

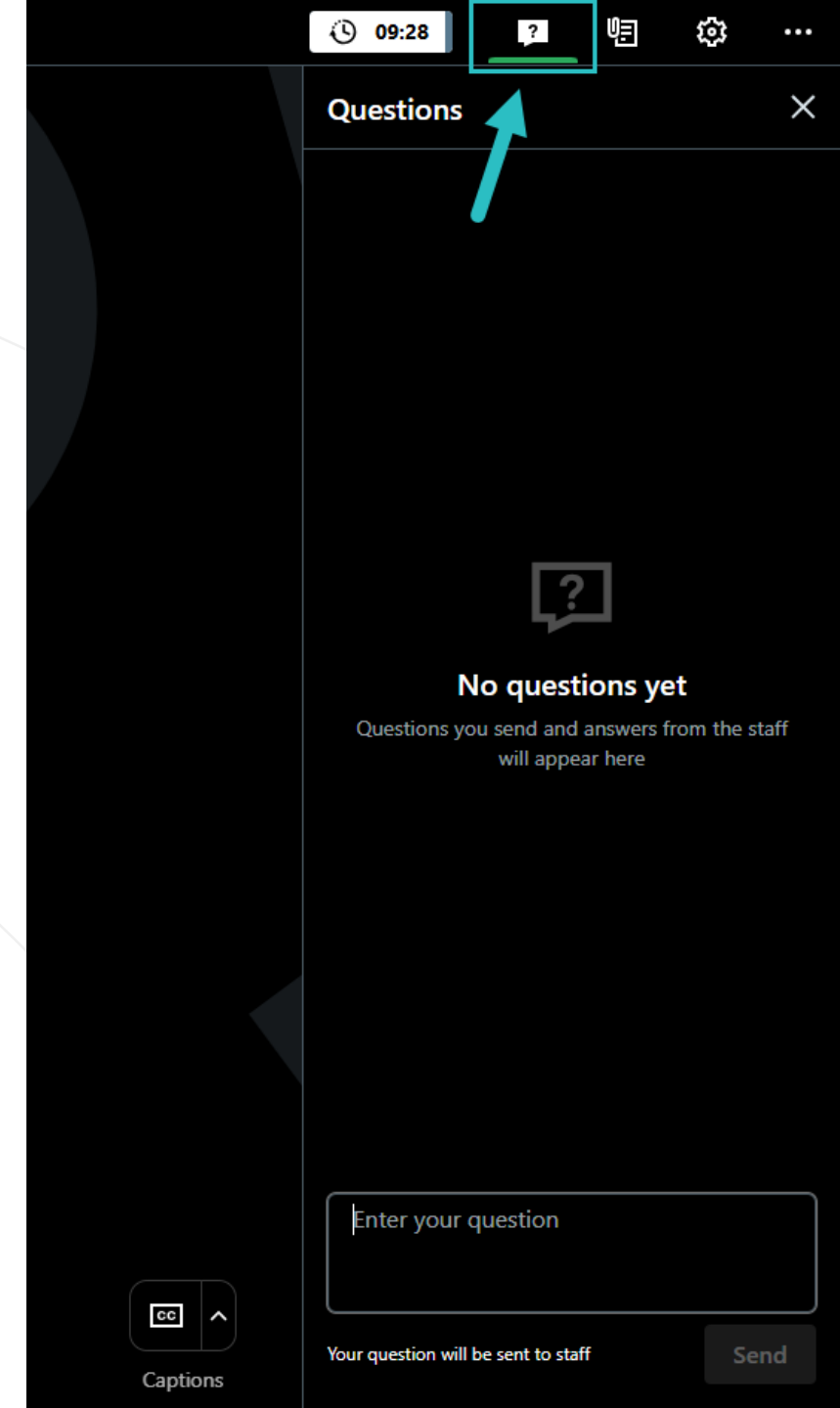


Webinar

Pensioenhervormingen: waarom een  
groepsverzekering cruciaal wordt

# Praktische informatie

- Stel je **vragen in het tabblad “Questions”**. We beantwoorden ze aan het einde van het webinar of binnen enkele dagen
- Dit webinar geeft je recht op een **categorie A-attest** indien:
  - Je beantwoordt de twee aandachtsvragen die gesteld zullen worden
  - Je beantwoordt de afsluitende toets die automatisch aan het eind wordt geopend (anders krijg je een B-attest)
  - Je bent in totaal niet langer dan 15 minuten afwezig tijdens het webinar
- Binnen 1u ontvang je een automatische e-mail met een deelnameattest als je niet langer dan 15 minuten afwezig was
- Je ontvangt de **PowerPoint** en de opname van het webinar binnen 7 werkdagen
- Je ITAA-attest wordt geüpload op het platform **binnen 7 werkdagen**



Captions

Enter your question

Your question will be sent to staff

Send

# Agenda



1. Pensioenstelsel in België
2. Pensioenhervorming 2025- 2029
3. De groepsverzekering: principes
4. Besluit

A circular inset image showing four business professionals in a meeting. A woman in a grey sweater is pointing at a tablet held by a man in a blue shirt. A man in a white sweater is looking towards her, and a woman with blonde hair is partially visible on the left. The background is a bright office with bookshelves.

