



# DE GROEPSVERZEKERING



EEN MUST, OOK VOOR KMO'S

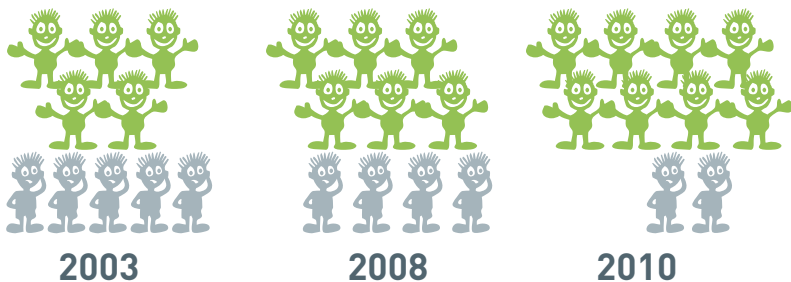
10 veelgestelde vragen over de groepsverzekering



# AANVULLENDE PENSIOENEN IN DE LIFT

Het gemiddelde wettelijke pensioen van een Belgische werknemer bedraagt 925 euro. Het wettelijke pensioen voor een alleenstaande bedraagt gemiddeld slechts 40% van het laatste brutoloon, één van de laagste vervangingsratio's in Europa. Voor kaderleden kan dit zelfs terugvallen tot 25%. Alle specialisten zijn het er over eens : het wettelijke pensioen volstaat niet om de levensstandaard na pensionering op peil te houden. Een aanvullend pensioen via de werkgever kan hier wel voor zorgen, vandaar het groeiende succes van de groepsverzekering, ook bij KMO's.

Vandaag bouwen reeds 6 op 10 loontrekkenden (arbeiders en bedienden) in de privésector een aanvullend pensioen op. Op enkele jaren tijd - en vooral dankzij de positieve impuls van de Wet op de aanvullende pensioenen (WAP) van 2003 - is het aantal mensen met een aanvullend pensioen gestegen van minder dan 50% naar 60% en volgens de eerste indicaties voor 2008 blijft hun aantal toenemen. Voor KMO's is er over de laatste vijf jaar zelfs een stijging met 25%.



In 2010 zullen 8 loontrekkenden op 10 een aanvullend pensioen opbouwen.

# 1. IS MIJN BEDRIJF TE KLEIN VOOR EEN GROEPSVERZEKERING?

**NEEN.**



Ook een onderneming van minder dan 50 werknemers kan haar medewerkers een benijdenswaardig extralegaal voordeel gunnen via de groepsverzekering.

Vaak hoort men zeggen dat aanvullende pensioenplannen enkel geschikt zijn voor grotere bedrijven. Fout! In de antwoorden op onderstaande vragen vindt u meerdere argumenten of motivaties om te opteren voor een groepsverzekering.

Bovendien bieden veel verzekeraars pensioenplannen op maat aan, specifiek gericht op het KMO-segment. De laatste jaren springen dan ook steeds meer kleine ondernemingen op de trein van de aanvullende pensioenen.

Door een aanvullend pensioen aan uw personeel aan te bieden, ontwikkelt u een modern personeelsbeleid en creëert u een positief imago.

# 2. ZULLEN MIJN WERKNEMERS EEN GROEPS-VERZEKERING WEL INTERESSANT VINDEN?

**JA.**

Zeker, als ze goed worden ingelicht over de troeven van een aanvullend pensioen.

Het wettelijke pensioen van bedienden en arbeiders volstaat in de toekomst niet meer om de levensstandaard van de gepensioneerden op peil te houden. Maar u kan daar samen met uw werknemers iets aan doen.

Een aanvullend pensioen in de vorm van een groepsverzekering biedt hen de mogelijkheid om de levensstandaard te behouden die zij vóór de pensionering gewoon zijn.

De overheid moedigt deze pensioenopbouw fiscaal aan. De formule van een groepsverzekering biedt dan ook zowel voor de werkgever als voor de werknemer significante fiscale voordelen: in vergelijking met een loonsverhoging houdt uw werknemer er meer dan dubbel zoveel aan over en kost het voor u als werkgever minder, zoals blijkt uit de tabel op de volgende pagina.

