



Impact van vergrijzing op pensioenen en gezondheidszorg: op weg naar veranderingen?

Oplossingen vanuit de verzekeringssector

Benoit Halbart

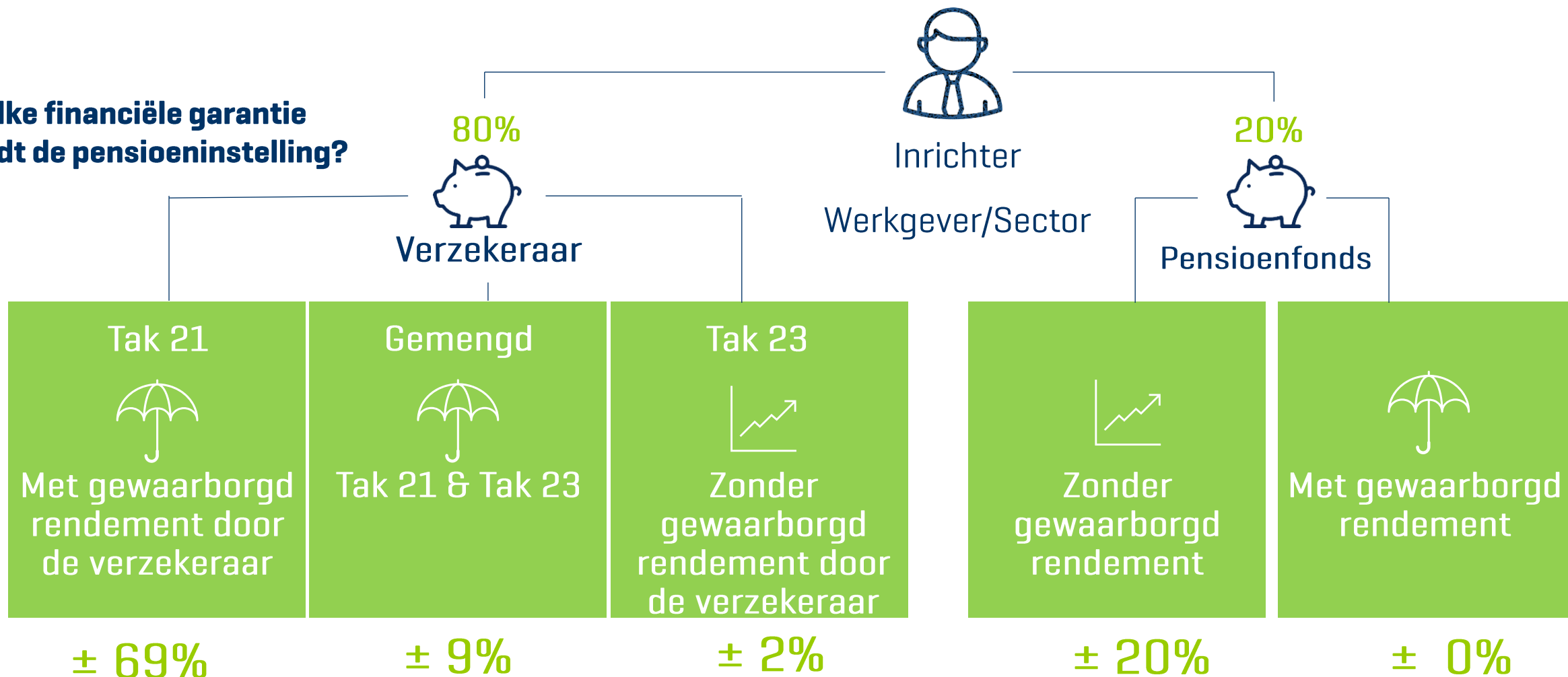
Managing Director
Employee Benefits & Health Care
AG Insurance



Aanvullende pensioenen

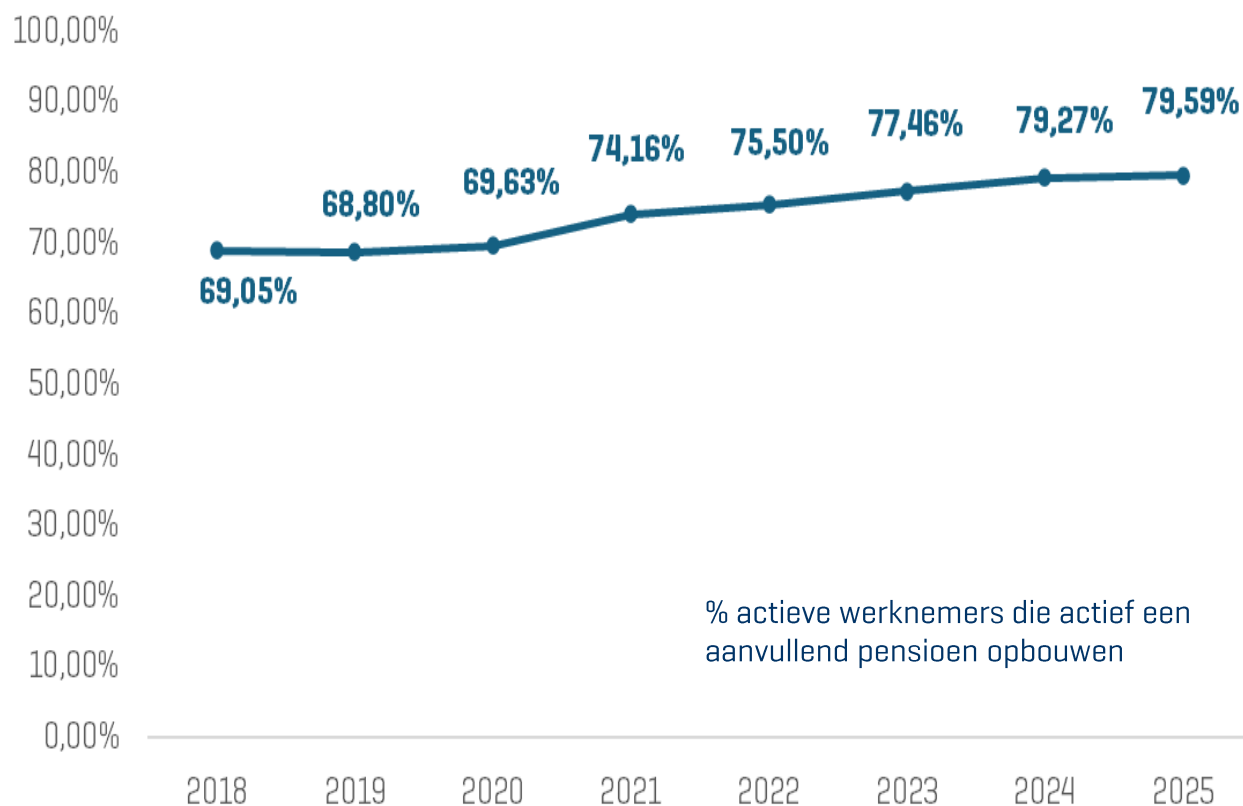
De Belgische markt: €113 miljard verworven pensioenreserves

Welke financiële garantie biedt de pensioeninstelling?



