

Zekerweten

Nieuwsbrief van VMD KOSTER verzekeringsgroep

UPDATE PENSIOEN EN INKOMEN MEI 2016

De WGA verandert dit jaar ingrijpend. Dit is een gevolg van de wet BeZaVa. Weet u wat deze wet inhoudt en wat de gevolgen voor uw bedrijf zijn? En heeft u dan al een beeld van de keuzes die u kunt en moet maken voor de collectieve inkomensverzekeringen? Wij vatten in deze update de ontwikkelingen samen en helpen u alvast op weg voor het maken van de juiste keuzes. Voor een uitgebreid advies gaat u natuurlijk met uw adviseur van VMD KOSTER om de tafel.

Alphen aan den Rijn

Baronie 60-66
2404 XG Alphen aan den Rijn

Bodegraven

Julianastraat 50
2411 CV Bodegraven

Postbus 331

2400 AH Alphen aan den Rijn

VMD verzekeringen

T 0172 611 116
info@vmd.nl
www.vmd.nl

KOSTER verzekeringen

T 0172 424 244
info@koster.nl
www.koster.nl



Eén zieke werknemer kost meer dan deze auto

Stel een medewerker van u wordt langdurig arbeidsongeschikt. Dat kost uw bedrijf wanneer u verzekerd bent bij het UWV, al snel meer dan deze auto. Dat kan niet altijd voorkomen worden. Maar wanneer u niets doet, is de kans veel groter dat dit gebeurt. Wij willen u graag adviseren over wat u wel kunt doen.

BENT U VOOR HET WGA-RISICO IN 2017 BETER AF BIJ HET UWV?

Of u nu WGA-eigenrisicodragers bent of bij het UWV bent verzekerd: later dit jaar moet u opnieuw uw keuze maken. Bij veel ondernemers en HR-medewerkers leeft dit onderwerp (nog) niet. Het mogelijke gevolg daarvan is dat men niet (of te laat) in actie komt. Dat betekent dat u volgend jaar bij het UWV terecht komt. Wat zijn daarvan de voor- en nadelen.

Geen omkijken meer naar uw arbeidsongeschikte medewerkers

Als het WGA-risico is ondergebracht bij het UWV wordt weinig van u verwacht. Wanneer een medewerker langer dan twee jaar ziek is, stroomt hij in de WGA. Het UWV onderhoudt vanaf dat moment het contact met de medewerker. Uw rol is uitgespeeld. Lekker makkelijk toch?

Maar zou u toch niet liever betrokken blijven?

De kosten van een langdurig zieke medewerker lopen snel op. En u bent twaalf jaar verantwoordelijk. In die periode zijn de totale kosten voor een medewerker met een jaarsalaris van € 35.000,- bijvoorbeeld al € 220.000,-. En die kosten worden op u doorbelast. U wilt er daarom toch alles aan doen om die kosten zo laag mogelijk te houden?



VMD KOSTER
verzekeringsgroep

www.vmd.nl | www.koster.nl



Nadelen van blijven bij (of terugkeren naar) het UWV

- Zoals gezegd worden de hoge kosten van een (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte medewerker bij het UWV aan u doorbelast
- U heeft er dus baat bij als een medewerker snel re-integreert. Bij het UWV heeft men niet de mankracht die nodig is.
- U heeft zo geen grip meer op langdurig arbeidsongeschikte medewerkers. Wanneer ze onnodig lang in de WGA blijven hangen, betaalt u onnodig lang een hogere premie.
- Bij het UWV heeft u geen adviseur voor uw bedrijf. Door eigenrisicodragers te worden via een onafhankelijk verzekeringsadviseur krijgt u doorlopend advies; u staat er nooit alleen voor.
- Als goed werkgever wilt u ook dat uw medewerker zo goed mogelijk terecht komt. Dus voldoende ondersteuning en persoonlijke begeleiding om te re-integreren. Te vaak heeft het UWV afgelopen jaren weinig aan ondersteuning van de re-integratie gedaan. Hoe langer de arbeidsongeschikte in een uitkering blijft hangen, hoe lastiger het wordt om weer aan de slag te gaan. Wanneer daarna bij een herkeuring het arbeidsgeschiktheidspercentage wordt verhoogd, dan volgt de bijstand.

OF IS EIGENRISICODRAGEN OOK VOOR UW BEDRIJF DE JUISTE KEUZE?

U kiest vóór 1 oktober of u volgend jaar eigenrisicodragers bent of niet. Als u geen beslissing neemt, wordt de beslissing voor u gemaakt: u keert terug naar of blijft bij het UWV. En dat is in veel gevallen niet de beste beslissing. Tijd om actie te ondernemen dus!

