

# 2DE PENSIOEN PIJLER

Onderzoek voor Assuralia

---

Zomer – herfst 2021



GAME CHANGERS



# STEEKPROEF & METHODE

## DOELGROEP



Werkgevers en zelfstandige bedrijfsleiders:  
HR-verantwoordelijke of bedrijfsleider

## STEEKPROEFGROOTTE



N = 400

- 89 werkgevers met 10-50 werknemers
- 106 werkgevers met 51-200 werknemers
- 96 werkgevers met > 200 werknemers
- 109 zelfstandige bedrijfsleiders

## DATA COLLECTIE METHODE



Telefonische interviews (zomer 2021)

## GEMIDDELDE INTERVIEW LENGTE



12,5 minutes

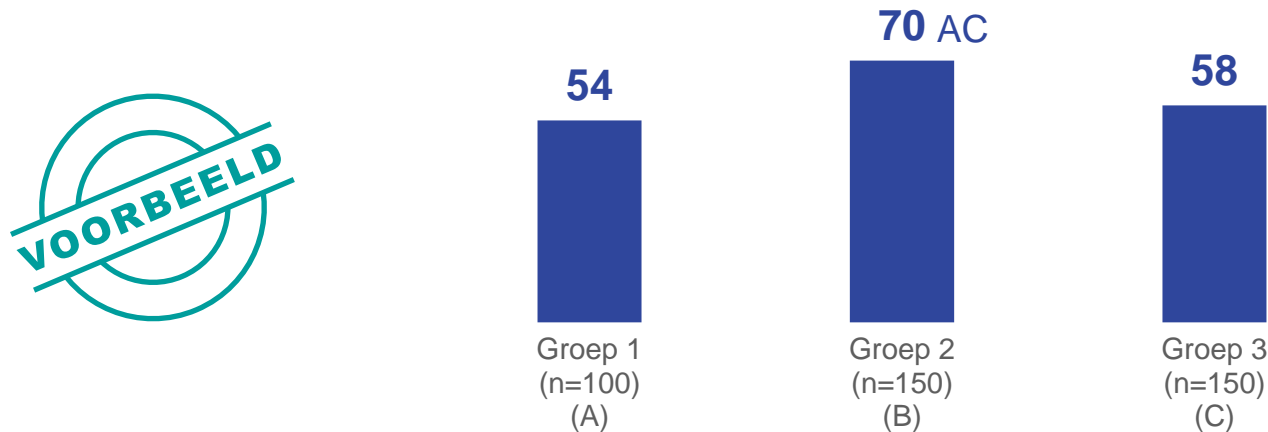
# HOE DE RESULTATEN LEZEN

Alle gerapporteerde resultaten zijn **percentages (%)**, tenzij anders aangeduid.

**Kleine steekproefgroottes**, d.w.z.  $n < 30$ , worden aangeduid met een asterisk (\*).

Significante verschillen zijn steeds getest via een significantietoets op 95% betrouwbaarheidsniveau.

- Significante verschillen tussen groepen worden aangeduid met A, B, C, ...
  - Verschillen worden altijd aangeduid bij het **hoogste resultaat** in de vergelijking.
  - Bijvoorbeeld: de aanduiding AC bij groep 2 duidt op een significant verschil tussen 70% (B) en 54% (A), en tussen 70% (B) en 58% (C).



## TWEE STEEKPROEVEN



### **ZELFSTANDIGE BEDRIJFSLEIDERS**

(n=109)

Vennootschappen in België gevestigd  
tussen de 0-2 medewerkers



### **WERKGEVERS**

(n=291)

Vennootschappen in België gevestigd  
met 10 medewerkers of meer

# HUIDIGE SITUATIE

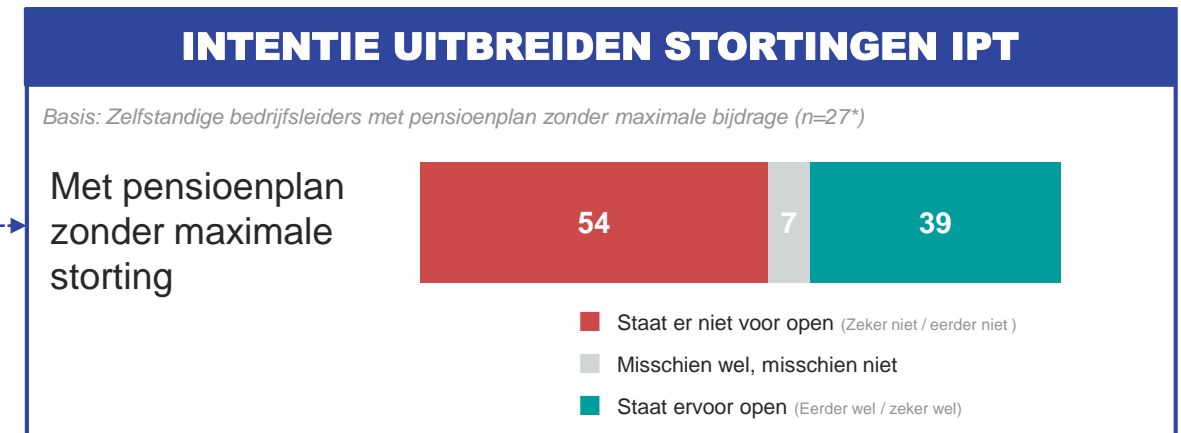
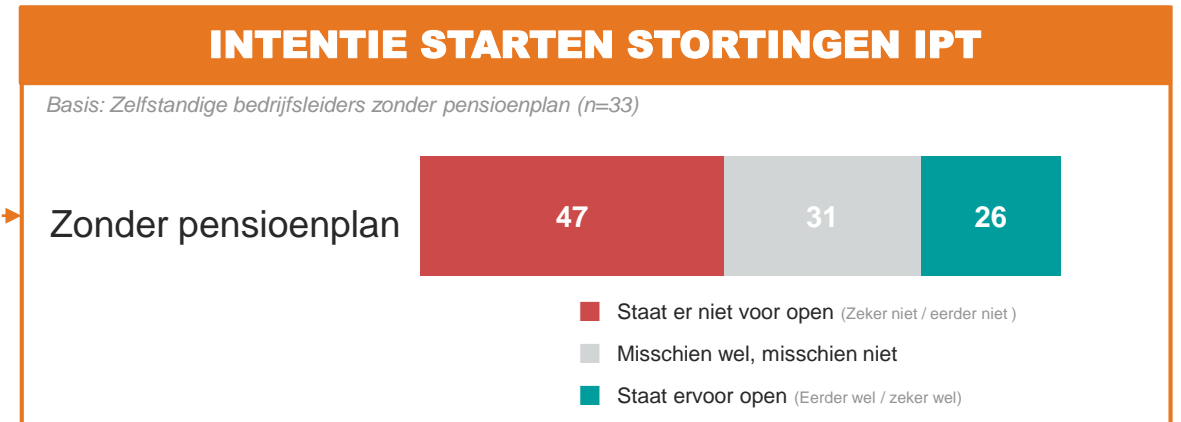
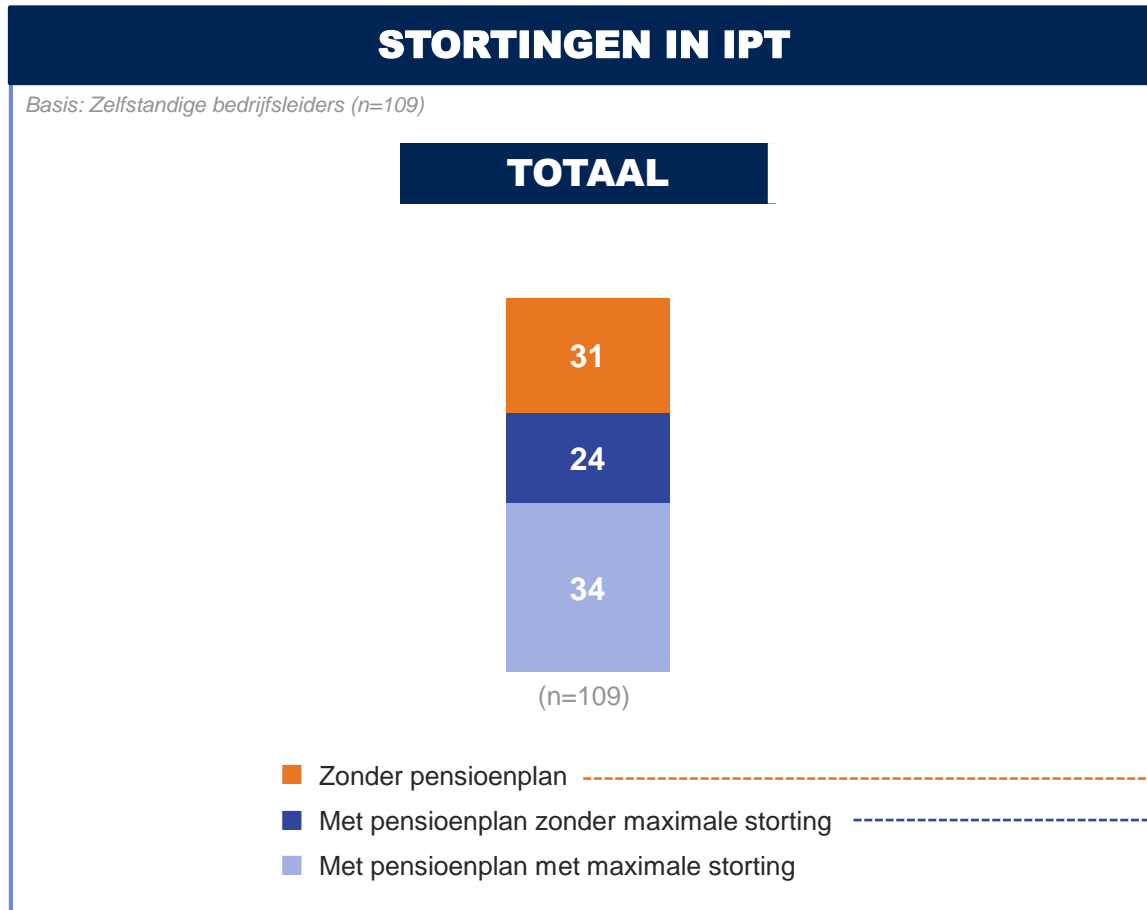
a

