en lokaal) te streven naar intensieve samenwerking, die op middellange termijn kan uitmonden in een volledige consolidatie. Op korte termijn (tot eind 2021) onderhandelen de VVSG en OFP Provant over een aanbod vanaf 1 januari 2022 ten behoeve van de lokale besturen. Voor OFP Vlaams Pensioenfonds was het onmogelijk om o.m. de decreetwijziging die nodig is voor een aanbod dat ingaat op de VVSG-vragen (o.m. cash balance, stevige betrokkenheid van de lokale besturen in het bestuur, definitie van pensioengevend loon en inning via de RSZ, ...) snel genoeg rond te krijgen.

Wat doen we met andere verzekeringsmaatschappijen die de lokale besturen momenteel benaderen met een eigen aanbod?

De uiteindelijke keuze voor de pensioeninstelling die een aanvullend pensioen aanbiedt voor de contractanten, ligt bij de besturen zelf. De VVSG wil het dossier zo goed mogelijk voorbereiden, voorzien in ontwerpdocumenten, achtergrondinformatie, enz.

Momenteel onderhandelt de VVSG met OFP Provant. Als die onderhandelingen tot een positief resultaat leiden, zal de VVSG de besturen een ontwerpbeslissing tot toetreding tot 'OFP nieuw' (werknaam voor OFP Provant na de statutenwijziging die de toetreding van alle Vlaamse lokale besturen mogelijk maakt) bezorgen en een overzicht van stappen die ze daarvoor moeten of kunnen zetten. Iedereen heeft er baat bij dat zo veel mogelijk besturen de overstap naar 'OFP nieuw' maken, precies omwille van de kostenefficiëntie. Een OFP heeft ten gevolge van de talrijke verplichtingen waaraan het moet voldoen een pak vaste kosten. Hoe groter het volume, hoe groter de massa waarop die vaste kosten kunnen worden aangerekend. Toetreden tot een OFP is niet gebonden aan de wetgeving overheidsopdrachten, omdat een bestuur zelf deel gaat uitmaken van het OFP en er via de algemene vergadering ook impact op uitoefent (zogenaamde 'in house'-doctrine).

Als een bestuur toch kiest voor een groepsverzekering, dan kan de keuze van de groepsverzekeraar alleen gebeuren na de toepassing van de wetgeving overheidsopdrachten, alleen of in groep. Een dergelijke overheidsopdracht kost natuurlijk tijd en geldt opnieuw slechts voor een beperkte tijd. Zo lang de VVSG zicht heeft op een succesvolle afloop van de onderhandelingen om te komen tot een oplossing via een OFP, gaat ze zelf geen initiatief nemen voor een dergelijke overheidsopdracht.

Gaat een OFP bij beleggingen meer risico's nemen dan een groepsverzekeraar? Is een OFP voor een bestuur riskanter dan een groepsverzekering?

Een OFP heeft bij de beleggingen meer vrijheidsgraden dan een groepsverzekeraar. Dat impliceert hogere potentiële rendementen, maar ook hogere potentiële risico's. Het beleggingsbeleid hangt af van de keuzes die het OFP maakt (ook op het vlak van duurzaamheidscriteria), van de aangegane pensioenverplichtingen, de risico-appetijt (bv. over de vraag hoe groot men de kans wil laten zijn dat de werkgevers tussentijds extra moeten worden aangesproken wegens onvoldoende rendement) enz. De toezichthouder FSMA kijkt hier nauwgezet op toe, zodat de belangen van de werknemers, ten opzichte van wie de werkgevers zich hebben verbonden, altijd gevrijwaard blijven. Het OFP rapporteert hierover ook jaarlijks bij de aangesloten besturen. Merk op dat er vandaag geen groepsverzekeraar meer is die de actuele garantie wil of kan voortzetten.

Hoe ziet de beoogde timing eruit? Zal alles klaar zijn tegen 2022?

Het uitgangspunt voor de VVSG is dat er geen breuk mag vallen tussen de lopende groepsverzekering (die eind 2021 afloopt) en het nieuwe aanbod. Dat betekent dat in de loop van het najaar na sociale onderhandelingen het nieuwe pensioenreglement moet worden vastgelegd op Comité C1, met daarin de aangepaste basiselementen van het aanvullende pensioen. Tegelijkertijd moet worden gewerkt aan de statutenwijziging van OFP Provant om het om te vormen tot 'OFP nieuw', waardoor de toetreding van de Vlaamse lokale besturen wordt mogelijk gemaakt. Ondertussen moet werk worden gemaakt van een nieuwe ALM-studie, moeten de data- en financiële stromen worden georganiseerd, is er geregeld contact vereist met de FSMA (die nakijkt of 'OFP nieuw' die sterk uitgebreide opdracht wel aankan), enz.

Uiterlijk begin 2022 krijgen de lokale besturen dan het voorstel om toe te treden tot 'OFP nieuw', met wellicht ook enkele variabelen (bv. toekenningspercentage, eventuele toepassing van een 'step-rate', enz.) die niet centraal maar lokaal worden vastgelegd. Streefdoel blijft dat de betaling van de RSZ-bijdragen voor het eerste kwartaal van 2022 meteen ook de bijdrage voor 'OFP-nieuw' bevat. Het gaat om een strakke timing, die echter niet onhaalbaar is. De VVSG zal de besturen tijdig op de hoogte brengen van de opeenvolgende stappen.

Zal de VVSG zelf een rol opnemen in het bestuur van 'OFP nieuw'? Zal 'OFP nieuw' standpunten innemen over de keuze tussen contractanten en statutairen?

