

Webinar EB

6 oktober 2026



De inhoud van deze presentatie is uitsluitend bedoeld voor informatieve doeleinden. De inhoud is gebaseerd op de informatie die vandaag beschikbaar is en kan in de toekomst evolueren. Het is niet toegestaan om deze presentatie of delen ervan te verspreiden, te kopiëren of op enige andere wijze openbaar te maken zonder onze uitdrukkelijke schriftelijke toestemming. Wij aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor de juistheid, volledigheid of het gebruik van de verstrekte informatie.

06-10-2026

Impact van de **pensioenhervorming en transparantiewetgeving** op de groepsverzekering



Kristien Van Camp
Bedrijfsjurist

Tina Machiels
Account Manager Corporate Clients



Pensioenhervorming

Wettelijk pensioen

Belangrijkste wijzigingen

Nieuwe voorwaarden voor vervroegd pensioen (vanaf 2027)

MINIMAAL

63

JAAR OUD

&

LOOPBAAN

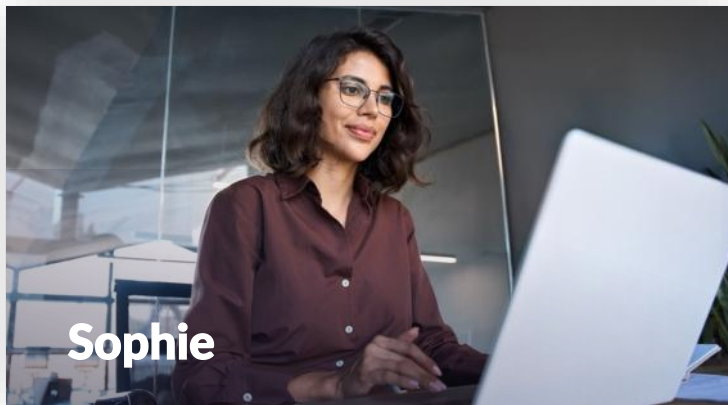
42

JAAR

MAAR:

- > Jaren met minimaal **156 gewerkte (of gelijkgestelde) dagen** tellen mee
- > Uitgezonderd 1e jaar: minimaal **104 gewerkte dagen**
- > Maximum **5 reservedagen** om aan te vullen indien < 156 dagen





Sophie

- Geboren in 1973
- Wettelijk pensioen in 2040
- Loopbaan:
 - Werkgever A (1994-1999): 40%
 - Werkgever B (2000-heden): 100%

Vóór hervorming:

- > Vervroegd pensioen mogelijk **in 2036**
- > 42 loopbaanjaren voldoende

Na hervorming:

- > Vervroegd pensioen onmogelijk
- > Jaren aan 40% tellen niet mee
- > Wettelijk pensioen **in 2040**

**+4
jaar!**

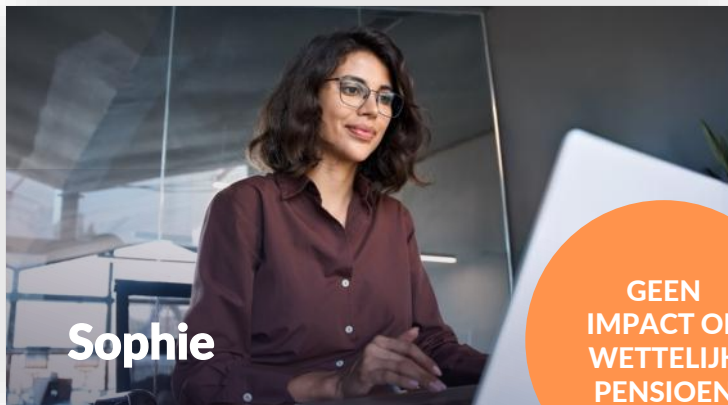
Malus bij vervroegd pensioen (vanaf 2027)

- > **35 loopbaanjaren** met 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen (=minimum halftijds)
- > **7.020** gewerkte of gelijkgestelde dagen

Malus per vervroegd jaar wanneer één van deze voorwaarden niet is voldaan:

- > Geboren vóór 1961: **0%**
- > Geboren tussen 1961 en 1965: **2%**
- > Geboren tussen 1966 en 1974: **4%**
- > Geboren vanaf 1975: **5%**





GEEN
IMPACT OP
WETTELIJK
PENSIOEN

- Geboren in 1973
- Vervroegd pensioen in 2036
- 42 loopbaan jaren
- 35 jaar loopbaan jaren met minstens 156 effectief gewerkte dagen
- 7.020 effectief gewerkte dagen

Welke invloed heeft de **pensioenmalus** op Sophie als zij vroeger met pensioen gaat?

