

## ADVIESNOTA GROEPSVERZEKERING KU LEUVEN ATP

### 1. Bijsturingen die inhoudelijk gebeuren vanuit gewijzigde wettelijke bepalingen

- Bepalingen conform de WAP regelgeving brengen.
- Afschaffing van mogelijkheden tot vervroegde uitkeringen = conform wettelijke bepalingen.
- Leeftijd voor te bereiken DBplannen blijft op 65 behouden en schuift pas op met de wettelijke pensioenleeftijd.
- In het DBplan blijven de formules ongewijzigd. Er blijft een reductie van de verworven prestaties vanaf 65 naar een vroegtijdige pensioneringsdatum.
- Berekening van loopbaan blijft doorlopen bij pensionering na 65. Dit betekent een hogere tewerkstellingsbreuk dan bij pensionering op 65 jaar, met uiteraard het behoud van het maximum van 45jaar aanneembare jaren. Voor personen in het DBplan, geeft dit een hogere aanvullende pensioenuitkering bij onvolledige loopbaan op leeftijd van 65 jaar.

### 2. Wijzigingen ten gunste van de aangeslotene

- Uitbreiding van rechtgevende jaren bij overgang van patrimonium (artikel 23). Hiermee stemmen we in vermits dit een rechtzetting is van een anomalie uit het verleden.
- Pro rata berekening op dagbasis (en dit voor de periodes vanaf 01/01/2019, of werkt men hier ook met terugwerkende kracht) voor de rechtgevende loopbaan van bepaalde niet bezoldigde periodes. Hiermee stemmen we in, dit is een duidelijke verbetering voor het personeel.
- Bij een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval worden de maandelijkse pensioenbijdragen beperkt tot 6 maanden van ononderbroken arbeidsongeschiktheid. Deze periode wordt opgetrokken naar 1 jaar.

### 3. Wijzigingen ten nadele van de aangeslotene

- Afschaffen van periodes van tijdskrediet als rechtgevende periodes is in tegenspraak met de CAO. Hiermee kunnen we niet instemmen, dit is een éézijdige wijziging van de CAO.
- Afschaffen van de eerste 220 dagen onbetaald verlof als rechtgevende periodes is in tegenspraak met de CAO. Hiermee kunnen we niet instemmen, dit is een éézijdige wijziging van de CAO.
- De volgorde der begunstigden bij overlijden (artikel 3.2.2) zou door de aangeslotene vrij moeten kunnen bepaald worden. Wij wensen punt 4 naar punt 1 te brengen zodat de aangeslotene in eerste instantie zelf kan kiezen wie de begunstigde is. Indien er geen keuze wordt gemaakt zal de standaard regeling uitgevoerd worden.

### 4. Anomaliën die aangekaart zijn en die volgens de werknemersdelegatie zouden moeten bijgestuurd worden

- Het verschil voor gehuwden is onaanvaardbaar. Wij verwachten dat de werkgever hier een bijsturing doet. Het is niet logisch dat men voor het WRP1 pensioen voor gehuwden steeds het gezinspensioen (75%) neemt als aftrek, ook als er geen gezinspensioen genoten wordt. Het in aanmerking nemen van een pensioen voorzien voor alleenstaande (60%) wordt gevraagd, te meer daar er een uitzondering voorzien is voor gehuwden in artikel 3.2.1.2 indien beide echtgenoten aangesloten zijn op het doelplan.
- WRP1 en WRP2: de gemiddelde geplafonneerde wedde voor het wettelijk pensioen over een volledige loopbaan van 45 jaar.  
Bij de berekening van WRP1 "wordt ook rekening gehouden met de bedragen van het wettelijk pensioen die verband houden met rechtgevende perioden van loopbaanonderbreking, tijdskrediet, onbetaald verlof en andere verloven die in de CAO van 28 maart 2006 vermeld staan als niet met dienstactiviteit gelijkgesteld perioden".  
Dit terwijl deze perioden geen rechtgevende jaren opleveren voor de extra pensioentoezegging. Hierdoor wordt de doelstelling van het "aanvullende pensioen" ondergraven en zal dit vooral voor de lagere loonschalen een pensioentoezegging van nul euro opleveren. Deze perioden, die geen aanleiding geven tot een extra wettelijk pensioen zouden dan ook moeten meetellen voor de