# Pensioenstelsel in België

# Pensioen: de 4 pijlers

## 1<sup>e</sup> pijler

- Wettelijk pensioen: het wettelijk systeem
- Iedereen: werknemers, zelfstandigen en ambtenaren.
- **Staat** organiseert: mypension.be

## 2<sup>e</sup> pijler

- Aanvullend pensioen dat werknemers en zelfstandigen tijdens hun beroepsactiviteit **zelf** opbouwen

## 3<sup>e</sup> pijler

- Aanvullend pensioen op basis van **individuele keuze**, ondersteund door belastingvoordelen
- Pensioensparen & Langetermijnsparen

## 4<sup>e</sup> pijler

- Individueel vrij sparen & beleggen: alles wat je spaart zonder fiscaal voordeel
- Ook vastgoed: eigen woning

Fiscaal  
voordeel



# Wettelijke pensioenleeftijd ?

<b>Geboortedatum</b>	<b>Wettelijke pensioenleeftijd</b>
Geboren vóór 01.01.1960	65 jaar
Geboren tussen 01.01.1960 en 31.12.1963	66 jaar
Geboren vanaf 01.01.1964	67 jaar

# Hoe wordt wettelijk pensioen (werknemer) eigenlijk berekend ?

## De stappen van uw pensioenberekening

Voor elk jaar van uw loopbaan berekenen we een pensioenopbrengst:

Stap 1: We tellen de werkelijke, fictieve en forfaitaire lonen (= het totale loon) op jaarbasis bij elkaar op.

Stap 2: We vergelijken het totale loon op jaarbasis met het loonplafond; als uw totale loon op jaarbasis meer bedraagt dan het loonplafond dan beperken we uw totale loon tot dit plafond.

Stap 3: We herwaarderen het totale loon op jaarbasis.

Stap 4: We delen elk jaar door 45 (normale loopbaanduur als werknemer).


Stap 5: We vermenigvuldigen met 60 %.

De pensioenopbrengsten van elk jaar tellen we op. Dit is het pensioen dat u jaarlijks zult ontvangen.

## Loonplafond ? : beperkt het pensioenbedrag en dus niet hoe meer ik verdien hoe meer pensioen!!

### Overzichtstabel:

Categorie	Welk loon?	Welk loonplafond?	Waarde in 2025 voor volledig jaar
Gewerkte dagen	Werkelijk loon	Normaal	82 608,94 EUR
Gelijkgestelde dagen – normaal plafond (bijv. Ziekte)	Normaal fictief loon	Normaal	82 608,94 EUR
Gelijkgestelde dagen – laag plafond (bijv. Werkloosheid na 58 jaar)	Laag fictief loon	Gedifferentieerd	74 513,68 EUR
Gelijkgestelde dagen – minimum plafond (bijv. Werkloosheid – derde periode vanaf 2012)	Beperkt fictief loon	Minimum	32 764,09 EUR

A background image showing a group of four people in a meeting. A woman in the center is pointing at a document held by a man on the left. Another man is on the right, and a woman is partially visible on the far left. The scene is set in a bright, modern office with large windows in the background.

# Pensioenhervorming 2025-2029:

## Overzicht van nieuwe maatregelen voor het wettelijk pensioen

# Nieuwe pensioenmaatregelen



De ministerraad is op 06 maart 2026 tijdens de 3e lezing van de pensioenwet tot een akkoord gekomen over de pensioenhervorming.

**Opgelet:** dit akkoord moet nu nog behandeld en gestemd worden in het parlement en dus hetgeen volgt is onder voorbehoud van de goedkeuring en publicatie ervan

## De belangrijkste wijzigingen:

**Maatregelen met impact op pensioendatum :** vervroegd pensioen / pensioen na lange loopbaan

**Maatregelen met impact op pensioenbedrag :** Pensioenmalus / Pensioenbonus / beperkingen bij berekening pensioen / beperking indexering hogere pensioenen

Een overzicht van alle voorlopige info :

Werknemers/ambtenaren/gemengde loopbaan: [Pensioenhervorming van 2025 – 2029 | Federale Pensioendienst](#)

Zelfstandigen : [Pensioenhervormingen 2025-2029 | RSVZ](#)





# Pensioenhervorming 2025- 2029:

Maatregelen met impact op  
pensioendatum

# Pensioen vóór wettelijke pensioenleeftijd: vervroegd pensioen

- Wat verandert er niet ?
  - Wettelijke pensioenleeftijd
  - Loopbaanjaar voor zelfstandigen (2 kwartalen in hoofdberoep)
  - Vereiste loopbaanduur

## Vereiste loopbaanduur en leeftijd

Minimumleeftijd en bijhorende loopbaanduur op de datum waarop vervroegd met pensioen wilt gaan

60 jaar en 44 loopbaanjaren
61 jaar en 43 loopbaanjaren
62 jaar en 43 loopbaanjaren
63 jaar en 42 loopbaanjaren
64 jaar en 42 loopbaanjaren
65 jaar en 42 loopbaanjaren



# Pensioen vóór wettelijke pensioenleeftijd: vervroegd pensioen

## ➤ Wat verandert er wel ?

- Het aantal dagen om als **werknemer** een jaar te laten meetellen als loopbaanjaar : vanaf 1.1.2027 :
- 1°werkjaar = het eerste loopbaanjaar met minstens 104 gewerkte dagen
- Vanaf 2° werkjaar: telt als loopbaanjaar indien minstens 104 **156 gewerkte dagen**. (5 reservedagen)

Kan een impact hebben op jaar waarin een werknemer of in geval van gemengde loopbaan met vervroegd pensioen kan gaan

Cijfervoorbeelden : [Pensioenhervorming van 2025–2029 | Federale Pensioendienst](#)



# Vervroegd pensioen

## Voorbeeld:

Patricia is geboren in 1964 en is dus 61 jaar in 2025.