Wie is wel geïmpacteerd:

- > Volledige loopbanen gewerkt aan een **tewerkstelling 50%**
- > Loopbanen die **langdurig onderbroken** zijn geweest door een periode die niet (meer) meetelt als gelijkgestelde periode, zoals langdurige werkloosheid

Nieuwe pensioenbonus

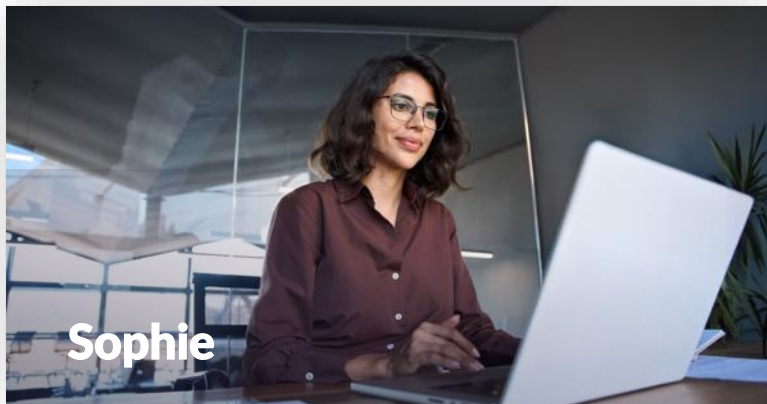
(vanaf 2027)

Voorwaarden voor pensioenbonus:

- > **35 loopbaanjaren** met 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen (=minimum halftijds)
- > **7.020** gewerkte of gelijkgestelde dagen
- > Opname **pensioen na wettelijke pensioenleeftijd**

Bonus per jaar na de wettelijke pensioenleeftijd wanneer aan de voorwaarden is voldaan:

- > Geboren in 1962 of vroeger: **2%**
- > Geboren tussen 1963 en 1972: **4%**
- > Geboren in 1973 of later: **5%**

**Sophie**

- Geboren in 1973
- Wettelijke pensioenleeftijd bereikt in 2040
- Werkt door tot 2042
- Voldoet aan de minimumvoorwaarden
- Wettelijk pensioen: € 2.100 (bruto)

Wat is de impact van de pensioenbonus?

Vóór hervorming:

> €2.100 (bruto)

Na hervorming:

> €2.310 (bruto)

+10%

Vermindering van de gelijkgestelde periodes:

(vanaf 1 juli 2027)

- > Strengere regels, rekening houdend met geboortjaar

Geboortjaar	Max aandeel gelijkgestelde periodes
Tussen 1961 & 1964	40%
1965	35%
1966	30%
1967	25%
1968 of later	20%

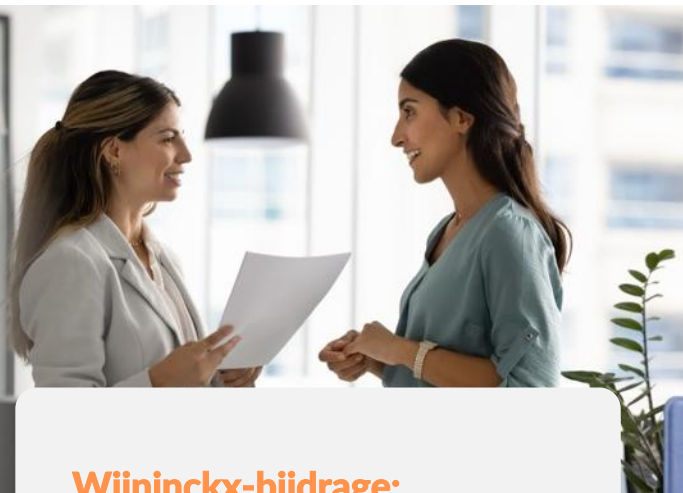
**Enkel belangrijk voor
de berekening
van het pensioenbedrag**

Pensioenhervorming

Aanvullend pensioen

Belangrijkste wijzigingen

Wijziging van de Wijninckx- en solidariteitsbijdrage



Wijninckx-bijdrage:

- > Impact voor **werkgever**
- > Stijging van 3% naar 12,5%



Solidariteitsbijdrage:

