

DE WAP, DE WET OP DE AANVULLENDE PENSIOENEN UIT 2003, HEEFT GROTE GEVOLGEN GEHAD OP HET VLAK VAN DE EXTRALEGALE PENSIOENVOORZIENINGEN.

BEDOELING VAN DE WET WAS OM DE TWEDE PENSIOENPIJLER TE DEMOCRATISEREN DOOR AANVULLENDE PENSIOENEN BETER TOEGANKELIJK TE MAKEN VOOR ALLE WERKNEMERS.

TEGELIJKERTIJD WERD ER GESTREEFD NAAR EEN BETERE BESCHERMING VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS, MAAR OOK NAAR EEN GROTERE TRANSPARANTIE.

ONDERTUSSEN ZIJN WE VIER JAAR VERDER EN IS DE WETGEVING NIET STIL BLIJVEN STAAN. TIJD OM EEN NIEUWE STAND VAN ZAKEN OP TE MAKEN: WE SITUEREN EEN AANTAL RECENTE WIJZIGINGEN BINNEN HET GLOBALE KADER.

## WEG MET DISCRIMINATIES

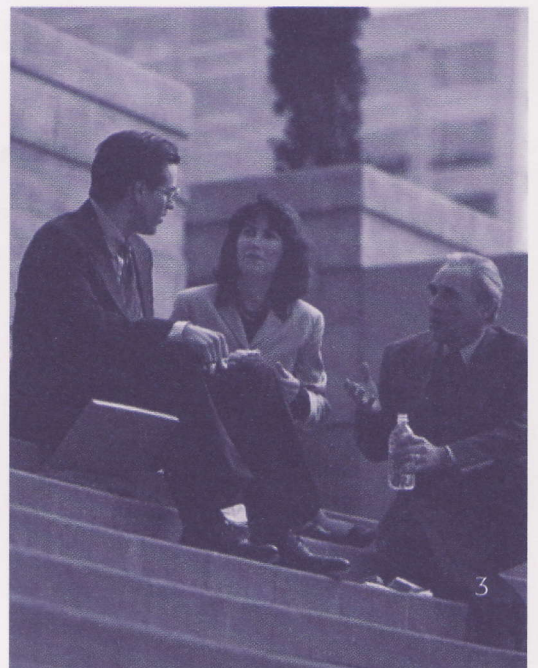
De Wet op de aanvullende pensioenen (wet "Vandenbroucke") van 28 april 2003 werd op 15 mei 2003 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Ze verving de bestaande wet "Colla" uit 1995. De uitvoeringsbesluiten zijn verschenen in het Belgisch Staatsblad van 14 november 2003. De meeste bepalingen traden in werking op 1 januari 2004. De bedrijven kregen wel een overgangperiode van 3 jaar om hun pensioenplannen aan te passen aan de nieuwe wet. De meeste wijzigingen moesten echter met terugwerkende kracht uitgevoerd worden.

In het kader van de aanpassingen die door de wet werden opgelegd is AGF Belgium overgegaan tot een volledige **screening** van zijn portefeuille groepsverzekering.

Het was de bedoeling van de wetgever om de deelname aan de tweede pijler te verruimen, maar tevens om mogelijke **discriminaties** uit de wereld te helpen.

De wet verbiedt formeel ieder onderscheid tussen werknemers dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is.

Het onderscheid mag verder "niet onevenredig zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel". Dit houdt bijvoorbeeld in dat als er een onderscheid gemaakt wordt op basis van anciënniteit, wat een geoorloofd criterium blijft, de verschillen redelijk moeten blijven om te stroken met de geest van de wet.





Meer specifiek werden de volgende aspecten onderzocht:

► **Het correcte gebruik van de categorie en van objectieve en redelijke definities**

De omschrijving van de personeelscategorieën die aangesloten worden in de groepsverzekering moet met de nodige omzichtigheid gebeuren. Classificaties zoals directieleden, kaderleden, bedienden, of categorieën erkend in nationale of sectorale CAO's vormen geen enkel probleem, maar te vage definities zijn uit den boze. Ook het referteloon moet duidelijk en objectief omschreven worden in het reglement. Dat geldt evengoed voor loongrenzen

die gehanteerd worden voor het bepalen van de premies of prestaties. Die moeten eenduidig gedefinieerd worden en mogen niet afhangen van een eenzijdige of willekeurige beslissing van de werkgever. Daarenboven moet het plan zo opgesteld zijn dat er vanaf het eerste jaar van aansluiting verworven rechten ontstaan: het resultaat van de formule uit het reglement moet voor elke aangeslotene een premie of prestatie opleveren groter dan nul.