Ze wil vervroegd met pensioen gaan in 2027, dus als ze 63 jaar is.

Om dit te kunnen doen moet ze 42 loopbaan jaren hebben van minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Patricia heeft op dat moment:

- 40 loopbaan jaren van minstens 156 gewerkte en gelijkgestelde dagen
- én 2 loopbaan jaren van 115 gewerkte en gelijkgestelde dagen. De 5 reservedagen voldoen niet om deze jaren op te vullen tot 156 dagen.

Volgens de nieuwe regels kan ze dus niet vervroegd met pensioen gaan in 2027 want ze komt niet aan de vereiste 42 loopbaan jaren van minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Ze zal die pas hebben in 2029 op 65 jaar. Dit is 2 jaar later.

Maar omdat Patricia in 2025 al 61 jaar is, geldt voor haar een overgangsmaatregel. Daardoor wordt haar pensioenleeftijd met maximaal één jaar uitgesteld in plaats van twee jaar.

Ze kan dus met pensioen gaan in 2028, op 64-jarige leeftijd.

# Nieuw : pensioen op 60 jaar na lange loopbaan

- Vanaf 1.1.2027 kan men vanaf 60 jaar met vervroegd pensioen, mits minstens **42 loopbaan jaren EN als**
- Zelfst: minstens **3 kwartalen** bijdragen in hoofdberoep/loopbaanjaar
- Werknemer: minstens **234 gewerkte dagen**/loopbaanjaar
- **Gewerkte dagen** ? Effectief gewerkte dagen, tijdelijke werkloosheid (is een vorm van werkloosheid waarbij de werknemer verbonden blijft door een arbeidsovereenkomst, bvb. technische werkloosheid, wegens overmacht, ...) , moederschapsrust (zwangerschapsverlof en moederschapsverlof, inclusief borstvoedingspauzes en werkverwijdering), militaire dienst, dagen van lock-out, dagen van uitoefening van een functie van rechter in sociale zaken of commissie toepassing sociale wetgeving, dagen van voorlopige hechtenis zonder veroordeling, perioden van syndicale opdracht





# Pensioenhervorming 2025- 2029:

Maatregelen met impact op  
pensioenbedrag

# Nieuwe pensioenbonus

## Introductie nieuwe pensioenbonus

De pensioenbonus verandert vanaf 1.1.2026 en richt zich op personen die vanaf 1.1.2027 met pensioen gaan.

### Voorwaarden voor recht op pensioenbonus:

- Pensioen opnemen **na** wettelijke pensioendatum **EN**
- Minimaal 35 loopbaan jaren met min. 156 effectief gewerkte dagen (2 kwartalen hoofdberoep) **EN**
- 7020 effectief gewerkte dagen ( 90 kwartalen hoofdberoep) zijn vereist **EN**
- U hebt nog geen Belgisch pensioen ontvangen.

Er worden uiteraard ook een aantal periodes gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen: Moederschapsrust (en vaderschapsverlof) , zorgverlof, militaire dienst en tijdelijke werkloosheid worden erkend als gelijkgestelde periodes.

**Wat met de bestaande bonus? : opbouw stopt per 31.12.2025. Zal bij effectieve pensionering dan gewoon in éénmaal uitbetaald worden.**



# Nieuwe pensioenbonus

## De nieuwe pensioenbonus:

Uitbetaling (zoals in oud stelsel) wordt vervangen door **% verhoging pensioenbedrag** per jaar van uitstel en in functie van geboortejahr.

U bent geboren	Bonus per jaar
In 1962 of vroeger	2 %
Tussen 1963 en 1972	4 %
In 1973 of later	5 %



# Nieuwe pensioenbonus

Voorbeeld: Mia stelt haar pensioen uit tot na haar wettelijke pensioendatum. Heeft ze recht op een bonus?

Ja.

Mia is geboren in oktober 1961. In november 2027 bereikt ze haar wettelijke pensioenleeftijd. Ze stelt haar pensioen 3 jaar uit, dus tot november 2030.

Omdat ze geboren is in 1961 heeft ze recht op 2 % bonus per jaar dat ze haar pensioen uitstelt. Ze stelt haar pensioen 3 jaar uit.

Ze heeft dus recht op 6 % bonus (3 x 2 %).

# Nieuw: pensioenmalus vanaf 2027



Wanneer is er een pensioenmalus?