- > Impact voor **werknemer**
- > Vanaf 1/7/2027:
Deel van het kapitaal leven
(inclusief winstdeelname)
> € 150.000: stijging van
2% naar 4%

**Sophie**

- Geboren in 1973
- Wettelijk pensioen in 2040
- Aanvullend pensioen bij pensionering:
 - Werkgever A (1994-1999): € 30.000
 - Werkgever B (2000-2040): € 180.000

Impact van de wijziging van de solidariteitsbijdrage

Huidige formule:

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

Vanaf 1 juli 2027:

$$2\% \times € 150.000$$

$$\underline{4\% \times € 60.000}$$

$$\text{€ } 5.400$$

**+0,57%
extra
belasting**

Transparantie wetgeving

Belangrijkste wijzigingen

**Wet 26 december 2022 tot wijziging
van verscheidene bepalingen ter
versterking van de transparantie in het
kader van de tweede pensioenpijler
(BS 02 februari 2023)**

Doel: vertrouwen versterken met:

- > Begrijpelijke en uniforme informatie
- > Bijkomende communicatieverplichtingen
- > Centrale rol Sigedis
- > Gelaagde inwerkingtreding



Algemene bepalingen

- > Hoe zit mijn aanvullend pensioen in elkaar?
 - > Hoeveel heb ik al opgebouwd?
 - > Hoeveel aanvullend pensioen mag ik later verwachten?
-
- > Ter beschikking stellen (generieke documenten) versus meedelen van informatie (gepersonaliseerde documenten)
 - > Verdere uitwerking via KB's, reglementen FSMA,...



Pensioenoverzicht

MyPension

Pensioenoverzicht vervangt pensioenfiche

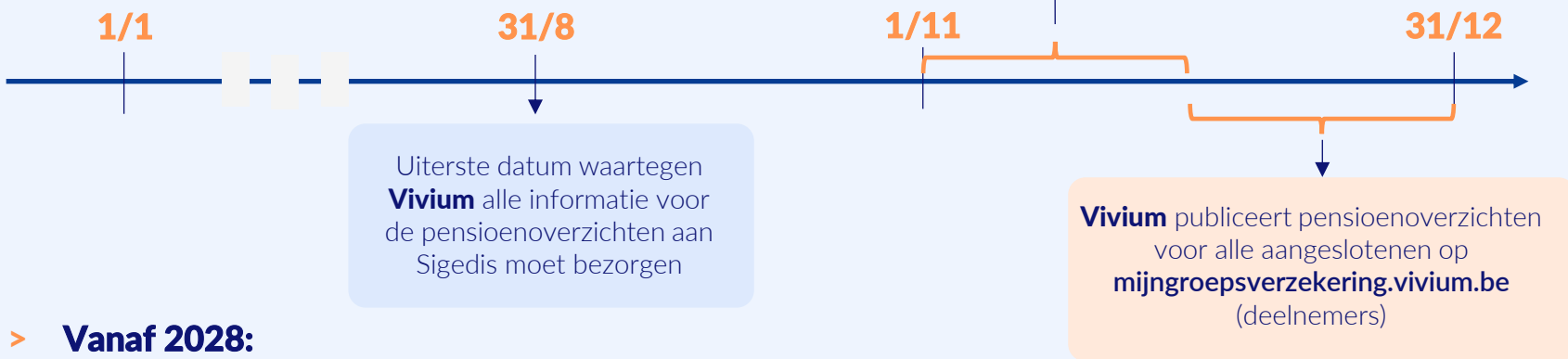
- Grondige hervorming wat betreft inhoud/opmaak
- Per aansluiting aan een plan
- Verplichting van vermelden van drie pensioenprojecties en lopende rekening
- Sleutelrol voor Sigedis
- Basisdata aangeleverd door verzekeraar



Inwerkingtreding:
1 januari 2026

Uniformiteit via Sigedis

- > Nieuwe procedure voor pensioenoverzichten die vanaf 2026 door Sigedis worden opgesteld



- > **Vanaf 2028:**
ook pensioenoverzicht bij
reserveoverdracht of uitbetaling

Behoud benefit statement

Vivium blijft eigen benefit statement voor actieve plannen ter beschikking stellen via mijngroepsverzekering.vivium.be

WAAROM?

