



De Pensioenvisie van levensverzekeraar NN

Aanbevelingen en inspiratie voor een betaalbaar,
adequaat en billijk pensioensysteem.



Jouw geluk, je leven lang



Inhoudstafel

Voorwoord Jan Van Autreve	1
1. Onze aanbevelingen in een notendop	2
Gebruik financiële stimuli in het wettelijk pensioenstelsel om langer werken aan te moedigen	2
Gebruik het aanvullend pensioen om langer en anders te werken	4
Rente-uitkeringen vooropstellen	6
Individuele voorzetting van aanvullende pensioenen bij pensionering	7
Schip duidelijkheid en rechtszekerheid over de 80%-regel	8
Vrijwillige pensioensplit bij scheiding op de eerste en tweede pijler	9
2. Onze pensioenanalyse	11
3. De uitdagingen	12
Hoe houden we ons systeem betaalbaar?	12
Is ons pensioensysteem billijk?	13
Hoe adequaat is ons pensioensysteem?	15
Houdt ons pensioensysteem rekening met het langer-leven-risico?	16
4. Langer maar ook anders werken als oplossing	17
Een hoger wettelijke pensioenleeftijd is normaal	17
Langer werken is een zaak van solidariteit en verantwoordelijkheid	18
Financiële stimuli op het wettelijk pensioen om langer werken aan te moedigen.	19
Financiële stimuli op de tweede pijler om langer werken aan te moedigen.	20
Leg het minimumaantal effectief gewerkte jaren vast	21
Een gelijke loopbaanvoorwaarde voor iedereen	21
Enkele concrete oplossingen om langer aan de slag te blijven in het licht van een langer leven	22
5. Gezonde verdeling tussen de eerste en tweede pijler vergroot de betaalbaarheid van ons pensioen	24
Het wettelijk pensioen	25
Comfortabel pensioen	26
6. Vrijwillige pensioensplit bij scheiding op beide pijlers	27
7. Fiscaliteit tweede pijler onder de loep	28
Bedenkingen bij de striktere interpretatie van de 80%-regel	28
Rente-uitkeringen voorop zetten aanmoedigen	29
8. Het stopt niet: individuele voortzettingsgedachte bij pensionering	30



Voorwoord

Jan Van Autreve

In een samenleving waarin we met z'n allen langer leven, heeft ons pensioenstelsel nood aan een verjongingskuur.

Want het huidige systeem is niet langer aangepast aan onze maatschappij. Door onze stijgende levensverwachting brengen we meer tijd door in pensionering, waardoor we meer financiële middelen nodig hebben. Op professioneel gebied veranderen we sneller van werkgever en van statuut. Pauzes in je loopbaan inlassen om jezelf bij of om te scholen, worden essentieel om relevant te blijven op de arbeidsmarkt. En ook privé blijft lang niet iedereen zijn hele leven bij dezelfde partner. Dit zijn allemaal elementen waar het pensioensysteem vandaag onvoldoende rekening mee houdt, waardoor de betaalbaar-, billijk- en adequaatheid ervan in het gedrang komt.

Het is tijd om na te denken over een upgrade van ons systeem.

Als levensverzekeraar nemen we deze kwestie ter harte, want het is onze ambitie om de Belgen te beschermen en een lang en gelukkig leven te kunnen garanderen. Een leven zonder financiële zorgen, waarbij je kan genieten van elke dag.

Wij hebben niet alle touwtjes in handen en pretenderen niet de waarheid in pacht te hebben, maar roepen alle betrokken partijen, van beleid over werkgeversorganisaties tot elk individu, op om het huidige systeem grondig te analyseren en aan te passen aan de noden van vandaag.

In deze pensioennota bundelen we de struikelblokken van vandaag en de opportuniteiten van morgen. Het omvat onze visie op de materie met een aantal concrete voorstellen. Deze nota omvat geen holistische visie op het volledige stelsel, maar wel een leidraad vanuit het oogpunt van een levensverzekeraar.

We spreken vanuit onze expertise en hopen hiermee discussies aan te wakkeren en te faciliteren om zo samen tot oplossingen te komen.

Veel leesplezier,

Jan Van Autreve
CEO van NN

1. Onze aanbevelingen in een notendop

Als levensverzekeraar wensen we aan het beleid zes aanbevelingen te doen voor de komende pensioenhervorming. Hieronder kan je ze beknopt nalezen. Verder in deze nota kan je deze aanbevelingen verder in detail doornemen.

Eerste aanbeveling

Gebruik financiële stimuli in het wettelijk pensioenstelsel om langer werken aan te moedigen

Volgens de OECD gingen Belgische mannen in 2018 gemiddeld op 61,6 jaar met pensioen. In buurland Nederland was dit 65,2 jaar. België hangt ook onderaan de Europese statistieken als het gaat over het aantal effectief gewerkte jaren. We moeten met zijn allen meer en langer effectief werken. Want werken is bijdragen aan de betaalbaarheid van onze pensioenen. De eerste stap is alle poorten sluiten, ook bij ambtenaren, die leiden tot een vervroegde uittreding. Zo komt er budgettaire ruimte vrij en groeit de solidariteit tussen personen binnen een generatie.

We stellen de volgende, ook in andere Europese landen gehanteerde, maatregelen voor:

1. Wie toch voor de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen wil gaan, moet hier financieel voor afgestraft worden. Wie effectief blijft verder werken na de pensioenleeftijd, wordt beloond. Dit komt neer op de invoering van een pensioenmalus en -bonus op het wettelijk pensioen. Elk jaar minder of meer effectief werken, moet zwaarder doorwegen dan vandaag (2.2% of 1/45). Én alle jaren tellen mee, ook als dat meer is dan 45 jaar. In vergelijking met andere Europese landen kan de pensioenmalus tussen 3% en 6% per jaar liggen, en de pensioenbonus tussen 5% en 10% per jaar liggen. Het effect is dus cumulatief. Drie jaar vroeger stoppen kost dan tussen de 9% en 18% van het wettelijk pensioenbedrag, en dat voor de rest van het leven van de gepensioneerde.



2. Voor alle duidelijkheid, “effectief verder blijven werken na de wettelijke pensioenleeftijd” is niet gelijk aan “met pensioen gaan en onbeperkt bijverdienen”. Bij het tweede wordt de arbeidsovereenkomst stopgezet en ontvangt men een wettelijk pensioen. We moeten erover waken dat het eerste altijd aantrekkelijker is dan het tweede.
3. In bepaalde situaties kan afgeweken worden van de wettelijke pensioenleeftijd op 65 (of 67) jaar. Maar dit moet eerder de uitzondering worden dan de norm. Benchmarks met landen die goed scoren op betaalbaarheid, adequaatheid en billijkheid is een startpunt.
4. Leg het minimaal aantal effectief gewerkte jaren vast op twintig jaar, ongeacht het stelsel, om aanspraak te kunnen maken op het minimumpensioen. Want werken, is bijdragen aan de betaalbaarheid van het pensioenstelsel.
5. Discrimineer niet langer wie een gemengde loopbaan heeft en ga naar dezelfde loopbaanvoorwaarden over alle stelsels heen. Dit kan ook het ondernemerschap een duwtje in de rug geven.

Lees hier waarom langer werken essentieel is en onze uitgebreide analyse over hoe we dit kunnen stimuleren.



Tweede aanbeveling

Gebruik het aanvullend pensioen om langer en anders te werken

Verder bouwend op het voorgaande kan ook het aanvullend pensioen ingezet worden om langer werken te bevorderen. We stellen de volgende stimuli voor:

1. Maak de uitbetaling van het aanvullend pensioen pas mogelijk vanaf de wettelijke pensioenleeftijd, dus 65 (67) jaar. Wie vroeger met pensioen gaat, zal dus niet enkel bestraft worden met een pensioenmalus op het wettelijk pensioen, maar zal ook moeten wachten tot de pensioenleeftijd om aanspraak te kunnen maken op het aanvullend pensioen. Een malus toepassen is in dit voorstel niet meer mogelijk.
2. Het principe van de pensioenbonus op het wettelijk pensioen willen we ook doortrekken naar het aanvullend pensioen. Wie langer dan de wettelijke pensioenleeftijd effectief blijft werken, moet een hoger aanvullend pensioen kunnen krijgen. Naast de bestaande regel dat men het aanvullend pensioen kan verder blijven opbouwen, stellen we twee incentives voor om langer werken te stimuleren. Een eerste mogelijkheid is de 80%-regel optrekken in functie van de duurtijd van de verlengde loopbaan. Dus hoe langer je effectief werkt, hoe dichter je komt bij de laatste, normale brutobezoldiging. Een tweede manier is een bonus toepassen op de fiscale afrekening. Hoe langer je effectief werkt, hoe lager de eindbelasting. De aangeslotene zou vrij mogen kunnen kiezen tussen de twee oplossingen.

Als we meer en langer moeten werken, zullen we ook anders moeten werken. Werkbaar werk is een belangrijke stap in deze richting. We willen twee oplossingen aanreiken die aan een duurzaam carrièretraject kunnen bijdragen.

1. Ons traditionele driefasig leven van studeren, werken en pensioen is aan het verdwijnen. In de plaats komt een leven met meer afwisseling, en perioden binnen en buiten de arbeidsmarkt, overgangsporten tussen banen, studie, zelfstandig ondernemerschap etc. Dit noemen we een meerfasig leven. Naarmate de levensverwachting toeneemt zal dit verder aan belang winnen.
2. Om dit meerfasig leven te ondersteunen kan een midlife-review helpen. Dit helpt mensen in de tweede helft van hun loopbaan actief vooruit te plannen en bewuste keuzes te maken, rekening houdend met hun financiële situatie, pensioenopbouw, werkambities, gezondheid en welzijn.

Beide oplossingen willen de loopbaan beter afstemmen op het individu en zo de effectieve uitstapleeftijd verhogen. In de eerste plaats is dit de rol van de overheid en de werkgever. Maar net zoals het vandaag mogelijk is een voorschot te nemen op de reserves van het aanvullend pensioen voor vastgoed, zou dit ook moeten kunnen om deze oplossingen te financieren.