- Pensioen **vóór** wettelijke pensioenleeftijd EN niet voldaan is aan 2 voorwaarden:
- 35 loopbaan jaren met minstens 156 gewerkte dagen EN
- Minstens 7020 gewerkte dagen
- **Gewerkte dagen voor de malus ?** : effectief gewerkte dagen, zorgverlof (o.a. thematische verloven, gemotiveerd tijdskrediet, adoptieverlof, pleegouderverlof, ...), moederschapsrust (zwangerschapsverlof en moederschapsverlof, inclusief borstvoedingspauzes, werkverwijdering), vaderschapsverlof, militaire dienst, ziekte- en invaliditeitsperiodes, tijdelijke werkloosheid (is een vorm van werkloosheid waarbij de werknemer verbonden blijft door een arbeidsovereenkomst, bvb. technische werkloosheid, wegens overmacht, ...), werkloosheidsperiodes van havenarbeiders, vissorteerders, vislossers, zeevissers en kunstwerkers, dagen van lock-out, dagen van uitoefening van een functie van rechter in sociale zaken of commissie toepassing sociale wetgeving, periodes van syndicale opdracht, dagen van voorlopige hechtenis zonder veroordeling

# Nieuw: pensioenmalus vanaf 2027

- Wat als niet voldaan is aan de voorwaarden en dus de malus van toepassing is:
- % minder pensioen per jaar vroeger dan wettelijke pensioenleeftijd en in functie van geboortjaar



U bent geboren	Malus per jaar dat u vroeger stopt dan uw wettelijke pensioenleeftijd
In 1960 of vroeger	0 %
Tussen 1961 en 1965	2 %
Tussen 1966 en 1974	4 %
In 1975 of later	5 %

# Nieuw: pensioenmalus vanaf 2027

Voorbeeld: Jef gaat 4 jaar voor zijn wettelijke pensioenleeftijd met pensioen en heeft recht op 1 800 euro bruto. Hij voldoet niet aan de voorwaarden. Hoeveel pensioen krijgt hij?

Jef gaat 4 jaar voor zijn wettelijke pensioenleeftijd met pensioen en heeft recht op 1 800 euro bruto. Hij heeft:

- 36 jaar loopbaan met minstens 156 effectief gewerkte dagen
- 6 580 effectief gewerkte dagen op zijn volledige loopbaan van de 7 020 vereiste dagen.

Hij voldoet slechts aan 1 van de 2 voorwaarden en zal dus een malus krijgen.

Hij is geboren in 1975. Zijn pensioen zal verminderd worden met 20 % (4 jaar vervroeging x 5 %). Zijn pensioen wordt dus 1 440 euro bruto (1 800 euro – 360 euro (= 20 % van 1 800 euro)).

# Indexering van pensioenen

- Voor **alle pensioenen**: indexering slechts 3 maanden na overschrijden spilindex
- Beperking indexering **hogere pensioenen** (vanaf 5.182,64€) zal beperkt worden of niet meer geïndexeerd worden

Over de indexering van pensioenen: [Indexering | Federale Pensioendienst](#)



# Perioden van werkloosheid einde loopbaan tellen minder mee voor berekening pensioen

- Toepassing van een loonplafond bij bepalen pensioenbedrag
- Dagen van werkloosheid / eindeloopbaan zullen minder doorwegen in pensioenbedrag: **fictief loon** wordt een **beperkt fictief loon** en zal dus het pensioenbedrag verminderen !

Gelijkgestelde dagen - laag plafond (bijv. Werkloosheid na 58 jaar)	Laag fictief loon	Gedifferentieerd	74 513,68 EUR
Gelijkgestelde dagen - minimum plafond (bijv. Werkloosheid - derde periode vanaf 2012)	Beperkt fictief loon	Minimum	32 764,09 EUR



# Samenvatting

Hoewel de eerste pijler voorziet in een pensioen, is dit pensioen mogelijk ontoereikend voor wat nodig is om comfortabel te leven.

Meer loon betekent niet automatisch meer pensioen (loonplafond !).  
Minder (lang) werken is vaak wel = minder pensioen

De noodzaak om tijdens de "actieve" periode van het werkzame leven te sparen om ook na de pensioenleeftijd fatsoenlijk te kunnen leven is dus groot.

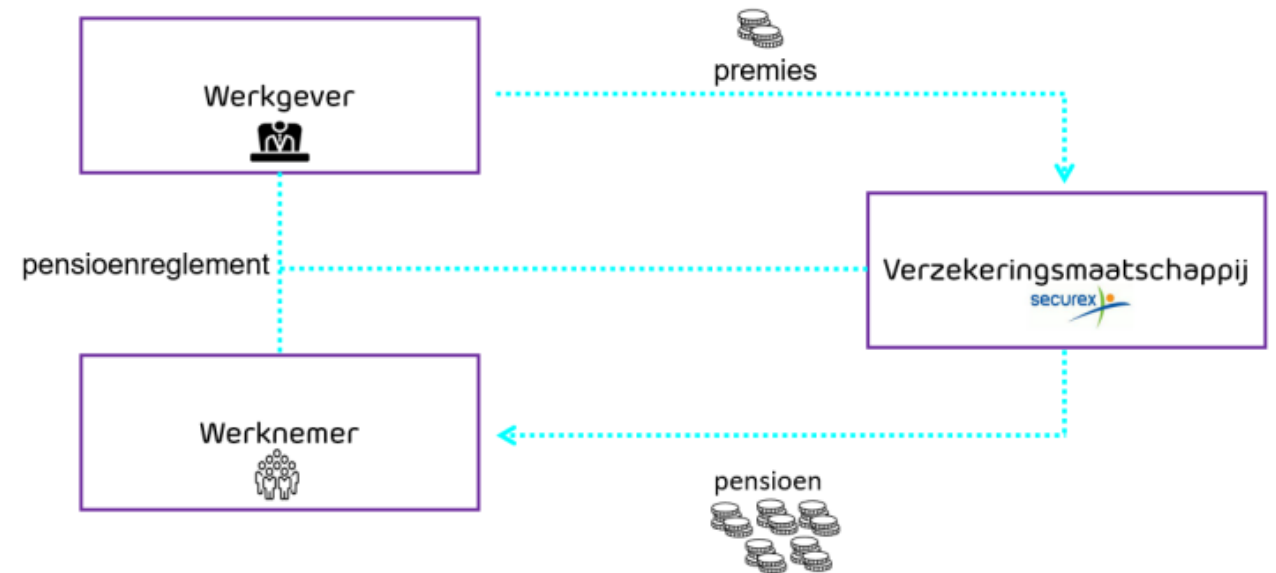
De arbeidsmarkt heeft te maken met de "war on talent", een salarispakket is niet langer compleet en aantrekkelijk zonder een uitgebreid extralegaal pensioen.

