

Zekerweten

Nieuwsbrief van VMD KOSTER verzekeringsgroep

UPDATE PENSIOEN EN INKOMEN NAJAAR 2016

Op Prinsjesdag is bevestigd dat de mogelijkheid voor de directeur-grootaandeelhouder (DGA) om pensioen in eigen beheer op te bouwen wordt afgeschaft per 1 januari 2017. Daarom moeten DGA's nu nadenken over hun eigen pensioen. Voor werkgevers is het verzuimbeleid ook een belangrijk punt voor 2017. Hoe kunt u verzuim en de financiële gevolgen daarvan beperken? In deze update geven we alvast een paar tips. 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



DGA moet pensioen vanaf 2017 herzien

WAT ZIJN DE OPTIES VOOR HET PENSIOEN IN EIGEN BEHEER?

De DGA kan over nieuwe dienstjaren een oudedagsvoorziening opbouwen bij een professionele aanbieder. De DGA krijgt vanaf 2017 drie jaar de tijd om het opgebouwde pensioen fiscaalvriendelijk af te kopen. In het geval afkoop voor de DGA geen reële mogelijkheid is, kan hij de pensioenaanspraak fiscaal geruisloos afstempelen en omzetten in een aanspraak voor een zogenaamde oudedagsverplichting. Dit is een nieuwe spaarvariant waarbij het geld in de onderneming blijft. Aan deze reservering kunnen geen dotaties meer worden toegevoegd. De reservering kan wel elk moment worden benut om extern een lijfrente-product aan te schaffen.

WELKE VRAGEN MOET DE DGA NU BEANTWOORDEN?

Door de wijzigingen krijgt elke DGA een prikkel om echt na te denken over zijn pensioen en andere financiële posities. De DGA moet dus samen met zijn adviseurs (accountant, belastingadviseur en financieel adviseur) een afgewogen keuze maken. De vragen die beantwoord worden:

- Is er voldoende inkomen en vermogen voor mijn partner als ik kom te overlijden?
- Is er voldoende inkomen en vermogen als ik arbeidsongeschikt wordt?
- Wat levert de verkoop van mijn bedrijf op?
- Hoeveel inkomen wil ik hebben op pensioendatum en in welke vorm?
- Hoeveel heb ik nu opgebouwd, wat ga ik ermee doen en hoe ga ik mijn pensioen in de toekomst vormgeven?

De keuzes worden veel meer gebaseerd op de drijfveren en uitgangspunten van de DGA en levenspartner. Er wordt verder gekeken dan alleen de fiscaal meest gunstige oplossing. Zo sluit de gekozen productoplossing veel beter aan bij de gewenste situatie. Er wordt alleen verzekerd wat noodzakelijk is. Lees: welk risico niet zelf gedragen kan worden door de DGA.

VMD KOSTER
verzekeringsgroep

www.vmd.nl | www.koster.nl



Waarom keren veel werkgevers terug naar UWV voor het WGA-risico?

Werkgevers maken dit jaar een belangrijke keuze voor de WGA. Wordt dit risico publiek (UWV) of privaat (WGA-eigenrisicodragen bij een verzekeraar) verzekerd? Inmiddels heeft het UWV de premies voor 2017 bekend gemaakt. Duidelijk is dat de premies bij het UWV gemiddeld iets stijgen. Wel zijn er grote verschillen tussen de sectoren.

BETAALT U DE SECTORPREMIE OF EEN INDIVIDUELE PREMIE?

In welke WGA-categorie u valt als werkgever hangt af van uw totale loonsom. Een kleine werkgever hoeft alleen een sectorale premie te betalen. Een middelgrote werkgever betaalt een combinatie tussen de sectorale en een individuele premie. Een grote werkgever betaalt een premie die volledig gebaseerd is op de WGA-schade van het bedrijf zelf. Hoe weet u in welke categorie u hoort?

