

in business Partners

Informatieblad voor relaties van Swiss Life | Nr. 27 | September 2005



José Piñera
Founder and President
of The International Center for Pension Reform



De Swiss Life Pensioendag van 9 juni leverde zoveel boeiende gespreksstof op, dat we er in deze *Partners in Business* nog wat uitgebreider over rapporteren dan in de vorige editie. Wij schenken nu vooral aandacht aan de soms provocerende standpunten van José Piñera en aan de reacties van vakbonden, werkgeversorganisaties én onze minister van pensioenen.

Maar bij Swiss Life verliezen wij zeker niet onze nuchterheid onder invloed van een mediageniek evenement als de Pensioendag. Achter de schermen sleutelen wij onvermoeibaar verder aan onze dienstverlening. Ook daarover rapporteren wij in dit nummer. Ik wens u veel leesgenot.

Peter Desmaels, Chief Market Officer.

Service voor groepsverzekeringen naar hoger plan

“Onze klanten hebben het zeker gemerkt” zegt Freddy Mattens, Corporate Customer Services Manager. “Onze dienstverlening aan bedrijven die bij ons een groepsverzekering afsloten, verbeterde aanzienlijk.” Dat was Swiss Life uiteraard aan zichzelf verplicht. De onderneming wil toonaangevend zijn in individuele en collectieve pensioenoplossingen en moet dus een vlekkeloze service bieden.

“De integratie van de verschillende beheersystemen uit het verleden in een nieuw en toekomstgericht beheerplatform heeft veel energie gekost en heeft ontegensprekelijk voor vertraging gezorgd” vertelt Freddy Mattens. “Wij moesten dus een inhaalbeweging maken en wilden tegelijk onze service verbeteren. Daarom besloten wij onszelf behoorlijk pittige doelstellingen op te leggen.”

Beter dan verwacht

In de eerste plaats moest de achterstand in de hangende dossiers als gevolg van de invoering van het nieuwe platform naar beneden. “Halfweg 2005 waren de resultaten bemoedigend” zegt Freddy Mattens. “Onze beheerders hebben meer tijd voor vragen van de klanten, waardoor de kwaliteit van onze dienstverlening effectief verbeterd.”

Een tweede ambitieuze doelstelling heeft betrekking op de service levels. Voor ieder type taak is een termijn

voorgesteld die niet mag worden overschreden. “Ook hier scoorden wij dit jaar al een stuk beter dan in de vorige jaren” stelt Freddy Mattens vast. “Wij weten dat we hier nog niet over de hele lijn het gewenste niveau halen, maar het totale plaatje oogt zeer bemoedigend. De doelstellingen zijn op korte termijn haalbaar.”

Een derde belangrijke doelstelling was de verhoging van de productiviteit van de beheerders. Het aantal taken dat zij per dag verrichten, wordt tegen eind 2005 behoorlijk verhoogd. Dat kan dankzij de tijd die vrijkomt door de overgang naar het nieuwe beheerplatform en de gewijzigde werkmethoden en -omstandigheden in onze nieuwe kantoren.

Snelheid ontmoet openheid

“Deze verbeteringen zijn uiteraard het gevolg van doelgerichte ingrepen” verduidelijkt Freddy Mattens. “Wij vernieuwden onze backoffice en investeerden aanzienlijk in het nieuwe beheerplatform. Vandaag hebben wij alle data naar het nieuwe platform getransfereerd, waardoor wij ook sneller en efficiënter kunnen werken. Wij zorgden ervoor dat onze klanten ook zelf meer controle behouden over hun gegevens via My Workplace, ons extranet-platform.” My Workplace is duidelijk een sterke troef. Deze tool bevordert de interactie tussen klanten en Swiss Life-medewerkers, terwijl de tussenpersonen over voldoende controlemogelijkheid blijven

beschikken. Het service-team van Swiss Life organiseerde enkele succesvolle informatiesessies waarin de sterkte van My Workplace overtuigend werd aangetoond met realistische simulaties. Gerenommeerde organisaties, waaronder 3M en BMW stuurden hun vertegenwoordigers. “Het enthousiasme achteraf was groot” vertelt Freddy Mattens. “Deze klanten zijn intussen actieve gebruikers geworden van My Workplace en ondervinden dagelijks zeer concreet de voordelen ervan.”

