

Belgien	
Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen)	Betriebspensionen sind in Belgien aus den Unternehmen ausgelagert und kapitalgedeckt (Gruppenlebensversicherungen oder Pensionsfonds). Direktzusagen sind nicht zulässig.
Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB- <i>Defined Benefit</i>)	Es gibt sowohl <i>Defined Contribution</i> als auch <i>Defined Benefit</i> Pläne. Neue Zusagen sind fast ausschließlich <i>Defined Contribution</i> Zusagen. Die seit 2003 existierenden Pensionspläne für ganze Wirtschaftssektoren (vor allem für Arbeiter) sind überwiegend DC-Systeme.
Kapitalmarktrisiko / Garantien	In DB- Systemen liegt das Risiko beim Arbeitgeber, er hat die Verpflichtung etwaige Fehlbeträge nachzuschießen. In DC- Systemen wird das Kapitalmarktrisiko für Arbeitnehmer durch eine Mindestverzinsungsgarantie des Arbeitgebers beschränkt. Die garantierte Mindestverzinsung der Beiträge des Arbeitgebers (nach Abzug der Prämien für die Abdeckung der Risiken Invalidität und Tod sowie der Verwaltungskosten) beträgt 3,25 %, jene für Arbeitnehmerbeiträge (ebenfalls abzüglich der Risikoprämien) 3,75 %. Die Mindestverzinsungsgarantie des Arbeitgebers für Arbeitnehmerbeiträge gilt auch für DB- Systeme. Die garantierte Mindestverzinsung ist als Durchschnittswert, gerechnet über die Dauer der Zugehörigkeit, zu verstehen. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als 5 Jahren kommt für die Mindestverzinsung nicht der Garantiezins zur Anwendung, sondern eine Indexierung mit den Verbraucherpreisen. Erfolgt die Durchführung mittels Gruppenlebensversicherung, dann wird in der Regel vom Versicherungsunternehmen auch eine Mindestertragsgarantie abgegeben.
Langlebkeitsrisiko	In DB- Systemen liegt das Risiko beim Arbeitgeber In DC- Systemen tragen zumindest in der Ansparphase in der Regel die Arbeitnehmer das Risiko. Mit dem Kauf einer Annuität kann das Langlebkeitsrisiko auf eine Versicherung übertragen werden.
Pensionsberechnung	<i>Defined Benefit</i> Pläne: Die Pension ist abhängig von der Anzahl der

	<p>Arbeitsjahre (n/35, n/40, n/45,...), vom Gehalt (meist Endgehalt oder auch Durchschnittsgehalt) und oftmals vom Niveau der öffentlichen Pension.</p> <p>Bei <i>Defined Contribution</i> Plänen: Die Pension hängt vom bis zum Pensionsantritt akkumulierten Pensionskapital ab. Ein Mindestwert ergibt sich aus dem garantierten Mindestertrag.</p>
Indexierung	<p>Indexierungsmechanismen für Pensionen und Anwartschaften existieren, sind aber nicht üblich. In Versicherungslösungen kann eine Indexierung gewählt werden.</p>
Zinsannahmen	<p>Es gibt in den Pensionsfonds keine quantitativen Beschränkungen für die wirtschaftlichen und aktuarischen Annahmen. Die Diskontrate kann so gewählt werden, dass der vergangene und derzeitige Ertrag auf die Investments und der prognostizierte Ertrag auf zukünftige Investments berücksichtigt wird, oder auf Basis einer <i>Asset Liability Management</i> Studie.</p> <p>Versicherer dürfen max. 3,75 % Garantiezins anbieten.</p>
Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers	<p>Schutz des angesammelten Pensionskapitals besteht durch Auslagerung und Kapitaldeckung,</p> <p>Für die Absicherung des Insolvenzfalles bei gleichzeitiger Unterdeckung der Pensionsverpflichtungen im Pensionsfonds (Leistungszusage, Mindestertragsgarantie) ist kein eigener Schutzfonds vorgesehen. Arbeitnehmer sind in diesem Fall auf gedeckelte Leistungen des allgemeinen Fonds für alle offenen Forderungen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern angewiesen.</p> <p>In Sektorplänen hat die Insolvenz eines Arbeitgebers keine Auswirkungen auf erworbene Ansprüche, die Verantwortung liegt beim Sektorplan, nicht beim einzelnen Arbeitgeber.</p>
Entwicklungen / Probleme	<p>Neue Zusagen sind fast ausschließlich <i>Defined Contribution</i> Zusagen.</p> <p>Auch in DC- Systemen wird allerdings durch den Arbeitgeber ein Mindestertrag auf die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge auf relativ hohem Niveau garantiert.</p>