

De groepsverzekering Werknemers



Content

Meer financiële zekerheid voor uw medewerkers	3
Vergelijking loon/ groepsverzekering	4
Benefit Plan is een collectief verzorgingsplan	5
Hoe kunt u het Benefit Plan financieren?	7
De voordelen van de groepsverzekering	9
Het Benefit Plan zorgt voor een win-winsituatie	11

Meer financiële zekerheid voor uw medewerkers

Gemotiveerde werknemers zijn voor elke onderneming de motor voor rendabele groei. Als er met een van uw beste medewerkers plots iets voorvalt, raakt u dat persoonlijk. Maar een ernstig voorval met een werknemer heeft ook een negatieve impact op de onderneming.

Uw mensen zijn op zoek naar financiële zekerheid, ze voelen zich verantwoordelijk voor wie afhankelijk is van hun inkomen. Partners en gezinnen van werknemers zijn onderhevig aan financiële risico's als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid of, erger nog, overlijden.

Ook voor het aanvullende pensioen van medewerkers kunt u een belangrijke bijdrage leveren. Het wettelijk pensioen staat immers onder druk en u kunt extra fiscale voordelen genieten voor premies die u betaalt voor het aanvullend pensioenkapitaal voor uw werknemers.

Vergelijking loon/ groepsverzekering

Loonlasten zijn hoog, maar met de groepsverzekering hebt u een bijzonder aantrekkelijk (para)fiscaal instrument ter beschikking.

Een voorbeeld toont ons duidelijk het verschil tussen het nettoresultaat van een loonsverhoging van 500 euro en het nettoresultaat van hetzelfde bedrag als premiebetaling in het kader van een groepsverzekering (waarborg Pensioen).

Loon		Groepsverzekering	
Totale extra loonkost	625,00 EUR	Totale loonkost	566,30 EUR
RSZ werkgever 25 %	125,00 EUR	RSZ-bijdrage 8,86 %	44,30 EUR
		Verzekeringstaks 4,4 %	22,00 EUR
Brutoloonverhoging	500,00 EUR	Premie	500,00 EUR
RSZ werknemer 13,07 %	65,35 EUR		
Personenbelasting 45 %	195,59 EUR	Eindbelasting 15,55 %	77,75 EUR
Nettoloonstijging	239,06 EUR	Netto te kapitaliseren	422,25 EUR
Voordeel		77 % meer koopkracht voor de werknemer	
		9 % lagere loonlasten	

* Indien de uitkering gebeurt vanaf de wettelijke pensioenleeftijd en voor zover de werknemer tot dan actief is gebleven. Op dat moment bedraagt de belasting 10 %, verhoogd met RIZIV- en solidariteitsbijdrage.

Een loonsverhoging via een groepsverzekering levert een 77 % hogere vergoeding op voor uw werknemer in vergelijking met een klassieke loonsverhoging. Voor u als werkgever betekent dit een loonlastenverlaging van 9 %.

U beschikt met de groepsverzekering dus over meer financiële middelen om uw werknemers extra te belonen, te motiveren en aan uw bedrijf te binden. Daarom draagt de groepsverzekering bij tot de continuïteit in het bedrijf, betere prestaties en een verhoogd rendement. En dat zowel voor grote ondernemingen als voor KMO's.

Benefit Plan is een collectief verzorgingsplan

De groepsverzekering van Baloise is een collectief verzorgingsplan dat u kunt onderschrijven voor al uw werknemers of voor een categorie werknemers.

Voor de uitvoering van de collectieve pensioentoezegging kunt u een beroep doen op Baloise. Dit verzorgingsplan krijgt vorm in een groepsverzekeringsreglement.

Voor elke aangeslotene is er een individuele overeenkomst. U kunt de bijdragen volledig zelf financieren, of de aangeslotene kan een gedeelte bijdragen. De persoonlijke bijdrage van de aangeslotene houdt u in op het loon en u betaalt de volledige premie aan Baloise.

Gaat de werknemer met pensioen? Baloise betaalt het kapitaal uit aan de aangeslotene. Bij overlijden van de aangeslotene vóór de pensionering, betaalt Baloise het kapitaal uit aan de rechthebbende(n).

De waarborgen

Pensioen

- Wanneer een werknemer met pensioen gaat, ontvangt hij het volledige kapitaal dat door de jaren heen werd opgebouwd.
- Elke gestorte premie wordt gekapitaliseerd tegen de basisrentevoet van toepassing op de premievervaldag. Bij pensionering ontvangt de verzekerde de tot dan opgebouwde reserves met daarbovenop de eventuele winstdeelnamen.