De tweede pensioenpijler in ontwikkeling

Participatiegraad werknemers: gestegen naar 80% in 2025



Bron: Pensionstat.be

- Mooie stijging van de participatiegraad, zowel bij ondernemings- als bij sectorplannen
- Graduele stijging van de reserves maar nog grote verschillen:

Mediaanreserve [56 – 65 jarigen]

+33% 

- 2018: € 8.470
- 2025: € 11.296

Wettelijk & Aanvullend pensioen

Van nature complementair



ZELFDE DOEL

Behoud van de levensstandaard na de actieve carrière



COMPLEMENTAIRE AANPAK

- **Wettelijk pensioen**
Repartitie als bescherming tegen ongunstige financiële rendementen en [onvoorziene] inflatie
- **2de pijler**
Kapitalisatie systeem als bescherming tegen ongunstige demografische en ongunstige evolutie van de Belgische economie

Het aanvullend pensioen speelt een belangrijke rol in het pensioendebat

Het **aanvullend pensioen** is een noodzakelijke aanvulling om voldoende pensioeninkomen te hebben



75% VINDT DAT:
AANVULLENDE PENSIOENEN VOOR IEDEREEN NOODZAKELIJK ZIJN OM
VOLDOENDE INKOMEN TE HEBBEN
NA PENSIONERING

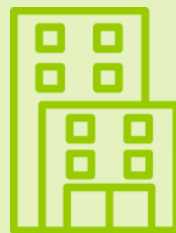


81% VINDT DAT:
ZIJN WERKGEVER MOET
BIJDRAGEN AAN HET PENSIOEN

Bron: studie door Ipsos in opdracht van Assuralia (2021) - N = 291 **werkgevers**

Bron: studie door Collective in opdracht van PensioPlus en Assuralia (2020) - N = 1766 **werknemers** tussen 18 en 40 jaar

Het aanvullend pensioen is belangrijk in de War for Talent



52%

VINDT DAT:

EEN AANVULLEND PENSIOEN EEN ESSENTIEEL
ONDERDEEL IS VAN HET BEZOLDIGINGSPAKKET EN
NODIG OM **WERKNEMERS TE BEHOUDEN**
EN **NIEUWE WERKNEMERS AAN TE TREKKEN**

Aanvullend pensioen
van belang voor
zowel **aanwerving**
als **personeelsretentie**



76%

VINDT DAT:

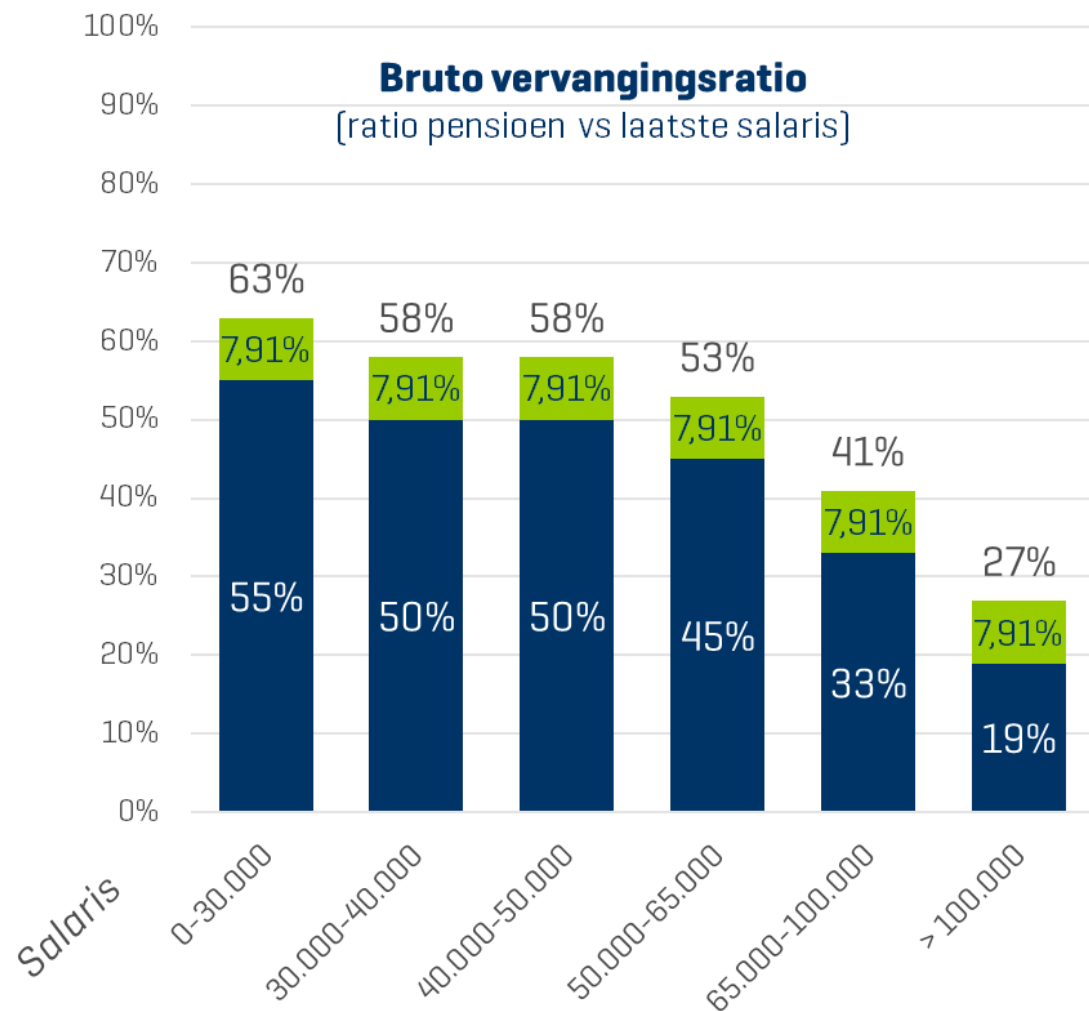
BIJ **LOONONDERHANDELINGEN** DE MATE WAARIN
DE WERKGEVER BIJDRAAGT AAN HET
AANVULLEND PENSIOEN EEN GROTE ROL SPEELT

Bron: studie door Ipsos in opdracht van Assuralia (2021) - N = 291 **werkgevers**

Bron: studie door Collective in opdracht van PensioPlus en Assuralia (2020) - N = 1766 **werknemers** tussen 18 en 40 jaar