## Drijfveren en belemmeringen bij **Zelfstandige bedrijfsleiders**



Een derde van de zelfstandige bedrijfsleiders (in deze steekproef) stort geen bijdrage voor een aanvullend pensioen. 1 op 5 zelfstandige bedrijfsleiders zonder een aanvullend pensioenplan staat er voor open om hiermee te starten. En 1 op 3 sluit het niet uit. 2 op 5 met een plan zonder maximale bijdragen willen die stortingen wel optrekken.

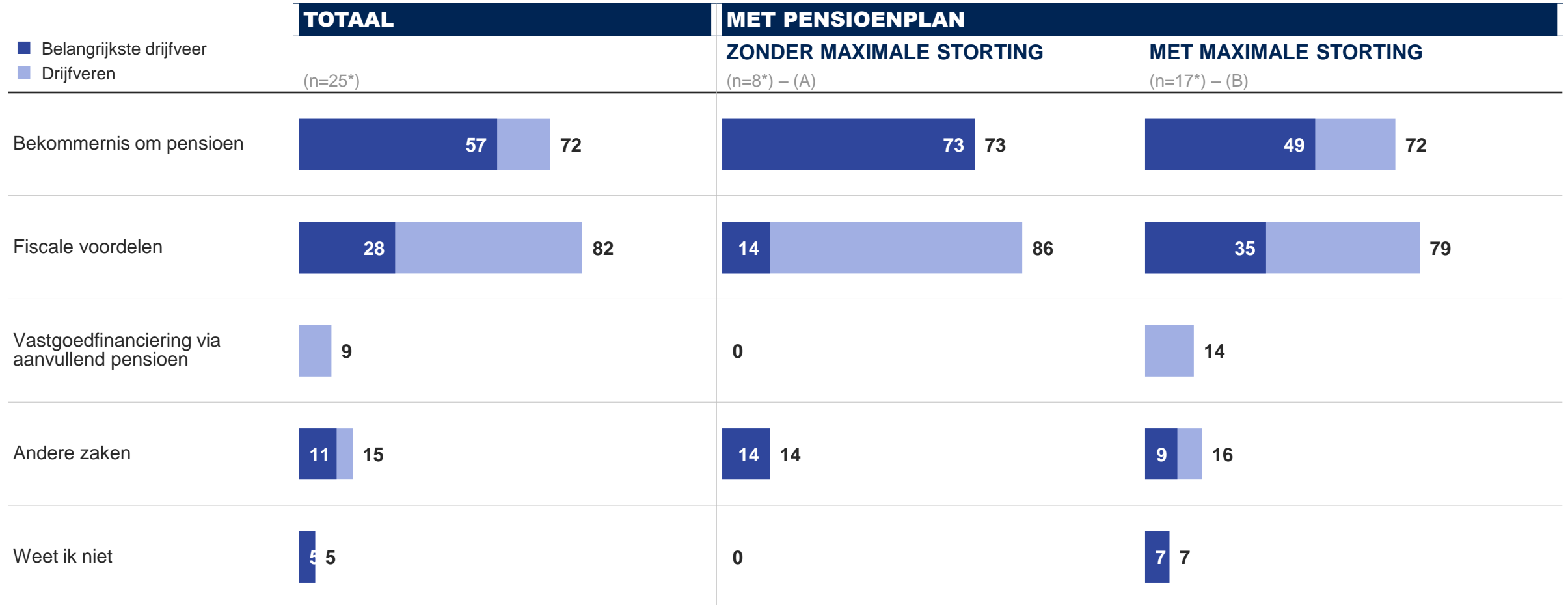
## SITUATIESCHETS ZOMER 2021





Fiscale voordelen worden door 8 op de 10 zelfstandige bedrijfsleiders aangegeven als één van de drijfveren om het aanvullend pensioenplan in te voeren. De belangrijkste drijfveer voor meer dan 5 op de 10 bedrijfsleiders is echter de bekommernis om hun pensioen.

## DRIJFVEREN VOOR HET INVOEREN VAN EEN PENSIOENPLAN



**\*kleine steekproef!**



1 op 3 zelfstandige bedrijfsleiders zonder pensioenplan is niet geïnteresseerd om een aanvullend pensioenplan op te starten. Daarnaast belemmert ook het financiële aspect bij 1 op de 5 bedrijfsleiders de invoering van een pensioenplan.

1 op 2 zelfstandige bedrijfsleiders met een pensioenplan maar die niet het maximale bedrag storten, wijzen op het financiële aspect.

## SPONTANE BELEMMERINGEN VOOR HET INVOEREN/VERBETEREN VAN HET AANVULLEND PENSIOENPLAN

OPEN

	<b>BELEMMERINGEN INVOEREN</b>	<b>BELEMMERINGEN VERBETEREN</b>
	<b>ZONDER PENSIOENPLAN</b>	<b>PENSIOENPLAN ZONDER MAXIMALE STORTING</b>
	(n=33) – (A)	(n=27*) – (B)
Niet relevant (pensioen in zicht, geen interesse, ...)	34	17
Financiële aspect (extra kosten,...)	22	48
Nog niet bij stil gestaan/nog geen aandacht voor gehad	10	2
Onbevoegd in beslissing (hoofdzetel buitenland, ...)	7	0
Onvoldoende kennis/te complex	7	0
Al een ander pensioenplan (privé, andere job,...)	7	0
Nog maar net opgestart	5	7
Wettelijke redenen (niet mogelijk, niet verplicht, ...)	3	0
We verkiezen andere opties/voordelen	2	7
Administratieve redenen (complex, ...)	2	0
Lage rentevoet	0	7
Uit gewoonte/altijd zo geweest	0	7
Andere	0	9
Weet niet/geen antwoord	2	0

BB

Je le fais au fur et a mesure en mesure de la trésorerie et des résultat. J'ai pas le montant pour en faire plus.

