

 **Newsletter: Enkele aandachtspunten voor werkgevers, sectorale inrichters en pensioenfondsen voor de toepassing van de GDPR**
september 2017

 **Inhoudstafel**

1	Inleiding - Basisprincipes.....	3
2	Zijn inrichters en pensioenfondsen gezamenlijke verwerkings- verantwoordelijken?	3
3	Rechtsgronden voor de verwerking	4
	3.1 Toestemming als rechtsgrond.....	5
	3.2 Uitvoering van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsgrond.....	5
	3.3 Naleving van wettelijke verplichtingen als rechtsgrond	5
4	Uitbreiding informatieverplichting	6
	4.1 Bijkomende informatie te verstrekken.....	6
	4.2 Ook aan de begunstigden?	6
5	Aangifteplicht vervangen door documentatieplicht	7
	5.1 Register van de verwerkingsactiviteiten	7
	5.2 Geen incidentele gegevensverwerking	7
6	Data Protection Officer (DPO).....	7
7	Te screenen documenten.....	8

Beste lezer,

Op 25 mei 2016 trad de Algemene Verordening Gegevensbescherming (afgekort "AVG" - of de veelgebruikte Engelstalige afkorting "GDPR") in werking. Na een overgangperiode van 2 jaar worden deze nieuwe Europese regels ook in België van toepassing. In onze [newsletter van 4 mei 2016](#) belichtten we de 10 punten die je als werkgever moet weten over de GDPR, gevolgd door meerdere newslashes onder meer over een aantal belangrijke standpunten van de Privacycommissie en de Artikel 29-werkgroep omtrent de concrete implementatie. Voor de algemene kadering van de GDPR verwijzen we ook naar onze website (www.gdprbelgium.be).

In deze newsletter focussen we op enkele specifieke punten voor werkgevers en sectorale inrichters (hierna gezamenlijk "inrichters" genoemd) en pensioenfondsen (IBP's) in het kader van de gegevensverwerking bij de uitvoering van aanvullende pensioenplannen.

Een aanvullend pensioenplan kan immers niet beheerd en uitgevoerd worden zonder dat de persoonsgegevens van de aangesloten (ex-)werknemers en hun begunstigden worden verwerkt. Denken we hierbij o.a. aan de berekening van de opgebouwde pensioenrechten, het opstellen van de jaarlijkse pensioenfiches, het uitbetalen van de pensioen- of overlijdenskapitalen of rentes,...

De GDPR is van toepassing op alle Europese ondernemingen, instellingen en organisaties en is dus geschreven in algemene termen, wat het niet altijd eenvoudig maakt om deze nieuwe regels toe te passen op de specifieke context van aanvullende pensioenplannen en pensioenfondsen. We kunnen hier immers niet spreken over een één-op-één relatie. Om te beginnen starten we binnen aanvullende pensioenen vanuit de drie-partijen-relatie tussen de inrichter, de pensioeninstelling (pensioenfonds of verzekeraar) en de aangeslotenen. Daarnaast zijn de betrokkenen in de zin van de GDPR niet alleen de aangesloten (ex-)werknemers die genieten van de pensioentoezegging, maar ook hun begunstigden. Ook al zijn deze laatsten derden

bij de pensioentoezegging, toch worden ook hun gegevens verwerkt en zijn zij betrokkenen in de zin van de GDPR.

Bovendien wordt er niet van nul gestart. In de afgelopen jaren hebben inrichters en pensioenfondsen reeds tal van maatregelen opgezet in het kader van een veilige verwerking van persoonsgegevens. Het is van belang om dit zoveel mogelijk in rekening te brengen, en op die manier de bijkomende administratieve last voor pensioenfondsen en *over-engineering* te vermijden.

In deze newsletter gaan we in op een paar specifieke thema's die een bijzondere relevantie hebben voor de toepassing van de GDPR in de context van aanvullende pensioenen. Hierbij zullen nog een aantal vragen open blijven en wordt best ook een gezamenlijk standpunt van de pensioensector afgewacht. We belichten ook kort welke documenten best even opnieuw onder de loep worden genomen om tijdig *GDPR-proof* te zijn.

