

# Webinaire EB

6 octobre 2026



**Le contenu de cette présentation est uniquement destiné à des fins d'information. Le contenu est basé sur les informations disponibles aujourd'hui et peut évoluer à l'avenir. Il est interdit de diffuser, copier ou divulguer cette présentation ou des parties de celle-ci sans notre autorisation écrite expresse. Nous déclinons toute responsabilité quant à l'exactitude, l'exhaustivité ou l'utilisation des informations fournies**

**06-10-2026**

# Impact de **la réforme des pensions et de la législation sur la transparence** sur l'assurance de groupe

---

Marco Colonna & Paul Balhan  
Account Managers Corporate Clients



# Réforme des pensions

## Pension légale

Changements importants

# Nouvelles conditions pour la pension anticipée (à partir de 2027)

MINIMUM

**63**

ANS

&

CARRIÈRE

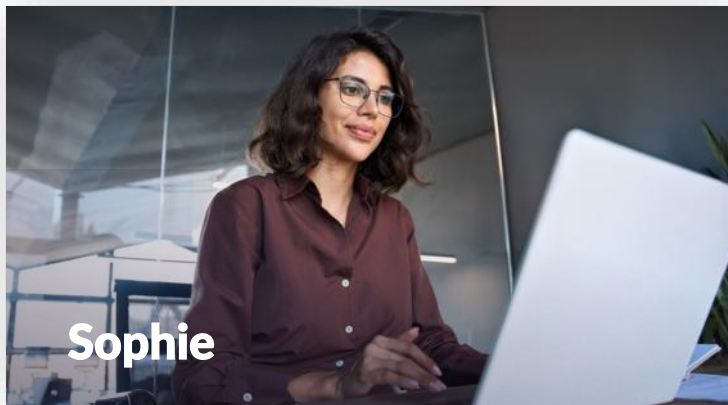
**42**

ANS

## MAIS:

- > Seules les années avec minimum **156 jours travaillés (ou assimilés)** comptent
- > À l'exception de la 1<sup>e</sup> année : minimum **104 jours travaillés (ou assimilés)**
- > Maximum **5 jours de réserve** pour compléter si < 156 jours





- Née en 1973
- Pension légale en 2040
- Carrière :
  - Employeur A (1994-1999) : 40%
  - Employeur B (2000-auj) : 100%

### Avant la réforme :

- > Pension anticipée possible **en 2036**
- > 42 années de carrière (condition remplie)

### Après la réforme :

- > Pension anticipée impossible
- > Années à 40% ne comptent plus!
- > Pension légale **en 2040**

**+4  
ans!**

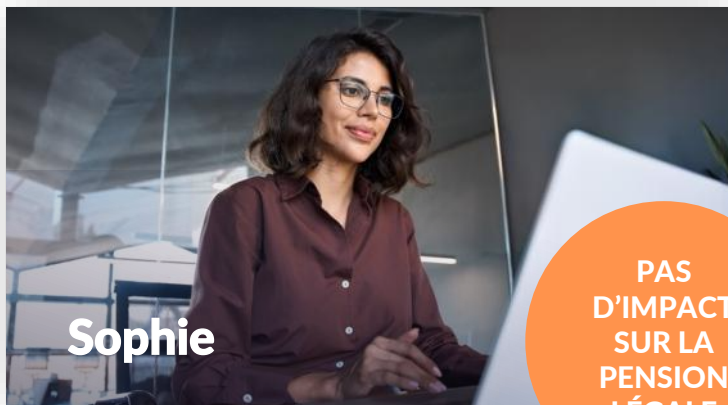
# Malus en cas de pension anticipée (à partir de 2027)

- > **35 années de carrière** avec 156 jours travaillés ou assimilés (= minimum mi-temps)
- > **7.020 jours travaillés ou assimilés**

**Malus par année qu'on prend sa pension anticipée et une de ces conditions n'est pas remplie :**

- > Né avant 1961 : **0%**
- > Né entre 1961 et 1965 : **2%**
- > Né entre 1966 et 1974 : **4%**
- > Né à partir de 1975 : **5%**