Behoud levensstandaard na pensionering

Regeerakkoord



WETTELIJK PENSIOEN

LAGE VERVANGINGSRATIO

+ AANVULLEND PENSIOEN



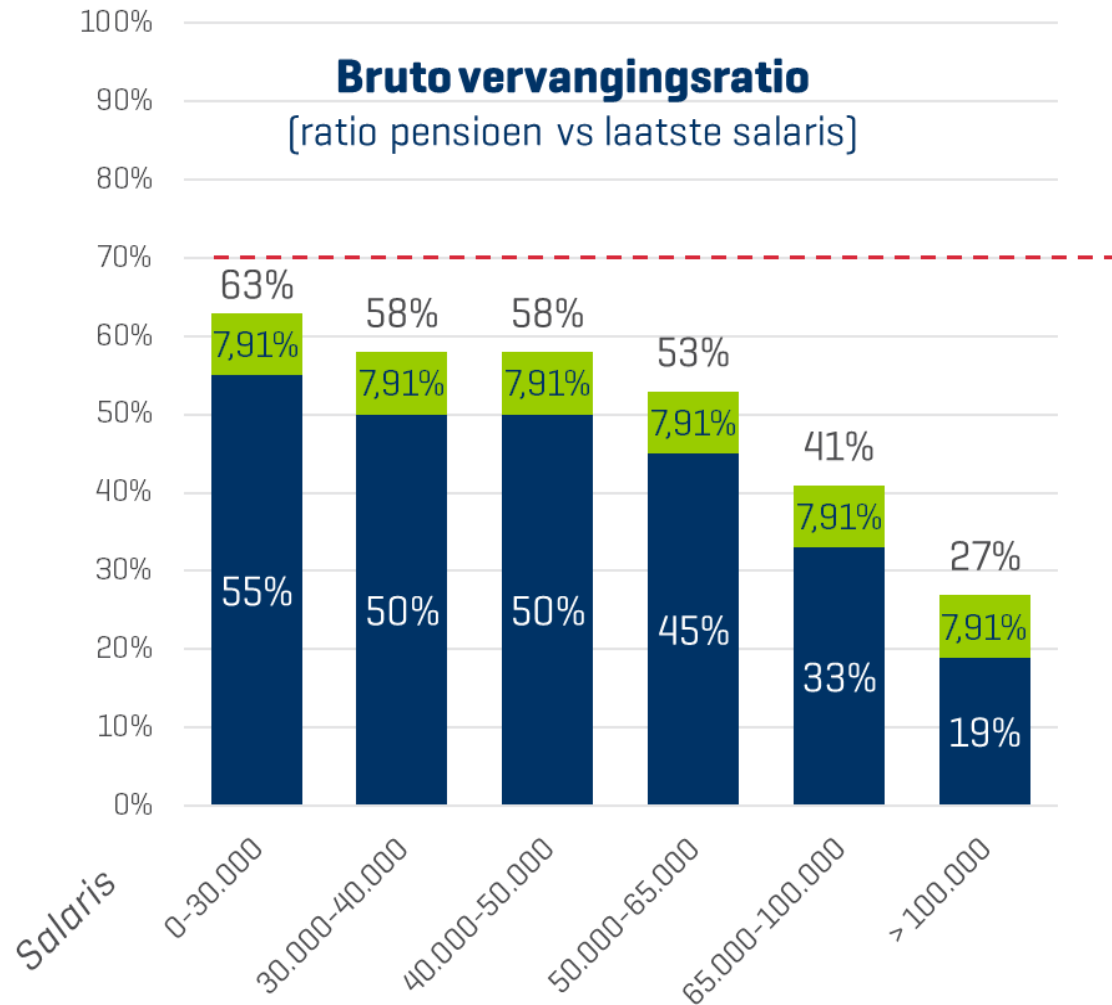
3% PENSIOEN BIJDRAGE DOEL

Een pensioenbijdrage van 3% gedurende een volledige carrière van 45 jaar

VOEGT 7,91% TOE AAN DE VERVANGINGSRATIO

Behoud levensstandaard na pensionering

Comfortabel?



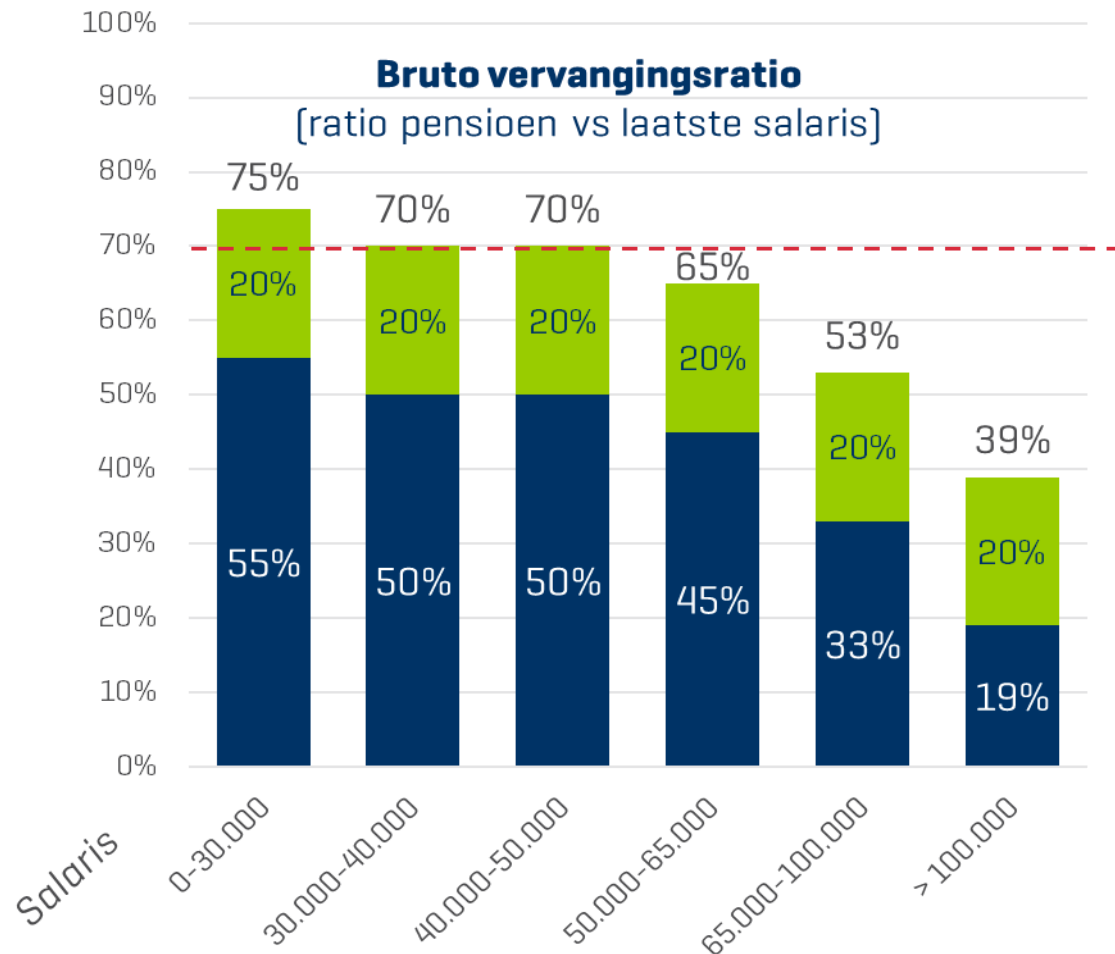
AMBITIE VERVANGINGSRATIO



70% ?