## ADVIESNOTA GROEPSVERZEKERING KU LEUVEN ATP

rechtgevende jaren in het DBplan, als ze een wettelijk pensioen opleveren. Dit principe wordt ook toegepast in de bepalingen van WRP2 (artikel 3.2.1.3 van het DBplan voor de periodes na 1/04/2006), ze worden niet meegeteld in WRP2 en daarom ook niet meegeteld in de rechtgevende jaren.

- De hoge bijdragepercentages in het CBplan voor de hogere weddeschalen lijken te hoog en geven een beduidend hoger extra kapitaal (uitgedrukt als een hogere vermenigvuldigingsfactor maal het laatste loon) als aanvullend pensioen, dan voor de lagere loonschalen. De breuk tussen het aanvullend kapitaal en laatst genoten loon is "veel" hoger dan voor de lagere weddeschalen. Wij adviseren een opwaardering van de lagere percentages met als doelstelling een aanvullend pensioen uit te keren, waarvan de som van het aanvullend pensioen en het wettelijk pensioen dit van een ambtenaren pensioen "benadert" en dat is dus 75% van de laatste wedde.

### 5. De 3 pensioentoezeggingen vergeleken

- De pensioentoezegging voor 01/04/2006 garandeert een rente. Bij uitkering in kapitaal is dit kapitaal groter voor vrouwen dan voor mannen op basis van de sterftetabellen. Maar punt 2 hierboven speelt dan weer vooral in het nadeel van vrouwelijke collega's die meer gebruik maken van dat soort perioden (loopbaanonderbreking, tijdskrediet,...)  
Voor gehuwden wordt er 75% van WRP1 afgetrokken, ook als er geen gezinspensioen genoten wordt als wettelijk pensioen. Voor alleenstaanden is dit 60% van het WRP1, wat een onterecht verschil (discriminatie) is.  
Het actualiteitscollege pensioenrecht van 17 maart, bespreekt deze casus als "discriminerend".  
Unia heeft in maart 2016 zich uitgesproken over het verschil tussen gehuwden en ongehuwden. Unia heeft dit eveneens bestempeld als een discriminatie.  
Ook het arbeidshof in Brussel heeft op 20 januari 2015 een vonnis geveld waar dit verschil als discriminatie wordt bestempeld.  
Wij vragen met aandrang om de definitie van WRP1 in de nieuwe reglementteksten te wijzigen zodat het verschil/de discriminatie teniet wordt gedaan.
- De Pensioentoezegging na 01/04/2006 garandeert een kapitaal dat gender neutraal is. (vermenigvuldigingsfactor is daar 12.6, wat het gemiddelde is van de factor van de mannen 11.86 en vrouwen 13.34 in het oude plan). Ook de rechtgevende jaren voor pensioen als aanvullend pensioen zijn "meer" gelijkgetrokken.  
Het onderscheid tussen gehuwden en alleenstaanden wordt niet meer gemaakt. Niet in aanmerking komende jaren voor loopbaanonderbreking worden ook niet in aanmerking genomen voor het wettelijk pensioen.  
Echter door de formule wordt er voor alleenstaanden een lager pensioenkapitaal uitgekeerd dan in de oude pensioentoezegging (als de rente naar kapitaal omzetting wordt toegepast) daar er voor een alleenstaande toen 60% van WRP1 werd afgetrokken en in de nieuwe pensioentoezegging voor "alle aangeslotenen"  $60 \times 1.125 = 67.5\%$  van WRP2 wordt afgetrokken.  
Voor gehuwden is dit kapitaal groter dan in het oude systeem maar volgens onze stelling zou voor ieder personeelslid slechts 60% van WRP2 in mindering mogen gebracht worden.
- Het CBP levert voor een volledige loopbaan en voor alle betrokkenen een groter aanvullend pensioenkapitaal op voor een volledige loopbaan. Voor kortere loopbanen is dit CBPlan ook voordeliger dan de oude plannen.