PAS  
D'IMPACT  
SUR LA  
PENSION  
LÉGALE

- Née en 1973
- Pension anticipée en 2036
- 42 années de carrière
- 35 années de carrière avec au moins 156 jours de travail effectif ou assimilé
- 7020 jours de travail effectif ou assimilé

## Quel est l'impact du **malus pension** si Sophie prend sa pension anticipée?

### Qui est concerné?

- > Carrières complètes menées dans le cadre d'un **emploi à 50 %**
- > Carrières qui ont été **interrompues pendant une longue période** par une période qui n'est pas (ou plus) considérée comme une période assimilée, comme le chômage de longue durée

# Nouveau bonus pension

(à partir de 2027)

## Conditions pour le bonus pension :

- > **35 années de carrière** avec 156 jours travaillés ou assimilés (= minimum mi-temps)
- > **7.020 jours de travail effectif ou assimilé**
- > **Prise de la pension** après **l'âge légal de la pension**

**Bonus par année qui dépasse l'âge de la pension légale si les conditions sont remplies :**

- > Né en 1962 ou avant : **2%**
- > Né entre 1963 et 1972 : **4%**
- > Né en 1973 ou plus tard : **5%**



Sophie

- Née en 1973
- Age pension légale atteint en 2040
- Continue à travailler jusqu'en 2042
- Satisfait aux conditions minimales
- Pension légale : € 2.100 (brut)

## Quel est l'impact du bonus pension?

**Avant la réforme :**

> €2.100 (brut)

**Après la réforme :**

> €2.310 (brut)

+10%

## Diminution des périodes assimilées dans la carrière :

(à partir du 1er juillet 2027)

- > Le pourcentage de la limitation dépendra de votre année de naissance.

| Année de naissance | Max % des périodes assimilées |
|--------------------|-------------------------------|
| Entre 1961 & 1964  | 40%                           |
| 1965               | 35%                           |
| 1966               | 30%                           |
| 1967               | 25%                           |
| 1968 ou plus tard  | 20%                           |

**Compte uniquement pour le calcul du montant de la pension**

# Réforme des pensions

## Pension complémentaire

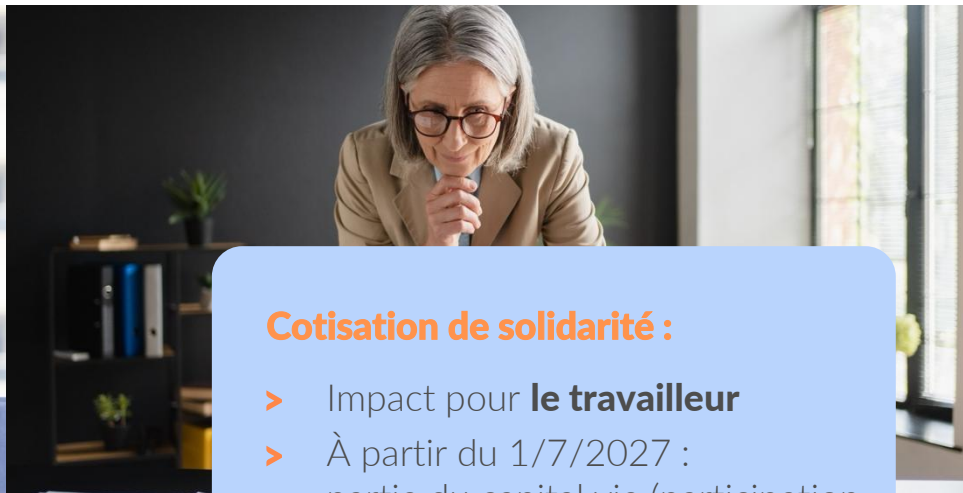
Changements importants

# Modification de la cotisation Wijninckx et de la cotisation de solidarité



## Cotisation Wijninckx :

- > Impact pour **l'employeur**
- > Augmentation de 3% à 12,5%



## Cotisation de solidarité :

- > Impact pour **le travailleur**
- > À partir du 1/7/2027 :  
partie du capital vie (participation  
bénéficiaire comprise)  
> € 150.000 : augmentation de  
2% à 4%



- Née en 1973
- Pension légale en 2040
- Pension complémentaire à la prise de la pension :
  - Employeur A (1994-1999) : € 30.000
  - Employeur B (2000-2040) : € 180.000