BB

Ik heb het reeds gehad en het bedrag werd me reeds uitbetaald. Het heeft niet veel zin meer om er nu nog opnieuw op in te tekenen want ik stop binnen een jaar met mijn activiteit (leeftijd); dan ga ik op pensioen.

BB

Budget, door corona heeft het bedrijf veel schade opgelopen omdat we 7 maand moesten sluiten.





Zelfstandige bedrijfsleiders hebben vooral nood aan kennis en duidelijkheid in de complexiteit van de regelgeving/materie rond het aanvullend pensioen. De helft van de zelfstandige bedrijfsleiders die nog geen aanvullend pensioenplan heeft, vreest wijzigingen in de wetgeving & fiscaliteit en voelt zich geremd door de beperkte kennis over de aanvullende pensioenen. Het valt op dat bedrijfsleiders die wel al een pensioenplan hebben maar nog niet de maximale bijdrage storten, meer oog hebben voor alternatieve verloning.

## BELEMMERINGEN MET BETREKKING TOT AANVULLEND PENSIOENPLAN

- Houdt me tegen
- Neutraal
- Houdt me niet tegen

	BELEMMERINGEN mbt INVOEREN	BELEMMERINGEN mbt VERBETEREN
	ZONDER PENSIOENPLAN	PENSIOENPLAN ZONDER MAXIMALE STORTING
	(n=33) – (A)	(n=27*) – (B)

Eventuele wijzigingen in de wetgeving en fiscaliteit



De kennis die ik over aanvullende pensioenplannen heb



De complexiteit van de materie en de regelgeving



De voorkeur voor alternatieve bezoldigingsmethoden



9 Basis: Zelfstandige bedrijfsleiders met pensioenplan zonder maximale storting of zonder pensioenplan (n=60)

Vraag: In welke mate houden onderstaande factoren u tegen om het aanvullend pensioenplan te verbeteren? Gelieve te antwoorden op een schaal van 1 tot 5 waarbij 5 staat voor "houdt me erg tegen" en 1 staat voor "houdt me helemaal niet tegen".

# BELEIDSMATIGE ASPECTEN

b

## Zelfstandige bedrijfsleiders en hun visie m.b.t. het pensioenbeleid



8 op 10 zelfstandige bedrijfsleiders ziet het aanvullend pensioen als een noodzakelijke aanvulling van zijn inkomen tijdens de pensionering. Om dit pensioen op te kunnen bouwen, geeft bijna 9 op 10 zelfstandige bedrijfsleiders aan een stabiel wetgevend kader nodig te hebben. 1 op 2 zelfstandigen heeft geen vertrouwen in het pensioenbeleid om aan een voldoende wettelijk pensioen te geraken dat aan de levensbehoeften voldoet. 1 op 4 zelfstandigen zou de aanvullende pensioensopbouw niet meer interessant vinden indien de backservice wordt afgeschaft. 1 op 2 zelfstandigen geeft aan dat zij zelf de verantwoordelijkheid zullen moeten nemen inzake financiële zekerheid voor hun pensioen.

## VISIE OP TOEKOMSTIG BELEID

- Niet akkoord (eerder niet akkoord/helemaal niet akkoord)
- Misschien (niet) akkoord
- Akkoord (eerder wel akkoord/helemaal akkoord)

**TOTAAL**

(n=109)

Een stabiel wetgevend kader is een voorwaarde om meer aanvullend pensioen te laten opbouwen.



Aanvullende pensioenen zijn voor iedereen noodzakelijk om voldoende inkomen te hebben na pensionering.



Zelfstandigen moeten zelf hun verantwoordelijkheid nemen wat betreft de financiële zekerheid voor hun pensioen.



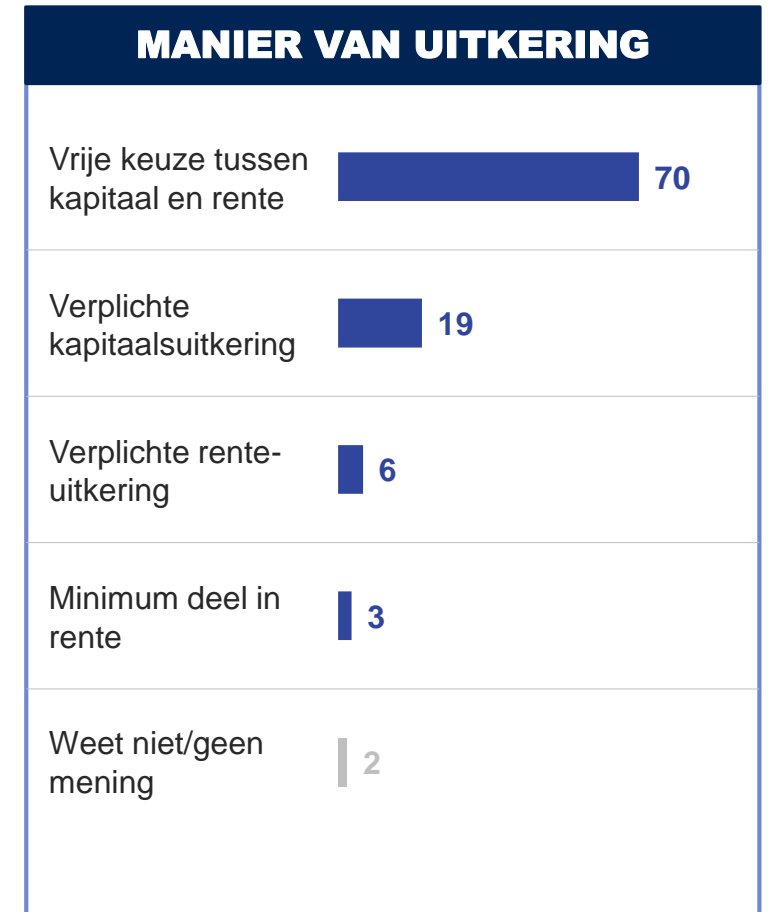
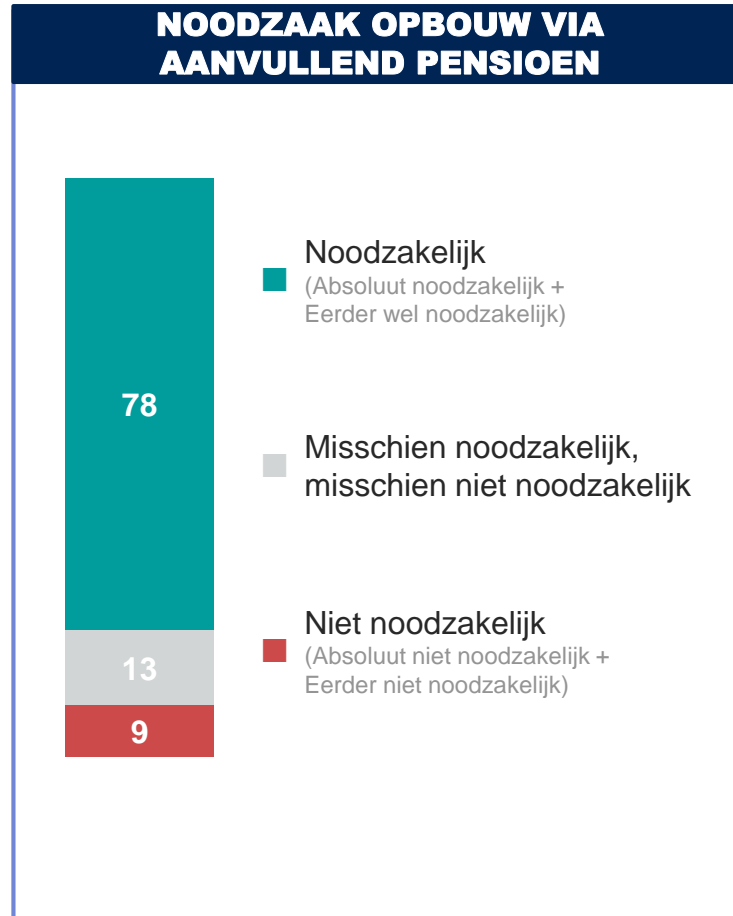
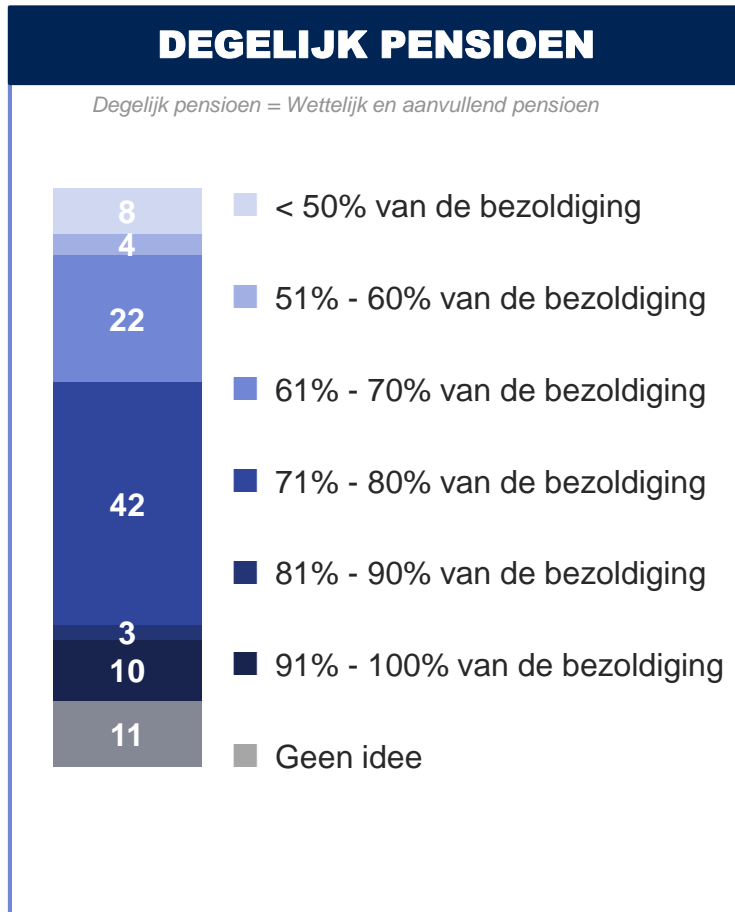
Ik heb er vertrouwen in dat de overheid een pensioenbeleid zal voeren opdat elke zelfstandige een wettelijk pensioen ontvangt om aan zijn levensbehoeften te voldoen.





