

De meeste bedrijven nemen extralegale voordelen op in hun bezoldigingspakket. Door het invoeren van een cafetariaplan krijgen de werknemers een zekere mate van inspraak in de samenstelling van hun extralegale voorzieningen. Juist die ruimere keuzevrijheid genereert een grote betrokkenheid van de werknemers bij het plan en tegelijk ook meer tevredenheid.

Wat is een cafetariaplan?

Zoals in een cafeteria kan de werknemer zelf zijn menu samenstellen uit een gevarieerd aanbod. Sommigen nemen genoeg met het standaardmenu, zeg maar de dagschotel die iedereen lust. Anderen daarentegen zijn kieskeuriger en willen à la carte worden bediend.

Een alleenstaande zonder kinderen heeft doorgaans weinig aan een overlijdensdekking. Voor hem ligt de focus eerder op het pensioenkapitaal. En terwijl 55-plussers hun overlijdensdekking willen beperken voor een versnelde groei van hun pensioenkapitaal – zeker wanneer ze nog in goede gezondheid verkeren – is die overlijdensdekking juist cruciaal voor een jongere werknemer met twee opgroeiende kinderen. De keuzemogelijkheid vereist ook dat de werknemer zijn initiële keuze kan veranderen. Het zit immers in de logica van het cafetariaconcept ingebakken, dat de aangeslotenen andere accenten kunnen leggen in functie van de veranderingen in de persoonlijke levenssfeer.

Is een cafetariaplan het geknipte instrument?

De keuze om al of niet met een cafetariaplan van start te gaan, wordt pas gemaakt na enkele belangrijke overwegingen. Eerst bekijkt u als werkgever immers welke waarborgen u precies wilt aanbieden. Beperkt u zich tot een pensioenplan of breidt u het uit met een overlijdens-, een invaliditeits- en/of een hospitalisatieverzekering?

Bij de opbouw van een pensioenplan kent men twee systemen. U kunt kiezen tussen een vaste prestatie-regeling of een systeem met vaste bijdragen. Dat laatste systeem betekent dat op voorhand vaststaat hoeveel premie de werkgever en/of werknemer jaarlijks stort. In een vaste prestatiesysteem daarentegen, wordt ernaar gestreefd dat de aangesloten werknemers een welbepaald kapitaal ontvangen dat uitgedrukt is in functie van een aantal parameters, bijvoorbeeld hun laatste jaarwedge en duurtijd van de loopbaan. Indien u overweegt een cafetariaplan in te voeren, zult u per definitie van een vaste bijdragensysteem moeten vertrekken.

Employee Benefits	ongeval		ziekte
	werk	privé	
pensioen	pensioen- en overlijdensplan		
overlijden	pensioen- en overlijdensplan		
arbeidsongeschiktheid	regeling arbeidsongeschiktheid		
medische kosten	plan medische kosten		

Aangeslotenen kunnen andere accenten leggen in functie van de veranderingen in de persoonlijke levenssfeer

Eens bepaald is welk soort pensioenplan u weerhoudt, moet u ook nog kiezen via welk financieel instrument u het pensioenplan gaat financieren: via een groepsverzekering of een pensioenfonds. Daarna moet gekozen worden tussen een klassiek pensioenplan – per risico aparte dekkingen – of een cafetariaplan.

Indien u de knoop hebt doorgemaakt en een cafetariaplan wenst in te voeren, moet u nog een drietal factoren in overweging nemen.

- Ten eerste zijn de **wettelijke beperkingen** van toepassing (o.a. beperkingen die voortvloeien uit de Wet op de Aanvullende Pensioenen), bijvoorbeeld indien u wenst de vaste bijdrage afhankelijk te maken van de leeftijd.

- Ten tweede moet u de **financiële kosten** inschatten. Niet alleen voor het beheer van het verzekeringsplan zelf, maar er zijn ook de bijkomende administratieve uitgaven en de kosten voor communicatie die u in kaart moet brengen (bv. een infovergadering bij de opstart, het organiseren en verwerken van de jaarlijkse keuze, uitbrengen van Personal Benefits Statements). Daarbij is het belangrijk dat er goede afspraken gemaakt worden met de makelaar of consultant. Wie neemt welke taken op zich? Verzorgt de makelaar de communicatie naar de werknemers of doet u dat zelf?
- Ten derde mogen we de **fiscale aspecten** niet uit het oog verliezen. Daarom moet worden nagegaan of de gekozen formule de belastingvoordelen voor uzelf en uw werknemers niet op de helling zet. We denken dan bijvoorbeeld aan de 80%- en 100%-regel.

Bij klassieke verzekeringsplannen ligt de bal volledig in het kamp van u, de werkgever. U beslist welke verzekeringsdekkingen uw werknemers aangeboden krijgen, hoe en door wie ze worden verleend en wat ze mogen kosten. Cafetariaplannen maken echter meer werknemersinspraak mogelijk, zonder dat de budgettaire beheersbaarheid eronder lijdt. In het cafetariaconcept verzekert u als werkgever geen afzonderlijke risico's, maar biedt u binnen een welomlijnd budget een bepaald pakket van waarborgen aan. De werknemer beslist dan aan welke waarborgen hij het meeste belang hecht en in welke mate hij dat doet. U beperkt hierbij uw activiteiten tot het vaststellen van het budget en het bepalen van de risico's die verzekerd worden. Binnen dat kader laat u uw werknemers tot op zekere hoogte de keuze over hoe ze die waarborgen willen onderschrijven.

Hoe een cafetariaplan realiseren?

De realisatie van een cafetariaplan kan het best met een puzzel worden vergeleken. Pas wanneer alle stukjes mooi in elkaar passen, is de puzzel klaar. Worden bijvoorbeeld de werknemers te weinig bij het opzetten van het plan betrokken, dan ontbreekt er een stuk van de puzzel. Raken werkgever en werknemer het over bepaalde onderwerpen niet eens, dan passen de randjes niet en gaat het plan niet door. Het spreekt dan ook voor zich dat het welslagen van een cafetariaplan afhankelijk is van een gestroomlijnde communicatie tussen werkgever en werknemers. Het succes van een cafetariaplan staat of valt zelfs met communicatie. De werknemers zullen immers degelijk geïnformeerd willen worden om met kennis van zaken hun keuze te maken. Een tekort aan communicatie kan tot onaangename reacties leiden. Als de werknemers daarentegen op gezette tijden voldoende informatie krijgen over hun keuzemogelijkheden en beslissingen, dan zullen onaangename verrassingen uitblijven. Aangezien de werknemers geregeld hun menu kunnen aanpassen mag de communicatie ook nooit verslappen. Een zo helder mogelijke uitleg over de inhoud van het plan – met nadruk op de aangeboden keuzevrijheid – rechtvaardigt dan ook ten volle de tijd- en kosteninvestering.



Hoe kan Vanbreda Risk & Benefits u helpen?

De keuzemogelijkheden binnen het cafetariaplan hebben natuurlijk een weerslag op zowel de opzet, de uitvoering als het beheer ervan. In vergelijking met een klassiek verzekeringsplan zitten veel meer partijen rond de tafel. Met onze marktkennis en actuariële ervaring kunnen we u adviseren en begeleiden bij de realisatie van een cafetariaplan.

Contacteer ons

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tel. 03 217 67 67
www.vanbreda.be