## Impact du changement de la **cotisation de solidarité**

### Formule actuelle :

$$2\% \times € 210.000 = \text{€ } 4.200$$

### À partir du 1er juillet 2027 :

$$2\% \times € 150.000$$

$$\underline{4\% \times € 60.000}$$

$$\text{€ } 5.400$$

**+0,57%**  
de coût  
supplé-  
mentaire

# Loi sur la transparence

Principaux changements

**Loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions afin de renforcer la transparence dans le cadre du deuxième pilier de pension (Moniteur belge du 2 février 2023)**

**Objectif : renforcer la confiance des affiliés en :**

- > Une information claire, compréhensible et harmonisée
- > Un renforcement des obligations de communication
- > Le rôle central de Sigedis
- > Une mise en œuvre progressive des nouvelles dispositions



## Dispositions générales

- Comment ma pension complémentaire est-elle constituée ?
  - Quel montant ai-je déjà accumulé ?
  - Quel montant de pension complémentaire puis-je espérer percevoir plus tard ?
- 
- Mise à disposition (documents génériques) versus communication d'informations (documents personnalisés)
  - Développement complémentaire via des arrêtés royaux, des règlements de la FSMA, ...



# Relevé des droits à retraite

## MyPension

## Le relevé des droits à retraite remplace la fiche de pension

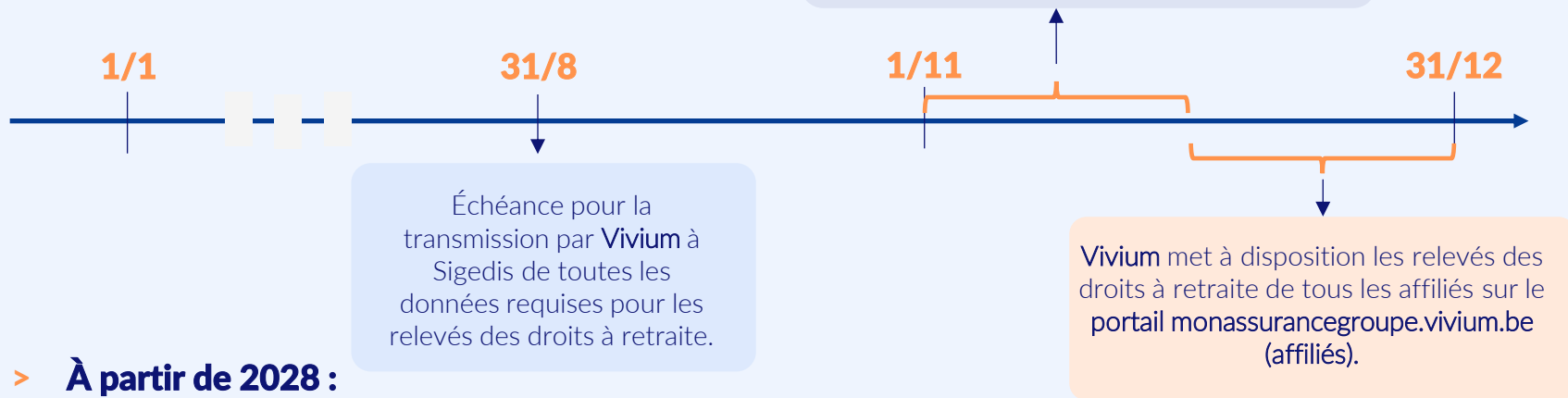
- > Réforme approfondie du contenu et de présentation
- > Un relevé distinct pour chaque affiliation à un plan
- > Mention obligatoire de trois scénarios de projection de pension et le compte courant
- > Rôle central de Sigedis
- > Données de base transmises par l'organisme de pension



Entrée en vigueur :  
1 janvier 2026

## Uniformité via Sigedis

- > Nouvelle procédure pour le relevé des droits à retraite qui est mis en place par SIGEDIS à partir de 2026.