### 6. Duurzaamheidsbeleid

Op de website van duurzaamheid vinden we terug dat de KU Leuven veel inspanning doet om een duurzame universiteit te zijn.

- Sinds 2008 is alle aangekochte elektriciteit 100% hernieuwbare energie.
- Het aandeel stookolie in het totale brandstofverbruik van de KU Leuven daalde sinds 2007 van 62 naar 12%.
- In verschillende gebouwen werden daken geïsoleerd en hoogrendementsbeglazing geplaatst.

## ADVIESNOTA GROEPSVERZEKERING KU LEUVEN ATP

- Via zonnepanelen produceert de KU Leuven het equivalent van het verbruik van 90 Vlaamse gezinnen.
- Ook in het aankoopbeleid worden minimumeisen op vlak van duurzaamheid gehanteerd.
- Voor de beleggingsstrategie werden onderstaande afspraken gemaakt:
  - geen investeringen in fondsen die enkel in fossiele brandstoffen en brandstofwinning investeren.
  - fondsen diversifiëren met specifieke aandacht voor beleggingen die de evolutie naar een klimaat neutrale economie stimuleren naast fondsen die aandacht hebben voor sociale en governance doelstellingen
  - de financiële marktspelers actief sensibiliseren om bij de samenstelling van fondsen voorrang te geven aan duurzaamheid en socially responsible investment (SRI).

Dit zijn mooie initiatieven die wij als vakbond bijzonder appreciëren.

We willen echter dat onze groepsverzekering die niet binnen de KU Leuven fondsen valt ook duurzaam wordt uitgebouwd. Wij willen dat er aan KBC opgelegd wordt, onze groepsverzekering te laten beantwoorden aan onderstaande criteria:

- uitsluiting van bedrijven die fossiele brandstoffen ontginnen
- strengere voorwaarden voor nutsbedrijven om te voldoen aan de duurzaamheidscriteria:
  - geen nieuwe kerncentrales
  - significante investeringen in hernieuwbare energie
  - aandeel fossiele brandstoffen in de totale energiemix laten dalen:
    - elektriciteitsopwekking op basis van steenkool is een uitsluitingsgrond
    - elektriciteitsbedrijven met meer dan 60% elektriciteitsopwekking uit fossiele brandstoffen worden nu ook uitgesloten
  - nieuwe opwekkingscapaciteit kan enkel met de beste beschikbare technologie
  - nutsbedrijven die elektriciteit opwekken op basis van biobrandstoffen, kunnen niet op basis van bio-voedselgewassen
- uitsluiting van bedrijven uit mijnbouw en metaalsector:
  - ontginning en verkoop van fossiele brandstoffen (olie, gas, steenkool)
  - een uitzondering: steenkool gebruikt voor de productie van staal.

Deze criteria mogen voor KBC geen probleem zijn, zij hanteren deze criteria reeds voor haar duurzaam pensioenspaarproduct voor particulieren en dit zijn ook de criteria die KBC geïmplementeerd heeft voor haar duurzame beleggingen. We willen deze criteria ook toegepast zien op onze groepsverzekering.

### 7. Bepaling van de maandelijkse pensioenbijdrage - aantal dienstjaren (CB)

De KU Leuven heeft zijn beleid naar tijdelijke contracten aangepast. Op dit moment kan een nieuwkomer maximum 2 jaar in tijdelijke contracten te werk gesteld worden. Bij de berekening van de pensioenbijdrage wordt na 3 dienstjaren het percentage verhoogd. Wij adviseren om de reglementering van de tijdelijk contracten door te trekken in de dienstjaren van de groepsverzekering en het percentage na 2 jaar ipv 3 jaar te laten stijgen. Alsook alle volgende sprongen een jaar vroeger in te voeren.

### 8. Dienstjaren

De dienstjaren van collega's in tijdelijke statuten, buiten ATP, uitgeoefend in KU Leuven (of hun rechtsvoorgangers, zoals bv de hogescholen met academische opleidingen), komen niet in aanmerking voor de aanvullende pensioentoezegging voor het ATP.