Lees hier onze uitgebreide analyse over hoe we langer werken kunnen stimuleren.



Derde aanbeveling

Rente-uitkeringen vooropstellen

Bij de uitbetaling van de tweede pijler kiest vandaag bijna iedereen voor de kapitaaluitkering. In het licht van de vergrijzing en het daaraan gekoppelde individueel langer-leven-risico (dit is het risico dat we ons vermogen overleven) bieden rente-uitkeringen een veel betere bescherming voor de gepensioneerde. Bovendien ben je beter bestand tegen de stijging van de levensduurte.

Rente-uitkeringen kan je zien als een gegarandeerd levenslang maandelijks extra inkomen boven op het wettelijk pensioen. Dit systeem wordt in een aantal andere landen verplicht toegepast. Bij ons worden rente-uitkeringen onaantrekkelijk gemaakt door veel te rigide renteformules en een ongelijke fiscale behandeling.

Wij stellen drie oplossingen voor:

1. Stap af van de verplichte lijfrente en stel het stelsel open naar andere soorten rentes (bijvoorbeeld tak 23-rentes, rentes met restwaarde bij overlijden, uitgestelde rentes, ...). Hierdoor kan concurrentie en innovatie ten volle spelen.
2. Schakel de fiscale behandeling van rente-uitkeringen gelijk met kapitaalsuitkeringen.
3. Maak de rente-uitkering de standaard bij de uitbetaling van het aanvullend pensioen, met een opt-out mogelijkheid richting gedeeltelijke of volledige kapitaaluitkering.

[Lees hier meer over hoe wij dit willen aanpakken.](#)



In het licht van de vergrijzing en het daaraan gekoppelde individueel langer-leven-risico (dit is het risico dat we ons vermogen overleven) bieden rente-uitkeringen een veel betere bescherming voor de gepensioneerde.



Vierde aanbeveling

Individuele voorzetting van aanvullende pensioenen bij pensionering

De individuele voortzettingsgedachte laat bij pensionering toe om de opgebouwde reserves kosteloos verder te zetten als een individuele levensverzekering. Bij pensionering komt dan een virtuele afrekening van de WAP-garantie, en wordt ook fiscaal afgerekend. Zo is iedereen in orde met alles en kan men gerust met pensioen. Wie later dan de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat en effectief aan de slag blijft, zou een fiscale bonus kunnen krijgen (Cfr. de tweede aanbeveling).

Het grootste verschil met de huidige regeling is dat men langer niet verplicht tot uitkering overgaat wanneer men met pensioen gaat. Zeker de aanvullende pensioenen die beleggen in een tak-23 levensverzekering hebben hier baat bij. Verplichte uitkering bij pensionering kan op een slecht moment vallen. Stel dat de beurs dan net crasht. Of als men het geld niet meteen nodig heeft, bestaat de kans dat men heel wat rendement verliest.

Net zoals in de vorige aanbeveling wordt hier rekening gehouden met de verhoogde levensverwachting, want je kan op veel langere termijn beleggen en het langer-leven-risico verlagen door pas later geld op te nemen.

Tot slot, het blijft een levensverzekering met alle voordelen erbij. Zo maak je bescherming voor de mensen heel eenvoudig.

[Lees hier onze verdere analyse.](#)

Vijfde aanbeveling

Schep duidelijkheid en rechtszekerheid over de 80%-regel

De 80%-regel zegt dat de som van het wettelijk en het aanvullende bedrijfspensioen - uitgedrukt in renten - niet hoger mag liggen dan 80% van de laatste, normale brutobezoldiging.

Sinds vorig jaar controleert de fiscale administratie de naleving van de 80%-regel veel strenger. Dit terwijl de regelgeving over de invulling van de concrete parameters van de 80%-grens zelf in gebreke blijft. Dit zou eerst moeten gebeuren voordat er fiscale controles komen op zaken die al decennia de norm zijn. In dezelfde zin, is het ook normaal dat er niet wordt geraakt aan de bestaande reserves.

De strengere interpretatie van de controleurs kan nadelige gevolgen hebben voor de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers en voor het ondernemerschap. Dit gaat in tegen de noodzaak om langer te werken. De overheid moet dit vermijden, door bv. een impactanalyse te doen vooraleer wijzigingen te doen waarvan de effecten niet meteen duidelijk zijn.

[Lees hier meer over onze bedenkingen over de huidige regelgeving.](#)



**Wettelijk
pensioen**



**Aanvullende
bedrijfspensioen**



80%

**Laatste, normale
brutobezoldiging**



Zesde aanbeveling

Vrijwillige pensioensplit bij scheiding op de eerste en tweede pijler

Dit gaat over de billijkheid tussen partners en over de gevolgen van keuzes die ze samen hebben gemaakt. Zorg en opvoeding van de kinderen kunnen zwaar doorwegen op een gezin waarin beide partners voltijds werken en lange uren kloppen. Soms wordt dan beslist dat een van de partners deeltijds gaat werken, of dat een van de partners kiest voor een eerder horizontale loopbaan zodat de andere partner toch carrière kan maken. De keuzes hebben ook een impact op het wettelijk en aanvullend pensioen.

Wij vinden dat deze gezamenlijke gezins- en loopbaankeuzes niet automatisch mogen leiden tot ongelijke pensioenen wanneer koppels scheiden of uit elkaar gaan. Partners moeten op voorhand, vrijwillig kunnen kiezen om de opgebouwde pensioenrechten van het wettelijk pensioen en de reserves van het aanvullend pensioen gelijk over elkaar te verdelen voor de periode dat ze samen waren. Als ze ooit uit elkaar gaan, zal op dat moment de pensioenrekening worden vereffend. Dit noemen we de vrijwillige pensioensplit bij scheiding.

Soms wordt de pensioensplit ook aangehaald als methode om armoede onder gepensioneerden te bestrijden. Wij zien dit niet zo, al zal het in sommige gevallen wel helpen. Voor ons gaat het over billijkheid tussen partners. Vandaar dat we de beide pijlers samennemen.

Als ze ooit uit elkaar gaan, zal op dat moment de pensioenrekening worden vereffend.

[Lees hier meer over onze visie op de pensioensplit.](#)



2. Onze pensioenanalyse

Ons Belgisch pensioenstelsel bestaat uit vier pijlers: het wettelijke pensioen, het aanvullend pensioen via de werkgever of vennootschap, het individueel pensioensparen en elke andere vorm van spaargeld (bv. beleggingen, spaarrekening, vastgoed, enz.).

In deze nota bekijken we vooral de eerste en de tweede pijler in het kader van een stijgende levensverwachting. De eerste pijler wordt georganiseerd door de staat, het tweede door de privé. De eerste pijler is een repartitiesysteem waarbij de bijdragen van de huidige actieven, het wettelijk pensioen betalen van de huidige gepensioneerden. De tweede pijler is een kapitalisatiesysteem: wat je via de werkgever of vennootschap spaart, komt je later tegemoet.

NN schreef deze nota omdat bepaalde evoluties niet langer houdbaar zijn. We moeten ons systeem kritisch durven evalueren om op lange termijn onze toekomst en ons lang en gelukkig leven veilig te stellen.



Wettelijk pensioen



Aanvullend pensioen via de werkgever of vennootschap



Individueel pensioensparen



Elke andere vorm van spaargeld



3. De uitdagingen

Hoe hou je ons pensioensysteem betaalbaar, billijk en adequaat in een context waarin we met z'n allen langer leven? Het zijn vier uitdagingen die we moeten analyseren en aanpakken. We nemen ze even onder de loep:

Eerste uitdaging

Hoe houden we ons systeem betaalbaar?

De vergrijzingsfactuur weegt steeds zwaarder door op onze maatschappij. De Vergrijzingscommissie¹ verwacht voor de komende jaren een forse toename van de sociale uitgaven². In 2026 zouden die al 27,8 procent van het bbp bedragen, 3,2 procentpunten meer dan in 2019, het jaar voor de coronacrisis, goed voor een stijging van een dikke 15 miljard euro³. Hogere uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg gerelateerd aan de vergrijzing vormen de kern van deze stijging. In 2050 piekt de vergrijzingsfactuur op ongeveer 30,1 procent van het bbp.

Uiteraard weten we waarom de vergrijzingsfactuur onhoudbaar wordt. Onze bevolking vergrijst⁴. Zo stijgt het aantal gepensioneerden snel door de grote groep babyboomers die momenteel volop met pensioen gaat. Deze groep verlaat ook te vroeg de arbeidsmarkt. De Belgische gemiddelde effectieve pensioenleeftijd behoort tot de laagste van Europa.⁵ Ook is de tewerkstellingsgraad van 55-plussers te laag⁶. Dit maakt dat de overheid heel wat inkomsten mist, maar tegelijk ook meer uitgaven heeft.

Dat de babyboomers massaal op pensioen gaan zou niet zo een groot probleem zijn als de instroom van werkenden zou volgen en onze economie sterker zou groeien. Maar de productiviteitsgroei slabakt al jaren en de geboortegraad is laag. Dit laatste zorgt voor een groeiend tekort aan werkende. De uitstroom van gepensioneerden wordt dus niet opgevangen.

We leven ook alsmäär langer⁷. Wat zowel op individueel als maatschappelijk vlak een succes is. De keerzijde van de medaille is wel dat we de wettelijke pensioenen langer moeten uitbetalen.

De nieuwe pensioenmaatregelen zoals het verhogen van de minimumpensioenen en de gelijkstelling van het zelfstandigenpensioen, hebben de vergrijzingsfactuur, volgens de vergrijzingscommissie, verder doen toenemen. Wat de vraag doet rijzen over hoe hoog het wettelijk pensioen moet zijn, en wat de rol ervan is.