Wij wensen u veel leesplezier!

1 Inleiding - Basisprincipes

De GDPR bevestigt grotendeels de bestaande principes maar versterkt deze op tal van punten. De algemene beginselen blijven weliswaar dezelfde. Inrichters en pensioenfondsen moeten zorgen voor een rechtmatige, behoorlijke en transparante gegevensverwerking die beperkt is tot de doeleinden waarvoor de gegevens werden verzameld.

Belangrijk hierbij is dat enkel de gegevens mogen worden verwerkt die noodzakelijk zijn voor het beheer en de uitvoering van de pensioenplannen. De pensioenadministratie wordt best gescreend op dit punt, om bijkomende gegevens waarvan de verwerking niet noodzakelijk is te wissen uit de gegevensbestanden.

Daarnaast mogen inrichter(s) en pensioenfondsen de persoonsgegevens van de aangeslotenen en de begunstigden niet langer verwerken dan noodzakelijk in het kader van de uitvoering van het aanvullend pensioenplan. Hierbij mag - voor de bewaar- of opslagtermijn - wel rekening gehouden worden met mogelijke vorderingen die nog kunnen worden ingesteld door aangeslotenen of begunstigden na de uitkering van de pensioen-, overlijdens- en/of invaliditeitsprestatie en dus met de toepasselijke verjaringstermijnen. Dit kan in de praktijk dus gaan om een (erg) lange bewaartermijn, die loopt tot 5 jaar na de uitbetaling op het moment van pensionering of overlijden van de aangesloten (ex-)werknemer. Ook op dit punt is het van belang de pensioenadministratie te screenen en indien nodig op punt te zetten.

Tot slot, moeten inrichters en pensioenfondsen er voor zorgen dat zij passende technische of organisatorische maatregelen nemen om te waarborgen dat de gegevens op een veilige manier worden verwerkt. Een ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking (bijvoorbeeld door niet-gemachtigde personen) of een onopzettelijk verlies van de gegevens moet

worden vermeden. Het zal er hier vooral op aankomen om de huidige procedures en interne regels even onder de loep te nemen om na te gaan of deze (nog) voldoende adequaat zijn.

2 Zijn inrichters en pensioenfondsen gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken?

De kwalificatie van de inrichter(s) en het pensioenfonds als 'verwerkingsverantwoordelijke' of 'verwerker' is een belangrijk startpunt in de implementatie van de GDPR. Hun verplichtingen en verantwoordelijkheden zullen hier immers van afhangen. De verwerkingsverantwoordelijke bepaalt het doel en de middelen van de verwerking, terwijl de verwerker 'enkel' de verwerking van de gegevens doet ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke.

Onder de huidige regelgeving kon er reeds sprake zijn van 'gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken' wanneer het doel en de middelen voor de verwerking samen door meerdere (rechts)personen worden vastgesteld. In de GDPR zijn nu ook specifieke regels opgenomen voor gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken, onder meer wat de verdeling van de taken of verantwoordelijkheden betreft, alsook hun aansprakelijkheid ten aanzien van de betrokkenen van wie gegevens worden verwerkt.

In het verleden werd ons door de Privacycommissie - die binnenkort zal worden omgedoopt naar de Gegevensbeschermingsautoriteit - reeds bevestigd dat de tweedeling van verwerkingsverantwoordelijke en verwerker in deze context niet evident is en dat hier sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid. Zowel de inrichter als het pensioenfonds hebben immers hun specifieke rol en verplichtingen die hen noodzaken aan gegevensverwerking te doen en waartoe zij het doel en de middelen moeten bepalen. Op

basis van de huidige regelgeving gingen we er dus al vanuit dat de inrichter(s) en het pensioenfonds optreden als gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken.

Volgens ons blijft deze kwalificatie ook behouden onder de GDPR. In dit kader bepaalt de GDPR dat gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken op transparante wijze hun respectievelijke verantwoordelijkheden voor de nakoming van de GDPR-verplichtingen moeten vastleggen in een onderlinge regeling.