100 EURO LOONSVERHOOGING OF 100 EURO BIJDRAGE GROEPSVERZEKERING?		
Totale jaarkost werkgever gedurende 40 jaar	135	113
	↑ (1)	↑ (2)
	bruto-loonsverhoging 100	bijdrage groepsverzekering 100
	↓ (3)	↓ (4)
Nettobedrag voor werknemer op 65 jaar (5)	3.975	8.073
(1) + sociale werkgeversbijdragen (2) + sociale bijdragen + premietaks (3) na aftrek sociale werknemersbijdragen en inkomstenbelastingen (4) na aftrek taxatie einduitkering (5) kapitalisatie aan 4%/jaar		

Elke werknemer ontvangt jaarlijks een fiche met een overzicht van wat voor hem/haar aan aanvullend pensioen is opgebouwd en wat hij/zij op pensioenleeftijd mag verwachten. Een onmisbaar element voor uw werknemer om zich gerust te voelen bij de individuele pensioensituatie.

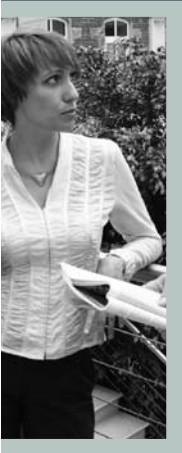
### 3. LOON NAAR WERKEN. OOK MET EEN GROEPSVERZEKERING?

**JA.**

In een KMO vertolken een paar personen vaak een sleutelrol in het goed functioneren van de onderneming. Ook via een groepsverzekering kan een bedrijfsleider deze personen belonen. De bijdrage aan een groepsverzekering betreft meestal een percentage van het loon (bv. 5% van het loon, in functie van de beslissing van de werkgever – zie ook vraag 7), de grootte van de pensioenbijdrage hangt dus proportioneel samen met de klassieke verloning. Daarnaast is het ook mogelijk, de eventuele “eindejaarspremie” en/of de prestatiegebonden verloning - in functie van de verdienste van de werknemer - in de groepsverzekering te storten.



## **4. KAN EEN WERKNEMER VOORTIJDIG OVER ZIJN GELD BESCHIKKEN?**



### **HET KAN (VOOR EEN ONROEREND GOED).**

De gestorte bijdragen hebben uiteraard als doel een aanvullend pensioen op te bouwen dat wordt uitgekeerd, onder de vorm van een kapitaal of een rente, wanneer men de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Voortijdig geld opvragen kan niet. Een gunstige uitzondering hierop kan toch in het pensioenplan voorzien worden: op een heel belangrijk moment in zijn leven, namelijk wanneer de verzekerde een woning wenst te kopen of te (ver)bouwen, kan hij een beroep doen op zijn groepsverzekering. Het pensioenplan kan immers voorzien dat de verzekerden, uw personeelsleden, bij de betrokken verzekeringsonderneming een voorschot kunnen opvragen om een onroerend goed te verwerven of te verbouwen.

## **5. NIEUWE MEDEWERKERS REKRUTEREN ZONDER GROEPSVERZEKERING IN HUIS?**

### **DAT WORDT EEN HANDICAP.**

Elke onderneming – ook de minder grote – hoort vandaag eigenlijk over een groepsverzekering te beschikken, wil ze aantrekkelijk zijn voor sollicitanten. Zonder groepsverzekering in huis zit u qua rekrutering met een belangrijke handicap.

6 op 10 werknemers hebben bij hun huidige werkgever al een groepsverzekering; zij staan niet te springen om bij u te komen werken als dat extralegale voordeel niet voorzien is. Een concurrent met een groepsverzekering heeft duidelijk meer kans om zeer geschikte medewerkers in huis te halen.

Noot: van werkgever veranderen stelt geen enkel probleem voor het aanvullende pensioen van de betrokken werknemer. Hij behoudt wat hij al heeft bijeengespaard voor zijn aanvullend pensioen. Echter, wanneer de nieuwe werkgever geen groepsverzekering aanbiedt, groeit zijn aanvullend pensioen niet meer aan (behalve intrest). Vandaar dat sollicitanten graag horen dat er wel een groepsverzekering is.

## 6. IS EEN GROEPSVERZEKERING EEN COMPLEXE MATERIE?



### LAAT DAT MAAR AAN DE VAKMAN OVER.

Er zijn inderdaad voorwaarden verbonden aan fiscale voordelen, en er dienen procedures gevolgd te worden om het aanvullend pensioen veilig te stellen. Maar geen nood, u mag rekenen op deskundig advies van uw verzekeraar of tussenpersoon en op moderne tools om de bijbehorende administratie in goede banen te leiden.