Wat is volgens de zelfstandige bedrijfsleider een degelijk pensioen (wettelijk en aanvullend samen)? Volgens 9 op de 10 bedrijfsleiders die een antwoord verstrekten, moet dat hoger zijn dan 50% van de huidige bezoldiging. Meer dan 6 op 10 bedrijfsleiders meent zelfs dat het hoger moet zijn dan 70%. Bijna 8 op 10 bedrijfsleiders vindt de opbouw van het aanvullend pensioen noodzakelijk om dat doel te bereiken.

## PENSIOENUITKERING



# HUIDIGE SITUATIE

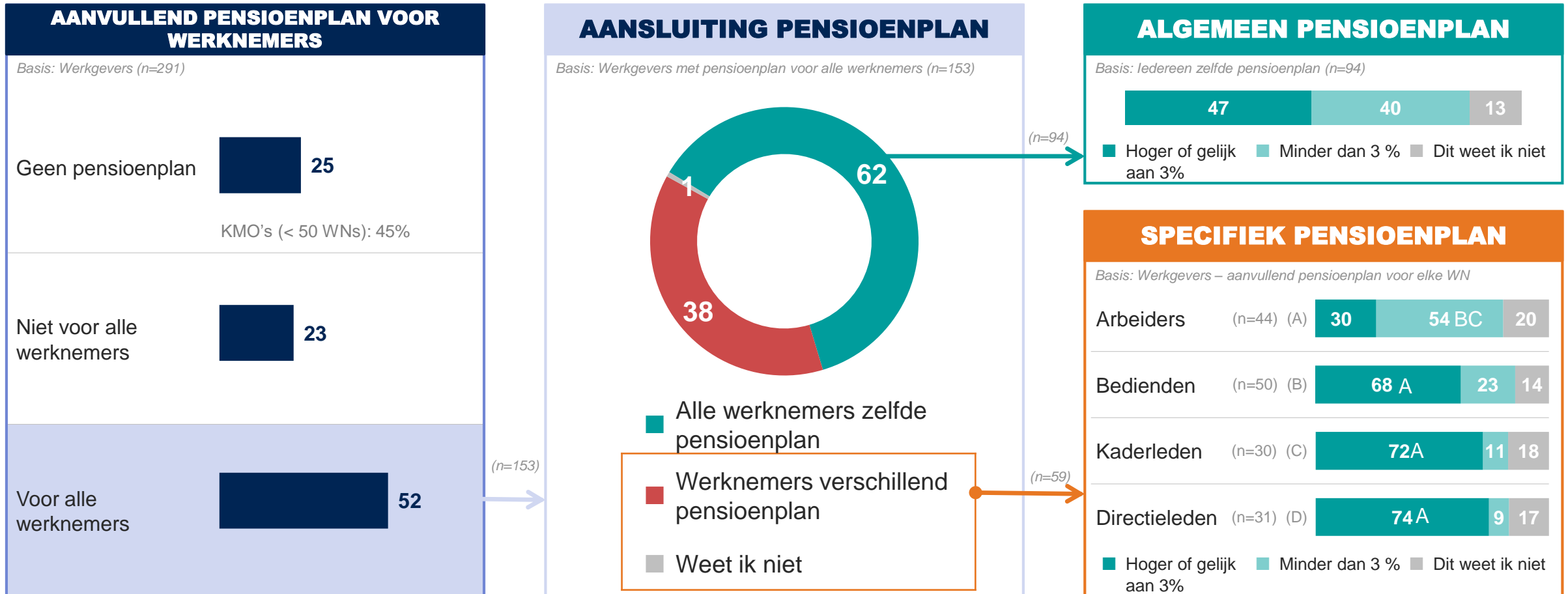
a

## Drijfveren en belemmeringen bij **Werkgevers**



1 op 2 werkgevers (in deze steekproef) voorziet een aanvullend pensioenplan voor al zijn werknemers. 6 op de 10 van deze groep werkgevers biedt hetzelfde percentage aan voor alle werknemers. 1 op 2 werkgevers die een algemeen pensioenplan aanbiedt, voorziet een bijdragevoet van hoger of gelijk aan 3%. 4 op de 10 werkgevers voorziet een specifiek pensioenplan per werknemerscategorie. Voor hogere functies wordt er vaker een bijdragevoet voorzien van hoger of gelijk aan 3% in vergelijking met lagere functies.