- > **Meest actuele informatie:**
pensioenoverzicht bevat enkel wijzigingen tot 31/12 van het jaar voordien
⇔ **benefit statement** bevat ook meest recente wijzigingen
- > **Meer informatie:**
prestaties bij arbeidsongeschiktheid, details premies, afwijkende begunstiging bij overlijden



Reserves & wettelijke rendementsgarantie



- > **Verworven reserves op berekeningsdatum**
- > **Winstdeelname afzonderlijk vermeld**

Berekeningsdatum 01/01/2026	Aangeslotene	Werkgever	Totaal
Verworven Reserves		10.487,89	10.487,89
Winstdeelnamegedeelte		419,52	419,52
Totaal		10.907,41	10.907,41
Gegarandeerd wettelijk minimum			11.000,33
De verworven reserves zijn de bedragen die al gespaard zijn voor uw aanvullend pensioen.			
Het gemiddelde financieringsniveau van alle aangeslotenen van dit pensioenplan bedraagt 99,38% op 01/01/2026.			



- > **Pensioenreserve op 1/1**
- > **Evolutie via lopende rekening**

Hoe evolueerde uw pensioenreserve in 2025?

+ € 1.578,83

Pensioenreserve op 1 januari 2025	€ 9.328,55
+ Bijdragen betaald door uw werkgever	+ € 1.428,34
- Kosten aangerekend op de bijdragen	- € 42,43
+ Rendement	+ € 192,92
Pensioenreserve op 1 januari 2026	€ 10.907,38

+ € 1.578,83

Wat is er opgebouwd?

€ 10.907,38

Wat is er opgebouwd met bijdragen van uw werkgever. Dit bedrag is het resultaat van de toelating opgebouwd met bijdragen van uw werkgever. Dit bedrag is het resultaat van de toelating overeenkomstig de regels van uw pensioenplan. Dit noemen we de wettelijke rendementsgarantie.

Wat is de wettelijke rendementsgarantie? De wettelijke rendementsgarantie is de minimumrendementsgarantie die de gestorte bijdragen altijd een minimumrendement opleveren. Het bedrag van uw wettelijke garantie is € 11.000,33. Bij pensionering of als u uw reserves na uitstreding overdraagt, ontvangt u het hoogste bedrag: of de opgebouwde pensioenreserve of het bedrag met de wettelijke rendementsgarantie. Uw plan is voor 99 % gefinancierd.

Meer info op: [Wat is de wettelijke rendementsgarantie? | FSMA](#)

Samengevat



Benefit Statement



Pensioenoverzicht

Situatie	Actueel	1 januari
Verworven reserves		
Bedrag wettelijke rendementsgarantie		
Bijdragen inclusief risicopremies		Lopende rekening met bijdragen en risicopremies die impact hebben op pensioenkapitaal
Verwachte prestaties	Op basis van concrete tariefgrondslagen	Hypothesen FSMA
Aanvullende risicowaarborgen		Enkel overlijden

Informatie document

Insteek

Eén van de **kerndocumenten van een pensioentoezegging**, naast pensioenreglement & pensioenoverzicht

- Vanaf november 2026 voor **nieuwe aansluitingen** beschikbaar op MyPension.be



Voorgedefinieerde rubrieken & standaard teksten FSMA (afwijkingen mogelijk)

Beknopte samenvatting van de toezegging in mensentaal

- Situatie op ogenblik van aansluiting

Afgestemd met de templates van FSMA & Sigedis met oog op uniformiteit & herkenbaarheid op sectorniveau

Inhoud

Informatie per toezegging over:

- > Aansluitingscategorie
- > Financiering
- > Waarborgen met o.a. type plan, cafetaria, opties overlijden/arbeidsongeschiktheid
- > Beheer met o.a. gewaarborgde intrestvoet tak 21, WAP-rendement, globale rendementen voorbij 5 kalenderjaren, instap- en lopende kosten
- > Gevolgen uitdiensttreding
- > Regels uitbetaling met o.a. indicatie fiscale heffingen



Update na planwijziging
& jaarlijks op 1/1

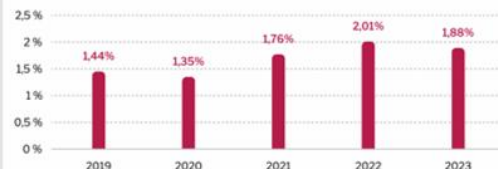
Informatiedocument aanvullend pensioen Uw aanvullend pensioenplan in één oogopslag Aanvullend pensioenplan XXX

Uw werkgever wordt uitbetaald. De toepassing is op [persoonlijke info]

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 het rendementen. De belegging

Wat zijn de kosten?