Behoud levensstandaard na pensionering

Comfortabel?



AMBITIE VERVANGINGSRATIO



70% ?

AANVULLEND PENSIOEN



7,50% PENSIOEN BIJDRAGE

Een pensioenbijdrage van 7,5% gedurende een volledige carrière van 45 jaar

VOEGT 20% TOE AAN DE VERVANGINGSRATIO

Benchmarkstudie aanvullende pensioenen AG Insurance

Enkele kerncijfers

316.826

Actieve aansluitingen bij
collectieve ondernemingsplannen

5.374

Werkgevers

18

Sectoren



Administratieve diensten



Chemie



Consulting



Detailhandel



Farma



Financiële
activiteiten



Groothandel



Hoger Onderwijs



Transport



IT



Maakindustrie



Maatschappelijke
dienstverlening



Research &
Development



Voeding



Ziekenhuizen



Accounting &
Revisoren



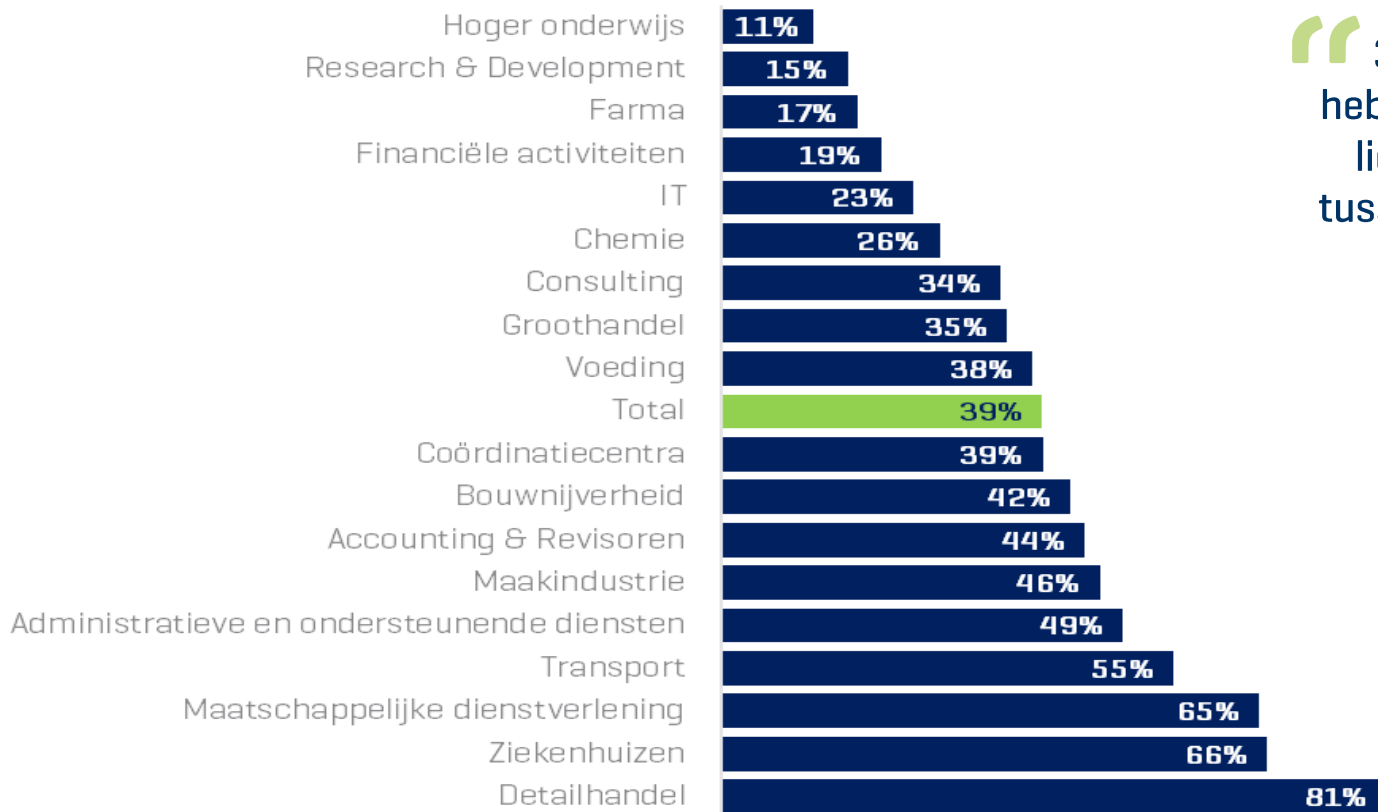
Coördinatiecentra



Ingenieursbureaus

3% pensioenbijdrage voor alle werknemers

Uitdaging van werkgevers en werknemers



“ 39% van de aangesloten
hebben een DC bijdrage die lager
ligt dan 3%, grote verschillen
tussen de verschillende sectoren ”



- Gemiddelde bijdrage collectieve ondernemingsplannen: 4,5%

Bron: Benchmark Studie EB 2023 [AG]

- Gemiddelde bijdrage sectorplannen: 1,3%
 - 93% onder de 3% drempel

Bron: Pensionstat 2023

Aangesloten onder 3% in DC ondernemingsplannen

3% pensioenbijdrage voor alle werknemers

Uitdaging van werkgevers en werknemers

Om tot 3% bijdrage te komen voor alle werknemers, moeten **werkgevers en werknemers** overwegen om :

- DE BIJDRADE GRADUEEL TE VERHOGEN

- SOCIALE DIALOOG

Harmonisatie arbeiders/bedienden

- Eerste fase: centrale en prioritaire rol van de sectoren
 - **Tegen 1/01/2027** → afsluiten en neerleggen van één of meerdere **sectorale CAO's** met einddatum uiterlijk 1/01/2030, met als doel het verschil arbeiders/bedienden weg te werken
- Tweede fase: **werkgevers** hebben **tot 01/01/2030** de tijd om de **harmonisatie op het niveau van de onderneming** te realiseren