- > **À partir de 2028 :**

Aussi un relevé des droits à retraite suite à un transfert de réserves ou un paiement

# Maintien du benefit statement

Vivium conserve son propre Benefit Statement pour les affiliés actifs. Il est disponible sur [monassurancegroupe.vivium.be](https://monassurancegroupe.vivium.be)

## POURQUOI?

### > Plus d'informations actualisées :

Le relevé des droits à retraite ne reprend que les modifications enregistrées jusqu'au 31/12 de l'année précédente.

⇔ le **benefit statement** contient les modifications les plus récentes

### > Plus d'informations :

prestations incapacité de travail, détails des primes, changements de bénéficiaires en cas de décès.



## Réserves & rendement minimum légal garanti



| Date de calcul 01/01/2026         | Affilié | Employeur | Total    |
|-----------------------------------|---------|-----------|----------|
| Réserves acquises                 |         | 2.476,73  | 2.476,73 |
| Partie participation bénéficiaire |         | 14,28     | 14,28    |
| Total                             |         | 2.491,01  | 2.491,01 |
| Minimum légal garanti             |         |           | 2.474,18 |

Les réserves acquises correspondent aux sommes qui ont déjà été épargnées pour votre pension complémentaire.

Le niveau de financement moyen pour tous les affiliés à ce plan de pension s'élève à 99,79% au 01/07/2026.

- > Réserves acquises à la date de calcul
- > Participations bénéficiaires mentionnées séparément



- > Réserves de pension au 1/1
- > Évolution via le compte courant

### Comment votre réserve de pension a-t-elle évolué en 2025 ?

+ 1.274,05 €

|                                             |              |
|---------------------------------------------|--------------|
| Réserve de pension au 1er janvier 2025      | 1.206,79 €   |
| + Contributions versées par votre employeur | + 1.276,79 € |
| - Frais prélevés sur les contributions      | - 37,92 €    |
| + Rendement                                 | + 35,18 €    |
| Réserve de pension au 1er janvier 2026      | 2.480,84 €   |

+ 1.274,05 €

### La réserve de pension a été constitué ?

2.480,84 €

La réserve de pension a été constituée depuis votre affiliation avec des contributions de votre employeur. Ce montant est la somme de votre pension conformément aux règles prévues par votre plan de pension ; cela votre réserve acquise.

Votre employeur veille à ce que les contributions versées génèrent toujours un rendement minimum. Cela est imposé par la loi. Le **montant de votre garantie légale** s'élève à **2.474,18 €**. Lors de votre départ à la pension ou en cas de transfert de vos réserves après votre sortie, vous recevrez le montant le plus élevé : soit la réserve de pension constituée, soit le montant avec la garantie de rendement légale. Votre plan est entièrement financé.

Plus d'infos sur : [La garantie de rendement légale | FSMA](#)

# En résumé



## Benefit Statement



## Relevé des droits à retraite

| Situation                                  | Actuelle                                                                           | 1er janvier                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réserves acquises                          |   |                 |
| Montant de la réserve minimale légale      |   |                 |
| Cotisations y compris les primes de risque |   | Compte courant avec les cotisations et les primes de risque ayant un impact sur le capital pension |
| Prestations attendues                      | Sur base du tarif d'application                                                    | Hypothèses FSMA                                                                                    |
| Garanties de risque complémentaires        |  | Seulement décès                                                                                    |

# Le document d'information

# Approche

L'un des documents clés d'un engagement de pension, aux côtés du règlement de pension et du relevé des droits à retraite

- Disponible sur MyPension.be à partir de novembre 2026 pour les nouvelles affiliations



**Rubriques prédéfinies** et textes standardisés de la FSMA (des dérogations sont possibles)

**Résumé succinct** de l'engagement en langage clair

- Situation au moment de l'affiliation

**Aligné** sur les modèles de la FSMA et de Sigedis afin de favoriser l'uniformité et la reconnaissance au niveau sectoriel

# Contenu

## Information par engagement concernant :

- > La catégorie d'affiliation
- > Le financement
- > Les garanties, notamment le type de plan, le plan cafétéria, les options décès et incapacité de travail
- > La gestion, notamment le taux d'intérêt garanti de la branche 21, le rendement LPC, les rendements globaux des 5 dernières années civiles ainsi que les frais d'entrée et de gestion courants
- > Les conséquences d'une sortie de service
- > Les modalités de paiement, notamment une indication des prélèvements fiscaux