F&T pensions rekent een impact op de hoogte van:

1. Instapkosten: 1.2%
Deze kosten worden aangerekend.
2. Lopende kosten: 2%
Deze kosten worden lokaal berekend.

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 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/hoe-worden-aanvullende-pensioenen-belast>.

Bron: pensionpro.be

Duurzaam preventiebeleid

Pieter Holbrouck
Directeur Client Services EB

INHOUDSTAFEL

Wat hebben we u **vorig jaar** voorgesteld?

Waar staan we **vandaag** ?

Hoe beïnvloedt de wettelijke context **de rol van HR** ?

Preventiebehoeften : we hebben naar jullie geluisterd!

Een kijkje in de **toekomst** van ons aanbod





Wat stelden we u voor vorig jaar?

Waarom is preventie van langdurige arbeidsongeschiktheid belangrijk?

- > Eind 2025 telde België **meer dan 576.000 langdurig arbeidsongeschikten**.
- > Meer dan **38,2% van de langdurige afwezigheden** houdt verband met **psychische aandoeningen**.

Naast **financiële bescherming** wordt de arbeidsongeschiktheidsverzekering een echte **hefboom voor preventie, begeleiding en duurzame re-integratie**

VITY

Preventie en gezondheidsapp

pulse

WORKPLACE OPTIONS

Begeleiding bij werkherleving

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

Waar staan we
vandaag?

Begeleidingstraject: welke lessen trekken we tot nu toe?



Zeer hoge tevredenheid bij deelnemers die het traject volledig hebben doorlopen.

Het gebruikspotentieel blijft groot: nog niet alle betrokken medewerkers maken er gebruik van.

400

400 medewerkers begeleid bij 170 werkgevers

6,5

Een traject duurt gemiddeld **6,5 maanden**

67%

67% hervat het werk (voltijds of deeltijds) na afloop van het traject, waarvan 76% terugkeert naar de oorspronkelijke werkgever

De toegang tot begeleiding eenvoudiger maken

Omdat elke extra stap er één te veel kan zijn wanneer een medewerker de ondersteuning het hardst nodig heeft

MET HET OUDE FORMULIER

« Ja, ik wil het
begeleidingstraject volgen »

→ Sommigen liepen de begeleiding mis.



MET HET ACTUELE FORMULIER

Wij nemen contact op
met de medewerker.

→ Minder mentale belasting. Meer kans op hulp.



UW ROL: ERVOOR ZORGEN DAT HET JUISTE FORMULIER BIJ DE MEDEWERKER TERECHTKOMT

➤ Ga naar EB-Connect - Formulieren

Wat realiseerden we tot dusver met Vity?

80.000

+80.000 registraties sinds de lancering in juni 2025

18%

+/- 18% gebruiken het minstens een keer per maand

+350.000

+ 350.000 voltooide sessies



P&V groep, Solidaris,
Cohezio en Multipharma

Meer dan 350 000 voltooide sessies

21%

Fysieke
training

35%

Mentaal
welzijn, stress

24%

Gewicht en
gezonde
voeding

Rewards



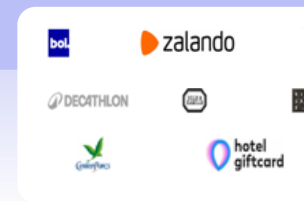
2000

Ecologische
initiatieven



+2000

Geschenken
"Selfcare"



Hoe heeft de wettelijke context invloed op de rol van HR?

Het zwaartepunt verschuift geleidelijk

VROEGER

Hoe **begeleiden** we de terugkeer van een afwezige medewerker?

STEEDS MEER

Hoe **voorkomen** we afwezigheid en langdurige uitval uit de arbeidsmarkt?

Met maatregelen gericht op:

- Vroeger ingrijpen
- Gestructureerd contact behouden
- Evaluatie van het arbeidspotentieel
- Meer nadruk op preventie
- Verantwoordelijkheid van alle actoren

Concrete financiële impact

Nieuwe solidariteitsbijdrage (betrokken werkgevers*)

- > Sinds 01/01/2026 : 30 % van de uitkeringen voor primaire arbeidsongeschiktheid vanaf 31ste dag, gedurende 2 maanden
→ voor werkgevers met gemiddeld 50 werknemers of meer
- > De nieuwe bijdrage vervangt de vroegere responsabiliseringsbijdrage

* Onder voorbehoud van de wettelijk toepasselijke voorwaarden.