Uitdagingen 2de pijler: nood aan een stabiel kader

- Een **verdere uitbouw** van de 2^{de} pijler vergt **vertrouwen van alle spelers** (bedrijven, vakbonden, verzekeraars en pensioenfondsen)
 - Nood aan een **STABIEL REGELGEVEND EN FISCAAL KADER**
- **Transparantiewet** als voorbeeld
 - De **sector** is **voorstander van 100% maximale transparantie** in de tweede pijler: deze transparantie zal bijdragen tot een beter begrip en dus maximaal vertrouwen geven
 - Maar transparantie mag **niet worden verward met een overvloed aan informatie** voor de burgers, die vaak niet erg vertrouwd zijn met de complexiteit van dit gebied
 - Dat kan alleen maar het omgekeerde effect opleveren: te veel informatie zorgt voor onnodige stress, wat leidt tot wantrouwen in en afwijzing van het systeem => **NOOD AAN HET JUISTE EVENWICHT**
 - De **sector schat de uitvoering van de huidige transparantiewet op 135 miljoen euro**

Rol verzekeraars

Verdere uitbouw van de 2^{de} pijler **stimuleren** door

Tak 21

en/of

Tak 23 / Pensioenfondsen

- Het aanbieden van **adequate oplossingen** die passen binnen de reward & benefit politiek van elk type bedrijf

- Een **door de verzekeraar gegarandeerde interestvoet** [kapitaalsgarantie] **aangevuld met winstdeelname** [passiva contract]
- De groepsverzekering **verschilt van een spaarrekening**
- **Zeer belangrijk** voor de **Belgische bedrijven** [80% van nieuwe plannen]
- **Totale bescherming** voor de bedrijven
- Bedrijven **focussen op hun core business** en willen of kunnen **geen extra risico's** nemen

- Fonds **zonder gegarandeerd rendement** [middelenverbintenis]
- Rendement **in functie van de beleggingen**: activa contract
- Een potentieel hogere return maar hogere volatiliteit
- Voor bedrijven die **extra risico's** kunnen/willen nemen

- Ontzorgen** van de **werkgevers en werknemers** zodat ze kunnen focussen op hun kerntaken

- **Efficiënte administratie**
- Performante en begrijpelijke [digitale] **communicatie**
- **Compliance**

Langdurige arbeidsongeschiktheid

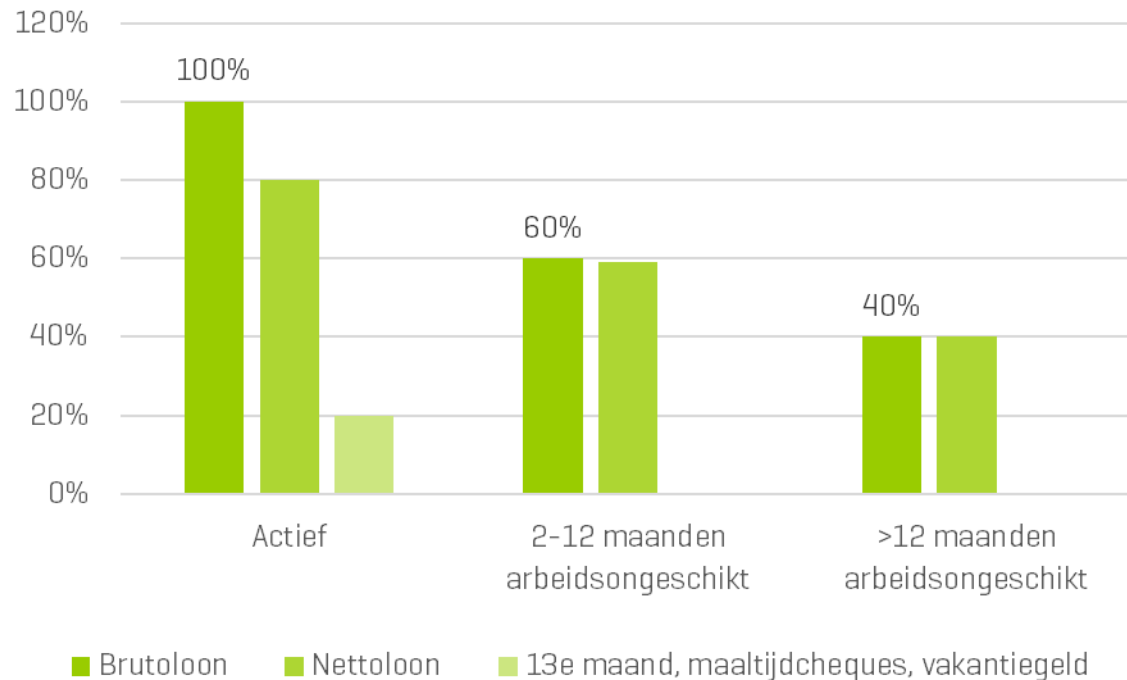
De harde realiteit van arbeidsongeschiktheid



Voorbeeld van Philippe

- Arbeider
- € 2.500 bruto per maand
- Getrouwd met Charlotte
- Twee inkomens

Maandelijks inkomen



2 op 3 mensen overschatten
het vervangingsinkomen dat
het RIZIV biedt in het eerste jaar
van arbeidsongeschiktheid...

Bron: Vlerick studie 2019

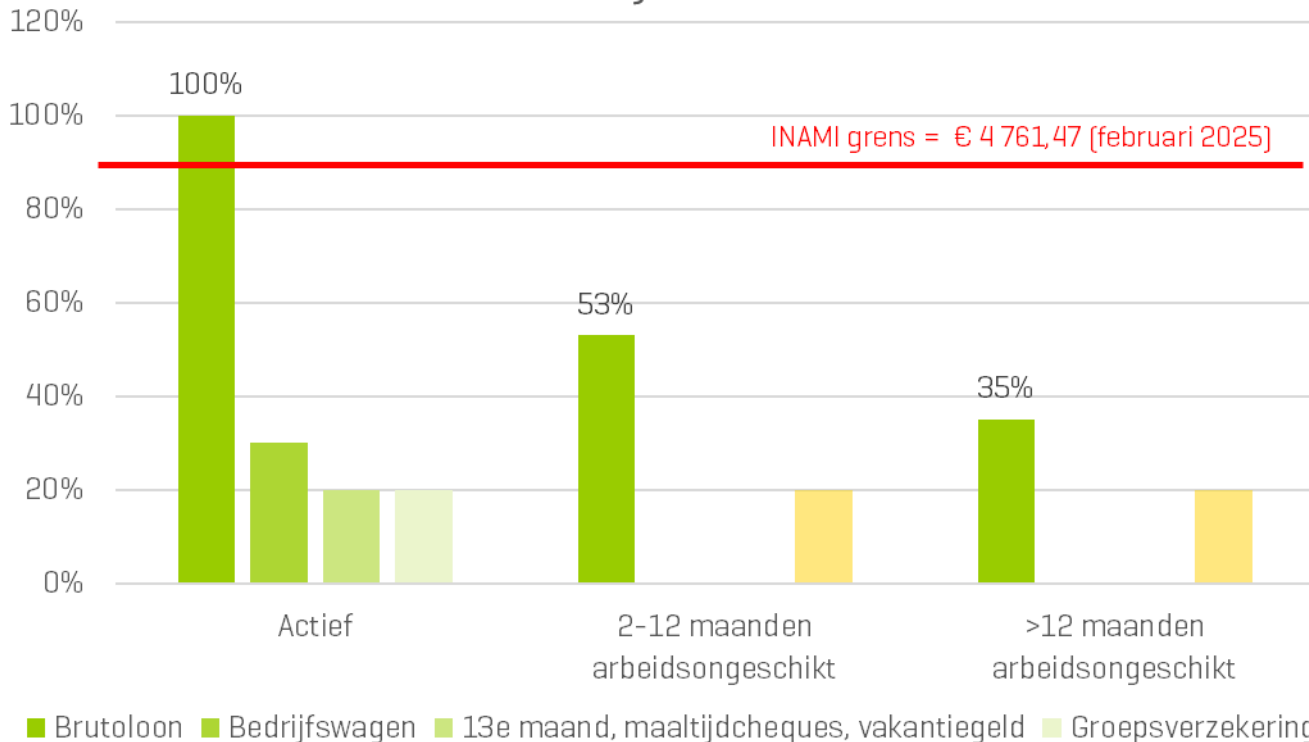
De harde realiteit van arbeidsongeschiktheid



