

De letterlijke vertaling van ‘Employee Benefits’ luidt: ‘voordelen voor de werknemer’. Maar wat wordt precies bedoeld met deze term? Tijd voor een toelichting.

Wat zijn Employee Benefits?

Onder Employee Benefits verstaan we het geheel van extralegale voordelen dat u als werkgever biedt aan uw personeelsleden om hen beter te beschermen tegen financiële risico's ten gevolge van pensionering, ziekte, ongeval of overlijden. Het vormt een steeds belangrijker aandeel in het totale verloningspakket.

Employee Benefits vormen een belangrijk aandeel in het totale verloningspakket

Waarom Employee Benefits?

Ieder van ons staat bloot aan risico's zoals ziekte en ongeval. De gevolgen van deze risico's kunnen verschillend zijn: arbeidsongeschiktheid, medische kosten of overlijden.

Om de impact van de risico's te beperken is er het sociale zekerheidssysteem, dat in België uitgebouwd is naargelang de aard van de beroepsactiviteit. Er zijn dus aparte regelingen voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren.

De sociale zekerheid is gestoeld op drie pijlers:

- 1e pijler: de wettelijke voorzieningen;
- 2e pijler: de aanvullende voorzieningen via de werkgever of de beroepsactiviteit;
- 3e pijler: de individuele aanvullingen.

In de figuur rechts vindt u een overzicht van dit driepijlersysteem.

Sociale zekerheid in België		
1 ^e pijler	2 ^e pijler	3 ^e pijler
<ul style="list-style-type: none"> • Rustpensioen • Overlevingspensioen • Werkloosheidsuitkering • Ziekte- en invaliditeitsverzekering • Arbeidsongevallenvergoeding • Kinderbijslag • Zorgverzekering enz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanvullend pensioen • Aanvullende uitkeringen bij: <ul style="list-style-type: none"> - hospitalisatie - arbeidsongeschiktheid - overlijden - ongevallen enz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensioensparen • Individuele levensverzekering • Individuele ongevallenverzekering

	ongeval		ziekte
	werk	privé	
pensioen			
overlijden			
arbeidsongeschiktheid			
medische kosten			

In het raamwerk hierboven ziet u de verschillende oorzaken van **risico's** die zich kunnen voordoen: ziekte en ongeval. Omdat de sociale zekerheid een onderscheid maakt tussen een ongeval in het privéleven en een arbeidsongeval, hebben wij dat ook gedaan. De mogelijke gevolgen van deze risico's staan in de linkerkolom opgesomd.

Arbeidsongeschiktheid is de onmogelijkheid om te werken, waardoor het inkomen geheel of gedeeltelijk wegvalt. De medische kosten verdelen we in kosten binnen het hospitaal (meestal zware kosten) en de kosten erbuiten (veeleer lichte kosten). Ten slotte mogen we niet vergeten dat het inkomen ook wegvalt bij overlijden en pensionering.

Zoals blijkt uit figuur 1 bedekken de **wettelijke voorzieningen** van de sociale zekerheid of van de eerste pijler het raamwerk volledig.

Bij **pensionering** voorziet de Rijksdienst voor Pensioenen een rustpensioen dat gelijk is aan 60% (alleenstaande) of 75% (gezinshoofd) van de gemiddelde, begrensde en geherverdeerde wedde over de loopbaan, met een reductie bij een onvolledige loopbaan.

Bij **overlijden** wordt aan de weduwe of weduwnaar onder bepaalde voorwaarden een overlevingspensioen uitbetaald. Ook de wezen ontvangen een toelage. Een overlijden ten gevolge van een arbeidsongeval is een geval apart en wordt opgevangen door een compensatie tussen de arbeidsongevallenverzekering en het overlevingspensioen.

Bij **arbeidsongeschiktheid** stellen we een verschillende tussenkomst vast naargelang de oorzaak. Bij een ziekte of een privé-ongeval zal het ziekenfonds na het gewaarborgde loon een vervangingsinkomen betalen tussen de 40% en 65% van het inkomen, dat in 2022 begrensd is tot 48.234,33 EUR. Bij een arbeidsongeval wordt dan weer tot 90% van het inkomen uitbetaald, dat in 2022 begrensd is tot 48.084,06 EUR.

De **medische kosten** worden bij ziekte en privé-ongeval door het ziekenfonds vergoed volgens de RIZIV-barema's en met aanrekening van een remgeld. Bij een arbeidsongeval gelden dezelfde barema's, maar is er geen remgeld.

Spijtig genoeg is de tussenkomst van de wettelijke voorzieningen beperkt. Zo zijn er salarisplafonds bij pensioen, overlijden en arbeidsongeschiktheid, wat tot gevolg heeft dat er op het deel van het salaris boven dit plafond geen waarborgen worden geboden. Bij medische kosten zijn er remgelden en in sommige gevallen supplementen die niet terugbetaald worden.

Meteen is een belangrijke bestaansreden van Employee Benefits duidelijk: aanvulling van de wettelijke voorzieningen.

Hoewel deze aanvulling ook door ieder persoonlijk kan gebeuren (3^e pijler), biedt het voorzien van Employee Benefits fiscale voordelen en is het tarief voordeliger door samenaankoop.

Een veel gebruikte methode om via Employee Benefits het raamwerk op te vullen, is de horizontale benadering waarbij per gevolg een dekking wordt afgesloten (figuur 2). Op die manier is er een arbeidsongeschiktheidsregeling, een plan medische kosten en een overlijdens- en pensioenplan.

Figuur 1

	ongeval		ziekte
	werk	privé	
pensioen	wettelijk rustpensioen		
overlijden	wettelijk overlevingspensioen		
arbeidsongeschiktheid	verzekering arbeidsongevallen	ziekte- en invaliditeitsverzekering	
medische kosten			

Figuur 2

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

Figuur 3

	ongeval		ziekte
	werk	privé	
pensioen	pensioenplan		
overlijden			overlijdensplan
arbeidsongeschiktheid (tijdelijke en blijvende)	excedent arbeidsongevallen	privé-ongevallenverzekering	plan gewaarborgd inkomen
medische kosten			plan medische kosten

Een andere methode om via Employee Benefits het raamwerk op te vullen, is de verticale benadering waarbij voor het risico ongeval afzonderlijke verzekeringen worden afgesloten (figuur 3). Zo kan voor arbeidsongevallen een excedentverzekering afgesloten worden om tussenkomst te voorzien voor het gedeelte van het loon dat het wettelijk plafond in arbeidsongevallen overstijgt (48.084,06 EUR in 2022). Daarnaast kan een privé-ongevallenverzekering afgesloten worden om tussenkomst te voorzien voor privé-ongevallen en geweigerde arbeidsongevallen.

Onze aanpak

Het Employee Benefits plan wordt terecht gezien als een belangrijk deel van het verloningspakket en is een conditio sine qua non om gekwalificeerd personeel aan te trekken, te motiveren en te behouden.

Het succes van een Employee Benefits plan is echter volledig afhankelijk van de juiste keuze van de dekkingen (design van het plan), de financiering ervan en de communicatie van het hele plan. Vanbreda Risk & Benefits kan u als makelaar en consultant het nodige advies verlenen en u begeleiden bij de opzet en het onderhoud van uw plan.

Contacteer ons

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
www.vanbreda.be

Verantwoordelijke uitgever: Vanbreda Risk & Benefits NV
Plantin en Moretuslei 297, 2140 Antwerpen
RPR Antwerpen, afdeling Antwerpen - BTW BE0404.055.676