Mise à jour après toute modification du plan & annuellement au 1/1

### Informatiedocument aanvullend pensioen

#### Uw aanvullend pensioenplan in één oogopslag

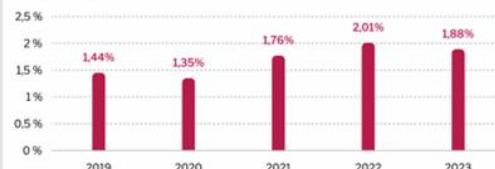
Aanvullend pensioenplan XXX

Uw werkgever wordt uitbetaald. D' toepassing is op [0 persoonlijke inform

bouwt voor u een aanvullend pensioen op dat bovenop het wettelijk pensioen

#### Wat heeft deze beleggingsoptie de laatste 5 jaar opgebracht?

##### Nettorendementen



Opgelet, rendementen uit hr rendementen. De belegging

#### Wat zijn de kosten?

F&T pensions rekent kosten een impact op de hoogte va

1. Instapkosten: 1.2%
2. Lopende kosten: 2%

Deze kosten worden aan  
Deze kosten worden ledi reserves.

#### Uitbetaling van het aanvullend pensioen

Wanneer wordt het aanvullend pensioen uitbetaald?

Het aanvullend pensioen wordt automatisch uitbetaald **zodra u met wettelijk (vervroegd) pensioen gaat**. Op [www.mypension.be](http://www.mypension.be) kan u nagaan wanneer u met (vervroegd) pensioen kan gaan. Het is niet mogelijk om uw aanvullend pensioen vroeger op te vragen. U kan vóór uw pensionering uw aanvullend pensioen wel gebruiken voor de aankoop, bouw of renovatie van een woning of een ander onroerend goed.

Hoe wordt het aanvullend pensioen betaald?

Uw aanvullend pensioen wordt uitbetaald onder de vorm van een **eenmalig kapitaal**. U kan ervoor kiezen om dit kapitaal om te zetten in een levenslange rente.

Wordt het aanvullend pensioen belast?

Bij de uitbetaling van het aanvullend pensioen worden er sociale bijdragen en belastingen afgetrokken. Het belastingtarief ligt **tussen 10 % en 20 %** en hangt onder meer af van de leeftijd waarop u uw aanvullend pensioen opneemt. Een beknopt overzicht van de fiscale regels vindt u op de website van de financiële toezichthouder FSMA: <https://www.fsma.be/nl/hoewordenaanvullendepensioenenbelast>.

Source : [pensionpro.be](http://pensionpro.be)

# Politique de prévention durable

---

**Aurélie Gilson**

Senior advisor Business solutions & development



# TABLE DES MATIÈRES

Que vous avons-nous présenté **l'an dernier** ?

---

Où en sommes-nous **aujourd'hui** ?

---

Comment le contexte légal influence-t-il **le rôle des RH** ?