Er zijn twee mogelijkheden om uit te kiezen

Als werkgever krijgt u de keuze tussen een publieke verzekering bij het UWV of WGA-eigenrisicodragen. Het eigenrisicodragerschap WGA geldt per 2017 niet alleen meer voor werknemers met een vast dienstverband maar ook voor werknemers met een flex-dienstverband.

De belangrijkste voordelen van eigenrisicodragen

Als u grip wilt hebben op verzuim is eigenrisicodragen de verstandigste optie. Een verzekeraar denkt met u mee en is actief bezig met de re-integratie van medewerkers die (mogelijk) in de WGA terecht komen. Dit levert u als werkgever veel (financieel) voordeel op. Bovendien bent u als eigenrisicodragers veel meer betrokken bij uw arbeidsongeschikte werknemer.

De vraag die u (samen met uw adviseur) gaat beantwoorden

Ieder bedrijf moet voor 1 oktober deze vraag beantwoorden: verzekers ik de nieuwe WGA publiek (bij het UWV), of neem ik dit risico in eigen hand door eigenrisicodragers (bij een verzekeraar) te worden? De adviseurs van VMD en KOSTER helpen u bij het beantwoorden van die vraag. Zoals gezegd is uitstellen van de beslissing geen optie. Want dat betekent terugkeer naar (of blijven bij) het UWV en dit is voor de meeste bedrijven niet de beste en voordeligste optie.

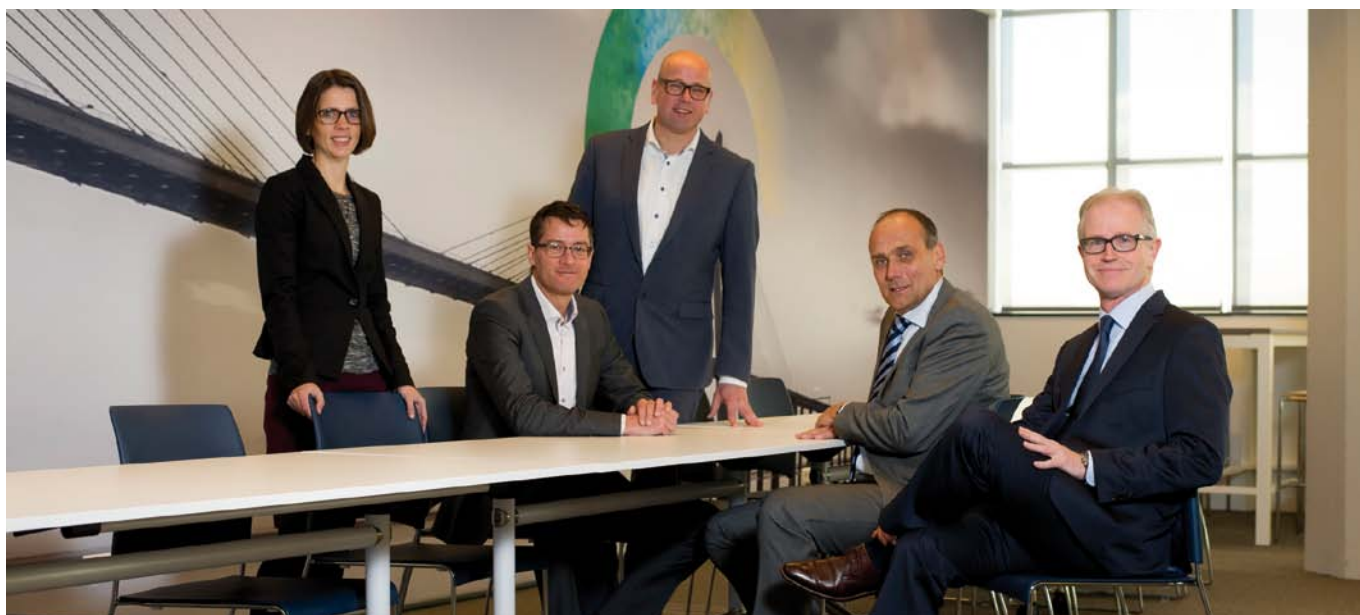
Wat kunt u alvast doen om goed voorbereid te zijn op de WGA in 2017?

Natuurlijk krijgt u van ons advies over de keuzes en de mogelijkheden voor uw bedrijf. Hiervoor nemen onze adviseurs binnenkort contact met u op. Hoe kunt u zich voorbereiden?

- Verzamel alle gegevens over de werknemers die langdurig ziek zijn, doe dit ook voor de ex-werknemers
- Zorg dat u uw arbo- en verzuimbeleid op orde heeft
- Blijf u inzetten voor re-integratie van zieke werknemers
- Stuur de stukken die u van het UWV en de Belastingdienst (zoals de beschikking Werkhervattingskas van de afgelopen drie jaar) ontvangt door naar uw adviseur

Tips voor uw bedrijf

- Bereid u goed voor (zie bovenstaande punten).
- Maak hier tijd voor vrij, u neemt namelijk een belangrijke beslissing.