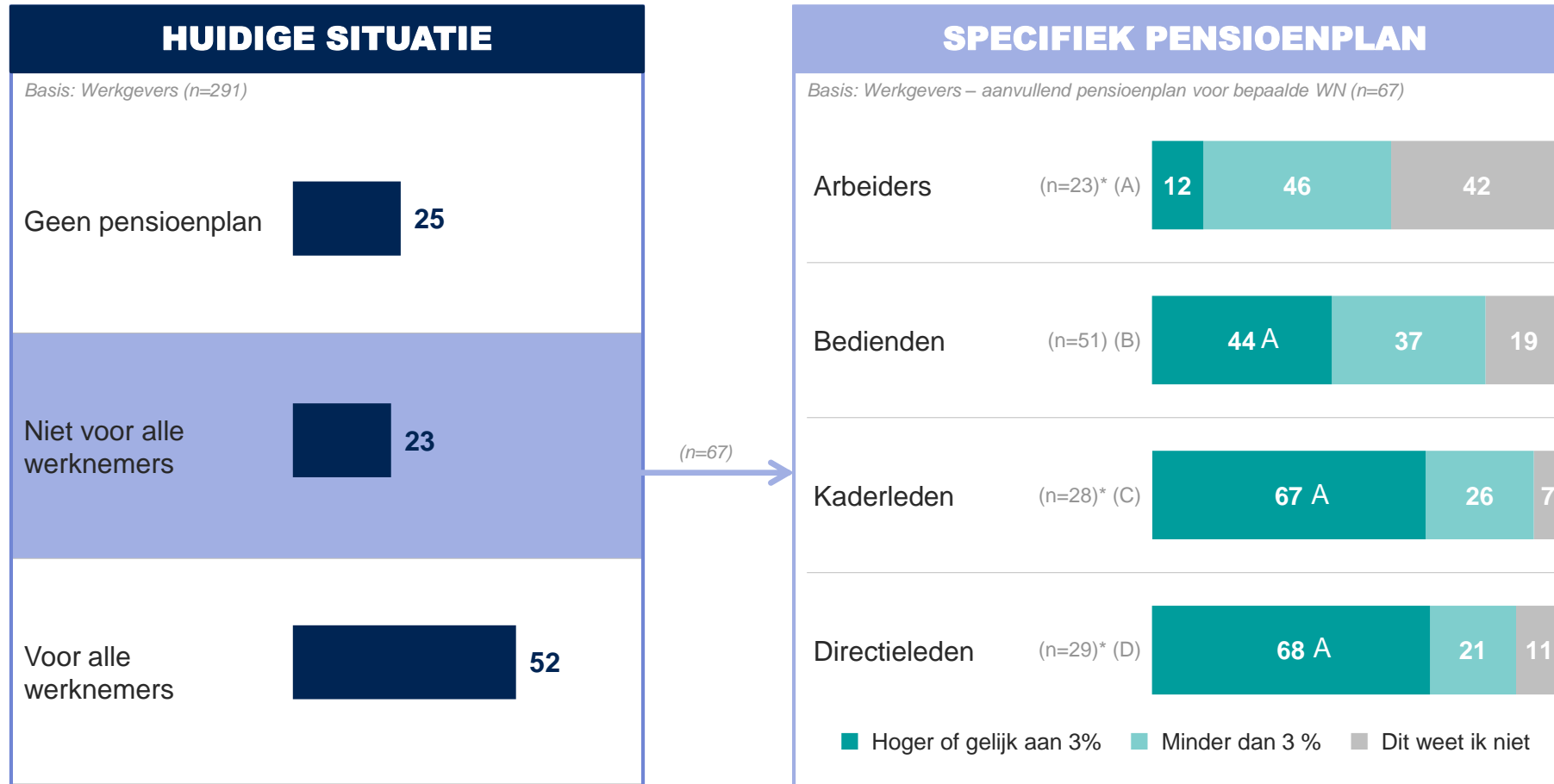
## SITUATIESCHETS ZOMER 2021 (1/2)





1 op 5 werkgevers voorziet niet voor alle werknemerscategorieën een aanvullend pensioenplan. Voor hogere functies wordt er vaker een bijdragevoet voorzien van hoger of gelijk aan 3% in vergelijking met lagere functies.

## SITUATIESCHETS ZOMER 2021 (2/2)

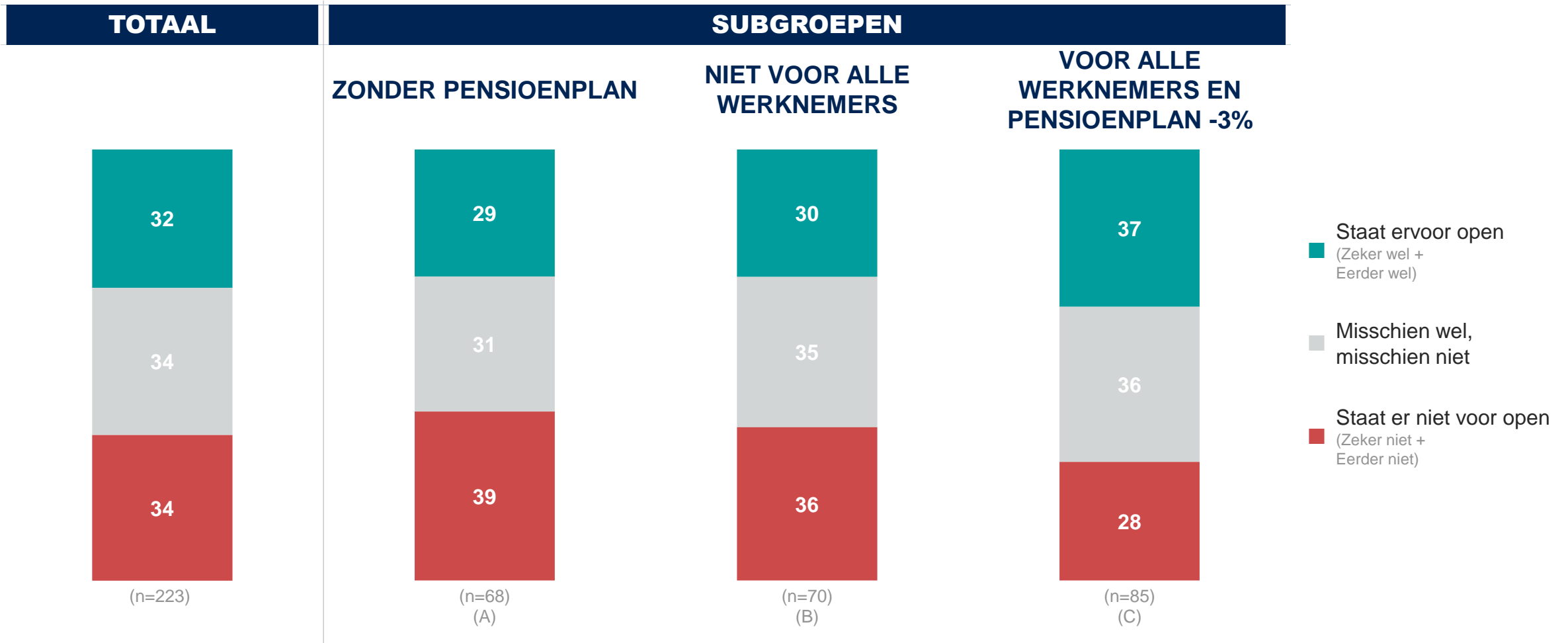


\*kleine steekproef!



1 op 3 werkgevers geeft aan open te staan voor de invoering/uitbreiding van een pensioenplan voor zijn werknemers. Die intentie is kleiner bij werkgevers zonder pensioenplan in de onderneming dan bij werkgevers die hier al reeds mee bezig zijn, en dus enkel moeten uitbreiden. Nog een derde werkgevers sluit niet dat ze een plan invoeren/uitbreiden ("misschien"). Potentieel = 2 op 3 werkgevers dus.