Het antwoord op de vraag of de eerste pijler betaalbaar blijft, zal afhangen van de maatregelen die onze regering dit najaar durft te nemen. Anders wordt het moeilijk. De tijd dringt, niet enkel om puur financiële redenen. Omdat de bevolking vergrijst, weegt de stem van de 55-plusser meer en meer door⁸. Politici die willen herkozen worden, voelen meer en meer druk om zo weinig mogelijk te veranderen. De kans is reëel dat de aangekondigde pensioenhervormingen weggespoeld worden door andere hete hangijzers zoals de budgettaire ontsporing, de gezondheids- of de klimaatcrisis.

Enkele oplossingen liggen voor de hand. We moeten met zijn allen “meer” en “langer” werken. “Meer” betekent op korte termijn een hoger tewerkstellingsgraad, “langer” een hogere effectieve uittredeleeftijd. Onze mindset zal hiervoor moeten veranderen, door nudging als het kan, verplicht waar het moet. Tegelijkertijd moet de overheid inzetten op investeringen die de productiviteit weldegelijk doen groeien.

We moeten kijken naar the bigger picture: pensioen is niet los te denken van werken. Want werken financiert ons wettelijk pensioenstelsel. Het is dus logisch dat die twee altijd in één adem worden genoemd. Waarom hebben we trouwens niet één Minister van Werk én Pensioenen?

Is ons pensioensysteem billijk?

Naast de betaalbaarheid van het wettelijke pensioen op lange termijn, moeten we ook kijken naar de billijkheid van ons systeem. Is ons pensioensysteem billijk voor wie bijdraagt?

Intergenerationele solidariteit is normaal. Ze vormt de hoeksteen van onze samenleving. Maar solidariteit en verantwoordelijkheid gaan hand in hand. Jongeren tonen intergenerationele solidariteit door het repartitiesysteem. Oudere werknemers moeten ook hun verantwoordelijk opnemen door langer aan de slag te blijven. Naast een gigantisch pensioenprobleem zullen de jongere generaties trouwens nog voor heel veel andere zaken moeten opdraaien, denk maar aan de klimaatomslag, de milieuvervuiling, de ontspoorde staatsschuld. Vijftigers en zestigers moeten zich bewust de vraag stellen of het in dit kader verantwoord is om nog zo vlug mogelijk op pensioen te gaan.

De vraag is hoever deze intergenerationele solidariteit moet gaan. Niemand zou zijn pensioenjaren in armoede of miserabele omstandigheden moeten doorbrengen; dit houdt een minimumbescherming in voor iedereen. Solidariteit stelt de herverdeling voorop. Maar wat met de hogere pensioenen? Reikt dit niet verder dan het solidariteitsprincipe? Vanaf welk bedrag stopt de solidariteit en begint de rol van de verzekeraars met het aanvullende pensioen? We spreken bewust van een pensioenbedrag en niet van de vervangingsratio⁹.

Daarnaast verwacht wie bijdraagt een billijke return wanneer hij of zij later zelf op pensioen gaat. Dit is niet het geval bij werknemers met een hoger inkomen. De bijdragen die worden betaald op lonen zijn niet geplafonneerd, terwijl de uitkeringen dat wel zijn. Daarnaast is er nog het probleem van de zelfstandigen in bijberoep die wel sociale bijdragen betalen, maar daarmee geen pensioenrechten opbouwen.

De afgelopen maanden kwam het aanvullend pensioen af en toe negatief onder de aandacht. We hopen dat de regering, na het verkeerde signaal¹⁰ rond de deeltijdse landingsbanen van 55 jaar, niet de fout zal maken om de verworven reserves in de tweede en derde pijler extra te gaan belasten. Ook dit is billijkheid.

Vandaag is de eerste pijler onvoldoende billijk voor iedereen die hieraan bijdraagt of bijgedragen heeft.

Een mogelijke oplossing die we verder bespreken, is het herbekijken van de rol tussen de beide pijlers.





Hoe adequaat is ons pensioensysteem?

Na de vraag over de betaalbaarheid en de billijkheid, bekijken we of het pensioenstelsel aangepast is aan de huidige samenleving. Er is veel veranderd sinds de invoering van het pensioen. Hebben de pensioenregels deze maatschappelijke evoluties gevolgd?

Mensen trouwen, wonen wettelijk of feitelijk samen. Ze hebben kinderen. Ze scheiden of gaan uit elkaar. Nieuwe gezinnen worden gevormd, maar soms ook niet. Men gaat met pensioen. Een partner sterft. De overblijvende partner gaat een nieuwe relatie aan. Ze trouwen of wonen feitelijk samen. Anderen blijven alleenstaand. Daarenboven stijgt het aantal en aandeel alleenwonenden over de ganse bevolking.

Niet alleen de manier waarop we onze relaties en ons leven inrichten verandert, ook de manier waarop we werken wijzigt. We veranderen vaker van werkgever of van statuut waardoor we een gemengde loopbaan hebben, we nemen ouderschapsverlof of een andere vorm van tijdskrediet, enz.

Vandaag zijn dit allemaal normale zaken. Maar niet voor het wettelijk en aanvullend pensioen. Elk van de bovengenoemde zaken kan het wettelijk en aanvullend pensioen behoorlijk door elkaar schudden. Om er maar enkele op te noemen: gezinspensioen versus pensioen voor een alleenstaande, rust- versus overlevingspensioen, ambtenaar-, werknemers- of zelfstandige pensioen, de loopbaanvoorwaarde, de gelijkgestelde periodes, het onbestaande overlevingspensioen voor wettelijk samenwonenden ...

Op de vraag of het pensioensysteem nog adequaat is, is het antwoord negatief. Ons pensioen heeft een verjongingskuur nodig, aangepast aan onze huidige maatschappij.

Mogelijke oplossingen die we verder bespreken: de pensioensplit, aanpassing van loopbaanvoorwaarde

Ons pensioen heeft een verjongingskuur nodig, aangepast aan onze huidige maatschappij.



Houdt ons pensioensysteem rekening met het langer-leven-risico?

Los van de uitdagingen eigen aan ons systeem. Is er ook een andere maatschappelijke evolutie die een enorme impact heeft op ons leven en dus ook op ons pensioen. Namelijk die van langer leven. Dit heeft grote gevolgen voor de organisatie van onze maatschappij en brengt ook persoonlijke risico's met zich mee.

Het langer-leven-risico is het risico dat iemand zijn vermogen overleeft, mogelijk doordat hij of zij langer leeft dan verwacht. Als dat gebeurt, kan men enkel rekenen op het wettelijk pensioen (al dan niet aangevuld met de IGO¹¹) om verder te gaan. Voor velen onder ons zal dit waarschijnlijk onvoldoende zijn. Hou daarbij rekening dat dit moment er hoogstwaarschijnlijk komt wanneer men hulpbehoevend is of zware medische kosten heeft. Het wettelijk pensioen (al dan niet aangevuld met de IGO) moet daarom de garantie geven op een leefbaar inkomen.

In dit kader is het belangrijk dat de overheid duidelijker informeert over de levensverwachting.

Enkel communiceren over de gemiddelde levensverwachting is onvoldoende. Stel dat de gemiddelde levensverwachting 82 jaar is, betekent dit niet dat iedereen rond zijn 82ste zal sterven. Een deel van de bevolking zal vroeger sterven, een ander deel later. En daar sluipt het langer-leven-risico in. De bevolking moet weten wat de kans is om pakweg 90 of 95 jaar te worden.

Een mooi voorbeeld van hoe dit kan, staat op de website van de Britse statistische dienst¹², waar een interactieve tool de levensverwachting en de kans om 100 jaar oud te worden toont. Zo heeft een zestigjarige vrouw 1 kans op 4 om 94 jaar te worden, 1 kans op 10 om 98 jaar te worden en 5.5% kans om 100 te worden. Bij mannen ligt dit iets lager. Voor een koppel zestigers kunnen we ervan uitgaan dat er 50% kans bestaat dat 1 van de 2 partners 90 jaar of ouder wordt. Dit maakt het langer-leven-risico veel tastbaarder voor het individu. Want financieel plannen voor een leven dat kan eindigen op 80 jaar of op 90 jaar maakt een groot verschil in de persoonlijke spaarinspanningen. Ook langer werken is hieraan gekoppeld. Want langer werken, betekent meer kunnen sparen, ook via het aanvullend pensioen.

Naast een duidelijkere communicatie rond levensverwachting moet de overheid durven openstaan voor alternatieven die het langer-leven-risico verminderen. Misschien moeten we de verplichte zorgverzekering verder uitbreiden, zodat zorg voor hoogbejaarden heel betaalbaar of gratis wordt. Ook de vrije markt moet hier een rol kunnen spelen, en dit niet enkel toevertrouwen aan de ziekenfondsen. Een andere oplossing is het werken met uitgestelde rentes bij het aanvullend pensioen. Zo ontvangt de begunstigde vanaf een bepaalde leeftijd een periodieke rente. Deze oplossing wordt verder in de diepte behandeld.

Voor ons moet het beheersen van het langer-leven-risico inherent deel uitmaken van de pensioenhervormingen. Daarmee komt alles terug naar de betaalbaarheid ervan. Enkele pistes...

Want langer werken, betekent meer kunnen sparen, ook via het aanvullend pensioen



4. Langer maar ook anders werken als oplossing

Pensioenen betaalbaar houden op lange termijn in een vergrijzende maatschappij met stijgende levensverwachting, is enkel mogelijk als we met z'n allen meer en langer werken. Voorwaarde daarbij is dat werk op een duurzame manier ingevuld wordt en er ingezet wordt op individuele talenten en interesses, zodat we langer gelukkig aan de slag kunnen blijven.

Maar werkbaar werk is niet het wondermiddel dat alles zal oplossen. Uit een recent onderzoek van NN blijkt dat zelfs wanneer de Belg de ideale job heeft en deze fysiek en mentaal aankan, graag wil stoppen op 64 jaar.

Dus we moeten ook durven kijken naar andere mogelijkheden om langer werken te stimuleren.