Kosten waardeoverdracht voor werkgever gemaximeerd

Deelnemers hoeven niet meer binnen zes maanden een verzoek voor waardeoverdracht in te dienen. Dit biedt werknemers voordelen. Hierdoor krijgen zij meer tijd zich in waardeoverdracht te verdiepen. Maar het vervallen van die termijn betekent ook dat deelnemers calculerend gedrag kunnen gaan vertonen. Dit kan gevolgen hebben voor de pensioenuitvoerders of voor de werkgever. Daarom komen er maatregelen die de kosten van eventueel calculerend gedrag voor werkgevers beperken.

NIEUWE VOORWAARDEN VOOR WAARDEOVERDRACHT

1. Onbepaalde termijn vanaf 1 januari 2015

Het recht op waardeoverdracht met een onbepaalde

aanvangstermijn geldt alleen bij een baanwissel waardoor vanaf 1 januari 2015 nieuwe pensioen-aanspraken in een nieuwe pensioenregeling worden verworven.

2. Bijbetaling alle werkgevers beperkt

Voor alle werkgevers geldt dat ze niet mee hoeven te werken aan een waardeoverdracht als de aanvullende bijdrage per geval meer bedraagt dan € 15.000 en meer dan 10% van de overdrachtswaarde.

3. Nieuwe definitie overdrachtsdatum

De overdrachtsdatum wordt de datum waarop de deelnemer een opgave heeft gevraagd van zijn pensioenaanspraken aan de ontvangende uitvoerder.

Wat is het Pensioen 1-2-3?

De Wet pensioencommunicatie is vorig jaar ingegaan. Een onderdeel van deze wet is de invoering van het Pensioen 1-2-3. Dit is een nieuw digitaal communicatiemiddel dat onder andere de startbrief vervangt.

VOOR WIE IS PENSIOEN 1-2-3 BEDOELD?

Pensioen 1-2-3 is bestemd voor nieuwe en bestaande deelnemers aan een pensioenregeling. Pensioen 1-2-3 geeft de deelnemer informatie over de belangrijkste onderdelen van de pensioenregeling.

OP WELKE VRAGEN KRIJGT DE DEELNEMER ANTWOORD?

- Wat biedt mijn pensioenregeling wel?
- Wat biedt mijn pensioenregeling niet?
- Hoe bouw ik pensioen op?
- Welke keuzes heb ik?
- Hoe zeker is mijn pensioen?

- Welke kosten maakt mijn pensioenuitvoerder?
- Wanneer moet ik in actie komen?

DE PENSIOENREGELING IN 3 LAGEN

Pensioen 1-2-3 bestaat uit drie lagen. Na het lezen van laag 1 kent de deelnemer de belangrijkste elementen van zijn pensioenregeling. De deelnemer kan vervolgens zelf bepalen of hij meer wil weten.

1. De pensioenregeling in 5 minuten

In deze eerste laag worden alle belangrijke onderdelen genoemd.

2. De pensioenregeling in 30 minuten

Deze tweede laag gaat dieper in op alle informatie uit laag 1.

3. De pensioenregeling in detail

Deze derde laag bevat documenten, zoals het pensioenreglement, het jaarverslag en de statuten. Alle informatie uit laag 1 en 2 komt ook terug in laag 3.

Kennen uw medewerkers het verschil tussen een pensioenfonds en pensioenverzekeraar?

Opnieuw verschijnen er nieuwsberichten over het korten op pensioenuitkeringen. Daarbij is het belangrijk onderscheid te maken tussen enerzijds pensioenfonds en anderzijds pensioenverzekeraars. Verzekerde regelingen vallen buiten de discussie over pensioenkortingen. Dit speelt uitsluitend bij pensioenfonds. En dus niet wanneer iemand deelneemt aan een verzekerde pensioenregeling bij een verzekeraar. Weten uw medewerkers dit?

DE PROBLEMEN BIJ PENSIOENFONDSEN

Op 21 april 2016 berichtte de NOS het volgende over de lage dekkingsgraad bij pensioenfonds:

De dekkingsgraden van de vijf grote pensioenfonds zijn opnieuw verder gedaald, waardoor een verlaging van de pensioenen van miljoenen Nederlanders vanaf volgend jaar dichterbij

komt. De dekkingsgraad - de verhouding tussen het vermogen van een pensioenfonds en de betalingsverplichtingen - moet volgens de wet 105 procent zijn. Of de fondsen daadwerkelijk de pensioenen moeten verlagen, hangt af van wat eind dit jaar hun dekkingsgraad is. Is die op dat moment lager dan 90 procent, dan moeten ze korten.