Tweede en derde pijler zijn dus een absolute must voor werknemers, zelfstandigen en werkgevers !!

# Groepsverzekering

# De groepsverzekering : definitie

De groepsverzekering is een levensverzekeringscontract dat een werkgever afsluit voor zijn werknemers. Met een groepsverzekering spaart de werkgever voor het aanvullend pensioen van zijn werknemers. Deze verzekering is één van de belangrijkste extralegale voordelen voor een werknemer.



# Groepsverzekering: pensioentoezegging

- De werkgever organiseert een pensioentoezegging voor werknemers die behoren tot een categorie waarvoor de werkgever een aanvullend pensioen of een aanvullende bescherming wil organiseren.
- De definitie van de categorie mag **geen gebruik maken van ongerechtvaardigde verschillen** en de aansluiting mag niet afhankelijk zijn van subjectieve beslissingen.
- De aansluiting bij de groepsverzekering is **verplicht** zodra iemand aan de voorwaarden van de categorie voldoet. Het is niet toegestaan een minimumleeftijd vast te stellen.
- De opgebouwde pensioenreserves komen altijd toe aan de werknemer.

# Groepsverzekering: actualiteit

- **Tot 31/12/2014:** Historische verschillen tussen arbeiders en bedienden waren toegestaan
- **Vanaf 01/01/2015:** Nieuwe groepsverzekeringen mogen geen onderscheid meer maken tussen arbeiders en bedienden.  
Voor bestaande plannen: Bestaande verschillen mogen tijdelijk blijven bestaan, geen nieuwe verschillen meer invoeren!
- **Overgangperiode** (verlengd) oorspronkelijke deadline: 2025 -> Nu 01/01/2030 Elk onderscheid op basis van arbeider/ bediende wordt discriminatie -> volledige harmonisatie verplicht.
- **Vanaf 01/01/2027:** werkgever moet plan van aanpak voorleggen  
Let wel: afhankelijk van sectoraal akkoord

# Groepsverzekering: Premiebetaling

- **Bedrijfsovereenkomst:** premie betaalt door werkgever.
- **Persoonlijke overeenkomst:** premie betaalt door werknemer.
- ➔ De premie wordt ingehouden op het nettoloon van de werknemer.
- ➔ De werkgever schrijft de premie over naar de verzekeringsmaatschappij.



# Groepsverzekering: Budget

- Bepaald door werkgever:
  - Kan forfaitair zijn (met of zonder indexatie)
  - Kan % van loon zijn (maandloon x 12 of 13 of 13,92)
  - Combinatie forfaitair en % loon kan ook
- Budget : moet binnen categorie voor iedereen hetzelfde zijn
- Onderscheid op basis van anciënniteit kan

# Groepsverzekering : Waarborgen

- Keuze van de dekkingen :
  - Pensioenopbouw (op basis van 1- jaar interestvoet)
  - Overlijden (forfaitair, ifv loon , reserves)
  - Overlijden door ongevallen
  - Invaliditeitsrente bij ziekte / ongeval / privé-ongeval
  - Premievrijstelling
- Cafetariaplan binnen de groepsverzekering:

De werkgever biedt de deelnemer verschillende opties. De deelnemer kiest de dekking van zijn voorkeur.

# Groepsverzekering : Bonusplan

Bonussen kunnen ook in een groepsverzekering gestort worden:

- Kan bij Securex zonder basisplan
- Fiscaal zeer interessant
- Komt vaak voor bij kaderleden en sales
- Budget mag hier wel verschillen per aangeslotene !! Voor zover toekenning en berekening bonus op voorhand bepaald zijn in intern reglement bij de werkgever
- Zijn opeenvolgende koopsommen
- Werkgever kan de mogelijkheid bieden om enkel een deel van de bonus in de groepsverzekering te steken
- Kan eveneens interessant zijn in aanvulling op warranten (warranten beperkt -> 20%)

# Groepsverzekering: WAP Rendement

De wetgever heeft een **minimumrendement** van de reserves opgelegd.

De garantie van het minimumrendement is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Het minimumrendement geldt zowel voor werkgevers- als voor persoonlijke premies.

- Is het rendement op het einde van de rit lager, dan moet de werkgever het verschil bijpassen.
- Is het verschil hoger, dan krijg je het totale rendement.