Overlijden

Bij overlijden vóór de pensionering, betaalt Baloise aan de begunstigde(n) bij overlijden de volledige spaarreserve (inclusief de opgebouwde winstdeelnamen) uit. Eventueel kan ook worden gekozen voor de uitkering van een vast minimumkapitaal of voor een kapitaal uitgedrukt in functie van het loon of de gezinstoestand.

Voorbeeld

Voor gehuwden en wettelijk samenwonenden:

$\text{overlijdenskapitaal} = (2 \times \text{basisjaarloon}) + (0,5 \times \text{basisjaarloon} \times \text{aantal kinderen waarvoor kinderbijslag genoten wordt})$

Voor alleenstaanden en feitelijk samenwonenden:

$\text{overlijdenskapitaal} = (1 \times \text{basisjaarloon}) + (0,5 \times \text{basisjaarloon} \times \text{aantal kinderen waarvoor kinderbijslag genoten wordt})$

De begunstigde bij overlijden is standaard de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, daarna de kinderen van de aangeslotene, daarna de ouders, ... maar de aangeslotene kan ook vrij een begunstigde aanduiden.

Premieterugbetaling

In de periode dat een aangeslotene minimaal 25 % arbeidsongeschikt is, betaalt Baloise de werkgevers- en werknemersbijdrage terug voor deze aangeslotene, en dit in verhouding tot de arbeidsongeschiktheidsgraad. Vanaf 67 % arbeidsongeschiktheid wordt de volledige bijdrage terugbetaald en blijft de werknemer voor alle waarborgen verzekerd.

Arbeidsongeschiktheidsrente

In de periode dat een aangeslotene minimaal 25 % arbeidsongeschikt is, betaalt Baloise de verzekerde rente aan de aangeslotene, en dit in verhouding tot de arbeidsongeschiktheidsgraad. Vanaf 67 % arbeidsongeschiktheid wordt de volledige verzekerde rente uitgekeerd.



Hoe kunt u het Benefit Plan financieren?

Benefit Plan Flexible

U kent een bepaald premiebudget toe aan de aangeslotene. Budgetcontrole wordt erg eenvoudig op deze manier. U weet op elk moment precies wat de groepsverzekering kost. De aangeslotene stelt een persoonlijk verzekeringspakket samen uit het waarborgenaanbod dat u voorstelt.

Maatwerk in 4 stappen

Stap 1: de werkgever bepaalt het premiebudget.

Dit kan bijv. door de premie uit te drukken:

- als een vast bedrag per aangeslotene, bijv. 150 euro per maand;
- als een bepaald percentage van het loon, bijv. 4 % van het basisjaarloon.

Stap 2: de werkgever bepaalt welke risicowaarborgen aangeboden worden.

U bepaalt de aangeboden risicowaarborgen en per risicowaarborg duidt u ook een aantal keuzemogelijkheden aan.

Stap 3: de aangeslotene stelt zijn waarborgepakket samen.

Uit de risicowaarborgen die de werkgever aanbiedt, kan de aangeslotene volgens zijn eigen behoeften een pakket samenstellen. Hij kan de aangeboden risicowaarborgen een invulling geven die aangepast is aan zijn gezinssituatie en financiële situatie. Met het saldo van het premiebudget wordt een pensioenkapitaal opgebouwd.

Stap 4: een permanente flexibiliteit.

Verzekeringsbehoeften kunnen veranderen. Daarom kan de aangeslotene, als dat nodig is, op de jaarlijkse vervaldag van het contract de risicowaarborgen aanpassen in functie van zijn nieuwe behoeften. Ook bij een wijziging in de gezinssituatie kan de werknemer zijn pakket aanpassen. De aangeslotene krijgt elk jaar een gedetailleerd overzicht met de verzekerde waarborgen.

Voorbeeld:

De werkgever biedt volgende risicowaarborgen aan: Overlijden, Arbeidsongeschiktheidsrente en Premierugbetaling.

Voor de waarborg Overlijden is de standaardkeuze:

- overlijdenskapitaal = minimum van opgebouwde reserve en 1 x basisjaarloon (beperkt tot RSZ-grens¹) Elke werknemer heeft echter de mogelijkheid te kiezen voor:
- de opgebouwde reserve bij overlijden
- minimum van de opgebouwde reserve en 2 x basisjaarloon
- minimum van de opgebouwde reserve en 3 x basisjaarloon

Voor de waarborg

Arbeidsongeschiktheidsrente is de standaardkeuze:

- Arbeidsongeschiktheidsrente = 10 % van basisjaarloon (beperkt tot de RIZIV-grens²) Elke werknemer heeft echter de mogelijkheid te kiezen voor:
- het niet verzekeren van de waarborg
- een Arbeidsongeschiktheidsrente van 15 % van het basisjaarloon tot de RIZIV-grens + 75 % van het deel van het basisjaarloon dat boven de RIZIV-grens ligt



Benefit Plan Fix

U kent een bepaalde pensioenpremie toe aan de aangeslotene.