Een hoger wettelijke pensioenleeftijd is normaal

Historisch is het pensioen gegroeid vanuit het principe “arbeidsongeschiktheid omwille van ouderdom”. Vandaag is dit niet meer aan de orde. We leven langer en blijven langer gezond. Het is tijd om dit achterhaald principe om te buigen naar de mogelijkheden van een langer leven en een grondige modernisering van ons huidige systeem door te voeren.

We kunnen de wettelijke pensioenleeftijd in functie van de levensverwachting bekijken als de inflatie in de economie, dat kennen we allemaal. Het bepaalt de verhoging van de huurprijzen, de loonsverhogingen etc.

Maar wat is leeftijdsinflatie?

Net als inflatie betekent dat je minder kan kopen per euro, betekent leeftijdsinflatie dat in de loop van de tijd een chronologisch jaar minder meetelt op je veroudering. Dit heeft belangrijke implicaties voor het begrip ‘oud zijn’. In 1925 lag de wettelijke pensioenleeftijd voor mannen ook al op 65 jaar. Vandaag heeft een 76-jarige man dezelfde kans om te sterven als een 65-jarige man in 1925. Dat is een verschil van 11 jaar¹³. Met de aanpassing voor leeftijdsinflatie, is het nieuwe ‘oud’ 76. Een gedeeltelijke koppeling van de wettelijke pensioenleeftijd aan de levensverwachting is niet meer dan normaal.





Langer werken is een zaak van solidariteit en verantwoordelijkheid

We haalden eerder al aan dat ons pensioensysteem vandaag niet billijk is. Laat ons even kijken naar de huidige status van de effectieve pensioenleeftijd.

Ondanks de uitstapmogelijkheden die de vorige regeringen hebben gedicht, blijft deze **effectieve pensioenleeftijd** laag. Dit is de leeftijd waarop men effectief stopt met werken. Een Europese vergelijking toont dat België onderaan bengelt. Volgens de OECD¹⁴ gingen Belgische mannen in 2018 gemiddeld op 61,6 jaar met pensioen. In Nederland was dit 65,2 jaar. Ook in onze Scandinavische gidslanden ligt de effectieve uittredeleeftijd hoger dan 65 jaar. Koploper is Zweden met 66,2 jaar. Zijn onze genen dan zo verschillend dat we niet langer kunnen werken?

Aan de ene kant is het begrijpelijk dat de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk stijgt tot 66 jaar in 2025, en 67 jaar in 2030. Maar anderzijds, gaan we niet te traag? In vergelijking met vele andere Europese landen komt dit laat. Uit onderzoek blijkt dat het instellen van een hogere wettelijke pensioenleeftijd een positieve impact heeft op de effectieve uittredeleeftijd¹⁵.

Uit de zesmaandelijks financieële gemoedsrustbarometer van NN blijkt keer op keer dat de Belg er weinig vertrouwen in heeft dat de overheid de pensioenen kan blijven betalen¹⁶. Paradoxaal, wil diezelfde Belg zo vroeg mogelijk stoppen met werken. Het is alsof er in de hoofden van de Belgen geen relatie is tussen werken en dus

bijdragen aan het systeem, en de betaalbaarheid ervan. Die relatie moeten we voor de Belg duidelijker en tastbaarder maken. De overheid moet communiceren dat de twee hand in hand gaan.

Ook de verschillen tussen de **effectieve uittredeleeftijd** van de stelsels moeten eruit. 41% van de ambtenaren die in 2019 met pensioen gingen, deed dit op zijn 60ste of jonger. Dit heeft te maken met het feit dat ambtenaren nog steeds heel wat preferentiële stelsels hebben die dit mogelijk maken. Omgekeerd was 80% van de zelfstandigen die dat jaar met pensioen gingen, 65 jaar of ouder. Bij werknemers is dit 57% en bij ambtenaren 19%. Bij werknemers moet er wel een kanttekening worden gemaakt. Dit betekent niet dat deze 57% tot 65 jaar of ouder heeft gewerkt. Voor velen is dit louter een administratieve overgang van bv. werkloosheid, SWT, arbeidsongeschiktheid (wat ook bij zelfstandigen kan) ... naar pensioen. Is het werk tussen ambtenaren, werknemers en zelfstandigen dan zo verschillend, dat dit een andere effectieve uittredeleeftijd rechtvaardigt?

Eigenlijk zou net de overheid, met hun ambtenarenkorps, het goede voorbeeld moeten geven. Ze roepen al een tijdje op tot langer werken, maar passen dit onvoldoende toe in hun eigen stelsels. Daarom: sluit alle poorten, ook bij ambtenaren, die leiden tot een vervroegde uittreding. Zo komt er budgettaire ruimte vrij, en groeit de solidariteit tussen personen binnen een generatie.

Financiële stimuli op het wettelijk pensioen om langer werken aan te moedigen.

Maar de grote hamvraag is natuurlijk hoe je mensen langer aan het werk houdt? Vandaag blijft het vaak financieel interessanter om met vervroegd pensioen te gaan dan langer aan de slag te blijven¹⁷. Dit moet worden aangepakt, het moet lonen om te werken.

Een volledige loopbaan telt 45 jaar. Elk jaar dat minder wordt gewerkt, betekent 1/45ste of 2.2% minder pensioen. Voor wie langer werkt dan 45 jaar worden de meest gunstige jaren in rekening gebracht voor de pensioenberekening. In andere landen heeft het vroeger uitreden een hogere impact dan de 2.2%. Omgekeerd geldt hetzelfde. Waarom doen we niet iets gelijksaardig?

Voor elk jaar dat men voor de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat, treedt een **pensioenmalus** in werking. In vergelijking met andere Europese landen kan deze malus tussen de 3% en 6% liggen¹⁸. Laat ons even de berekening maken. Stel dat we dezelfde malus nemen als Duitsland, namelijk 3,6%, betekent dit dat elk jaar minder gewerkt, 3,6% minder pensioen oplevert. Bv. je gaat 3 jaar vroeger op pensioen, dan krijg je $3,6\% \times 3 = 10,8\%$ minder pensioen. In het huidige systeem zou dit $2,2\% \times 3 = 6,6\%$ geven. Een duidelijk verschil. Omgekeerd: voor wie langer dan de wettelijke pensioenleeftijd effectief aan de slag blijft, ongeacht de loopbaanvoorwaarde van 45 jaar, moet hiervoor meer worden beloond. Dit wordt de **pensioenbonus** genoemd. In vergelijking met andere Europese landen kan deze bonus tussen de 5% en 10% liggen. De loopbaanvereiste van 45 jaar zou trouwens ook moeten gekoppeld worden aan de levensverwachting. Voor wie meer dan 45 jaar werkt, moeten alle jaren meetellen. Dit zou ons systeem zowel billijk als betaalbaar kunnen houden.

Voor alle duidelijkheid, “effectief verder blijven werken na de wettelijke pensioenleeftijd” is niet gelijk aan “met pensioen gaan en onbeperkt bijverdienen”. Bij het tweede wordt de arbeidsovereenkomst stopgezet en ontvangt men een wettelijk pensioen. We moeten erover waken dat het eerste altijd aantrekkelijker is dan het tweede.

Het invoeren van een systeem van pensioenmalus en -bonus in het wettelijk pensioen betekent voor ons ook het einde van het SWT¹⁹ en andere eindloopbaanregelingen. Deeltijdse landingsbanen moeten anders worden ingevuld dan louter inactiviteit. De tijd die voor de werknemer door deze deeltijdse landingsbanen vrijkomt, kan bv. dienen voor de nodige bij- of omscholing naar een andere, minder belastende en even zinvolle job. Dit past perfect in het meerfasig leven waar we naar toegroeien. Ook de midlife-review kan hier een duidelijke rol in spelen.

Een andere oplossing bestaat erin de **werkloosheid bij 50-plussers te beperken in de tijd**, zodat we terug aan de slag moeten. In die zin vinden we ook dat de regering de

vrijwillige deeltijdse landingsbanen²⁰ verkeerd aanpakt, of toch zeker een verkeerd signaal geeft over de noodzaak van langer werken. Onderzoek heeft uitgewezen dat deeltijdse landingsbanen niet leiden tot een hogere effectieve pensioenleeftijd²¹.

Tot slot moet men ook een versnelling hoger schakelen bij de herinschakeling van langdurige zieken. Als we meer mensen die gedurende een lange periode een ziekte-uitkering ontvangen opnieuw (deels) aan het werk kunnen helpen, dragen zij bij tot het in stand houden van de eerste pijler.

Deze oplossingen moeten van toepassing zijn voor alle statuten en komen de betaalbaarheid van het pensioensysteem ten goede.

In alle oplossingen kunnen we milder blijven voor wie een lange, belastende loopbaan heeft. Om de vraag te beantwoorden wie of welke beroepen hieronder vallen, kunnen we als startpunt kijken wat andere landen doen die goed scoren op betaalbaarheid, adequaatheid en billijkheid. Het moeten sowieso uitzonderingen zijn. Want uiteindelijk willen we dat zo veel mogelijk mensen, zo lang mogelijk effectief werken en bijdragen. Zeker de hoger opgeleiden, die sowieso een hogere levensverwachting hebben, moeten we zo lang mogelijk aan de slag houden.



Financiële stimuli op de tweede pijler om langer werken aan te moedigen.

Naast financiële stimuli op de eerste pijler, kunnen er ook acties toegepast worden op de tweede pijler die de Belgen kunnen aanmoedigen om langer te werken.

Vandaag kan het aanvullend pensioen worden uitbetaald wanneer men in aanmerking komt voor een vervroegd pensioen. We stellen voor dat dit pas kan vanaf de wettelijke pensioenleeftijd, dus 65 (67 jaar). Wie vroeger met pensioen gaat, zal niet enkel bestraft worden met een pensioenmalus op het wettelijk pensioen, maar zal ook moeten wachten tot de pensioenleeftijd om aanspraak te kunnen maken op het aanvullend pensioen. Een malus toepassen is in dit voorstel niet meer mogelijk.