Deze opdeling wordt vandaag in principe reeds voorzien in de beheersovereenkomst die wordt gesloten tussen de inrichter(s) en het pensioenfonds. Deze clause wordt best even opnieuw bekeken om te zorgen dat zij volledig in lijn is met de GDPR. Onder meer moet worden voorzien wie zal instaan voor de GDPR informatieverplichtingen ten aanzien van de aangeslotenen en de begunstigen, aan wie ook de wezenlijke inhoud van deze onderlinge regeling ter beschikking moet worden gesteld. Dit kan o.i. hetzij gebeuren via het pensioenreglement, hetzij opgenomen worden in de overige informatie die hen ter beschikking wordt gesteld (zie verder - punt 4).

Niettegenstaande de onderlinge regeling die de inrichter(s) en het pensioenfonds in dit kader treffen, zullen de aangeslotenen en de begunstigen zich voor de uitoefening van hun rechten op grond van de GDPR (zoals o.a. het recht op inzage, verbetering, wissing, bezwaar en beperking) toch steeds kunnen richten tot beide. Het zal dan ook best onderdeel zijn van deze onderlinge regeling hoe hier concreet gevolg wordt aan gegeven.

Als gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken zijn de inrichter(s) en het pensioenfonds hoofdelijk aansprakelijk ten aanzien van de aangeslotenen en de begunstigen voor de schade die zij lijden naar aanleiding van een inbreuk op de GDPR (bijv. de schade naar aanleiding van een datalek).

Weliswaar hebben zij onderling een verhaalrecht voor de schade die zij hebben

vergoed waarvoor zij niet verantwoordelijk zijn, rekening houdend met hun onderlinge regeling inzake taken en verantwoordelijkheden. In dat geval kan het pensioenfonds een regresvordering instellen tegen de inrichter(s) of *vice versa*. Ook dit wordt best duidelijk geregeld in de beheersovereenkomst. In het bijzonder voor multi-werkgeverspensioenfondsen die open staan voor ondernemingen die geen economische link hebben, zal dit een aandachtspunt zijn.

De vraag stelt zich of dit ook een impact heeft op de administratieve geldboetes die kunnen worden opgelegd bij niet-naleving van de GDPR, die kunnen oplopen tot 20.000.000 EUR of - voor ondernemingen - 4% van de jaarlijkse omzet (indien dit bedrag hoger is dan 20.000.000 EUR).

Volgens ons is dit niet het geval, de hoofdelijke aansprakelijkheid geldt enkel ten aanzien van de aangeslotenen en de begunstigen voor de schade die zij oplopen in het kader van de verwerking van hun persoonsgegevens en niet voor administratieve geldboetes. Deze laatste kunnen o.i. enkel worden opgelegd door de toezichthoudende autoriteit (de Privacy-commissie - toekomstige Gegevensbeschermingsautoriteit) aan diegene die de inbreuk heeft gepleegd en niet aan de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijke die op geen enkele wijze verantwoordelijk is voor het schadeveroorzakend feit.

3 Rechtsgronden voor de verwerking

Persoonsgegevens mogen enkel worden verwerkt op grond van één de rechtsgronden die zijn voorzien in de GDPR. Het gaat om dezelfde rechtsgronden die ook onder de huidige regelgeving werden voorzien, wel worden striktere voorwaarden opgelegd voor een aantal hiervan.

3.1 Toestemming als rechtsgrond

Dit is onder meer het geval voor de toestemming als rechtsgrond voor de verwerking, en dit zowel wat de inhoud betreft als de wijze waarop ze moet worden gegeven. Het moet voortaan gaan om een uitdrukkelijke, actieve handeling. Een stilzwijgende of impliciete toestemming volstaat niet.

Daarnaast moet de toestemming vrijelijk worden gegeven om te kunnen dienen als rechtmatige rechtsgrond. Onder de huidige regelgeving bestond er reeds discussie over de vraag of een werknemer wel vrijelijk zijn toestemming kan geven, rekening houdend met de ondergeschikte positie die de werknemer zou hebben tegenover de werkgever. In dit verband bevestigde de Artikel 29-werkgroep (WP29)¹ recent in haar advies 2/2017 over de gegevensverwerking op het werk dat werknemers slechts in uitzonderlijke omstandigheden vrij hun toestemming kunnen geven, gelet op de inherent ongelijke machtsverhouding. De Privacycommissie neemt op haar website een gelijkaardig standpunt in.