In de PDOS brochure "pensioenen in het ambtenarenstelsel" staat onder rechthebbende: *"Alleen vastbenoemde en daarmee gelijkgestelde personeelsleden (zoals stagiairs) hebben recht op een pensioen van het ambtenarenstelsel. Contractuele personeelsleden krijgen een rustpensioen van het werknemersstelsel. Voor vastbenoemde personeelsleden kunnen sommige tijdelijke en contractuele diensten die aan de benoeming voorafgingen, echter wel meegeteld worden voor het recht en de berekening van het pensioen van het ambtenarenstelsel."*

## ADVIESNOTA GROEPSVERZEKERING KU LEUVEN ATP

*Hoe dan ook, om rekening te kunnen houden met deze tijdelijke en contractuele diensten, moeten ze in principe betaald zijn vanuit de Staatskas en gepresteerd zijn in een graad **waarin een vaste benoeming mogelijk was op het moment dat ze geleverd werden**"*

De overheid kent een toelage toe aan de vrije universiteiten via art III 58 §2 van de Codex HO om een aanvullend pensioen te organiseren voor het ATP met als doel om voor die personeelsleden een pensioenregeling uit te werken **die vergelijkbaar is met de rijkspensioenregeling**:

Volgende personeelsleden van KU Leuven (of zijn rechtsvoorgangers, zoals bv de hogescholen met een academische opleiding), genieten voor de jaren voorafgaand aan hun toetreding tot het pensioenplan ATP **geen** rechten op aanvullend pensioen uit hoofde van de besproken reglementen in deze werkgroep, indien zij overstappen naar ATP-O of ATP in het universitair personeelskader:

- bursalen
- praktijk-assistenten en assistenten universitair statuut
- praktijk-assistenten en assistenten integratiekader
- tijdelijk OP1 of OP2
- tijdelijk ATP met dienstjaren in het hogeschoolstatuut (gemengde lijst)
- tijdelijk ATP integratiekader
- andere contractuelen
- .....

Zij genieten voor deze "contractuele" jaren enkel het wettelijk pensioen. Dit terwijl in de rijksuniversiteiten deze jaren wel mee "gevaloriseerd" worden voor een ambtenarenpensioen.

Daar de overheid een toelage toekent (via artikel III 58 §2 van de codex hoger onderwijs) om voor **alle ATP van de afdeling werking** een aanvullend pensioen te garanderen zodat een vergelijkbaar pensioen wordt bekomen in de vrije universiteiten als aan de rijksuniversiteiten, (dus rekening houdend met de aanneembare jaren in andere diensten en/of ambten, zodat deze niet-discriminerend worden behandeld) vormen bovenstaande personeelsleden een vergeten groep ivm deze aanvullende pensioentoezegging. Vooral voor OP1 en OP2 uit het integratiekader die nu "verplicht" worden om in het ATP-O statuut hun takenpakket verder te zetten voelt die aan als een onrechtvaardige behandeling, daar zij, indien ze verder in dienst hadden kunnen blijven van hun hogeschoolstatuut, deze jaren wel zouden gevaloriseerd zien voor een overheidspensioen als ze vastbenoemd zouden kunnen worden.

Wij dringen er dan ook op aan om de negatieve impact die er is voor de personeelsleden te regulariseren bij het opnemen van een ATP of ATP-O statuut.

### 9. Bijdrage percentage

Het exacte bijdragepercentage of het bedrag aan bijdrage is niet gekend door de medewerker. Dit wekt ergernis en frustratie op. Men kan dit wel navragen bij de HR-adviseur, dit geeft echter steeds administratieve balast die perfect kan vermeden worden als deze gegevens worden opgeladen in het Kuloket. Wij adviseren de werkgever dan ook om deze gegevens standaard ter beschikking te stellen van de werknemer via het persoonlijke Kuloket.

### 10. WRP2

1,125 maal het wettelijk alleenstaandenrustpensioen voor een man zoals bepaald door de Rijksdienst voor Pensioenen. Is er een verschil tussen een alleenstaandenrustpensioen man tov alleenstaandenrustpensioen vrouw? Voor zover wij kunnen terugvinden niet, kan men dan hier "**voor een man**" schrappen zodat er geen onnodige verwarring wordt gecreëerd.