Garantie voor de toekomst

In de komende maanden plant Swiss Life nog meer ingrepen om de kwaliteit van zijn dienstverlening op alle fronten te verhogen. Ook het beheer van de medische claims staat nu in de steigers. “Wij hebben nog wel wat werk voor de boeg” besluit Freddy Mattens, “maar het tij is gekeerd. Onze dienstverlening verbetert met de dag.”



My Workplace: win een gastronomisch weekend!

In het vorige nummer las u al hoe u een gastronomisch weekend kunt winnen door uw salarishernieuwing door te voeren via My Workplace. Meer informatie over deze wedstrijd en de namen van de winnaars vindt u op onze website www.swisslife.be.

Peter Brewee, Chief Risk Officer bij Swiss Life

Sinds 22 juni 2005 is Peter Brewee de nieuwe Chief Risk Officer en Compliance Officer van Swiss Life (Belgium). Hij heeft voortaan een belangrijke stem in het management-team dat beslist over de rentestrategie van Swiss Life.

Peter Brewee is bevoegd voor de directie Risk Management. Hij zal erop toezien dat de strategie van Swiss Life blijft stroken met de overheidsbepalingen betreffende de solvabiliteit en de nieuwe boekhoudkundige normen op het vlak van Risk Management.

Peter Brewee coördineert ook de Risk Management-activiteiten van Swiss Life (Luxemburg).

Peter Brewee is handelsingenieur en actuaris. Sinds 1996 bekleedde hij verschillende functies bij Swiss Life. In 2002 werd hij Senior Risk Officer en werd hij bevoegd voor het Asset Liability Management, de berekeningen van embedded en fair value en de berekeningen van de winstgevendheid van de producten.

“In mijn nieuwe functie ben ik in de eerste plaats verantwoordelijk voor het Risk Management op korte en lange termijn” zegt hij. “Ik bewaak dus met mijn team de financiële, actuariële, operationele, business en credit risico’s op korte termijn. Op lange termijn help ik mee de investeringsstrategie van Swiss Life te bepalen in het licht van een ge-



ven risicobudget. Uiteraard valt het dossier inzake de knipperlichtvoorziening (zie *Partners in Business nr. 25*) ook onder mijn bevoegdheid.

Peter Brewee is eveneens bevoegd voor winstgevendheid en prijszetting. “Onze klanten willen een gegarandeerde rentevoet en een winstdeling. De aandeelhouders willen graag winst maken” glimlacht hij. “Het komt er dus op aan om voortdurend een gezond evenwicht te vinden.” Ten slotte is Brewee ook Compliance Officer. “Dat is het gevolg van een nieuwe bepaling van de CBFA (Commissie voor het Bank-,

Financie- en Assurantiewezen)” legt hij uit. “Als Compliance Officer moet ik erop toezien dat dit bedrijf voldoet aan alle wettelijke bepalingen inzake fraude en witwaspraktijken.”

Peter Brewee is lid van de Koninklijke Vereniging van Belgische Actuarissen en is eveneens lid van de afdeling leven van Assuralia, de beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen. Hij is ook co-auteur van het werk ‘The use of stochastic processes in a risk management framework’.



De eerste Nationale Pensioendag van Swiss Life

De toekomst van het pensioen en het welvaartsmodel

In de vorige editie van Partners in Business rapporteerden wij al kort over de eerste Nationale Pensioendag van Swiss Life. Die vond plaats op 9 juni 2005 in het vernieuwde Flageygebouw in Brussel. Het centrale thema was: 'Op zoek naar de pijlers voor een onbezorgde toekomst'. En het minste wat kan worden gezegd, is dat politici, vakbonden, werkgeversorganisaties én internationale experts het niet over de hele lijn met elkaar eens werden. Niemand had dat eigenlijk ook verwacht, want het opzet van de dag was immers zoveel mogelijk verschillende zienswijzen met elkaar te confronteren.

Tussen de aanwezigen op de pensioendag bevonden zich naast tussenpersonen en human-resourcesverantwoordelijken ook opvallend veel senatoren, Europarlementsleden, vertegenwoordigers van politieke

partijen en diverse belangengroepen. Dat geeft meteen aan hoe actueel de pensioenkwestie wel is en hoe sterk de behoefte aan informatie en duiding. Op de pensioendag van Swiss Life was er in ieder geval aan informatie en duiding geen tekort.