Er wordt dus best geconcludeerd dat de toestemming niet de (enige) wettelijke basis voor het verwerken van persoonsgegevens van werknemers kan uitmaken. Bovendien moet de toestemming op elk moment kunnen ingetrokken worden, wat tot heel wat praktische problemen zou kunnen leiden in de pensioenadministratie.

¹ De WP29 is een onafhankelijke Europese werkgroep die zich bezighoudt met onderwerpen met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens en privacy. Zij werd “gecreëerd” in artikel 29 van de Richtlijn Gegevensbescherming (Richtlijn 95/46/ EC) en werd opgericht in 1996. Zij is samengesteld uit vertegenwoordigers van alle nationale gegevensbeschermingsautoriteiten van de EU lidstaten, de Europese Toezichthouder voor Gegevensbescherming en de Europese Commissie. De WP29 heeft een adviestaak maar haar adviezen genieten veel gezag door haar samenstelling.

3.2 Uitvoering van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsgrond

Voor de verwerking van de persoonsgegevens van de aangesloten (ex-)werknemers kan er worden teruggevallen op de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst of de toepasselijke CAO als rechtsgrond.

Wanneer het gaat om een ondernemingsstelsel dan maakt het pensioenreglement immers een geïntegreerd deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst. In geval van een sectoraal pensioenstelsel is dit onderdeel van een CAO, waarvan de individueel normatieve bepalingen worden geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de uitvoering van deze individuele arbeidsovereenkomst (met inbegrip van de pensioentoezegging of het pensioenreglement) is de verwerking van de gegevens van de aangesloten (ex-)werknemers noodzakelijk.

Deze rechtsgrond kan echter niet aangewend worden voor de verwerking van de gegevens van de begunstigden.

3.3 Naleving van wettelijke verplichtingen als rechtsgrond

Voor de begunstigden, alsook voor de aangeslotenen, kan er worden teruggevallen op de wettelijke verplichtingen die de inrichter(s) en de pensioenfondsen hebben op basis van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) en/of de Wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (WIBP) en hun uitvoeringsbesluiten.

Zelfs al bestaat er geen verplichting om een aanvullend pensioen in te voeren, eens de werkgever of sectorale inrichter dit wel doet, zijn de (dwingende) bepalingen van de WAP en de WIBP van toepassing. De inrichter(s) en het pensioenfonds zijn dan genoodzaakt om

de persoonsgegevens van de aangesloten (ex-)werknemers en begunstigen te verwerken om de pensioentoezegging uit te voeren conform de regels van de WAP en de WIBP (cf. berekening van de verworven reserves en prestaties, opstellen en verdelen van de jaarlijkse pensioenfiches, uitbetalen van de pensioen-, overlijdens- en de invaliditeitsprestaties, communicatie omtrent de uittreding, uitvoering individuele of collectieve overdrachten,...).

In 2011 bevestigde de Privacycommissie reeds dat de verwerking van persoonsgegevens hier inderdaad haar rechtsgrond vindt in de naleving van de wettelijke verplichtingen in het kader van het beheer van de pensioenverplichtingen conform de WAP en de WIBP, alsook - voor de aangeslotenen - met het oog op de naleving van de arbeidsovereenkomst. Gezien de GDPR geen wijzigingen aanbracht in deze rechtsgronden, gaan we ervan uit dat deze zienswijze verder kan worden gevolgd.

4 Uitbreiding informatieverplichting

4.1 Bijkomende informatie te verstrekken

Onder de huidige regels moeten de inrichter(s) of het pensioenfonds reeds specifieke informatie bezorgen omtrent de gegevensverwerking. Het gaat onder meer over de doeleinden waarvoor de gegevens worden verwerkt, welke gegevens worden verwerkt, aan wie deze gegevens worden meegedeeld (bijv. externe dienstverleners die betrokken zijn in de pensioenadministratie), het recht tot inzage, verbetering, etc.