---

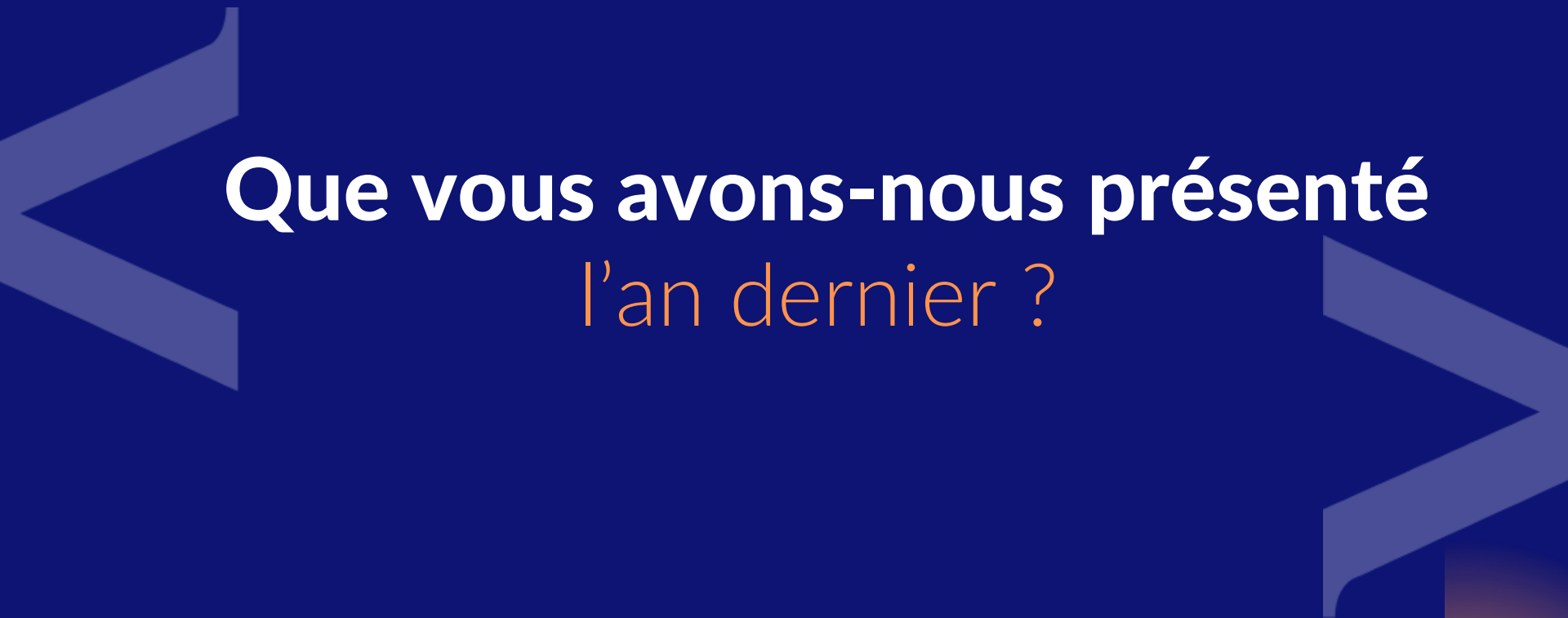
**Besoins en prévention** : nous vous avons écoutés

---

Une **évolution** de notre offre en avant première

---



Large, stylized chevrons in a lighter shade of blue are positioned on the left and right sides of the slide, framing the central text.

**Que vous avons-nous présenté**  
l'an dernier ?

## Pourquoi la prévention de l'incapacité de travail de longue durée est-elle importante ?

- > Fin 2025, la Belgique comptait **plus de 576 000 personnes en incapacité de travail de longue durée.**
- > Plus de **38,2 % des absences de longue durée** sont liées à des **troubles psychiques.**

**Au-delà de la protection financière,** l'assurance incapacité de travail devient **un véritable levier de prévention, d'accompagnement et de réintégration durable.**

VITY

Prévention  
application de bien-être

pulse

WORKPLACE OPTIONS

Accompagnement du retour  
au travail

Large, light blue chevrons pointing outwards from the center, framing the text.

Où en sommes-nous  
aujourd'hui ?

## Trajet d'accompagnement : quels enseignements à ce jour ?



**Très forte satisfaction**  
des participants ayant  
suivi le trajet jusqu'à son  
term.

Le potentiel d'utilisation  
reste important : tous les  
collaborateurs concernés  
n'y ont pas encore  
recours.

**400**

**400 collaborateurs** accompagnés auprès de  
170 employeurs

**6,5**

Durée moyenne du trajet : **6,5 mois**

**67%**

**67 % de retour au travail** (temps plein ou  
partiel) à l'issue du trajet, dont 76 % de  
retours chez l'employeur d'origine

# Rendre l'accès à l'accompagnement plus simple

Parce qu'au moment où un collaborateur en a le plus besoin, chaque étape supplémentaire peut être une étape de trop.



AVEC L'ANCIEN FORMULAIRE

« Oui, je souhaite suivre le trajet d'accompagnement »

→ Certains passaient à côté de l'accompagnement.