## INTENTIE OM EEN PENSIOENPLAN AAN TE BIEDEN/UIT TE BREIDEN







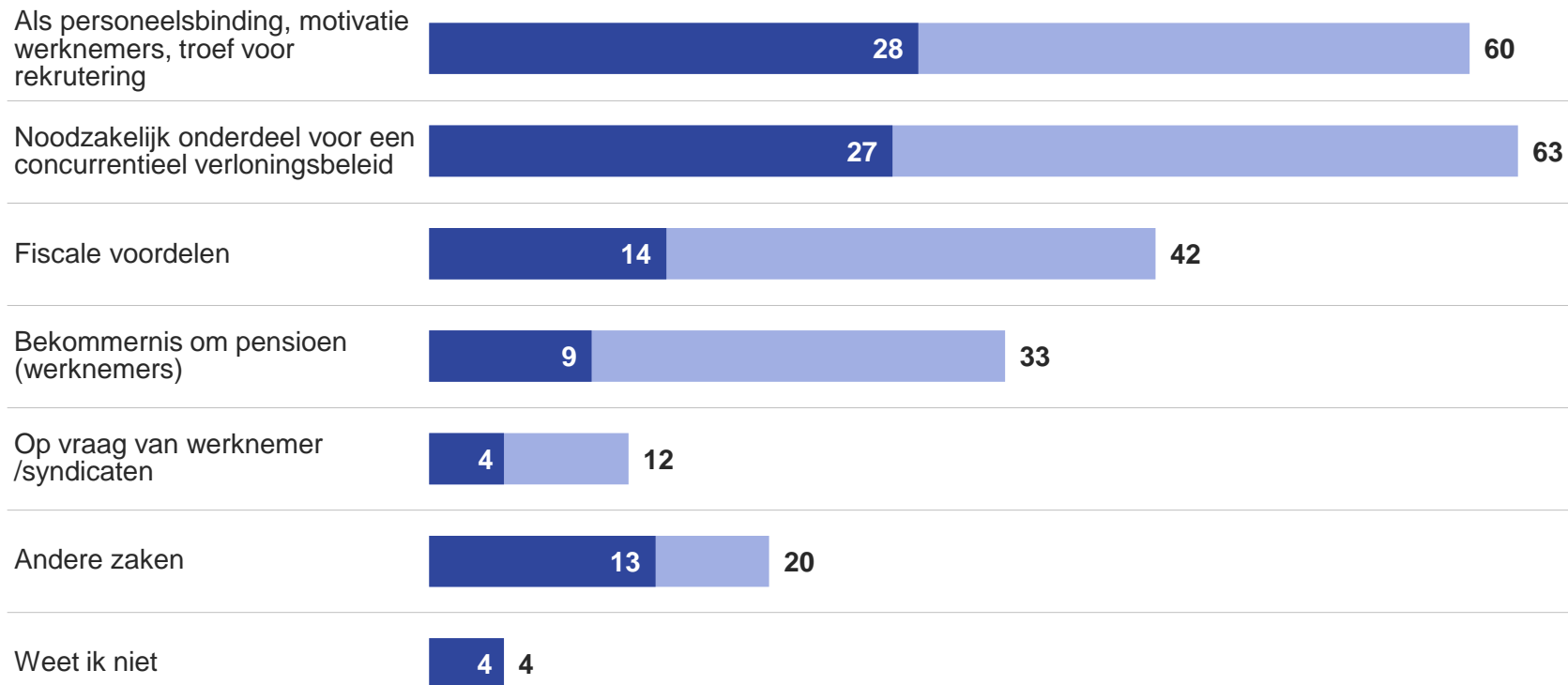
Het invoeren van een aanvullend pensioenplan is een belangrijke drijfveer voor werkgevers inzake verloning van hun werknemers. Werkgevers ervaren het pensioenplan als een concurrentieel onderdeel in hun verloningsbeleid, en een troef bij het aanwerven en behouden van personeel. Ook de fiscale voordelen motiveren werkgevers bij het opstarten van een aanvullend pensioenplan.

## DRIJFVEREN VOOR HET INVOEREN VAN EEN AANVULLEND PENSIOENPLAN

### TOTAAL

- Belangrijkste drijfveer
- Drijfveren

(n=60)





Werkgevers zien het financiële aspect als de belangrijkste belemmering voor het invoeren van een aanvullend pensioenplan voor hun werknemers. Eén op zes werkgevers zonder pensioenplan heeft nog nooit stil gestaan bij die mogelijkheid. En heel wat werkgevers zijn afhankelijk van beslissingscentra in het buitenland.

## SPONTANE BELEMMERINGEN VOOR HET INVOEREN/VERBETEREN VAN HET AANVULLEND PENSIOENPLAN

OPEN

	SUBGROEPEN		
	ZONDER PENSIOENPLAN (n=68) – (A)	NIET VOOR ALLE WERKNEMERS (n=70) – (B)	VOOR ALLE WERKNEMERS EN PENSIOENPLAN -3% (n=85) – (C)
Financiële aspect (extra kosten,...)	28	40	30
Onbevoegd in beslissing (hoofdzetel buitenland,...)	24	11	22
Nog niet bij stil gestaan / nog geen aandacht voor	16 BC	5	5
Niet relevant (geen interesse, ...)	13	5	19B
Onvoldoende kennis/te complex	9	0	1
Geen appreciatie door werknemers	7 BC	7	6
We verkiezen andere opties/voordelen	5	3	4
Ongelijkheid tussen werknemers vermijden	2	3	2
Op dit moment aan het bekijken	1	5	6
Administratieve redenen (complex, ...)	1	0	0
Geregeld op sector niveau	0	8A	5
Versillend voor arbeiders/bedienden	0	6A	2
Wettelijke redenen (niet mogelijk, niet verplicht, ...)	0	5	2
Uit gewoonte/Altijd zo geweest	0	3	2
Nog maar net opgestart	0	0	2
Al een ander pensioenplan (privé, andere job, ...)	0	2	0
Verschillende opties	0	0	2
Kleine firma	0	0	1
Andere	1	5	1
Weet niet/geen antwoord	11	4	3

Moet doorgenomen worden met de collega's in Nederland, hoofdzetel zit in Nederland.

Omdat het extra kosten met zich meebrengt en daarin is hij niet te vinden.

Kosten, we zijn nog altijd een jonge onderneming en nog aan het groeien dus nog niet voldoende financiële middelen.

Liquiditeiten en we gebruiken kapitaal ook voor andere investeringen en werknemers krijgen al andere voordelen.

**i** Kleinere werkgevers (<50 WNs) geven vaker aan nog niet stil te hebben gestaan bij het invoeren/verbeteren van het aanvullend pensioenplan in vergelijking met grotere werkgevers (>50 WNs) - (16% vs 4%).

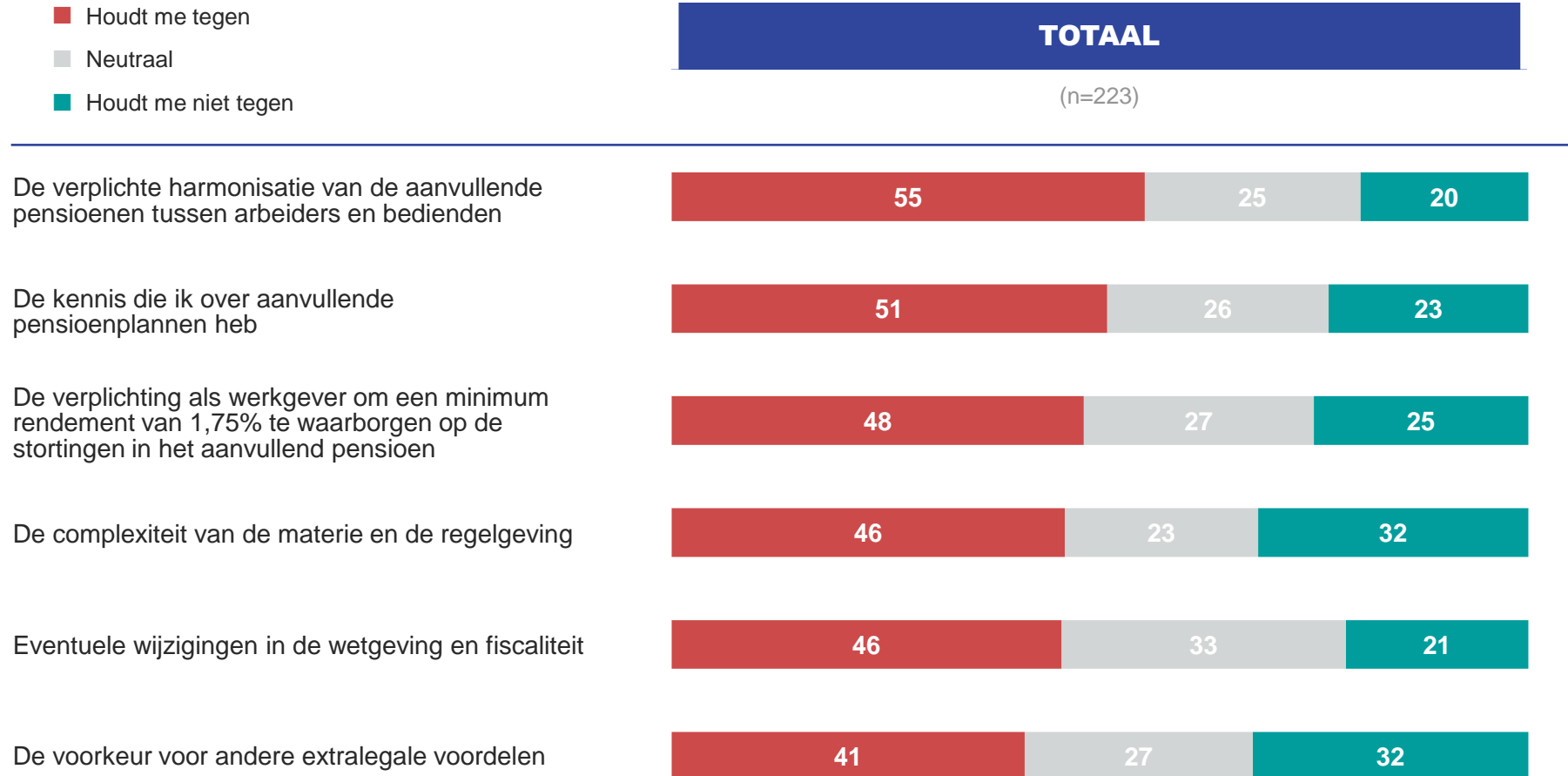
Basis: Werkgevers zonder pensioenplan, pensioenplan niet voor alle werknemers, pensioenplan minder dan 3% bijdrage  
 Vraag: Wat houdt u tegen om het aanvullend pensioenplan uit te breiden naar iedereen? / Wat houdt u tegen om het aanvullend pensioenplan te verbeteren door een hogere pensioenbijdrage te storten?