Vandaag wordt deze informatie meestal meegedeeld aan de aangeslotenen en de begunstigen via de individuele arbeidsovereenkomst of een bijlage hieraan, de toepasselijke sectorale CAO, het pensioen-

reglement, de jaarlijkse pensioenfiche of de communicatie betreffende de uitbetalingen.

Onder de GDPR wordt deze informatieverplichting uitgebreid. Bijkomende informatie die o.a. moeten worden meegedeeld is: de rechtsgrond voor de gegevensverwerking, hoe lang de gegevens worden bewaard, de mogelijkheid om op elk moment de toestemming in te trekken (als de toestemming (één van) de rechtsgrond(en) is), het recht om een klacht in te dienen bij de Privacycommissie, of de gegevens ook buiten Europa zullen worden verstuurd (bijvoorbeeld indien een gedeelte van de pensioenadministratie gebeurt door een niet-Europese externe dienstverlener) en de bijzondere waarborgen in dat verband, etc.

Als gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken zullen de inrichter(s) en het pensioenfonds in hun onderlinge regeling moeten bepalen wie deze informatie zal bezorgen.

4.2 Ook aan de begunstigen?

De GDPR maakt bij deze informatieverplichting een onderscheid naargelang de gegevens al dan niet bij de betrokkene zelf worden verzameld. Indien dit niet het geval is dan kan er eventueel worden teruggevallen op een uitzondering. Indien deze informatieverstrekking onmogelijk blijkt of onevenredig veel inspanning zou vragen, dan dient deze niet te gebeuren. De vraag rijst of de inrichter(s) en/of het pensioenfonds zich kunnen beroepen op deze uitzondering.

In dit verband menen we dat er best een onderscheid wordt gemaakt tussen de potentiële begunstigen, waarvan de inrichter(s) en het pensioenfonds toch reeds de gegevens verwerken, en de effectieve begunstigen. Denken we hierbij aan de partner en de kinderen van de aangesloten (ex-)werknemer, waarvan de namen en de geboortedata worden bijgehouden in de pensioenadministratie. Zolang de aangesloten

werknemer nog niet is overleden, zijn zij potentiële begunstigden op grond van de standaard begunstigingsvolgorde in het pensioenreglement of desgevallend op basis van het begunstigingsformulier, maar maken zij nog geen aanspraak op enige overlijdensprestaties en zijn zij dus nog geen effectieve begunstigden.

In een advies van 2011 oordeelde de Privacycommissie dat de gegevens van deze potentiële begunstigden louter worden geregistreerd in het kader van de aangeslotene en dat deze gegevens dus eigenlijk aan de aangeslotene 'toebehoren'. Volgens de Privacycommissie kan in geval van dergelijke onrechtstreekse registratie, de aangeslotene gemandateerd worden om zijn familieleden (potentiële begunstigden) te informeren omtrent de gegevensverwerking.

Rekening houdend met de hiervoor vermelde uitzondering in de GDPR en de zienswijze van de Privacycommissie, zou het standpunt kunnen verdedigd worden dat de begunstigden pas moeten worden geïnformeerd door het pensioenfonds over de gegevensverwerking eens zij effectief aanspraak maken op een uitkering vanwege het pensioenfonds, en zij in dit kader ook rechtstreeks persoonsgegevens overmaken aan het pensioenfonds.

5 Aangifteplicht vervangen door documentatieplicht

5.1 Register van de verwerkingsactiviteiten

Onder de huidige regels geldt een verplichting tot aangifte van (gedeeltelijke) geautomatiseerde gegevensverwerkingen bij de Privacycommissie.

Onder de GDPR valt deze aangifteverplichting weg en wordt zij vervangen door een documentatieplicht. Deze houdt in dat zowel de verwerkingsverantwoordelijke als de

verwerker een register moet bijhouden van de verwerkingsactiviteiten.

5.2 Geen incidentele gegevensverwerking

Op deze regel geldt echter een uitzondering. Ondernemingen of organisaties met minder dan 250 personeelsleden moeten geen register bijhouden, behoudens in het geval de verwerking een risico zou inhouden voor de rechten en de vrijheden van de betrokkenen, er gevoelige gegevens worden verwerkt of de verwerking niet incidenteel is.