► **Een gelijke behandeling man/vrouw**

Wat het onderscheid man/vrouw betreft gaat de wet Vandenbroucke verder dan de wet Colla. De aard van de pensioentoezegging is het doorslaggevend criterium om dit te beoordelen. In vastebijdragenplannen is de premie het criterium om de gelijkheid te toetsen. Voor plannen van het type vaste prestaties is de prestatie de toetssteen. Omdat er evenwel nog verschillende sterftetafels voor mannen en vrouwen van toepassing blijven, is de kostprijs voor de overlijdensdekking voor mannen en vrouwen niet dezelfde.

Daarom is in vastebijdragenplannen met een overlijdensdekking de premie die overblijft na aftrek van de kostprijs van de overlijdensdekking verschillend (voor mannen en vrouwen van dezelfde leeftijd). In plannen van het type vaste prestaties waar het plan voorziet in een premieverdeling van bijvoorbeeld 2/3 voor de werkgever en 1/3 voor de werknemer zou een werknemer dan weer meer of minder moeten betalen naargelang van zijn geslacht. Volgens de wet gaat het in beide gevallen om discriminatie. Hoe we deze kunnen wegwerken, hebben we concreet en in detail toegelicht in onze EBnews nr. 8 van december 2003.

► **Discriminatie op basis van leeftijd**

De wet verbiedt in principe ieder onderscheid op basis van leeftijd, maar er zijn een paar uitzonderingen. Zo is de aansluiting verplicht vanaf de leeftijd van 25 jaar, maar dient ze onmiddellijk in te gaan bij een indiensttreding boven die leeftijd (maar dus niet bij een indiensttreding beneden die leeftijd).

In vastebijdragenregelingen blijft er verder een premieverschil op grond van leeftijd toegestaan voor zover dat beperkt blijft tot 4% per jaar. Het anciënniteitscriterium blijft daarentegen steeds toegelaten, maar moet op een redelijke manier toegepast worden.

► **Deeltijdse werknemers hebben dezelfde rechten**

Hierbij geldt het principe dat de berekening dient te gebeuren op basis van een voltijds equivalent, met dien verstande dat het resultaat nadien wordt

aangepast overeenkomstig het tewerkstellingspercentage of op basis van een loopbaan gecorrigeerd voor de periodes van deeltijdse tewerkstelling.

## Nieuw

### Pensioenleeftijd

Vanaf 1 januari 2007 moet ook met het volgende rekening worden gehouden: voor nieuwe pensioentoezeggingen wordt de normale pensioenleeftijd verplicht vastgesteld op 65 jaar. Het is dus niet meer mogelijk om voor nieuwe plannen een andere pensioenleeftijd te voorzien. Voor bestaande plannen die expliciet met een andere pensioenleeftijd rekening houden, mag deze behouden blijven, maar als de pensioenleeftijd van deze plannen gewijzigd zou worden, moet deze ook verplicht op 65 jaar gebracht worden (KB van 12 januari 2007 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 februari 2007).

## VERWORVEN RECHTEN, EEN MOEILIJKE MATERIE

De wet voert ook een aantal wijzigingen in met het oog op een betere bescherming van de werknemers.

Zo wordt de notie **verworven rechten** veralgemeend en uitgebreid. Dit kon in sommige gevallen erg verstrekkende gevolgen hebben. De wet bepaalt expliciet dat bij plannen van het type vaste prestaties die in een forfaitair pensioenkapitaal voorzien zonder enige band met de loopbaan of het loon, het pensioenkapitaal onmiddellijk verworven is voor de aangeslotene.

Om te vermijden dat werknemers die slechts een korte periode van hun loopbaan bij een bepaalde werkgever presteren, toch evenveel verworven rechten zouden opbouwen als werknemers met een volledige loopbaan bij diezelfde werkgever, dienden deze plannen aangepast te worden. **De wet van 27 oktober 2006** (wet betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen) heeft nog een laatste keer de mogelijkheid voorzien dat dit soort regelingen eenzijdig door de inrichter (in casu de werkgever) aangepast konden worden, en dit tot 31 december 2006.