De voornaamste hindernissen voor werkgevers om een pensioenplan in te voeren of uit te breiden zijn, buiten het financiële aspect, de harmonisatie arbeiders-bedienden en hun beperkte kennis over aanvullende pensioenen.

De eventuele voorkeur van het personeel voor andere voordelen weegt minder door dan verwacht.

## BELEMMERINGEN INVOEREN OF VERBETEREN AANVULLEND PENSIOENPLAN





Grotere werkgevers zien de complexiteit van de materie en regelgeving vaker als een belemmering dan kleinere werkgevers.

## BELEMMERINGEN INVOEREN/VERBETEREN AANVULLEND PENSIOENPLAN – AANTAL WERKNEMERS

	AANTAL WERKNEMERS	
	MINDER DAN 50 WERKNEMERS (n=82) (A)	MEER DAN OF GELIJK AAN 50 WERKNEMERS (n=141) (B)
De verplichte harmonisatie van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden	50	58
De kennis die ik over aanvullende pensioenplannen heb	46	54
De verplichting als werkgever om een minimum rendement van 1,75% te waarborgen op de stortingen in het aanvullend pensioen	47	49
De complexiteit van de materie en de regelgeving	36	52 A
Eventuele wijzigingen in de wetgeving en fiscaliteit	44	47
De voorkeur voor andere extralegale voordelen	44	40

# BELEIDSMATIGE ASPECTEN

b

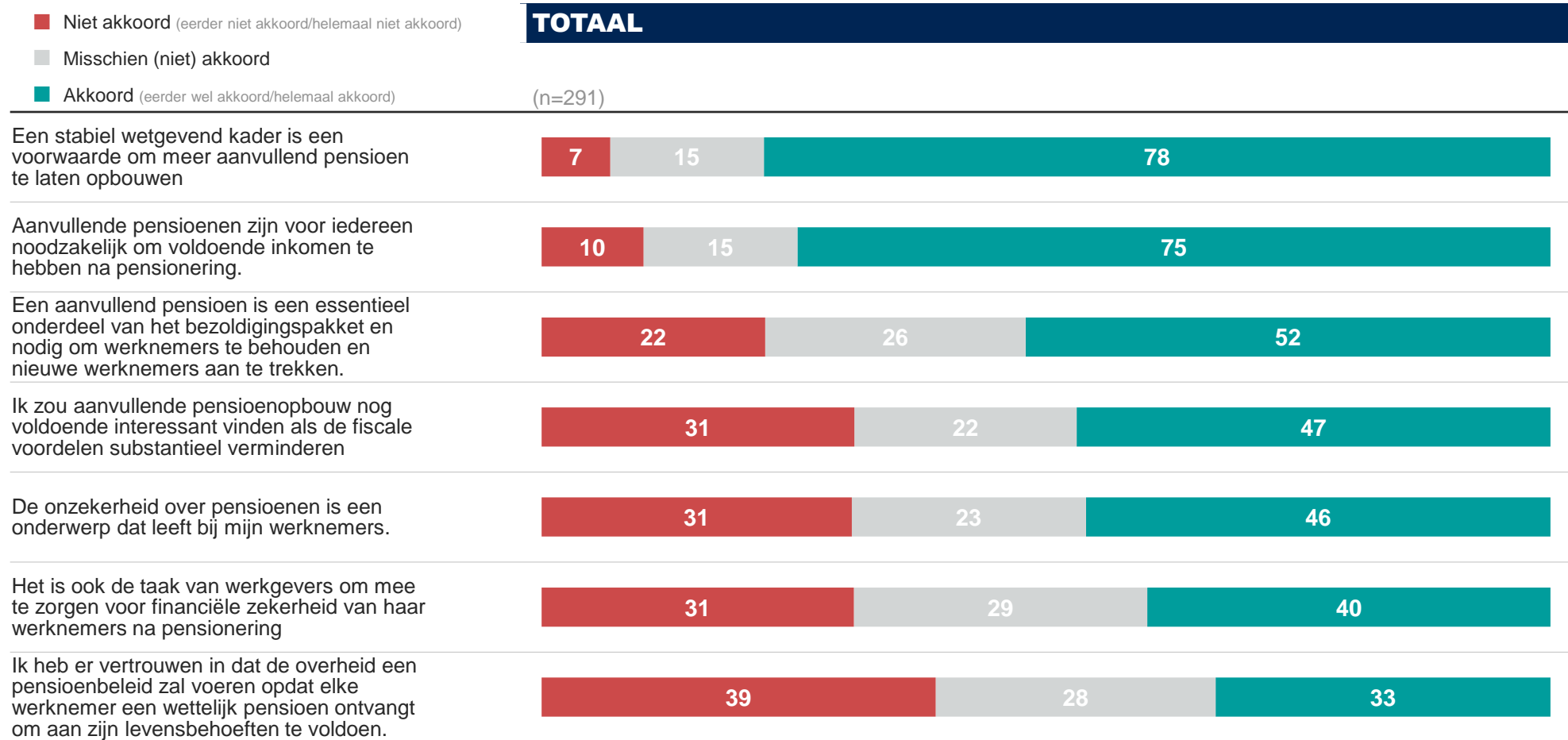
## Werkgevers

en hun visie m.b.t. het pensioenbeleid



De werkgevers hebben weinig vertrouwen in het pensioenbeleid. 78% van de ondervraagde bedrijven geeft aan dat een stabiel wetgevend kader een voorwaarde is om meer aanvullend pensioen te laten opbouwen. Het aanvullend pensioen wordt door werkgevers ook aanzien als noodzakelijk om voldoende inkomen te hebben na pensionering.