**Huidig minimumrendement: 2,5%.**

# Groepsverzekering: Uit dienst

- Bij beëindiging arbeidscontract stopt de groepsverzekering.
  - Geen premies meer verschuldigd
  - Aangeslotene krijgt uitdienstdocumenten met opties
    - Reserves behouden bij huidige verzekeraar (met of zonder dekking overlijden)
    - Overdracht naar GV nieuwe werkgever
- ! Let op: Rendement!!!



# Loonsverhoging of bijdrage groepsverzekering?

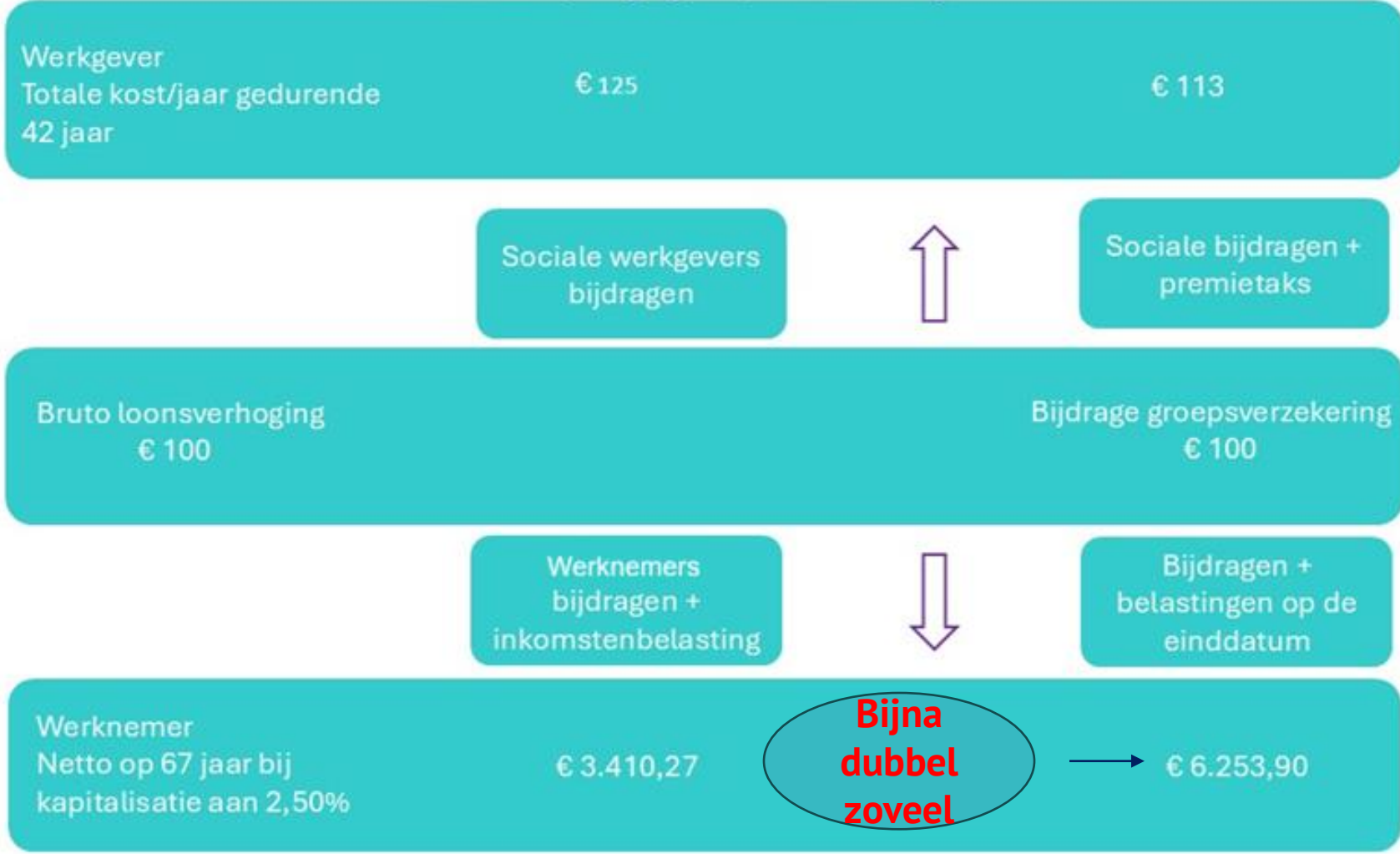
Een groepsverzekering is zowel voor de werkgever als werknemer **interessant**:

- De werkgever betaalt minder RSZ bijdragen : 8,86% bij de groepsverzekering terwijl bij een loonsverhoging 25%.
- De werknemer krijgt netto meer dan het dubbele van een klassieke loonsverhoging.



# Een voorbeeld

€ 100 loonsverhoging of  
€ 100 bijdrage groepsverzekering



# Groepsverzekering: Fiscaliteit

## Controle van de 80%-regel

- Hoewel aanvullende pensioenen worden ondersteund door fiscale prikkels, zijn er grenzen ingevoerd.
- Een maximaal aftrekbaar premiebedrag wordt bepaald door toepassing van de 80%-regel: het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen mogen samen niet meer bedragen dan 80% van het laatste "normale" loon.
- De pensioendatabank Sigedis draagt bij tot de controle van het fiscale kader.