PENSIOENKORTING ALLEEN BIJ PENSIOENFONDSEN

De berichten over pensioenkortingen beperken zich tot pensioenen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen. Zo'n 20% van de pensioenen bij werkgevers is ondergebracht in een verzekerde regeling. Als de uitkering van een verzekeraar eenmaal is ingegaan, kan deze niet meer worden gekort (dit geeft ook na pensionering zekerheid).

FINANCIERING PENSIOEN VERSCHILT TUSSEN PENSIOENFONDS EN VERZEKERAAR

De werking bij pensioenfondsen neigt meer naar een 'omslagstelsel', zoals de AOW werkt, en bij pensioenverzekeraars naar het kapitaal/rentedekkingsstelsel. Bij een verzekerde regeling betaalt de werkgever premie voor het pensioen van alleen die werknemer. Dit is anders bij pensioenfondsen. De pensioenpremie wordt gebruikt voor het eigen pensioen maar ook voor dat van andere pensioengerechtigden.

GEEN EIGEN PENSIOENPOT BIJ PENSIOENFONDS

Bij een pensioenfonds heb je dus geen eigen pensioenpot maar deel je deze met alle anderen in het pensioenfonds. Indien er te weinig in de pot gespaard is dan ligt de dekingsgraad onder de 100%. Dit stelsel is gevoelig voor:

- demografische veranderingen (als de bevolking vergrijsd);
- de lage rente waardoor er meer geld in de pensioenkas aanwezig moet zijn. Dit is te bereiken door:
 - meer premie te laten betalen door de werkenden,
 - geen indexatie meer toe te passen,
 - of de pensioenen te verlagen;
- het aantal werkenden ten opzichte van het aantal gepensioneerden (weinig werkenden ten opzichte van veel pensioengerechtigden betekent het eerder leegtrekken van de pensioenpot door de ouderen en dit zou dan door de weinig werkenden opgebracht moeten worden).

VERZEKERDE PENSIOENREGELING

Bij een pensioenverzekeraar worden de in een bepaald jaar bijeengebrachte premies en de daarmee behaalde beleggingsresultaten gereserveerd. Na pensionering wordt dit bedrag uitgekeerd aan de verzekerde. Dit stelsel wordt door werknemers vaak meer gewaardeerd omdat iedere (extra) euro premie-inleg ook echt wordt gebruikt voor (verbetering van) het eigen pensioen.

Tip voor uw bedrijf

- Informeer uw medewerkers over de pensioenregeling, dit voorkomt onnodige onrust.

Cyber- en datarisico's vragen dringend om uw aandacht

De berichten die tot nu toe naar buiten komen over schade door cybercriminaliteit gaan vaak over grote bedrijven. Hierdoor denkt u misschien dat het voor uw bedrijf niet zo'n vaart zal lopen. Maar criminelen richten zich juist steeds vaker op kleinere bedrijven (bijvoorbeeld door CEO-fraude).

MELDPLICHT DATALEKKEN

De meldplicht datalekken is sinds kort wettelijk geregeld. Dit houdt onder andere in dat bedrijven die persoonsgegevens verwerken, een datalek altijd moeten melden. Een

datalek klinkt misschien niet als iets waar uw bedrijf mee te maken krijgt, maar de praktijk bewijst dat eigenlijk ieder bedrijf grote risico's loopt.

HANDBOEK VOOR UW ORGANISATIE

Wij hebben een handboek samengesteld. Daarin zijn de regels overzichtelijk en duidelijk verwoord. Zo weet iedere medewerker wat onder een datalek valt en hoe gereageerd moet worden. Vraag het handboek gratis aan bij uw adviseur of [via onze website](#).

RISICOBEEHEER GAAT VERDER

Niet tijdig melden van een datalek kan een boete opleveren van meer dan € 800.000,-. Maar er zitten meer financiële risico's aan cyber- en datarisico's. Uw bedrijf kan stil komen te liggen, u moet forensisch onderzoek laten doen, uw stakeholders moeten geïnformeerd worden, enz. Voor deze kosten draait u zelf op. En die kosten kunnen hoger uitvallen dan de boete voor niet tijdig melden. Behalve als u zo verstandig was om een cyber- en data risks verzekering af te sluiten. Dan bent u bovendien gedekt tegen hackers, hi-jackers en nog veel meer nieuwe vormen van struikroverij.

Tips voor uw bedrijf

- Vraag het handboek datalekken aan.
- Stel een protocol datalekken op (hier kunnen wij u mee helpen).
- Laat u informeren over de Cyber en Data Risks verzekering.