José Piñera: het provocerende standpunt

Wij schreven het al in de vorige editie van *Partners in Business*: de Chileense professor José Piñera opende met een uiteenzetting die niemand onverschillig kon laten. Hij stelde zichzelf voor als een nederige Chileense professor Economie. Sinds 1978 werd hij minister van pensioenen in zijn vaderland en kreeg hij de opdracht het pensioensysteem voor te bereiden op toekomstige economische ontwikkelingen. Voor hij de principes van zijn hervorming uit de doeken deed, benadrukte Piñera dat

het Chileense systeem niet zomaar in andere landen kan worden overgenomen en dat hij sterk gelooft in de noodzaak van 'beschaafde debatten' als voorbereiding tot een eventuele pensioenhervorming.

Chileense overheid gaat voor 'defined contribution'

In 1980 beschikte Chili nog over een officieel pensioensysteem dat sterk leek op het huidige Belgische. Chilezen betaalden pensioenbijdragen aan de Staat en daartegenover stond een zogeheten 'defined benefit'. Zij wisten dus van tevoren welk pensioen de Staat hen zou uitkeren. "In Chili kwam dat systeem geleidelijk onder druk te staan", vertelde Piñera. "Levensverwachtingen stegen voortdurend en de overheid had dus geen enkele controle over het aantal mensen dat de pensioenge-rechtigde leeftijd zou bereiken en



José Piñera: Met het huidige pensioenstelsel kan Europa niet overleven



v.l.n.r.: Sabine Slegers, Bruno Tobback, Johan Bertrands, José Piñera

over het gemiddelde aantal jaren dat mensen een pensioen zouden genieten.” Ook over de pensioengerechtigde leeftijd woedde een heftig debat. “Dat is typisch voor ‘defined benefit’-systemen”, beklemtoonde Piñera. “Iedereen wilde die leeftijd zo laag mogelijk houden en de overheid wilde die liefst flink optrekken. De tijd was dus rijp voor een geheel nieuw model waarin dat belangenconflict niet meer speelde.” Chili schakelde over een op een ‘defined contribution’-systeem. “Wij opteerden voor een kapitalisatiesysteem”, aldus Piñera. “Alle burgers betalen nu bijdragen die worden belegd op persoonlijke pensioenrekeningen. Iedereen krijgt dus een persoonlijk pensioenboekje. De samengestelde interesten groeien exponentieel en aan het einde van de rit ontvangen de Chilenen nu gemiddeld 150 000 à 160 000 dollar, wat beslist goed is in een land als Chili.”

Privé-sector beheert alle pensioenen

Het beheer van de pensioenrekeningen vertrouwde Piñera toe aan privé-bedrijven die onder overheidscontrole zijn geplaatst. “Die bedrijven moeten bijvoorbeeld de lonen van hun managers bekendmaken en mogen slechts een beperkt

percentage van de spaargelden in aandelen beleggen”, legde Piñera uit. “Gokken met de centen van gewone burgers is uitgesloten.”

Als ze met pensioen gaan, kunnen Chilenen kiezen voor de uitkering van annuïteiten. Die bedragen zijn geïndexeerd en wanneer zij overlijden, worden de annuïteiten aan de overlevende partner uitbetaald. Eventueel kunnen zij ook kiezen voor maandelijkse geldafnames van een speciale rekening en volgens een vooraf vastgelegd programma. Een derde mogelijkheid is de combinatie van annuïteiten en maandelijkse geldafnames.

“Uiteraard kan niet iedereen voldoende kapitaal opbouwen”, gaf Piñera toe. “Voor hen past de overheid het tekort bij, zodat ook zij een minimumpensioen kunnen genieten. De pensioenleeftijd bleef vastgesteld op 65 jaar, maar wie minstens 20% van zijn loon in zijn pensioen investeert en een annuïteit van minstens 50% van zijn laatste loon kan ontvangen, kan vóór zijn 65e met pensioen. Chilenen behouden het recht om na hun 65e te blijven werken en zo meer te kapitaliseren voor hun pensioen.”