AVEC LE DERNIER FORMULAIRE

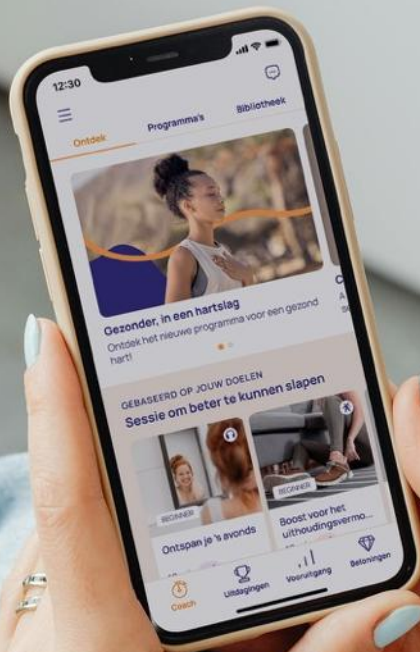
Nous prenons contact avec le collaborateur.

→ Moins de charge mentale.  
Plus de chances d'être aidé.

**VOTRE RÔLE :** FAIRE EN SORTE QUE LE BON FORMULAIRE ARRIVE JUSQU'AU COLLABORATEUR

➤ Rendez-vous sur EB-Connect - Formulaire

## Vity en quelques repères



80.000

**+80.000** utilisateurs depuis le lancement en juin 2025

18%

**+/- 18%** l'utilisent au moins une fois par mois

+350.000

**+ 350.000 +** sessions complétées



P&V groupe, Solidaris,  
Cohezio et Multipharma

## Plus de 350 000 séances complétées

**21%**

Activité physique

**35%**

Bien-être mental & stress

**24%**

Alimentation & poids

## Rewards



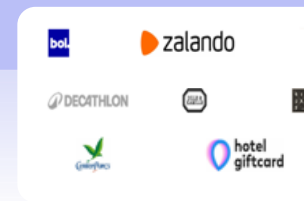
**2000**

Actions pour la planète



**+2000**

Cadeaux "Pour soi"



# Comment le contexte légal influence-t-il le rôle des RH ?

# Le centre de gravité se déplace progressivement

## AVANT

Comment **réintégrer** un collaborateur absent ?

## DE PLUS EN PLUS

Comment **prévenir** l'absence et éviter le décrochage durable du monde du travail ?

### Avec des mesures qui visent :

- Intervention plus précoce
- Maintien du contact structuré
- Evaluation du potentiel de travail
- Accent renforcé sur la prévention
- Responsabilisation de tous les acteurs

## Impact financier concret

### Nouvelle cotisation de solidarité (employeurs concernés\*)

- > Depuis 01/01/2026 : 30 % des indemnités d'incapacité primaire à partir du 31e jour, pendant une période de 2 mois  
→ pour les employeurs occupant en moyenne 50 travailleurs ou plus
- > La nouvelle cotisation remplace l'ancienne cotisation de responsabilisation

\* Sous réserve des conditions légales d'application.

\*\* Calcul indicatif, l'indemnité réelle peut varier selon la situation individuelle.

**Exemple illustratif sur base d'un salaire brut mensuel de 2500€ \*\***

| Année | Cotisation employeur estimée |
|-------|------------------------------|
| 2025  | 0 €                          |
| 2026  | +/- 900 €                    |



## Sans compter :

- le salaire garanti du 1er mois ;
- les coûts de remplacement ;
- la perte de productivité ;
- la charge supplémentaire pour l'équipe ;
- les impacts futurs liés à l'absentéisme.

**La prévention  
devient encore  
plus un enjeu  
économique.**



Pour comprendre comment  
aider les RH dans ce nouveau  
rôle, nous avons interrogé des  
dizaines d'entreprises.

# Besoins en prévention

nous vous avons écoutés

## Quatre besoins transversaux ressortent de nos échanges

Des attentes exprimées au-delà des différences de taille d'entreprise et de rôle.

01

### SIMPLIFIER

**Un écosystème jugé trop fragmenté**

Mieux connecter les acteurs, les outils et les initiatives

02

### COMPRENDRE & PRIORISER

**Un manque de visibilité pour décider**

Des données et insights pour identifier les vrais enjeux

03

### PASSER À L'ACTION

**Une attente de solutions concrètes**

Des actions pragmatiques, intégrées et adaptées au terrain

04

### MIEUX GÉRER L'ABSENTÉISME

**Un processus complexe et peu prévisible**

Plus de soutien pour prévenir, gérer l'absence et préparer la reprise

### EN SYNTHÈSE



**Moins de dispersion. Plus de visibilité. Du concret. Et davantage de maîtrise face à l'absentéisme.**

Ces enseignements constituent le point de départ de la suite de notre réflexion.