Net zoals de pensioenbonus op het wettelijk pensioen voor wie langer werkt, kan je dit principe ook doortrekken naar het aanvullend pensioen. Wie langer

dan de wettelijke pensioenleeftijd effectief blijft werken, moet een hoger aanvullend pensioen kunnen krijgen. Naast de bestaande regel dat men het aanvullend pensioen kan verder blijven opbouwen, stellen we twee incentives voor om langer werken te stimuleren.

Een eerste mogelijkheid

is de 80%-regel optrekken in functie van de duurtijd van de verlengde loopbaan. Dus hoe langer je effectief werkt, hoe dichter je komt bij de laatste, normale brutobezoldiging.

Een tweede manier

is een bonus toepassen op de fiscale afrekening. Hoe langer je effectief werkt, hoe lager de eindbelasting is. De aangeslotene zou vrij mogen kiezen tussen de twee oplossingen.

Wie langer dan de wettelijke pensioenleeftijd effectief blijft werken, moet een hoger aanvullend pensioen kunnen krijgen.



Leg het minimumaantal effectief gewerkte jaren vast

Niet enkel moeten we kijken naar de wettelijke en de effectieve pensioenleeftijd, we moeten ook het effectief aantal gewerkte jaren tellen. Want werken, is bijdragen aan de betaalbaarheid van het pensioenstelsel. Ook hier hangt België onderaan de Europese statistieken. De Belg werkt gemiddeld 33,4 jaar²² effectief. Onze noorderburen kunnen 41 jaar aan²³. Het aantal effectief gewerkte jaren kan dus omhoog.

Iedereen zou een minimaal aantal effectief gewerkte dagen of jaren moeten presteren om aanspraak te kunnen maken op het minimumpensioen.

Twintig jaar werken lijkt ons billijk. Dit is minder dan de helft van een volledige loopbaan. Veranker dit, en laat dit afhangen van de levensverwachting. We vinden dit een solidaire en billijke maatregel over de generaties heen. Dit betekent dat de andere vijftientwintig jaren nog altijd kunnen ingevuld worden door gelijkgestelde periodes. Ook moeten we bewuster omgaan met deze gelijkgestelde periodes. Deze mogen minder meetellen voor het pensioen dan gewerkte jaren.

De overheid moet iedereen sensibiliseren over het aantal effectief gewerkte dagen. Dit aantal bijhouden met de eraan gekoppelde benefits kan Belgen bewuster maken van de pensioenopbouw en het langer-leven-risico. Het pensioen met punten²⁴ dat in het verleden werd voorgesteld past hierin.

Werken is bijdragen aan de betaalbaarheid van het pensioenstelsel.

Een gelijke loopbaanvoorwaarde voor iedereen

De bestaande loopbaanvoorwaarde is niet langer aangepast aan onze huidige maatschappij. Ze treft de stijgende groep van mensen met een gemengde loopbaan.

Vandaag moet je 20 of 30 jaar in eenzelfde statuut zitten om in aanmerking te komen voor het minimumpensioen.

Dit is in de huidige context volledig absurd. Het is niet afgestemd op de realiteit en dus niet adequaat, maar het belemmert ook de arbeidsmobiliteit, straft mensen met een gemengde loopbaan af en remt het ondernemerschap.

Ga naar één loopbaanvoorwaarde van minstens dertig jaar over alle stelsels heen, waarvan minimum twintig jaar effectief gepresteerd.



Enkele concrete oplossingen om langer aan de slag te blijven in het licht van een langer leven

In de inleiding gaven we aan dat de Belg wil werken tot zijn 64^{ste} als men écht zinvol en werkbaar werk heeft. In vergelijking met de huidige effectieve uittredeleeftijd zou dit een verlenging van twee jaar betekenen. Wat een goede stap in de juiste richting is. Het toont ook aan dat de uitbouw van een duurzaam carrièretraject belangrijk is. We willen twee oplossingen aanreiken die hieraan bijdragen.

Het meerfasig leven

Naarmate onze levensverwachting toeneemt, zal ons traditionele driefasig leven van studeren, werken en pensioen verder afbrokkelen. De trend naar een **meerfasig leven** is al ingezet. Dit omvat periodes binnen en buiten de arbeidsmarkt, overgangperiodes tussen banen, studie, zelfstandig ondernemerschap, en mensen zullen vlot kunnen werken tot in hun 70^{ste} of later. Er zal meer worden geïnvesteerd in immateriële activa zoals gezondheid, vitaliteit, familie en vriendschappen en mensen. Ook zullen we onszelf waarschijnlijk meer dan eens heruitvinden.²⁵

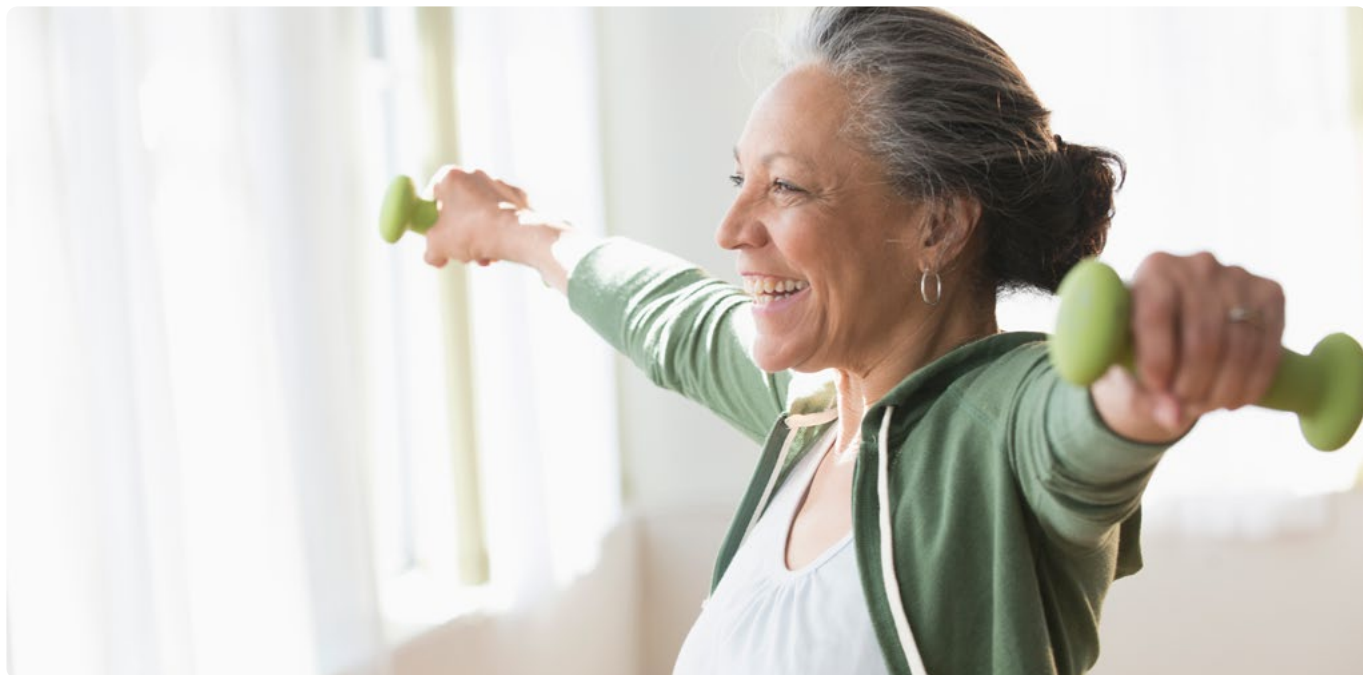
We moeten evolueren naar een levensindeling waarbij we **krediet** kunnen opbouwen, waarmee we op bepaalde momenten onze carrière kunnen onderbreken om voor kinderen of ouders te zorgen, om aan zelfontplooiing te doen, bij te scholen voor een aangepast carrièretraject of om rust in te bouwen. Ook zelfstandigen moeten kunnen rusten en zich heruitvinden.

Laten we dit een **levenslooppkrediet** noemen. Bij de start van je loopbaan krijg je meteen al een aantal kredietpunten. Wanneer je werkt, bouw je verder kredieten op. Wanneer je niet aan de slag bent, bouw je geen kredieten op. Met deze kredieten kan je periodes kopen en krijg je een uitkering. Als de kredieten op zijn, en je wil of kan nog niet meteen aan de slag dan kan je deze opkrikken door kredieten aan te kopen bijv. via een voorschot op de tweede pijler. Wanneer het levenslooppkrediet wordt opgenomen, bouw je geen pensioenrechten op. Deze zal je moeten inhalen. Dat mag geen probleem vormen. Want in een meerfasig leven gaan we er ook niet vanuit dat je stopt met werken op 65 of 67 jaar.

Naast het levenslooppkrediet kan de onvrijwillige loopbaanonderbreking blijven bestaan, met gelijkgestelde periodes. Wel vinden we dat deze gelijkgestelde jaren minder mogen meetellen op het eind, toch zeker tot we de onbeperkte werkloosheid in de tijd hebben aangepakt.

De trend naar een meerfasig leven is al ingezet.





De midlife-review

Naarmate onze levensverwachting toeneemt, krijgen we misschien een andere kijk op hoe we het leven als vijftiger of zestiger willen doorbrengen. Nog steeds aftellen tot het pensioen? Of toch nog iets meer?

Een **midlife-review**²⁶ of **midlife-assessment**, is een programma dat hierbij kan helpen. Het moedigt mensen aan in de tweede helft van hun loopbaan de balans op te maken en actief vooruit te plannen op middellange tot lange termijn. Dit gebeurt door een holistische aanpak, waarbij gekeken wordt naar de financiële situatie, pensioenopbouw, werkambities, gezondheid en welzijn. Het uiteindelijke doel hiervan is het ondersteunen en behouden van oudere werknemers. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt, is dit geen overbodige luxe. Het stelt de werkgever in staat om samen met de werknemer te beslissen hoe hij hem of haar het beste kan ondersteunen.