**=> Sociale controle van de wet op de aanvullende pensioenen (WAP) door de FSMA.**

	Premie werkgever	Persoonlijke premie
Fiscale stimulans op de premies	Aftrekbare premie voor de werkgever	30% fiscaal voordeel voor de aangeslotene
Premie max aftrekbaar	80% regel	80% regel
Taks op de premie	4,4%	4,4% (betaald door WG)
Wijninckx bijdrage	12,5% (1)	-
RSZ	8,86% op de premie zonder taks	-

1) De nieuwe regel voor het bepalen van de Wijninckx-bijdrage is niet langer gebaseerd op de betaling van jaarlijkse bonussen, maar op de groei van de gespaarde reserves. Als de som van het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen hoger is dan het wettelijk pensioenmaximum voor ambtenaren, wordt op de toename van de reserves een bijdrage van 12,5% geheven. Deze maximumdrempel, bekend als de "pensioendoelstelling", bedraagt momenteel 99499,24 euro (bevroren tem 2029)

# Wijninckx-bijdrage

- Vanaf 2026 stijgt de Wijninckx-bijdrage van 3% naar 12,5%, met grote fiscale impact voor pensioenreserves
- De bijdrage geldt wanneer pensioenreserves de drempel van het maximale ambtenarenpensioen overschrijden, aangepast aan individuele loopbanen
- De hogere bijdrage dwingt ondernemingen en zelfstandigen tot een strategischer beheer van hun aanvullende pensioenreserves

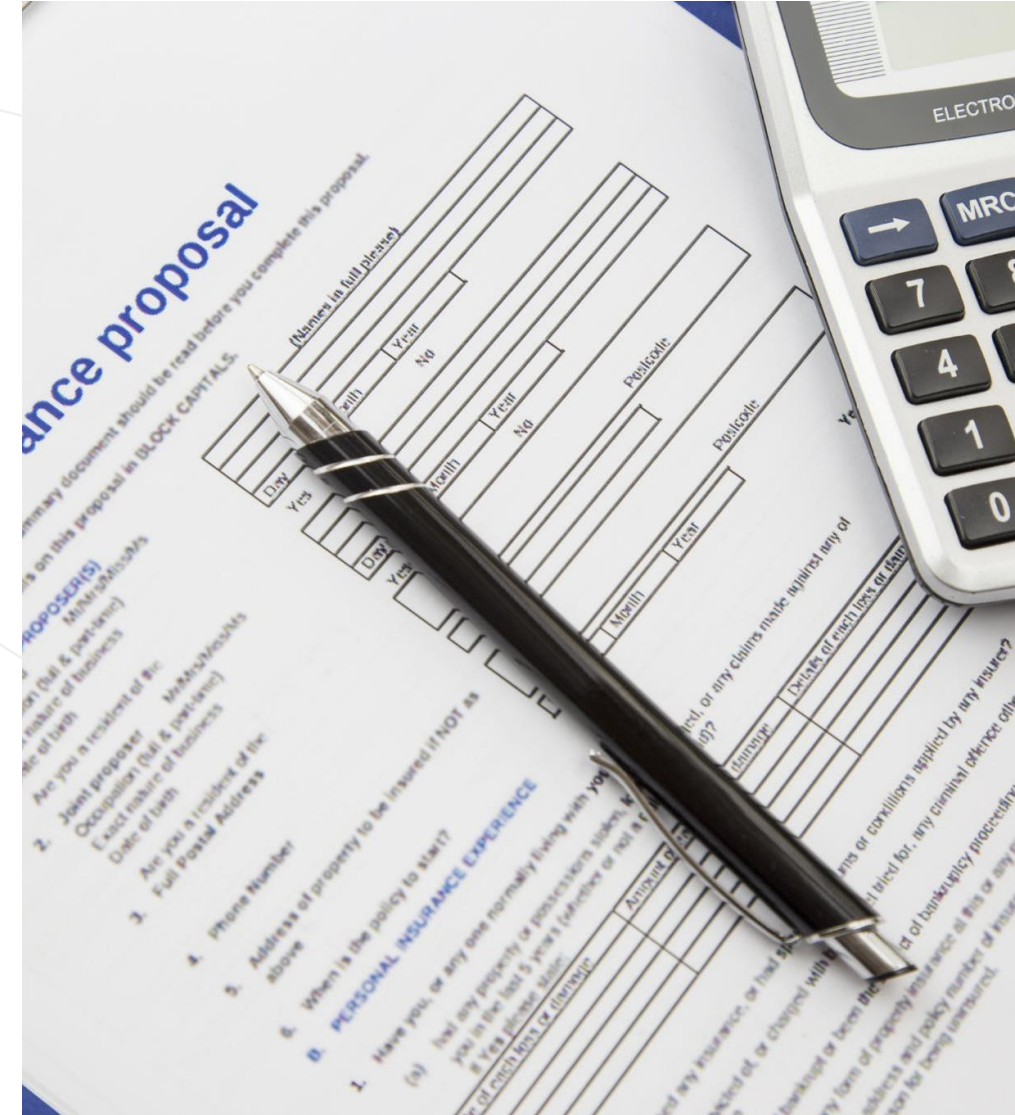


# Fiscaliteit: Vereffening

- RSZ-bijdrage van 3,55% op het brutobedrag (inclusief de bijdrage van de begunstigde)
- Solidariteitsbijdrage 2%.  
vanaf 07/2027 4% op het kapitaal > 150 000€
- De te betalen belasting (+ gemeentebelastingen) op het brutobedrag wordt verminderd met de bovengenoemde inhoudingen: **16,5%**.  
Tenzij: Economisch actief tot 66 of een loopbaan van 45 jaar: **10%**.
- Op de winstdeling (enkel RIZIV en solidariteitsbijdrage).