## VISIE OP TOEKOMSTIG BELEID



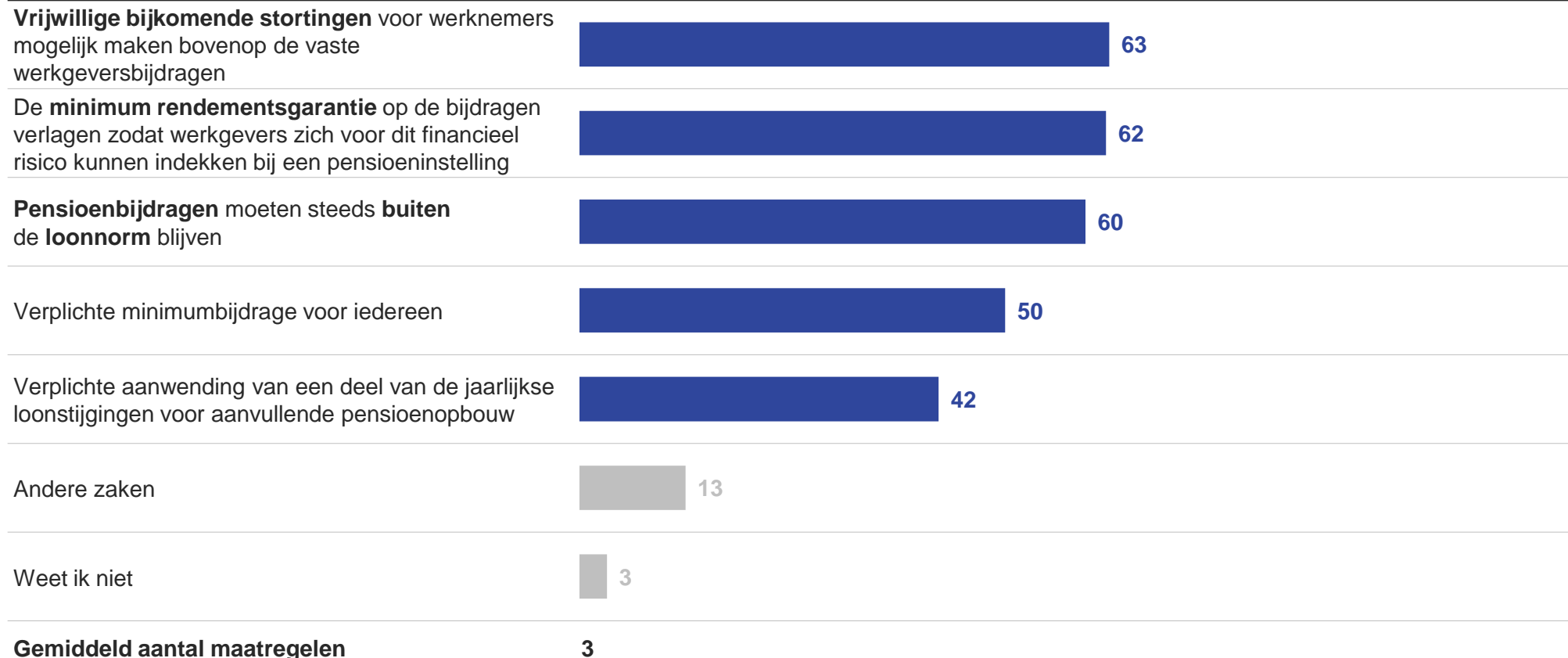


Er zijn 3 overheidsmaatregelen die volgens de werkgevers de verdere uitbouw van het aanvullend pensioen zeker kunnen bevorderen: de vrijwillige bijkomende storting voor werknemers mogelijk maken, de minimum rendementsgarantie verlagen en de pensioenbijdragen buiten de loonnorm houden.

## OVERHEIDSMAATREGELEN VOOR DE UITBOUW VAN HET AANVULLEND PENSIOEN

### TOTAAL

(n=220)

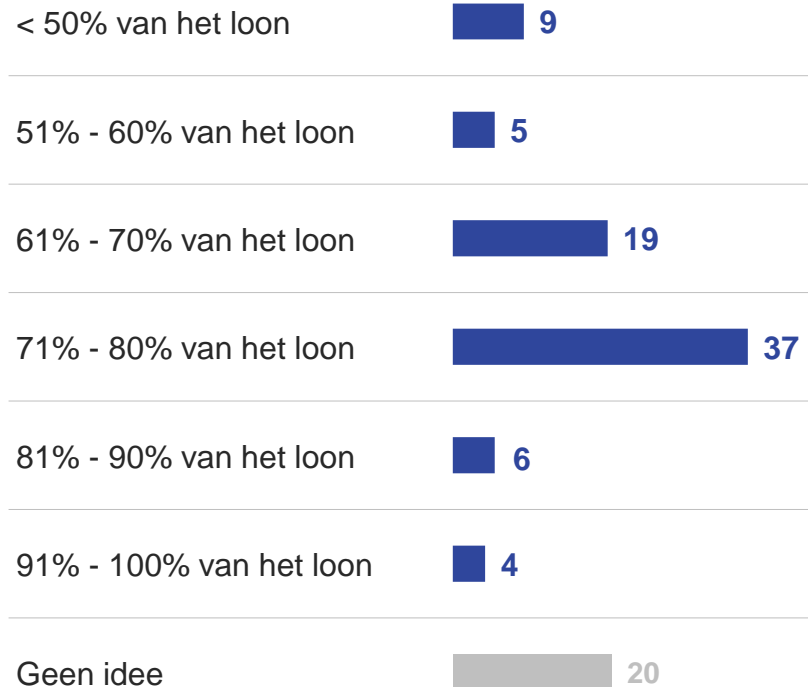




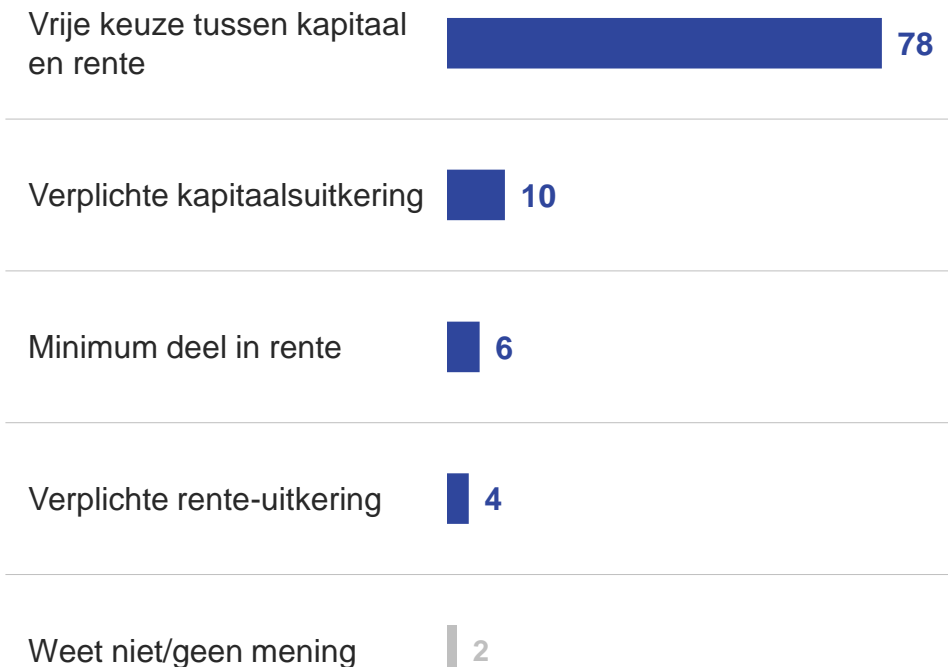
Bijna 6 op 10 werkgevers die een antwoord verstrekten, geeft aan dat een degelijk pensioen, wettelijk en aanvullend samen, boven de 71% van het huidige loon moet liggen. Met 78% wil een grote meerderheid van de werkgevers bij de uitkering een vrije keuze laten tussen kapitaal en rente.

## PENSIOENUITKERING

### DEGELIJK PENSIOEN



### MANIER VAN UITKERING





# THANK YOU!

## **JULIE VANDENPLAS**

Sr. Research Consultant

---

✉ [Julie.vandenplas@ipsos.com](mailto:Julie.vandenplas@ipsos.com)

☎ + 32 477 94 09 28

## **FRANK RIETJENS, PETER WIELS**

Project managers - ASSURALIA

---

✉ [press@assuralia.be](mailto:press@assuralia.be)

☎ +32 25 47 56 92

**GAME CHANGERS**