Voorbeeld Anne

- Bediende
- € 5.000 bruto per maand
- Getrouwd met Tom
- Twee inkomens

Maandelijks inkomen



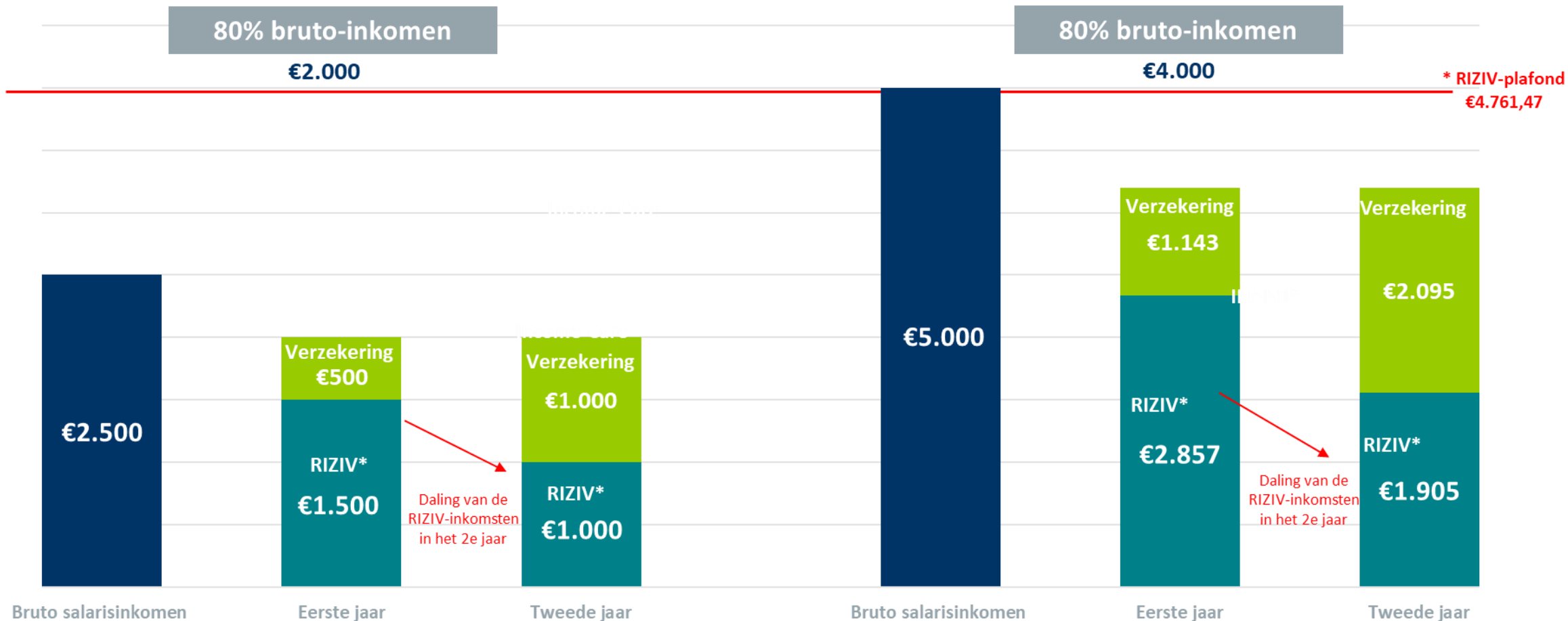
Na het inzicht krijgen in de werkelijke vervangingsinkomens...

... zou maar liefst **94%** van de werknemers kiezen voor een gegarandeerd inkomen als ze de mogelijkheid hadden.

Bron: Vlerick studie 2019

Verzekering gewaarborgd inkomen biedt financiële bescherming

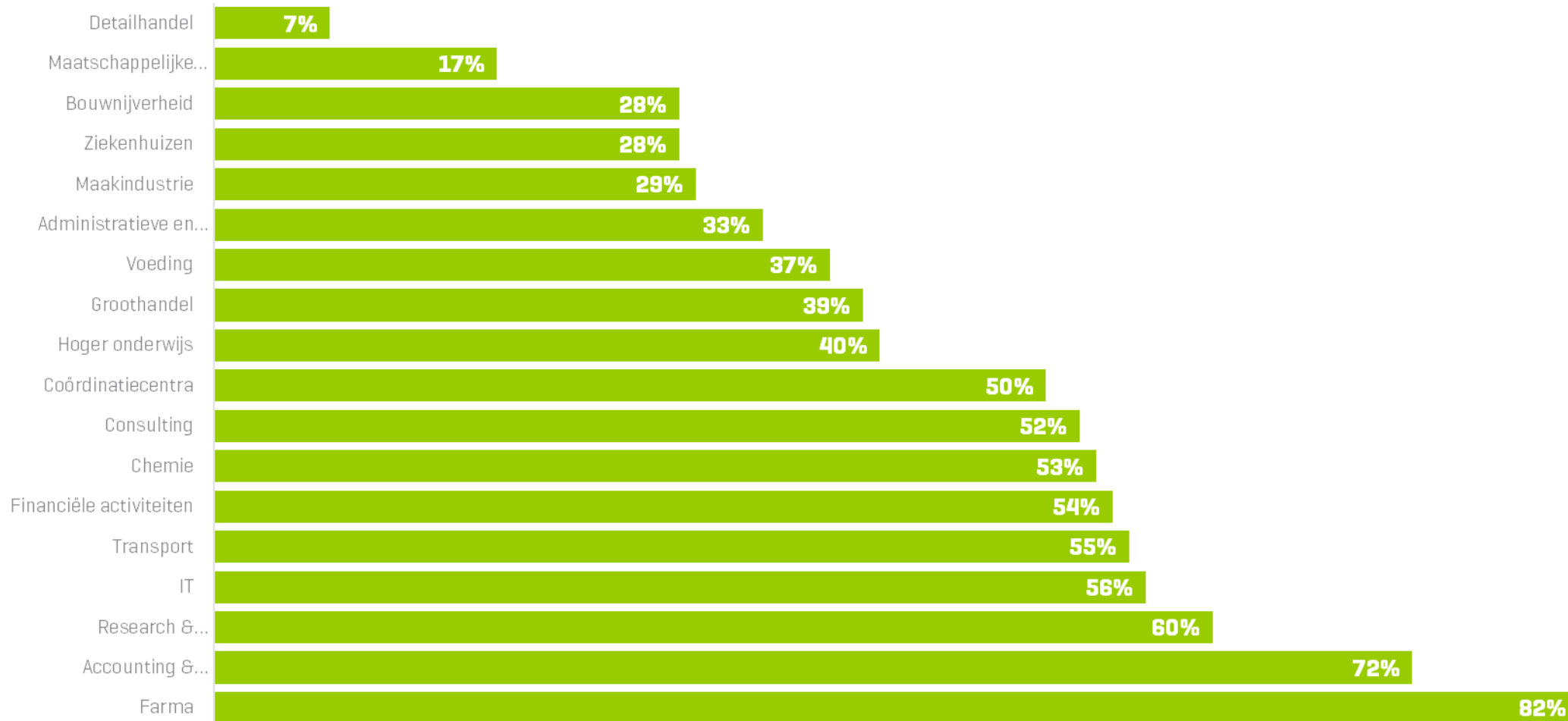
Aanvulling we de wettelijke tussenkomst van 70% tot 80% van de salaris