# Uniforme solidariteitsbijdrage in tweede pijler

- Vanaf 2026 wordt de solidariteitsbijdrage op tweede pijler kapitaal uniform vastgesteld op 2%
- Bij pensionering of overlijden wordt de bijdrage automatisch ingehouden en later herberekend op totaal pensioen
- De wijziging vereenvoudigt het systeem en verhoogt de voorspelbaarheid voor werkgevers en aangeslotenen
- Uniformering ondersteunt transparantie en een coherente fiscale behandeling van tweede pijler-producten



# Bijkomende bijdragen vanaf 2027

- Vanaf juli 2027 komt een extra bijdrage voor personen met hoge pensioenreserves in de tweede pijler : dit is een solidariteitsbijdrage van 2% op het deel van het pensioenkapitaal > 150.000€
- De bijdrage geldt niet bij overlijden en richt zich op het uitgestelde pensioenkapitaal, niet op nalatenschappen

DOEL : De maatregel stimuleert een gelijkmatige verdeling van pensioenvoordelen en fiscale drukvermindering



A background image of a meeting in a modern office. A woman in a light grey sweater is pointing towards a man in a white and grey sweater. Another man in a plaid shirt is visible on the right. The scene is framed by a large, semi-transparent white circle.

# Besluit

# Belang van een groepsverzekering

Wettelijk pensioen blijft ontoereikend om de levensstandaard te behouden

→ Extra pensioenopbouw wordt steeds crucialer

Fiscaal voordelig voor werkgever en werknemer



# Voordelen voor werkgever

Belangrijke troef voor HR beleid	Motivering bestaande medewerkers + belangrijke troef bij de rekrutering van nieuwe mensen
Aantrekkelijk	<b>Minder kosten</b> voor de werkgever en een hogere nettobeloning voor de medewerkers in vergelijking met een klassieke loonsverhoging
Fiscaal interessant	De premies zijn <b>fiscaal aftrekbaar</b> als beroepskost
Flexibel	De werkgever kan al starten met een groepsverzekering <b>vanaf 900 €</b> per jaar per werknemer, geen minimum aantal werknemers nodig
Eenvoudig beheer	Indien een bedrijf ook klant is van ons sociaal secretariaat volstaat het om <b>éénmaal de info</b> over de werknemers te <b>bezorgen</b> en intern worden de nodige gegevens overgemaakt.



# Voordelen voor de werknemer

## Opbouw aanvullend pensioen

Het wettelijk pensioen is voor velen onvoldoende om de huidige levensstandaard te behouden, de werkgever betaalt de premies, zo hoeft de werknemer zich geen zorgen te maken over zijn pensioen

(Financiële) bescherming voor de werknemer en zijn dierbaren

Een groepsverzekering omvat naast de opbouw van een aanvullend pensioen vaak nog een aantal **extra waarborgen**

Een aantrekkelijk rendement

Werknemer geniet een **rendementsgarantie**: de premies zullen steeds een bepaald minimumrendement opleveren



# Voordelen voor de werknemer

Fiscaal interessant	Het extralegale pensioen dat de werknemer dankzij de groepsverzekering krijgt, wordt in de huidige fiscaliteit, beduidend minder zwaar belast dan het gewoon loon
Bonus kan ook in groepsverzekering	Onder bepaalde voorwaarden kunnen <b>bonussen</b> ook gestort worden in de groepsverzekering. Geen bedrijfsvoorheffing en RSZ Inhouding in dat geval
Een steun bij het (ver)bouwen	Het opgebouwde kapitaal kan gebruikt worden als voorschot bij aankoop of renovatie van vastgoed, installeren van nieuwe keuken, een zwembad ...



# Troeven van een groepsverzekering bij Securex

- One-stop-shop (aanvulling met hospitalisatieverzekering ook mogelijk)
- Automatische datadoorstroom
- Lage kosten
- Top rendement in tak 21
- Zeer flexibel plan (eveneens mogelijkheid cafetariaplan , bonusplan)
- Expertise & begeleiding

Jaar	Rendement
2020	1,75%
2021	2%
2022	2%
2023	2,5%
2024	2,5%
2025	2,75%
2026	2,75%

**‘Met Securex combineer je fiscaal voordeel, administratieve eenvoud en een aantrekkelijk pensioen voor je medewerkers’**

# Groepsverzekering : praat erover met uw klanten

A man in a dark suit and white shirt stands in profile, pointing his right hand towards the left. He is positioned in the center of the slide, with several teal speech bubbles around him. The background is white with faint grey lines forming a globe-like pattern.

“Dit is één van de meest fiscaal voordelige manieren om medewerkers te belonen.”

“In een krappe arbeidsmarkt wint diegene die meer biedt dan een brutoloon.”

“Een groepsverzekering is de voordeligste manier om medewerkers netto meer te geven zonder uw loonkost te laten exploderen.”

“Medewerkers verwachten geen cadeaus, maar zekerheid. Een groepsverzekering geeft precies dat.”

**Groepsverzekeringen vergelijken: vijf aandachtspunten voor een slimme keuze | Securex**





THANK YOU