Bij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel werd niemand verplicht over te stappen, maar op

1 mei 1981 was al 25% van de Chileense loontrekkenden naar het nieuwe kapitalisatiesysteem overgestapt en vandaag is dat percentage al opgelopen tot 95%. Zelfstandigen en werklozen zijn nog niet tot het nieuwe systeem toegetreden, dus er is nog een weg te gaan.

En Europa?

Piñera besloot zijn uiteenzetting met enkele beschouwingen over de pensioenen in Europa. “In landen als Spanje, Frankrijk en Duitsland tikt een demografische tijdbom onder het wettelijke pensioenstelsel”, oordeelde hij. “In die landen zou het Chileense model - in aangepaste vorm - wellicht een uitkomst bieden. Trouwens, wie pro-Europa is, beseft maar al te goed dat nagenoeg alle pensioenstelsels hier in de komende jaren zullen moeten worden aangepast.”

Edward Palmer: het Zweedse praktijkvoorbeeld

De uiteenzetting van Piñera miste zijn uitwerking niet en de stemming was overwegend positief. Toen kwam professor Edward Palmer van de Swedish National Council of Pensions vertellen hoe Zweden in 1998 zijn pensioenstelsel had hervormd en zich daarbij had

gebaseerd op inzichten en technieken van Piñera. Het contrast tussen de flamboyante Chileen en de zeer technische en professorale Zweed was groot, maar de feiten spraken voor zich.

Een pensioen uit verschillende componenten

“Wij waren echt wel aan een hervorming toe”, begon Palmer. “De kosten voor het oude Zweedse pensioensysteem zouden tegen 2025 te hoog zijn opgelopen.” Dat had natuurlijk alles te maken met de steeds hoger wordende levensverwachtingen en met het feit dat de Zweden slechts 30 jaar hoefden bij te dragen om volledige pensioenrechten te verwerven. Het systeem bleek op de koop toe niet zeer rechtvaardig te zijn. “Het transfereerde gelden van de minder welgestelden naar de rijken”, legde Palmer uit. “En het was op de koop toe niet helemaal doorzichtig.”

Het nieuwe Zweedse systeem bestaat uit verschillende componenten. Een eerste deel is aan het inkomen gerelateerd. Het wordt aangevuld met een gegarandeerd pensioen dat vooral is bedoeld om mensen te beschermen die zelf nooit veel inkomsten hebben gehad. Daarnaast is er nog een derde deel dat met bijdragen wordt opgebouwd.

“Voortaan is het algemene pensioen van de Zweden gebaseerd op wat ze in hun hele loopbaan hebben verdiend en niet op de laatste jaren”, aldus Palmer. “Het is ook gekoppeld aan het algemene Zweedse inkomensniveau. Het alge-



Een beschaafd debat met een pittig einde

mene pensioendeel volgt dus zowel de op- als de neergaande golven van de economie. Daarbovenop komt het gegarandeerde pensioen en ten slotte is er ook het voorgefinancierde pensioen waarvoor mensen premies

“Het West-Europese welvaarts

kunnen investeren in fondsen naar keuze. In het nieuwe systeem is de pensioengerechtigde leeftijd flexibeler geworden. Mensen kunnen vandaag tot hun 67e doorwerken.”

Een mengeling van ‘defined benefit’ en ‘defined contribution’

De verschillende componenten van de Zweedse pensioenen worden op verschillende manieren gefinancierd. Tot 18,5% van de inkomens wordt gebruikt om pensioenen te financieren. Voor wie wegens arbeidsongeschiktheid of werkloosheid een vervangingsinkomen ontvangt, betaalt de overheid de pensioenbijdragen. Van die 18,5% bijdragen wordt 16% gebruikt om een repartitiesysteem in stand te houden: die gelden worden dus meteen uitgekeerd aan gepensioneerden. Dit is het pensioendeel

dat aan het inkomen is gerelateerd. De overblijvende 2,5% wordt gestort in een individuele pensioenrekening waarmee het voorgefinancierde pensioendeel wordt opgebouwd. Hier is dus echt wel sprake van ‘defined

contribution’. Iedere Zweed kan zijn eigen fondsbeheerder vrij kiezen. De bijdragen van wie zelf geen beheerder aanduidt, worden belegd in het Spaarfonds van het Nationale Zweedse Pensioenfonds. Het gegarandeerde pensioendeel kan worden uitgekeerd aan iedereen die ouder is dan 65 en wordt betaald uit belastinggelden.