In tegenstelling tot prestatiebeoordelingen, hebben midlife-reviews niets te maken met iemands prestaties in de afgelopen periode, salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden, enz. Het gaat ook verder dan loopbaancoachen, dat meer op de korte termijn is gericht. Een midlife-review voorkomt dat je onnodig wordt op de arbeidsmarkt. Want voor wie op latere leeftijd zonder werk valt, kan het moeilijk zijn om terug te keren. Vooruitplannen vergroot de veerkracht op cruciale gebieden.

Dit programma is niet alleen gunstig voor de werkgever en werknemer, ook de overheid wint erbij, want de effectieve uittredeleeftijd verhoogt, wat het systeem betaalbaar houdt.

Tot slot hoeft dit niet enkel binnen bedrijven of organisaties te gebeuren. Ook voor werkzoekenden en zelfstandigen is dit nuttig.

Door de directe relatie van de midlife-review en langer werken, kan een midlife-review eventueel via een voorschot uit de tweede pijler worden gefinancierd.



5. Gezonde verdeling tussen de eerste en tweede pijler vergroot de betaalbaarheid van ons pensioen

Naast de Belgen stimuleren om langer te werken, kan een goed evenwicht tussen de eerste en de tweede pijler er ook voor zorgen dat ons pensioensysteem betaalbaar en billijk wordt.

Vandaag bestaat ons pensioensysteem uit enkele basisprincipes.
Het eerste betreft **armoedebestrijding bij ouderen**.
Dit houdt een volledige solidariteit in onafhankelijk van de loopbaan²⁷.

Het tweede bevat **pensioen naar werken**. Wie meer heeft gewerkt, meer heeft verdiend en dus ook meer belastingen heeft betaald, heeft ook recht op een pensioen (eerste en tweede pijler samen) dat in lijn ligt met de manier waarop hij/zij leefde voor het pensioen. Het mag niet zo zijn dat we iedereen naar een uniform minimum trekken. Dit motiveert mensen niet om langer aan de slag te blijven.

Het eerste basisprincipe, de **solidariteit**, komt toe aan de overheid met de eerste pijler. Het tweede principe, het **verzekeringsprincipe**²⁸ met de pensioenopbouw in functie van loon, komt meer toe aan de verzekeraars met de tweede pijler.

In de eerste plaats is het de rol van de overheid om ervoor te zorgen dat niemand zijn pensioenjaren in armoede doorbrengt. Dit is de taak van de Inkomensgarantie Ouderen. De pensioensplit, die we verder bespreken, kan hier ook een rol in spelen.



Het wettelijk pensioen

De eerste pijler, het **wettelijk pensioen** moet toelaten dat men op een leefbare manier de pensionering kan doorbrengen. Leefbaar betekent hier dat men de essentiële uitgaven kan dekken. Welk bedrag (met onder- en bovengrens) dit moet zijn, kan uitgewerkt worden door de statistische en planningsdiensten van de overheid.

Hier geldt volop het **solidariteitsprincipe**. Wel moet de hoogte van de sociale bijdragen en het effectief aantal gewerkte jaren (zie financiële stimuli uit het vorig hoofdstuk) een verschil maken. Dit moet net hoog genoeg zijn om langer werken te stimuleren. We hebben daarom wat reserves bij de verhoging van de loongrens tot waar wettelijke pensioenrechten worden opgebouwd. Als je dit doet, dan verhoog je het “verzekeringsprincipe” en verlaag je het “solidariteitsprincipe” van de eerste pijler. Dat gaat dan logischerwijze ten koste van de tweede pijler. Hierdoor stijgt het relatief gewicht van de eerste pijler.

Het is nog maar de vraag of het een goed idee is om het repartatiesysteem nog meer onder druk zetten nu de uitstroom (gepensioneerden) groter wordt dan de instroom (geboortecijfers, economische migratie ...).

We stellen ons dus de vraag of het aan de overheid is om de hogere pensioenen te voorzien. Moeten we dit niet voor iedereen aftoppen op een bepaald vast bedrag? Hebben we er als maatschappij niet meer baat bij dat de eerste pijler de solidariteitsrol voluit kan spelen?



Het is nog maar de vraag of het een goed idee is om het repartatiesysteem nog meer onder druk zetten nu de uitstroom (gepensioneerden) groter wordt dan de instroom (geboortecijfers, economische migratie ...).



Comfortabel pensioen

De **tweede pijler** moet ervoor zorgen dat wie werkt, de mogelijkheid krijgt om een **comfortabel pensioen** te hebben dat in lijn ligt met de levensstandaard voor pensionering. Dit is vastgelegd op 80% van het laatste inkomen. Voor sommigen voldoet het wettelijk pensioen aan dit axioma. Voor andere kan dit enkel via het aanvullend pensioen. In die zin is het logisch dat een deel van het inkomen op een fiscaal-vriendelijke manier wordt belegd in een aanvullend pensioen.

De tweede pijler kan ook de onbillijkheid van de eerste pijler gedeeltelijk opvangen.

De eerste pijler is geplafonneerd op een inkomen van ongeveer 60.000€/jaar. Dit bepaalt het maximumpensioen.

Wie 80.000€/jaar verdient, krijgt geen hoger pensioen dan iemand die een inkomen heeft van ongeveer 60.000€/jaar.

Maar de sociale bijdragen bij werknemers zijn niet geplafonneerd²⁹. Dit betekent dat wie 80.000€/jaar verdient, sociale bijdragen blijft betalen op de 20.000€ dat hij boven het loonplafond verdient. Dit wordt dan een zuivere solidariteitsbijdrage waarbij de persoon geen extra pensioenrechten opbouwt. Een deel van deze extra bijdrage kan worden gestort in een aanvullend pensioen. Misschien helpt dit ook om mensen langer aan de slag te houden.

Een goede afbakening tussen de twee pijlers verlaagt ook het risico. De eerste pijler is “rendabeler” wanneer de groei van de loonmassa groter is dan het verwachte rendement

op de financiële markten. Dat laatste is natuurlijk volatiel maar groeiend op de lange termijn, maar die loonmassagroei is in de huidige demografische context van een krimpend aantal werkenden en de te beperkte productiviteitsgroei allerm minst evident. Trouwens de overheid heeft een bedenkelijke trackrecord als het gaat over het nakomen van langetermijnbeloftes en het beheren van geld op de lange termijn, cfr. zilverfonds, zonnepanelen, inperking overheidstekort, ... wat een logisch gevolg is van korte regeerperiodes waar de focus ligt op het behalen van snelle successen.

We moeten dus opletten dat de pensioenhervorming niet uitdraait op het nemen van eieren uit de 2e-pijlermand voor in de 1e-pijlermand. Dat terwijl die 2e-pijlermand al relatief kleiner is dan de 1e-pijlermand. We zouden het omgekeerde moeten doen, zodat dat de huidige en aankomende generatie werkenden kan blijven rekenen op een pensioen.

Voor de overheid is de tweede pijler ook een goede zaak. Het ontnemt hun het risico om te voorzien voor de betaling van hogere pensioenen. Dit is dan de verantwoordelijkheid van het individu en de verzekeraars, wat de betaalbaarheid voor de overheid ten goede komt.

En als het wettelijk pensioen volop de solidariteitskaart kan uitspelen, is het ook niet echt een probleem dat niet iedereen toegang heeft tot de tweede pijler of dat de opgebouwde reserves laag zijn voor de groepen met de laagste inkomens.

6. Vrijwillige pensioensplit bij scheiding op beide pijlers

De twee pijlers evenwichtig op elkaar afstellen is een ding. Maar dit is pas nuttig wanneer deze ook evenwichtig zijn afgestemd in onze maatschappij.

Dit gaat over de billijkheid tussen partners en over de gevolgen van keuzes die ze samen hebben gemaakt. Zorg en opvoeding van de kinderen kunnen zwaar doorwegen op een gezin waarin beide partners voltijds werken en lange uren kloppen. Vaak kiest een van de twee partners voor een deeltijdse job of een eerder horizontale loopbaan zodat de andere partner toch carrière kan maken. De keuzes hebben ook een impact op het wettelijk en aanvullend pensioen.

Wij vinden dat deze gezamenlijke gezins- en loopbaankeuzes niet automatisch mogen leiden tot ongelijke pensioenen wanneer koppels scheiden of uit elkaar gaan. Partners moeten op voorhand, vrijwillig kunnen kiezen om de opgebouwde pensioenrechten van het wettelijk pensioen en de reserves van het aanvullend pensioen gelijk over elkaar te verdelen voor de periode dat ze samen waren. Als ze ooit uit elkaar gaan, zal op dat moment de pensioenrekening worden vereffend.

Dit noemen we de vrijwillige pensioensplit bij scheiding. Het houdt meer rekening met een veranderende, dynamische samenleving waar koppels uit elkaar gaan, nieuwe worden gevormd, en er meer alleenstaanden zijn op latere leeftijd.

Soms wordt de pensioensplit ook aangehaald als methode om armoede onder gepensioneerden te bestrijden. Wij zien dit niet zo, al zal het in sommige gevallen wel helpen. Voor ons gaat het over billijkheid tussen partners. Vandaar dat we de beide pijlers samennemen.

Vrijwillige pensioensplit bij scheiding houdt meer rekening met een veranderende, dynamische samenleving



7. Fiscaliteit tweede pijler onder de loep

Als we de tweede pijler volop willen inzetten om tot een betaalbaar en billijk pensioen te komen, moet deze pijler zich ook volop kunnen ontwikkelen. Hieronder formuleren we enkele pistes.

80%-regel

De 80%-regel zegt dat de som van het wettelijk en het aanvullende bedrijfspensioen - uitgedrukt in renten - niet hoger mag liggen dan 80% van de laatste, normale brutobezoldiging het jaar voor de pensionering.