Ook kunt u een pakket risicowaarborgen aanbieden. Bovenop de pensioenpremie betaalt u dan risicopremies.

Maatwerk in 2 stappen

Stap 1: de werkgever bepaalt de pensioenpremie.

De werkgever bepaalt de pensioenpremie voor de aangeslotene. Dit kan bijv. door de premie uit te drukken:

- als een vast bedrag per aangeslotene, bijv. 150 euro per maand;
- als een bepaald percentage van het loon, bijv. 4 % van het basisjaarloon.

Met de pensioenpremie wordt een pensioenkapitaal samengesteld.

Stap 2: de werkgever kiest de aangeboden

risicowaarborgen.

De werkgever stelt een pakket risicowaarborgen samen. De aangeslotene kan dus niet zelf kiezen. De premies voor de risicowaarborgen (bijv. Premierugbetaling, Arbeidsongeschiktheidsrente, ...) komen bovenop de pensioenpremie.

Voorbeeld:

Waarborg overlijden:

- Overlijdenskapitaal = minimum van de opgebouwde reserve en 2 x basisjaarloon

Waarborg Arbeidsongeschiktheidsrente

- 20 % van het basisjaarloon tot de RIZIV-grens
+ 80 % van het basisjaarloon boven de RIZIV-grens

Premierugbetaling is verzekerd



De voordelen van de groepsverzekering

Voor u als werkgever

- U bouwt een langetermijnrelatie op met uw personeel.
- U beschikt over een onmisbaar argument bij het aanwerven van nieuwe personeelsleden.
- Het Benefit Plan is voor u goedkoper dan een gewone loonsverhoging.
- U kunt de werkgeversbijdragen voor 100 % inbrengen als bedrijfslast indien aan alle wettelijke vereisten voldaan is.

Voor uw werknemers

- Uw werknemers ontvangen een fiscaal interessante vorm van uitgesteld loon.
- Zij houden meer over dan bij een loonsverhoging.
- Bovendien kunnen zij jaarlijks een bijkomende, niet-belastbare winstdeelnamen krijgen.
- Voor de persoonlijke bijdragen genieten zij een belastingvermindering.
- Polisvoorschot en in pandgeving maken het mogelijk om in de EER vastgoed te verwerven, te bouwen of te verbouwen.
- De uitkering bij overlijden is vrij van successierechten voor de echtgen(o)ot(e) of kinderen jonger dan 21 jaar.



Het Benefit Plan zorgt voor een win-winsituatie

Gemotiveerd personeel is een belangrijke factor voor succes. Het Benefit Plan van Baloise biedt u een instrument om die motivatie optimaal te behouden.

Zowel u als uw werknemers halen een maximaal rendement uit deze formule, méér dan uit een loonsverhoging.

Onze service

Wij blijven ons basisprincipe trouw: een transparante polis koppelen aan een accurate service. Voor u vertaalt zich dit in een contract op maat dat perfect beantwoordt aan uw situatie en uw wensen.

De makelaar is uw adviseur

Intens samenwerken met makelaars zit in het DNA van Baloise. Wij zijn ervan overtuigd dat onze klanten de beste service en het beste advies krijgen van de makelaar.

Bovendien volgt een verantwoordelijke op de afdeling Leven Ondernemingen uw dossier op de voet. Het rechtstreekse contact tussen u, de bemiddelaar en Baloise, in combinatie met de persoonlijke zorg voor uw dossier, garanderen een vlotte administratieve afhandeling.

Wie is Baloise?

Baloise is een verzekeringsmaatschappij die in 2013 ontstaan is uit de fusie van Mercator, Avéro en Nateus.

We bieden een ruim assortiment verzekeringsoplossingen voor particulieren en bedrijven en werken met een netwerk van onafhankelijke verzekeringsmakelaars. Baloise maakt deel uit van de Baloise Group, een financieel solide groep met hoofdzetel in het Zwitserse Bazel. De stabiliteit en knowhow van een van de grootste verzekeringsholdings in Europa laat ons toe de veiligheid van uw spaargeld te garanderen.

Samen met de volledige Baloise Group, hebben wij ons als doelstelling gesteld om bij te dragen aan het creëren van een veiligere wereld voor al onze stakeholders: de makelaars, onze klanten, medewerkers en aandeelhouders.

Alles wat we doen is gericht op veiligheid.