Pittige debatten

Na de interessante inzichten van de beide internationale experts waren de eigen nationale coryfeeën aan de beurt. Op het appel: Bruno Tobback, federaal minister van pensioenen, Sabine Slegers, studiedienst van het ACLVB, Pieter Timmermans, bestuurder directeur-generaal van het VBO, Karel Van Eetvelt, gedelegeerd bestuurder van UNIZO en Xavier Verboven, algemeen secretaris

van het ABVV. Moderator Siegfried Bracke, VRT-journalist, vroeg het panel of er een probleem is met het Belgische pensioenstelsel. Alleen de woordvoerders van VBO en UNIZO antwoordden bevestigend en dat was meteen het startschot voor een heel beschaafd debat waarin alle deelnemers stap voor stap naar een consensus toewerkten.

Het Belgische compromis

“Er is dus geen probleem met ons huidige pensioenstelsel. Niemand hier pleit radicaal voor een kapitalisatiesysteem?” Zo vatte Siegfried Bracke de eerste tien minuten van het gesprek samen en hij keek wat uit-

model wordt sterk bedreigd.”

dagend in de richting van Karel Van Eetvelt. Die antwoordde meteen dat wij wel het repartitiesysteem kunnen handhaven, maar niet op het niveau van weleer. “Wij moeten ruimte scheppen voor initiatieven van de mensen zelf. Ik zie grote voordelen in een geleidelijke overgang naar een combinatie van een repartitie- en een kapitalisatiesysteem.”

De andere panelleden haastten zich om erop te wijzen dat ook het Zweedse pensioenstelsel repartitie en kapitalisatie combineert en al gauw bereikte het panel een compromis: het wettelijke pensioen en het gesubsidieerde sparen blijven gehandhaafd, maar daarnaast is er ruimte voor privé-initiatief en kapitalisatiesystemen. Minister Tobbac plaatste finaal nog een kritische kanttekening, namelijk dat het huidige systeem aanzet tot vervroegde

uittredingen en op termijn is dat niet houdbaar.

De internationale ideologische botsing

Wie dacht dat hiermee het hoogtepunt van de pensioendag was bereikt, had buiten José Piñera gerekend. Tot slot moest minister Tobbac nog even de intellectuele degens kruisen met het duo Piñera-Palmer en de vinnige Chileen zette onmiddellijk de toon. Hij stak van wal met een vlijmscherp commentaar: “Het beschaafde gesprek van daarnet deed me denken aan de Titanic.” De zaal schrok op, lachte en spitste de oren voor wat zou komen. “België is niet

de Titanic”, stuurde Piñera bij, “wel het West-Europese welvaartsmodel. Dat wordt nu sterk bedreigd door de dalende vruchtbaarheid en de toenemende levensverwachtingen. Ook is er de opmars van de nieuwe EU-landen, van Polen, Slowakije, Kroatië, Litouwen, ... In die landen zijn de pensioenstelsels al helemaal gebaseerd op kapitalisatiesystemen. Kunnen België en zijn buurlanden zich nog wel veroorloven hun oude systemen overeind te houden als de wereld om hen heen zo fel verandert? Dat is een belangrijk thema dat de deelnemers aan het debat uit de weg zijn gegaan.”

Ook Edward Palmer maakte opmerkingen in dezelfde zin: “Jullie Belgen zijn naïef-gelukkig. Jullie moeten een politieke strategie aanhouden die coherent is met die van de landen om

jullie heen. En dat zijn ook de landen in het nieuwe Europa.”

Om het nog wat scherper te stellen, speelde Piñera toen ook op de man. Hij wees op Bruno Tobbac en noemde hem een kapitein die een rustige zee meent te zien, maar de onweerswolken in de verte niet opmerkt. Dat kon de minister uiteraard niet over zijn kant laten gaan. Hij reageerde gepikeerd en wees erop dat die thema's wel degelijk aan bod zijn gekomen in het gesprek. Tegelijk wierp hij zich op als de verdediger van het Belgische systeem. “Het is een kwestie van ideologie”, besloot hij. “Ik ga niet mee in een systeem dat een groot deel van zijn burgers zomaar uitsluit van alle welvaart, zoals dat in de Verenigde Staten gebeurt.”