*RIZIV-plafond €4.761,47 (februari 2025)
= wettelijke vervangingsuitkering

Penetratiegraad verzekering gewaarborgd inkomen

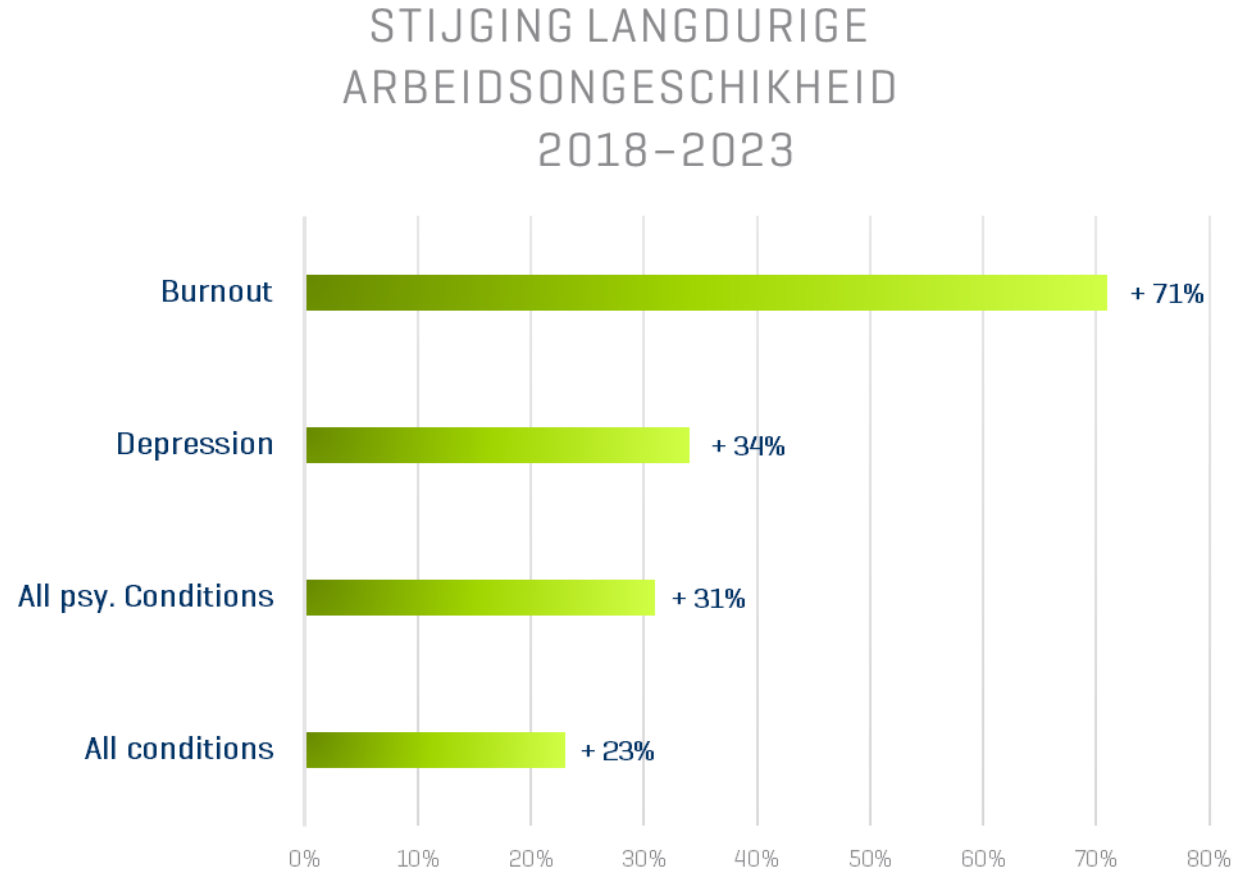
Grote verschillen tussen de verschillende sectoren



Source: Benchmark Study Income Care 2024 [AG]

Speciale aandacht voor psychische aandoeningen

- Meer dan **500.000 mensen met langdurige arbeidsongeschiktheid: een enorme uitdaging voor de samenleving**
- **Sterke toename van stress gerelateerde aandoeningen**
- **¼ van de Belgische werknemers loopt een hoog risico op burn-out**



Bron: RIZIV

Naast verzekeren ook focus Return-to-Work



Meer dan 10.000 trajecten aangeboden bij AG

Voor medewerkers met een **stress gerelateerde** psychische **aandoening**, werd een **gratis en vrijwillige programma Return-to-Work'** programma geïntegreerd in de verzekering gewaarborgd met focus op **herstel**, **begeleiding** en **duurzame werkhervatting**

Programma ontworpen met **topexperts uit de sector:**

- Deelname op vrijwillige basis
- Onafhankelijk van de werkgever
- Prioritaire toegang tot zorg
- Multidisciplinair kwalitatief traject
- Gecertificeerde zorgverleners
- Bevordert de dialoog tussen werkgevers & werknemers

70%

Terug aan het werk na afloop van het programma

90%

6 maand later nog aan het werk zonder herval

4.5
months

Gemiddelde tijd voor een graduele terugkeer naar het werk

9/10

Tevredenheidsscore van de deelnemers

Naast verzekering ook focus op preventie en well-being

Kies **voor een all-round partner en oplossing** voor het welzijn van uw werknemers