## Une évolution de notre offre en avant première

L'assurance ne se limite plus à indemniser : elle devient un véritable levier d'accompagnement.



# Des collaborateurs en meilleure santé

## Une entreprise plus forte

Transformer les besoins en actions concrètes.

### POUR L'EMPLOYEUR



Un seul environnement pour relier  
**prévention, engagement et action.**



- Plus d'engagement
- Une prévention plus ciblée
- Un environnement intégré
- Des données pour guider l'action

➤ **MÊME AMBITION. PLUS D'IMPACT.**

## L'adoption n'est pas une fatalité

Deux expériences, deux contextes, un même constat : lorsque la solution est accessible et intégrée, les collaborateurs l'utilisent.

### VITY

VITY auprès de nos propres collaborateurs

**50 %**

des collaborateurs ont adopté VITY

**36 %**

l'utilisent au moins une fois par mois



Intégré progressivement à l'onboarding et aux initiatives internes.

Pilote dans une grande organisation publique européenne

**45 %**

d'activation (892 utilisateurs)

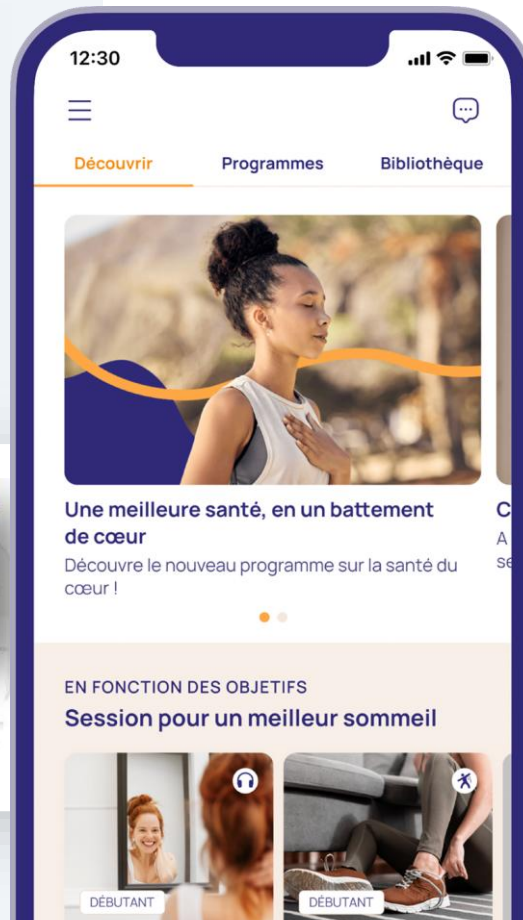
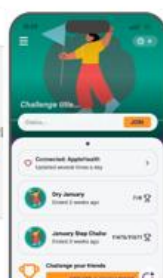
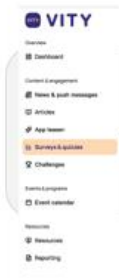
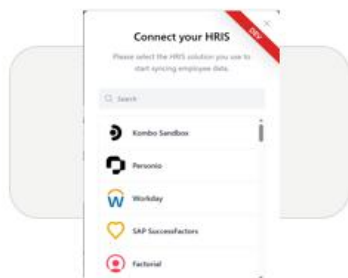


Une évolution positive du taux d'absence a été observée pendant la période du pilote.

**Le vrai défi n'est pas uniquement de proposer des solutions, mais de créer les conditions de leur adoption.**



More  
to  
come...





A photograph of two women sitting at a table in a bright, modern office setting. The woman on the left, with long dark hair, is seen from the back, gesturing with her right hand while speaking. The woman on the right, with long red hair, is looking at her and listening. On the table are some papers and a small potted plant. The background shows large windows and a marble wall.

**Merci pour**  
votre attention