De verzekeraar beschikt over een uitgebouwde infrastructuur om u te adviseren over alle types van pensioentoezeggingen en ze in functie van uw keuze te beheren.

De knowhow en dienstverlening van de verzekeraar bestrijkt heel wat facetten: hij helpt u bij het opstellen van het pensioenreglement, hij zorgt ervoor dat eventuele wijzigingen op wettelijk vlak in de praktijk worden omgezet, hij beheert de groepspolis, hij zorgt voor een jaarlijkse fiche, enz.

## 7. IS EEN GROEPSVERZEKERING FINANCIËEL HAALBAAR?

### U BEPAALT ZELF DE BIJDRAGEN.

Een aanvullend pensioen voorzien hoeft geen zware financiële last te zijn. Het is mogelijk om een pensioenplan op te starten met bescheiden bijdragen (bv. jaarlijks 500 euro per werknemer). Die bijdragen kunnen later gradueel worden opgetrokken om te leiden tot een volwaardig aanvullend pensioen. Bovendien kunnen de bijdragen door de werkgever fiscaal in mindering worden gebracht.

Overigens kunnen de spaarinspanningen door de werkgever gecombineerd worden met een spaarinspanning door de werknemer zelf. De bijdragen die men als werknemer zelf betaalt, geven aanleiding tot een belastingvermindering van minimaal 30% en maximaal 40%.

*“De extraatjes die een werkgever uitdeelt – van een bedrijfswagen tot aanvullend pensioen – stemmen de werknemers veel meer tevreden dan hun ‘gewone’ loon” (uit het Vlerick-beloningsonderzoek, februari 2009)*

## 8. IS EEN GROEPSVERZEKERING EEN VEILIGE BELEGGING?

**JA.**

Verzekeraars beschermen steeds de gestorte bijdragen en waarborgen een vast rendement hierop, tenzij de werkgever expliciet kiest voor een formule waarbij de groepsverzekering gelinkt wordt met een beleggingsfonds (tak 23) waarbij geen rendement gewaarborgd is.

Meerdere garanties zorgen ervoor dat de verplichtingen aangegaan door de verzekeraar voor 100% veilig zijn :

- de opgebouwde pensioenrechten zijn op elk moment voor 100% gewaarborgd : het geld dat overeenkomt met de opgebouwde pensioenrechten moet steeds aanwezig zijn bij de verzekeraar ;
- verzekeraars moeten een extra veiligheidsbuffer aanleggen (solvabiliteitsmarge) ;
- de pensioenbijdragen worden veilig belegd, grotendeels in kwaliteitsobligaties ;
- dit alles wordt driemaandelijks gecontroleerd door de overheid.

## 9. WAT BRENGT HET GESPAARDE PENSIOENGELD OP?

**EEN GEWAARBORGD RENDEMENT.**

De door de verzekeraars belegde pensioenbijdragen leverden over de laatste 20 jaar een gemiddeld rendement op van 6%. Dit is een stuk hoger dan het minimumrendement dat de werkgever volgens de wet moet bieden op een aanvullend pensioen : respectievelijk 3,25% op de bijdragen van de werkgever en 3,75% op de bijdragen van de werknemer.

Rekening houdend met de fiscale voordelen kan het rendement voor de werknemer in de praktijk oplopen tot 9 à 10%.

Dankzij het hefboomeffect krijgt een jonge werknemer dus uitzicht op een uitkering die kan uitgroeien tot een significante aanvulling van zijn bestaansmiddelen voor later.



# 10. MEER WETEN OVER DE GROEPSVERZEKERING?



## CONTACTEER UW VERZEKERAAR.

Heeft u behoefte aan meer informatie ? Wil u graag een prijssimulatie voor een aanvullend pensioen in uw bedrijf ? Heeft u als bedrijfsleider, of uw verantwoordelijke voor het personeelsbeleid, nog vragen over de concrete invulling van een groepsverzekering ?

Contacteer gerust uw gebruikelijke contactpersoon inzake verzekeringen.

Maak een afspraak om alle vraagtekens weg te nemen en om vrijblijvend te praten over een formule op maat van uw onderneming.

DEZE BROCHURE WORDT U AANGEBODEN DOOR



Beroepsvereniging voor verzekeringsondernemingen  
Afdeling levensverzekeringen  
de Meeûssquare, 29 – 1000 Brussel  
e-mail : [dap@assuralia.be](mailto:dap@assuralia.be) - site : [www.assuralia.be](http://www.assuralia.be)  
Egalement disponible en français.