Monitor de **verzuimstatistieken** van uw werknemers nauwkeurig

3



Return to Work AG

Ondersteun uw werknemers die te maken hebben gehad met **stress gerelateerde psychische aandoeningen** bij hun **duurzame terugkeer naar het werk**

2



1



Bescherm uw werknemers tegen **financiële zorgen** bij ziekte

4



Gebruik **My WellRi** om het **persoonlijke en professionele welzijn** van uw werknemers **in kaart** te brengen en hun psychosociale risico's te identificeren



5



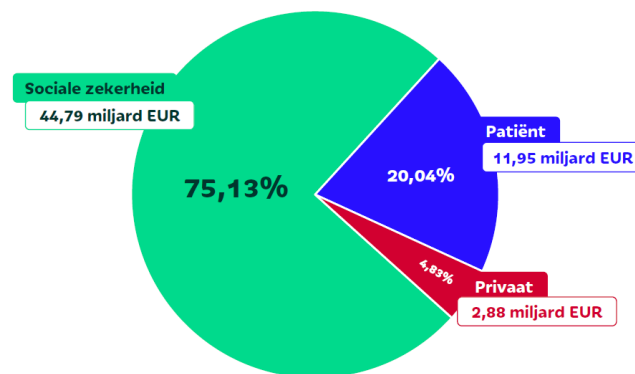
Moedig uw **werknemers** aan om met **MY MIND** de controle over hun **eigen welzijn** te nemen



Hospitalisatie & Ambulante kosten

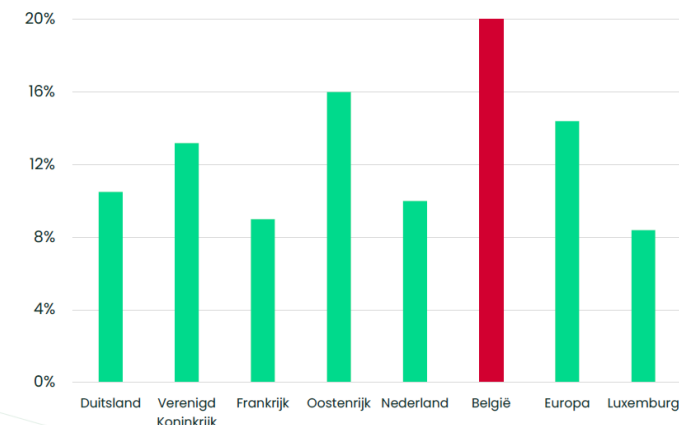
Gezondheidszorgen: de kosten blijven stijgen en een groot deel blijft te laste van de patiënt

Gezondheidsuitgaven per financieringsbron



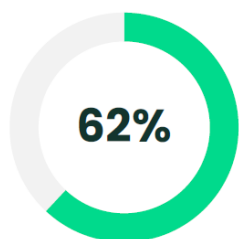
Bron: FOD Sociale Zekerheid

Aandeel patiënt in totale gezondheidsuitgaven



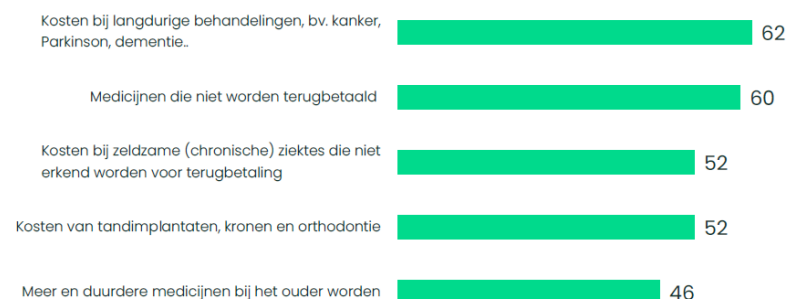
Bron: Eurostat

Financiële zorgen



Maakt zich zorgen over de financiële gevolgen van een medische behandeling of ziekte.

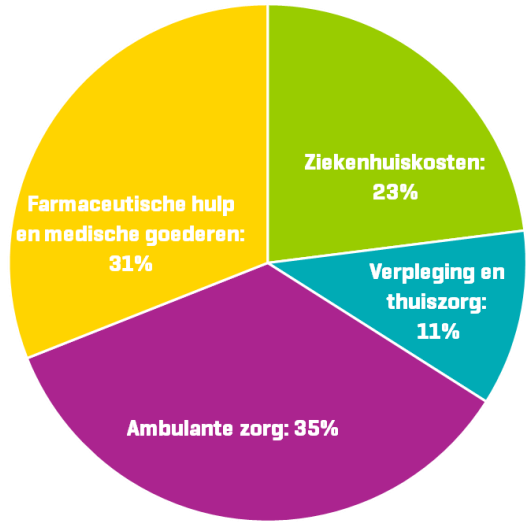
Kostenposten



Bron: IPSOS enquête Assuralia

62% van de Belgen maakt zich zorgen over de financiële gevolgen van een medische behandeling of ziekte. Ze maken zich de meeste zorgen over de kosten van langdurige behandelingen, medicijnen en [chronische] ziektes die niet erkend worden voor terugbetaling

Betaalbare gezondheidsverzekeringen om de kosten voor de patiënt te beheersen



Out-of-pocket kost patiënt

Bron: Assuralia

HOSPITALISATIEVERZEKERINGEN

85% van de Belgen zijn verzekerd

&

VERZEKERINGEN AMBULANTE KOSTEN

Nog in ontwikkeling

Zowel via



- **Individuele verzekeringen**

- Risicopremies
- Genivelleerde premies



- **Collectieve verzekeringen**

- Inclusief **individuele verderzettingen** (zonder medische acceptatie)

Rol verzekeraars

“ Proactief handelen door burgers aan te zetten zich tijdig voor te bereiden op de impact van het ouder worden op hun leven ”

**FEDERAAL
REGEERAKKOORD**

2025-2029

**Evolutie van
betalende
schadebeheerder
naar een**

**GEZONDHEIDS- &
ZORGPARTNER**

Mogelijke **impact hervorming van de gezondheidszorgen**

- **beperking** van de **ereloonsupplementen**
- herijking van de **nomenclatuur**
- een **hervorming** van de **ziekenhuisfinanciering**

Digitalisering & tele-zorg als
fundament voor zorgcontinuïteit

- **Tele-consultaties** en digitale triage
versterken **toegankelijkheid**
- **Remote patient monitoring**
[wearables, sensoren]:
vermindering hospitalisaties en
verbetering opvolging ouderen

Actieve preventieprogramma's
minder toekomstige zorgkosten en
betere levenskwaliteit
=> integratie in verzekeringsformules

- Mentale
gezondheidsprogramma's
- Leefstijl coaching
- Actieve screenings
- ...



**“The seeds of healthy ageing
are planted early in life,,**

Kofi Annan, UN World Assembly on Ageing 2001

Thank you!