Daar ging Palmer dan weer tegenin. Hij werkt ook als adviseur in de VS en probeerde dat ‘cliché’ te weerleggen, maar helaas moest het debat wegens tijdsgebrek daar al worden afgerond.

België wijst kapitalisatiesystemen niet meteen af

Na afloop kaartten de deelnemers nog lang na over het vinnige debat en de boeiende inzichten die hun waren aangereikt. Velen was het niet ontgaan dat uit de resultaten van de nationale pensioenenquête van Swiss Life een veel breddenkender en realistischer beeld van de Belgen naar voren was gekomen. Belgen zijn wel degelijk bereid hun verantwoordelijkheid meer in eigen handen te nemen. Hopelijk hebben de beleidsmakers ook die boodschap gehoord en naar huis meegenomen.

Effect van het tijdskrediet op de groepsverzekering

Met ingang van 1 januari 2002 werd het systeem van de loopbaanonderbreking in de privé-sector vervangen door het tijdskrediet.

Het tijdskrediet biedt werknemers de mogelijkheid tijdelijk hun beroepsloopbaan ofwel volledig, ofwel gedeeltelijk te onderbreken, waarbij zij kunnen genieten van een tussenkomst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Er zijn 3 formules van tijdskrediet:

1. de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft;
2. de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5;
3. voor de werknemers van tenminste 50 jaar: de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft of de vermindering met 1/5.

Voor deze formules gelden tal van voorwaarden en beperkingen. Voor meer info kunt u terecht bij de RVA (www.rva.be).

Voor de berekening van het wettelijke pensioen is steeds eenzelfde principe van toepassing. Alle periodes waarin een werknemer tijdskrediet genoot worden gelijkgesteld met periodes waarin hij gewoon werkte. Dit geldt voor alle vormen van tijdskrediet.

Voor de berekening van het pensioen wordt gewerkt met het loon dat de betreffende werknemer zou hebben ontvangen indien hij zijn prestaties niet zou hebben geschorst of vermindert.

In welke mate kan de groepsverzekering behouden blijven tijdens periodes van tijdskrediet?

Deze vraag werd intussen ook al aan het ministerie van Financiën gesteld.

Wat de werknemers van 50 en ouder betreft, is het antwoord duidelijk.

Zodra wij te maken hebben met maatregelen die bedoeld zijn om de vlotte overgang naar het pensioen te bevorderen, kan de groepsverzekering worden voortgezet alsof de werknemer zijn beroepsactiviteiten niet had vermindert. De enige voorwaarde is dat het groepsverzekeringsreglement (of een bijlage bij dat reglement) daarin voorziet.

Ook wat de andere vormen van tijdskrediet betreft, is het antwoord logisch en duidelijk. De Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) bepaalt dat voor werknemers die niet voltijds zijn tewerkgesteld dezelfde pensioenrechten gelden als voor voltijdse werknemers, maar in verhouding tot hun arbeidsduur. Het is logisch dat wie via zijn recht op tijdskrediet kiest voor halftijds werk of een vermindering van de loopbaan met 1/5, dezelfde behandeling krijgt als wie koos voor parttime werk. Met andere woorden: de verzekering gaat gewoon door in verhouding tot de reële werktijd.

De werknemer kan de eventuele vermindering van zijn prestaties altijd compenseren door een uiterst voordelig persoonlijk contract (**Swiss Life P-contract**) te onderschrijven.

Swiss Life.

Klaar voor de toekomst.

Contacteer ons!

Voor meer informatie, voor opmerkingen en suggesties of voor het opvragen van onze brochures, kunt u terecht op dit e-mailadres: partnersinbusiness@swisslife.be of op dit telefoonnummer: 02 238 87 62.

Een overzicht van onze producten en oplossingen vindt u op onze website www.swisslife.be.

Bijhuis voor België
Fonsnylaan 38
1060 Brussel
www.swisslife.be

Elke reproductie van deze informatie zonder het uitdrukkelijk en geschreven akkoord van Swiss Life is verboden.

Concept en realisatie: Media Partners Belgium, 02 245 06 70. V.U.: Johan Bertrands, Swiss Life, Fonsnylaan 38, 1060 Brussel.