

Bedrijfspensioenen worden een must om druk op wettelijk pensioen te verlichten

Aon Hewitt analyseert 378 bedrijfspensioenen bij 216 Belgische ondernemingen

Brussel, 22 november 2010 – Aon Hewitt Belgium stelt vandaag de zevende editie voor van haar driejaarlijkse vergelijkende studie over de pensioenplannen in Belgische ondernemingen. Daaruit blijkt dat een bediende als netto wettelijk pensioen slechts 62 procent van zijn laatste nettosalaris ontvangt. Een gemiddeld bedrijfspensioen trekt dit op tot 86 procent. Voor kaderleden is dit respectievelijk 40 procent zonder aanvullend pensioen en 81 procent met. Een bedrijfspensioen is daarom een must. Ruim 1 miljoen of vier op de tien werknemers in de privésector hebben vandaag echter nog geen aanvullend pensioenplan. De nood aan bedrijfspensioenen wordt versterkt door de vergrijzing en de lage reële pensioenleeftijd, die de pensioenlast voor de overheid de komende jaren exponentieel doen stijgen.

Grote verscheidenheid in bedrijfspensioenen

Aon Hewitt wijst op de grote verscheidenheid in bedrijfspensioenen: het beste plan is maar liefst 20 keer beter dan het slechtste. Ook tussen categorieën is er een groot verschil. Voor een arbeider wordt jaarlijks gemiddeld 1,35 procent van zijn brutosalaris gespaard voor zijn oude dag, voor een bediende 3,2 procent of dus ruim het dubbele.

Daarenboven kan slechts 60 procent van de werknemers in de privésector rekenen op een aanvullend pensioen. Een belangrijk deel van die plannen zijn vrij recent. Het wettelijk pensioen wordt hierdoor onvoldoende aangevuld.

Minder langetermijnbeloften. Wel meer flexibiliteit.

Ondernemingen blijven hun pensioenplannen wijzigen, niet in het minst door om te schakelen van te bereiken doel naar vaste lasten plannen, die nu tweederde van de pensioenplannen uitmaken. Goed één decennium geleden was dat net omgekeerd.

In te bereiken doel plannen belooft de werkgever een bepaald pensioenbedrag, wat een financieringsrisico voor de werkgever inhoudt. In een vaste lasten plan belooft de werkgever jaarlijks een bepaald bedrag te storten voor de opbouw van een pensioen, maar maakt hij geen belofte over het uiteindelijke bedrag van dat pensioen.

Van alle pensioenplannen is 20 procent een cafetariaplan. Dit is een vaste lasten plan waarin de werkgever een bepaald premiebudget toekent aan een werknemer. Die werknemer mag de hoogte van de risicowaarborgen overlijden en invaliditeit vrij kiezen. De risicopremies worden van het premiebudget afgehouden. Wat overblijft wordt gebruikt voor de opbouw van een pensioenkapitaal.

Zo heeft de werknemer de vrijheid op regelmatige tijdstippen het niveau van de risicowaarborgen te wijzigen, bijvoorbeeld in functie van zijn gezinssituatie.

Wettelijk pensioen stimuleert niet om langer te werken

Uit een recente Europese studie van Aon Hewitt blijkt dat bijna de helft van de Belgische werknemers nog steeds vóór 65 jaar op pensioen wil gaan. Ze zijn ook bereid daarvoor minder pensioen te ontvangen. De impact hiervan op hun wettelijk pensioen is momenteel eerder beperkt.

In geval van vervroegde pensionering op 60 jaar daalt het wettelijk pensioen met ongeveer 10 procent, wat overeenkomt met het verlies van 5 van de maximale 45 dienstjaren in de pensioenformule. De impact is dus behoorlijk klein en houdt geen rekening met het feit dat het pensioen vijf jaar langer en vijf jaar eerder wordt uitbetaald. In die zin stimuleert de wettelijke pensioenformule werknemers niet om langer te blijven werken.

De impact van vervroegde pensionering op een bedrijfspensioen is veel groter. Aon Hewitt stelt vast dat het bedrijfspensioen bij een pensionering op 60 jaar gemiddeld met een derde daalt.

Gelijkschakeling arbeider- en bediendestatuut

De gelijkschakeling van het arbeider- en bediendestatuut is één van de hete hangijzers in het sociaal overleg van dit najaar. Het Belgische arbeiderstatuut is momenteel één van de minst voordelige in Europa, terwijl voor bedienden veeleer het omgekeerde geldt. Een harmonisatie dringt zich op. Een veralgemening van de verworvenheden van het bediendestatuut is wellicht niet haalbaar. Als je bijvoorbeeld de arbeiders zou aansluiten bij het bediendepensioenplan zou de pensioenkost met meer dan 400 miljoen euro per jaar stijgen. Dit zou voor de betrokken ondernemingen de loonhandicap ten opzichte van onze buurlanden met gemiddeld 2 procent doen stijgen.

//einde van het persbericht

Noot aan de redactie

Over de Aon Hewitt Pension Survey 2010

In de Pension Survey 2010 analyseert Aon Hewitt, onafhankelijk adviseur in employee benefits, de aanvullende pensioenplannen binnen Belgische bedrijven. In België is het de grootste studie in zijn soort. Aon onderzocht 378 aanvullende pensioenplannen bij 216 Belgische ondernemingen uit 14 verschillende sectoren, samen goed voor ruim 250.000 werknemers. Het volledige rapport kan u hier downloaden: <link>.

Over Aon Hewitt

Aon Hewitt is wereldwijd marktleider in Human Capital Consulting, Benefits Administration en HR Business Process Outsourcing. Aon Consulting en Hewitt Associates gaan sinds 1 oktober 2010 verder onder de merknaam Aon Hewitt met 29,000 medewerkers in 90 landen. Aon Hewitt is onderdeel van Aon Corporation (NYSE:AON). Ook in België heeft Aon Hewitt een leidende positie in de markt. Zie ook www.aonhewitt.com.

Voor meer informatie over dit onderwerp kan u contact opnemen met:

Simon De Schryver
Thirtythree
GSM +32 477 55 31 61
simon@thirtythree.be

Raf Loyens
Aon Hewitt Belgium
GSM +32 497 59 06 08
raf_loyens@aon.be