Wordt de 80%-grens overschreden, dan zal een gedeelte van de premies voor het pensioenplan niet aftrekbaar zijn.

Bedenkingen bij de striktere interpretatie van de 80%-regel

Sinds vorig jaar controleert de fiscale administratie de naleving van de 80%-regel veel intensiever. Zo argumenteert de fiscus nu dat alle tweedepijlerpensioenen meegeteld moeten worden bij de berekening van de 80%-grens. Dit terwijl tot nu toe enkel het tweedepijlerpensioen binnen de betrokken onderneming bekeken werd, tenzij wanneer er gebruik gemaakt werd van de mogelijkheid om maximaal 10 jaar van een voorheen elders uitgeoefende activiteit mee te nemen. In dat geval moest er ook een eventueel prorata berekend deel meegenomen worden. Dit alles maakt dat personen die gedurende hun carrière voor verschillende bedrijven gewerkt hebben, minder aanvullend pensioenkapitaal opbouwen.

Alleen voor wie zijn volledige carrière binnen hetzelfde bedrijf of vennootschap actief was, verandert er niks. Zij zullen hun ruimte binnen de 80%-grens maximaal kunnen benutten, de anderen niet.

De strengere interpretatie van de controleurs kan alarmerende gevolgen hebben voor werknemers die een aanvullend pensioen opbouwen via een groepsverzekering. Als de fiscus zijn nieuwe inzichten doortrekt, zullen oudere werknemers die van werkgever veranderen daar de dupe van worden. Hun groepsverzekeringspremies zullen voor hun nieuwe werkgever in veel gevallen niet meer aftrekbaar zijn. Dat staat haaks op het algemene pensioenbeleid, dat erop gericht is werknemers zo lang mogelijk aan de slag te houden.

Indien werknemers de overstap maken om zelfstandig te worden en al kapitaal opbouwden in de groepsverzekering als werknemer, blijft er mogelijk geen marge meer over om een extra pensioenkapitaal op te bouwen als zelfstandige binnen een individuele pensioentoezegging. Wat helemaal niet bevorderlijk is voor het ondernemersklimaat.

We hebben wel begrip dat de trend van “defined benefits” naar “defined contribution”, de interpretatie en handhaving van de 80%-regel moeilijker maakt. Nog meer omdat de regelgeving over de invulling van de concrete parameters van de 80%-grens zelf in gebreke blijft. Dit zou eerst moeten gebeuren voordat er fiscale controles komen op zaken die al decennia de norm zijn. In dezelfde zin, is het ook normaal dat er niet wordt geraakt aan de bestaande reserves. Maar in geen enkel geval mag dit de arbeidsmobiliteit, het ondernemerschap en de noodzaak om langer te werken, fruniken.



Rente-uitkeringen voorop zetten aanmoedigen

Een grote som pensioen uitreiken aan het einde van de loopbaan is achterhaald. Veel gepensioneerden hebben immers deze geldpot niet direct nodig, en het verhoogt het risico van te veel uit te geven aan het begin van het pensioen om dan later in de problemen te komen. Zo schenken een groot aantal mensen bij de uitkering van hun tweede pijler contracten al een deel aan (klein) kinderen. In het kader van het langer leven is dit misschien niet zo'n goed idee.

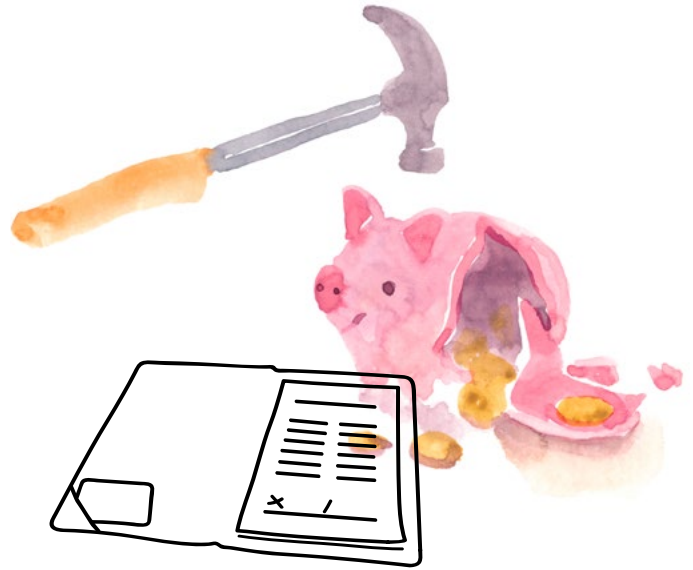
Gepensioneerden kunnen rente-uitkeringen zien als een maandelijks inkomen, dat tastbaarder is dan een kapitaal dat men ineens krijgt en zelf moet beheren. Met het systeem van rente-uitbetalingen zijn heel wat innovaties mogelijk aangepast aan de noden van de burger. Zo kan je werken met uitgestelde rentes. Hierbij begint de uitbetaling pas op latere leeftijd bv. op je 75^{ste}, wanneer een gepensioneerde meer kans heeft om geconfronteerd te worden met toenemende medische en niet-medische kosten. Ondertussen blijven de reserves aangroeien, wat mooi meegenomen is. Voor wie een deel van het kapitaal nodig heeft, bv. voor verbouwingen, kan gedacht worden aan een gedeeltelijke kapitaalsuitkering bij pensionering (bv. 1/3) en de rest via uitgestelde rentes. Een gelijkaardige aanpak zou ook voor het individueel pensioensparen moeten kunnen.

Het principe van lijfrentes zorgt voor een spreiding van financiële middelen wat het langer-leven-risico verlaagt. Als die rentebetaling jaarlijks geïndexeerd wordt, ben je ook gedekt bij een stijging van de levensduurte (inflatie). In een aantal landen, zoals Nederland, het Verenigd Koninkrijk of de VS zijn levenslange rente-uitkeringen trouwens de standaard. In België is dit anders.

Bij de uitkering van de tweede pijler kiest vandaag bijna iedereen voor een kapitaalsuitkering. De overheid heeft dit bepaald door een ongunstige fiscaliteit en rigide renteformules die innovatie in de weg staan. De overheid moet dit onrecht ongedaan maken. Maar laten we eerst nog eens kijken waarom rente-uitkeringen in België onzichtbaar zijn.

We beginnen met de fiscale ongelijke behandeling. Deze komt vooral voor bij de uitkering in collectieve renteplannen. Dit zijn groepsverzekeringen waarbij het voordeel niet (enkel) als kapitaal maar als rente wordt uitgekeerd. Bij de jaarlijkse belastingaangifte wordt deze rente-uitkering aan de andere inkomsten toegevoegd en daarna aan de marginale aanslagvoet belast. In de praktijk³⁰ val je dan veelal onder de hogere belastingtarieven.

Een andere vorm van fiscale benadeling komt voor bij levensverzekeringen met levenslange lijfrente, technisch beter bekend als het stelsel "rente via afkoop van kapitaal". Hierbij wordt jaarlijks 3% van het afgestane kapitaal belast aan 25% roerende voorheffing. Deze 3% is een soort van hypothetisch tak 21-rendement dat in de huidige



economische context nogal hoog is en moet aangepast worden aan de realiteit. Het afgestane kapitaal wordt fiscaal ook constant beschouwd. Wat ook niet helemaal correct is. Dit bedrag zou degressief moeten zijn omdat in werkelijkheid het afgestane bedrag bij de verzekeraar ook "geconsumeerd" wordt.

Daarenboven wordt dit product ook structureel benadeeld door de rigide renteformules die vandaag zijn toegelaten. Deze moeten beantwoorden aan bepaalde minimale technische basissen die komen vanuit een klassieke tak-21 benadering. Dit betekent geen tijdelijke rentes, geen financiële rentes, geen rentes die afhangen van één of meerdere onderliggende fondsen. Vooral dat laatste speelt de aspirant-rentenier parten want daardoor wordt hij verplicht het kort-leven-risico te aanvaarden. Dit is het risico dat je loopt als je vandaag afstand doet van je kapitaal om een tak-21 lijfrente te kopen en morgen sterft waardoor je ganse kapitaal verloren is gegaan.

De overheid moet beide problemen aanpakken.

Ten eerste, het openstellen naar andere soorten rentes (bijvoorbeeld tak 23-rentes, rentes met restwaarde bij overlijden, uitgestelde rentes, ...) waardoor concurrentie en innovatie ten volle kunnen spelen.

Ten tweede, het gelijkschakelen van de fiscale behandeling van rente en kapitaal (liefst in de richting van de fiscaliteit op kapitaal) zodat de aangeslotene echt een keuze kan maken.

Maar in het licht van de vergrijzing en het daaraan gekoppeld langer-leven-risico zou de overheid nog verder moeten gaan en levenslange rente-uitkering de default keuze maken, met een opt-out optie richting kapitaal-uitkeringen. Dit verhoogt de adequaatheid van ons pensioensysteem.

8. Het stopt niet: individuele voortzettingsgedachte bij pensionering

De individuele voortzettingsgedachte (zoals in de ziektekostenverzekering – cf. wet Verwilghen) laat mensen toe om de spaarinspanning verder te zetten nadat men op pensioen is gegaan, of minstens gewoon het geld te laten staan. De opgebouwde reserves worden dan kosteloos voortgezet als een individuele levensverzekering.

Bij pensionering komt een virtuele afrekening van de WAP-garantie, en wordt ook fiscaal afgerekend. Zo is iedereen in orde met alles, en kan men gerust met pensioen. Het grootste verschil met de huidige regeling is dat je niet verplicht tot uitkering overgaat.

De voordelen van dit systeem zijn talrijk. Het houdt rekening met de verhoogde levensverwachting. Zeker de aanvullende pensioenen die beleggen in een tak-23 levensverzekering doen hier hun voordeel mee. Waarom? Nu worden de risico's van de belegging afgebouwd naar het einde van het contract, m.a.w. de wettelijke pensioenleeftijd. Als men het geld niet meteen nodig heeft, bestaat de kans dat men heel wat rendement verliest. Hoewel de risico's in de huidige contracten naar het einde worden afgebouwd, bestaat nog altijd de kans dat het onderliggend fonds op de verplichte opnamedatum in een dipje zit of dat de beurs net crasht, waardoor men verlies zal lijden. Door het afschaffen van de verplichte opname wordt het einde van de rit langer en kan men dus veel dynamischer beleggen i.f.v. het risicoprofiel van de persoon.