De samenstelling van het bestuur van 'OFP nieuw' maakt het voorwerp uit van de lopende onderhandelingen. Voor de VVSG is het wel essentieel dat het bestuur van 'OFP nieuw' afgestemd is op de gewichten die de verschillende groepen besturen innemen. Verder is ook voldoende financiële en pensioenexpertise in de bestuursorganen voor de VVSG een belangrijk punt. Een en ander moet concreet vorm krijgen via de door te voeren statutenwijziging van OFP Provant.

'OFP nieuw' wordt een instrument ten behoeve van de aanvullende pensioenen van de contractanten van de Vlaamse lokale besturen. Of die lokale besturen werken met statutaire en/of contractuele banen, is hun eigen keuze waarmee 'OFP nieuw' zich niet zal inlaten.

Hoeveel kost de toetreding tot een OFP?

De toetreding tot een OFP zelf is gratis. Het OFP is echter het vehikel dat een bestuur-werkgever inzet om te voldoen aan de belofte aan de werknemers-contractanten voor een aanvullend pensioen. De kostprijs voor het bestuur bestaat dan, net zoals vandaag bij de groepsverzekering, uit de bijdragen die het bestuur betaalt boven op de lonen van de contractanten. De kans is reëel dat die bijdrage de eerste jaren hoger ligt dan wat de besturen vandaag kennen. Dat surplus is niet 'verloren', maar dient om binnen het OFP een financiële veiligheidsbuffer aan te leggen. Op die manier kan vermeden worden dat, als de markten negatief zouden evolueren, de werkgevers snel zouden moeten worden aangesproken om extra bijdragen te doen.

Uitkering in rente of kapitaal: waar zitten de verschillen?

Een aanvullend pensioen kan, op basis van een keuze door de gepensioneerde, bij pensionering doorgaans worden uitgekeerd in kapitaal of in rente. In dat laatste geval wordt het opgebouwde kapitaal op basis van een bepaalde rentevoet en de levensverwachting omgezet in een maandelijkse rente die de gepensioneerde ontvangt tot aan zijn of haar overlijden. De huidige groepsverzekering bij Belfius Insurance en Ethias en ook het aanvullend pensioen waarin OFP Provant voorziet zijn zogenaamde renteplannen. Dat betekent dat de aangesloten werknemer geen keuze heeft: het aanvullend pensioen wordt in elk geval uitgekeerd onder de vorm van een maandelijkse rente. Alleen als die rente minder dan ca. 650 euro per jaar blijkt te zijn (wat vandaag bij de meeste gepensioneerden nog het geval is), is er toch een uitkering in een eenmalig kapitaal.

In ons land kiezen de meeste aangeslotenen voor de uitbetaling van een aanvullend pensioen onder de vorm van een kapitaal. Omwille van die realiteit stelt de VVSG voor om in het nieuwe pensioenplan de gepensioneerden de keuze te laten.

[Meer informatie](#) over de verschillen tussen een uitkering in rente en on kapitaal.

Zullen werknemers van 'OFP nieuw' een jaarlijkse pensioenfiche krijgen?

'OFP nieuw' is onderworpen aan alle wettelijke verplichtingen op het vlak van aanvullende pensioenen. Dat houdt o.m. in dat de werknemers behoorlijk worden geïnformeerd over de opbouw van hun aanvullend pensioen, o.m. via de jaarlijkse pensioenfiche. Dat verschilt niet van de groepsverzekering vandaag. Ook via MyPension zullen de werknemers de opbouw van hun tweede pijler kunnen volgen.

Wordt er ook gedacht aan eigen bijdragen van de medewerkers?

De opbouw van een aanvullend pensioen gebeurt aan de hand van werkgeversbijdragen die eventueel worden aangevuld met eigen bijdragen van de werknemers. Vandaag kent de groepsverzekering aangehouden bij Belfius Insurance en Ethias geen werknemersbijdragen. We willen dit in het nieuwe pensioenplan zo houden.

Welke communicatie sturen we richting werknemers? Zal de VVSG hiervoor een voorzet leveren?

We raden de besturen aan om de communicatie richting de eigen werknemers momenteel te beperken tot de feitelijke gegevens, nl. enerzijds dat Belfius Insurance en Ethias de lopende groepsverzekeringsovereenkomst met ingang van 1 januari 2022 hebben opgezegd en anderzijds dat de VVSG onderhandelt over een nieuw aanbod, waardoor er voor de werknemers geen breuk zal ontstaan tussen het bestaande en het nieuwe systeem. Later in het proces komt de VVSG zeker met nog meer gerichte modelcommunicatie voor de medewerkers.

Wat met de verplichting van een bijdrage van ten minste 3% om een korting te kunnen krijgen op de responsabiliseringsbijdrage?

De VVSG houdt bij haar plannen uitdrukkelijk rekening met dit systeem. Dat gebeurt op diverse niveaus. Ten eerste is er het plan om voor het zogenaamde 'pensioengevend loon' (het loon waarop het bijdragepercentage voor de tweede pijler wordt berekend) dezelfde definitie te hanteren als die van de wet van 30 maart 2018 die de korting op de responsabiliseringsbijdrage heeft ingevoerd. Ten tweede willen we het nieuwe systeem klaar hebben tegen 1 januari 2022, zodat besturen zonder probleem kunnen aantonen dat ze weldegelijk aan de voorwaarden voor de korting (blijven) voldoen.