Niettegenstaande het op basis van de GDPR niet geheel duidelijk is wat er moet worden begrepen onder een 'niet-incidentele verwerking', lijkt het ons sowieso moeilijk om te argumenteren dat de gegevensverwerking in het kader van het beheer en de uitvoering van aanvullende pensioenregelingen incidenteel is. Bovendien worden er vaak ook (op beperkte wijze) gevoelige gegevens verwerkt, zoals o.a. gegevens omtrent ziekte en invaliditeit in het kader van een invaliditeitsdekking.

In dit verband moet ook worden opgemerkt dat de Privacycommissie in haar aanbeveling 06/2017 van 14.06.2017 over het register van de verwerkingsactiviteiten uitdrukkelijk heeft vermeld dat personeelsbeheer niet kan worden beschouwd als incidentele verwerking.

Het register zal o.i. overigens een nuttig zo niet noodzakelijk instrument blijken in het kader van de implementatie van de GDPR.

6 Data Protection Officer (DPO)

In de privésector moet in de regel geen functionaris voor de gegevensbescherming of *Data Protection Officer* (DPO) worden aangesteld indien de persoonsgegevens enkel worden verwerkt als een nevenactiviteit.

De vraag stelt zich of de gegevensverwerking door een pensioenfonds kan worden aangemerkt als een nevenactiviteit.

In het geval de inrichter(s) reeds een DPO heeft aangesteld, zal er wellicht geen probleem zijn. Dezelfde DPO kan deze functie immers ook waarnemen voor het pensioenfonds.

Wanneer ook de inrichter(s) geen DPO heeft (hebben), kan de functie van veiligheidsconsulent (die elk pensioenfonds reeds moet hebben aangesteld in het kader van de minimale veiligheidsnormen inzake informatieveiligheid opgelegd door de KSZ) en DPO eventueel gecombineerd worden.

In dit verband verwijzen we naar de aanbeveling 04/2017 hieromtrent van 24.05.2017 van de Privacycommissie. Daarin sluit zij de combinatie van de functie van DPO en veiligheidsconsulent niet uit. Het is aan de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker om af te wegen of deze cumulatie toelaatbaar is. Wel wijst de Privacycommissie erop dat er geen automatisme, noch een systematische overgang is van de functie van veiligheidsconsulent naar de functie van DPO en dat de eventuele combinatie steeds *in concreto* moet worden onderzocht. In ieder geval moet de DPO beschikken over de nodige deskundigheid op het gebied van de wetgeving en de praktijk inzake gegevensbescherming.

7 Te screenen documenten

Tot slot overlopen we kort even de documenten die in het kader van de implementatie van de GDPR best even onder de loep worden genomen door de inrichter(s) en of het pensioenfonds:

- de eventuele clausule omtrent de gegevensverwerking in het kader van het aanvullend pensioenplan in de arbeidsovereenkomst of de bijlage hieraan;
- de clausule in de beheers-overeenkomst omtrent de onderlinge verdeling van de

taken en de verantwoordelijkheden tussen de inrichter(s) en het pensioenfonds;

- de (eventuele) clausule omtrent gegevensverwerking op de jaarlijkse pensioenfiche en de andere communicaties die aan aangeslotenen en/of begunstigden worden bezorgd;
- de (eventuele) clausule omtrent gegevensverwerking in het begunstigingsformulier;
- de overeenkomsten met externe dienstverleners die gegevens ontvangen en/of verwerken voor de inrichter(s) en/of het pensioenfonds; op grond van de GDPR zullen hier enkele bijkomende bepalingen moeten opgenomen worden.

Claeys & Engels informeert

Eind dit jaar organiseren wij een workshop of cliëntenseminarie, waar wij dieper zullen ingaan op de concrete implementatie van de GDPR in het kader van het beheer van uw aanvullende pensioenplannen. U ontvangt hierover in de komende weken een uitnodiging.

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels is een burgerlijke vennootschap die de rechtsvorm heeft aangenomen van een cvba | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.