### 11. aanvullend pensioenkapitaal op de einddatum

De indexerings van 2% van het aanvullend pensioenkapitaal in rente op de einddatum wordt geschrapt, het aanvullend pensioenkapitaal in rente is niet meer indexeerbaar. We kunnen dit niet aanvaarden.

## ADVIESNOTA GROEPSVERZEKERING KU LEUVEN ATP

### 12. Aanduiding begunstigde bij overlijden

Wij vragen om de mogelijkheid te voorzien dat het personeelslid zelf de volgorde van begunstigde bij overlijden kan opstellen. Wij adviseren om punt 4 "de begunstigde(n) aangeduid door de aangeslotene in een document, behoorlijk gedateerd en ondertekend volgens het begunstigingsformulier" als punt 1 te plaatsen. De overige punten kunnen dan nadien aansluiten. Op deze manier kan een personeelslid zelf beslissen wie begunstigde is.

### 13. Pensioenfiche

Het niet meer ter beschikking stellen van de jaarlijkse pensioenfiche voor de passief aangeslotene lijkt ons een stap te ver. Wij wensen dat ook de passief aangeslotenen op hun verzoek een pensioenfiche kunnen opvragen. Wij wensen dat iedereen duidelijk op hoogte gesteld wordt dat via mypensioen alle gegevens kunnen opgehaald worden.

### 14. Groepsverzekeringen

Na de zomer zal de groepsverzekering Onderzoekskader aan bod komen. We vragen met aandrang om een groepsverzekering voor alle statuten uit te werken wiens gewerkte jaren niet worden gevaloriseerd voor het ambtenarenpensioen.

Wij vragen met aandrang om een groepsverzekering uit te werken voor alle medewerkers van KU Leuven die niet gevat zijn door lopende groepsverzekering en geen overheidspensioen genieten (vb. BAP, AAP, ...).

### 15. CAO

De CAO ATP blijft bestaan zoals hij is, in het najaar van 2018 kunnen er nieuwe CAO onderhandelingen opgestart worden. Tijdens deze onderhandelingen kan de CAO aangepast worden aan het pensioenreglement. Daar de CAO voorrang heeft op het pensioenreglement zal de CAO gehandhaafd blijven zolang er geen nieuwe CAO van kracht is.

### 16. Hangende problemen

**Werknemersafgevaardigde:** Wat is de financiële impact van het afschaffen van de goedgunstige vervroegingsmechanisme in de wet 18/12/2015 op de ATP leden in graad 1 en 2?

**Werkgeversafgevaardigde:** Aan de hand van concrete cijfervoorbeelden wordt in één van de volgende vergaderingen ingegaan op deze vraag.

**Werknemersafgevaardigde:** (vakantiegeld) Kan er een concreet voorbeeld uitgewerkt worden van hoe het bijdragepercentage wordt berekend en waarop/hoe dit bijdragepercentage wordt toegepast?

**Werkgeversafgevaardigde:** Dit kan uitgewerkt worden.

**Werknemersafgevaardigde:** m.b.t pagina 2 blijven wij vragen hebben over het "reëel" rendement van % dat gebruikt werd bij de simulaties om de bijdragenpercentages van het cash balance pensioenplan te bepalen. Wat wil dit juist zeggen "reëel"? Is dit niet boven op inflatie? Dit zou logischer zijn daar we destijds een rendement ontvingen van 3,25%. Waarom dan rekenen met 1,5%?

**Werkgeversafgevaardigde:** We komen hierop terug.

**Werknemersafgevaardigde:** Kan er een toelichting opgemaakt worden die gebruikt kan worden wanneer aangesloten personeelsleden met vragen langskomen bij de werknemersafvaardiging?

**Werkgeversafgevaardigde:** We bekijken wat we bijkomend kunnen doen om een goede communicatie blijvend te verzekeren.

We hebben op korte tijd constructief samengewerkt. We hopen dan ook dat wel degelijk rekening gehouden wordt met ons advies.