** Indicatieve berekening; de werkelijke vergoeding kan variëren afhankelijk van de individuele situatie.

Illustratief voorbeeld op basis van een brutomaandloon van 2500 €**

Jaar	Geschatte werkgeversbijdrage
2025	0 €
2026	+/- 900 €



Exclusief:

- het gewaarborgd loon van de 1ste maand;
- de vervangingskosten;
- het productiviteitsverlies;
- de extra belasting voor het team;
- de toekomstige impact van het absenteïsme.

**Preventie wordt
nog meer een
economische
uitdaging.**



Om te begrijpen hoe we HR
in deze nieuwe rol kunnen
helpen, **hebben we tientallen
ondernemingen bevroegd.**

Preventiebehoeften

We hebben naar jullie
geluisterd!

Vier overkoepelende behoeften komen uit onze gesprekken naar voren

Verwachtingen die verder gaan dan verschillen in bedrijfsgrootte en rol.

01

VEREENVOUDIGEN

**Een ecosysteem dat
als
te versnipperd
wordt ervaren**

Beter verbinden van
spelers, de tools en
initiatieven

02

BEGRIJPEN & PRIORITEREN

**Een gebrek aan
inzicht om te beslissen**

Data en inzichten om de
echte uitdagingen te
bepalen

03

OVERGAAN TOT ACTIE

**Behoeftte aan
concrete oplossingen**

Pragmatische acties,
geïntegreerd en
afgestemd op de praktijk

04

ABSENTEÏSME BEHEERSBAAR MAKEN

**complex
en grillig proces**

Meer ondersteuning om
te “voorkomen”.
Focus op begeleiding van
afwezigheid en
werkhervatting

SAMENGEVAT



**Minder versnippering. Meer inzicht. Concrete oplossingen.
En meer grip op absenteïsme.**

Deze inzichten vormen het vertrekpunt voor het vervolg van onze denkoefening.

Het nieuwe B2B aanbod in Preventie Sneak preview

Verzekeren gaat verder dan vergoeden:
het wordt een
krachtige hefboom voor begeleiding.



Gezondere medewerkers

Een sterker bedrijf

Behoeften omzetten in concrete acties.



Eén omgeving die alles verbindt
preventie, betrokkenheid en actie.



VOOR DE WERKGEVER

-  Meer betrokkenheid
-  Gerichtere preventie
-  Een geïntegreerde omgeving
-  Data om acties te sturen



DEZELFDE AMBITIE. MEER IMPACT.

Adoptie is geen kwestie van toeval

Twee ervaringen, twee contexten, één vaststelling: wanneer de oplossing toegankelijk en geïntegreerd is, gebruiken medewerkers ze.

VITY

VITY bij onze eigen medewerkers

50 %

van de medewerkers hebben de VITY app

36 %

gebruiken de app minstens één keer per maand



Geleidelijk geïntegreerd in onboarding en interne initiatieven.

In een grote Europese organisatie (publieke sector)

45 %

activatie (892 gebruikers)



Tijdens de pilootperiode werd een positieve evolutie van het afwezigheidspercentage vastgesteld.

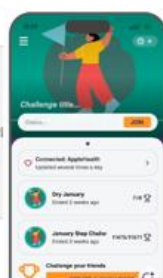
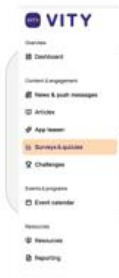
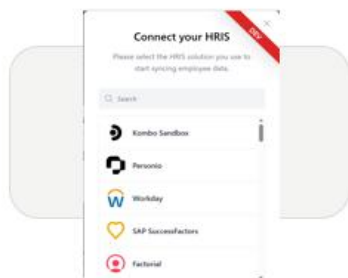
De echte uitdaging is niet alleen oplossingen aanbieden, maar de voorwaarden creëren voor het gebruik ervan.

VITY

More
to
come...

pulso

WORKPLACE OPTIONS



12:30



Ontdek

Programma's

Bibliotheek



Gezonder, in een hartslag

Ontdek het nieuwe programma voor een gezond hart!

GEBASEERD OP JOUW DOELN
Sessie om beter te kunnen slapen





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. The woman on the right, with long red hair, is looking towards her. On the table are some papers and a small plant. The background shows large windows and a marble wall.

Bedankt voor
uw aandacht