De administratieve kosten zijn ook lager. In het huidige systeem wordt de verzekerde meestal een kapitaal uitbetaald dat men naar alle waarschijnlijkheid opnieuw belegt. Bij elke nieuwe belegging zijn er kosten. Ook kan het gebeuren dat tussen het moment van uitbetaling en de

herinvestering een remonte van de beurs en fondsen zit. Theoretisch kan het dus gebeuren dat men met verlies moet verkopen (de uitbetaling) en dan terug belegt aan een hogere prijs.

Net zoals in het voorgaande punt houden we hier ook meer rekening met het langer-leven-risico verlagen, want je begint pas later geld op te nemen. Tot slot, het blijft een levensverzekering met alle voordelen erbij. Zo maak je bescherming voor de mensen heel eenvoudig. Ook zo verhogen we de adequaatheid van het pensioensysteem.

Tot zo ver onze aanbevelingen en suggesties. Zoals we in de intro al aanhaalden, we hebben de waarheid niet in pacht, maar hopen met deze aanbevelingen discussies te triggeren en te inspireren. Want een ding is zeker, de huidige situatie kunnen we niet lang meer volhouden.

Willen we evolueren naar een billijk, adequaat en betaalbaar pensioensysteem, aangepast aan de stijgende levensverwachting, dan zijn er grondige veranderingen nodig. We hopen dat deze niet te lang meer op zich zullen laten wachten.



NN. Jouw geluk, je leven lang.

Levensverzekeraar NN wil de Belgen helpen met het leiden van een lang en gelukkig leven, ook na pensionering.

Dit doet het door de Belgen financieel, mentaal en fysiek voor te bereiden, met naast innoverende productoplossingen ook unieke platformen. Zo volgt NN met zijn Financiële Gemoedsrust Barometer de financiële situatie van de Belgen nauwgezet op en deelt het praktische informatie over financiële planning via de online content hub Kapitale Vragen.

Op die manier neemt NN het voortouw in kennisdeling en werkt het actief aan de bewustwording van de Belgen rond de pensioenmaterie.

NN telt 1,4 miljoen klanten in België en behoort tot NN Group, een internationale verzekeraar en vermogensbeheerder, aanwezig in 18 landen over de hele wereld.

De 15.000 medewerkers bieden pensioen-, investerings-, en bankdiensten aan meer dan 17 miljoen klanten ter wereld.

Meer informatie & contact

Zit je met vragen na het lezen van deze pensioennota? Heb je aanvullingen of wil je de discussie aangaan? Neem dan contact op:

Annelore Van Herreweghe
annelore.van.herreweghe@nn.be



Dit is geen contractueel document. Bijgevolg kan noch de bestemming noch de lezer er enig recht of voordeel uit halen. Deze gegevens worden louter ter informatie verstrekt.

NN Insurance Belgium nv, verzekeringsonderneming toegelaten door de NBB onder het nummer 2550 voor de Takken 1a, 2, 21, 22, 23, 25, 26 en kredietgever hypothecair krediet toegelaten door de FSMA onder het codenummer 0890270057 - Maatschappelijke zetel: Fonsnylaan 38, B-1060 Brussel - RPR Brussel, België - BTW BE 0890.270.057 - BIC: BBRUBEBB - IBAN: BE28 3100 7627 4220. - www.nn.be. - FSMA: Congresstraat 12/14, 1000 Brussel, www.fmsa.be. NBB: de Berlaimontlaan 14, 1000 Brussel, www.nbb.be

Eindnota's & referenties

¹ Studiecommissie voor de vergrijzing, jaarlijks verslag, 2021

² De sociale uitgaven omvatten alle uitkeringen, waaronder pensioenen (10.5% van het BBP in 2019), gezondheidszorg (7.8%) de grootste zijn, arbeidsongeschiktheid (2.0%), werkloosheid (1.3%) en kinderbijslag (1.5%) vervolledigen de top-5. In 2026 zouden de uitgaven voor de pensioenen stijgen tot 12,3% van het BBP (+1.8%), de gezondheidszorg tot 8.5% (+0.9%) en arbeidsongeschiktheid tot 2.5% (+0.5%). Bron: Studiecommissie voor de vergrijzing, jaarlijks verslag, 2021.

³ Het Bruto Binnenlands Product was in 2019 gelijk aan 473,1 miljard euro (bron Statbel, kerncijfers 2020). 3.2% van dit bedrag is iets hoger dan 15 miljard Euro.

⁴ Het aandeel 67-plussers in de bevolking steeg van 13,1% in 1992 tot 16.7% in 2019 (+3,6%), en blijft groeien tot 19.8% in 2030 en 22.3% in 2040. (Bron: 1992-2019: waarnemingen, Statbel; 2020-2070: vooruitzichten, FPB en Statbel)

⁵ Volgens de OECD gingen Belgische mannen in 2018 gemiddeld op 61,6 jaar met pensioen, vrouwen op 60.5 jaar. Enkel een handvol landen scoren gemiddeld nog iets slechter. (Bron: Pensions at a Glance 2019, data 2018).

⁶ De tewerkstellingsgraad bij 55-64 jarigen is 53.3%. Bij mannen (58.7%) ligt dit 10% hoger dan bij vrouwen 48%. (Bron: Eurostat, ifsa_ergan, data 2020)

⁷ De levensverwachting bij de geboorte was in 2019 81.8 jaar, 50 jaar eerder in 1969 was dit 70.7 jaar. Een verschil van 11,1 jaar. (Bron: Statbel)

⁸ Begin 2021 was 40,9% van de kiesgerechtigde Belgen 55 jaar of ouder. In 2011 lag dit met 3.8% lager op 37,1%. (Bron: Statbel)

⁹ De (bruto)vervangingsratio is de verhouding tussen het bruto pensioen van een persoon en het brutoloon dat hij of zij daarvoor met arbeid verdiende.

¹⁰ Door het verlagen van de leeftijd van de landingsbanen creëert de overheid de indruk dat langer werken niet zo belangrijk is.

¹¹ Inkomensgarantie voor ouderen.

¹² <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandlifeexpectancies/articles/lifeexpectancycalculator/2019-06-07>

¹³ Bron: The Human Mortality Database, cijfers voor 2018.

¹⁴ Bron: OECD, Pensions at a Glance 2019, data 2018.

¹⁵ Verschillende studies tonen dit aan, waaronder:

- Bernal, N., Vermeulen, F. The Impact of an Increase in the Legal Retirement Age on the Effective Retirement Age. *De Economist* 162, 115–145 (2014).
- Seibold, Arthur. 2021. "Reference Points for Retirement Behavior: Evidence from German Pension Discontinuities." *American Economic Review*, 111 (4): 1126-65
- Soosaar, O., Puur, A., Leppik, L., 2021. Does raising the pension age prolong working life? Evidence from pension age reform in Estonia. *Journal of Pension Economics and Finance* 20, 317–335.
- Kuitto, K., Helmdag, J. Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. *Soc Policy Adm.* 2021; 55: 423– 439.

¹⁶ Amper 19% van de niet-gepensioneerde Belgen gelooft erin dat de overheid de pensioenen kan blijven uitbetalen. Bron: NN Financiële Gemoedsrust Barometer, gemiddelde over 2020-2021, N=3370.

¹⁷ Bron: webinar Prof. M. Maes op 15 juni 2021

¹⁸ Bron: webinar Prof. M. Maes op 15 juni 2021

¹⁹ Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

²⁰ Deeltijdse landingsbanen zijn gelijkgestelde periodes waardoor met pensioenrechten blijft opbouwen.

²¹ Albanese, A., Cockx, B. & Thuy, Y. Working time reductions at the end of the career: Do they prolong the time spent in employment? *Empir Econ* 59, 99–141 (2020).

²² Bron: Eurostat - Duration of working life- data 2020

²³ In België werken mannen gemiddeld 3.7 jaar langer dan vrouwen, wat in de lijn ligt met Nederland (4.3 jaar). Maar dit houdt wel in dat Nederlandse vrouwen (38.8 jaar) effectief langer werken dan onze Belgische mannen (35.2 jaar).

²⁴ Met het puntensysteem bouwen mensen niet langer bedragen, maar punten op. Een werknemer die het gemiddelde loon verdient, krijgt één punt per gewerkt jaar. Wie meer verdient, krijgt meer. Wie minder verdient, minder. Bij de pensionering wordt vastgelegd welk bedrag tegenover die punten staat. Bij werknemers die minder lang werken dan vereist, wordt dat bedrag naar beneden gecorrigeerd. Wie langer werkt, krijgt een bonus. Een gepensioneerde krijgt voor de rest van zijn leven dat bedrag. (Bron: De Tijd, De begrafenis van het pensioen met punten, 16 mei 2018)

²⁵ L. Gratton & A. Scott, the 100 year-life, 2016

²⁶ John Cridland Independent Review, Smoothing the Transition, 2017

²⁷ In sommige landen hangt hier een verblijfsvoorwaarde aan vast.

²⁸ Het verzekeringsprincipe gaat niet enkel uit van een spreiding van risico onder de aangeslotenen, maar ook, en nog belangrijker in het kader van deze nota, van het verband tussen bijdragen en prestaties. We gaan er bij het verzekeringsprincipe vanuit dat men voor zijn bijdrages een billijke return mag verwachten.

²⁹ 5.5% van de sociale bijdragen van werknemers gaan naar het wettelijk pensioen onafhankelijk van de hoogte van hun loon.

³⁰ Dit zal niet geval zijn bij bijvoorbeeld kleine rentes en lage andere inkomsten.