Categorie

Kleine werkgever

Middelgrote werkgever

Grote werkgever

Totale loonsom

Minder dan €322.000

Tussen €322.000 en €3.220.000

Meer dan €3.220.000

KEUZE TUSSEN UWV EN WGA-EIGENRISICODRAGEN

Er lijkt dit jaar voor veel bedrijven geen ideale oplossing te bestaan. Het UWV is vaak voordeliger, maar als eigenrisicodragers houdt u veel meer grip op verzuim en de premie die u in de toekomst betaalt. Door verschillende scenario's door te rekenen en een goede vergelijking te maken, wordt duidelijk wat nu de beste optie voor u is. Het volgende moment om de keuze te wijzigen is 1 juli 2017. De beslissing moet drie maanden van tevoren gemaakt worden.

Wet verbeterde premieregeling

De Wet verbeterde premieregeling is ingegaan. Dit betekent dat deelnemers met een beschikbare premieregeling of een kapitaalovereenkomst (hierna te noemen premieregeling) in de toekomst mogen kiezen of zij een vaste pensioenuitkering of een variabele pensioenuitkering willen. Wie kiest voor een variabele uitkering gaat ook na de pensioendatum door met beleggen van het pensioenkapitaal. Het doel is om zo tot een hogere pensioenuitkering te komen.

WAAROM DEZE NIEUWE WET?

Standaard wordt het opgebouwd pensioenkapitaal op de ingangsdatum omgezet naar een levenslange, gegarandeerde periodieke uitkering. De pensioenverzekeraar berekent op basis van een aantal factoren de hoogte van deze pensioenuitkering. Is de pensioenuitkering eenmaal ingegaan, dan blijft deze levenslang op het afgesproken niveau. De laatste jaren is het vooral door de aanhoudend lage rentestand voor deelnemers met een premieregeling moeilijk om een optimale pensioenuitkering te bereiken.

Door de nieuwe wet is het mogelijk om te profiteren van risicovollere beleggingen tijdens pensionering. Dit geeft een kans op hogere rendementen en dus een hogere uitkering. Daarmee is de hoogte van de uitkering ook niet meer zo sterk afhankelijk van de rentestand op het moment van inkoop. Doorbeleggen kan natuurlijk ook averechts werken. Een lagere uitkering is mogelijk als bijvoorbeeld de beleggingsresultaten tegenvallen.

VARIABELE PENSIOENUITKERING

Niet alle pensioenuitvoerders zullen de variabele pensioenuitkering (snel) gaan aanbieden. Veel pensioenuitvoerders worstelen nog met het vraagstuk of, en zo ja op welke wijze zij een passend uitkeringsproduct kunnen aanbieden dat voldoet aan de eisen van deze nieuwe wet. Wij houden dit nauwlettend in de gaten. Als de huidige pensioenuitvoerder geen variabele uitkering aanbiedt, dan kunnen wij een marktverkenning maken zodat de deelnemer hier toch voor kan kiezen.

ADVIES IS BELANGRIJK!

Volledige communicatie en het inzichtelijk maken van de risico's zijn essentieel om een verantwoorde afweging te kunnen maken. Ook is het belangrijk deze mogelijkheid in het juiste perspectief te plaatsen. Vormt dit het grootste deel van uw pensioenuitkering of juist een kleiner deel? In het laatste geval is de deelnemer wellicht bereid meer risico te lopen. En hoe zeker is het overige aanvullend en de AOW-uitkering? Professionele ondersteuning is verstandig bij beantwoording van zulke vragen.



Drie tips om ziekteverzuim onder controle te krijgen

Ziekteverzuim heeft een grote financiële impact op bedrijven. Toch maken werkgevers zich vaak geen zorgen, omdat de financiële gevolgen ervan worden onderschat. Werkgevers schatten de kosten per zieke werknemer op 143 euro per dag. In werkelijkheid ligt dit op 230 euro per dag.

TIP 1: KEN UW VERANTWOORDELIJKHEDEN

Werkgevers zijn twaalf jaar verantwoordelijk voor een zieke werknemer. De eerste twee jaar moet het loon grotendeels worden doorbetaald. Daarna krijgt de werknemer tien jaar lang een vervolguitering, die ook aan werkgevers wordt doorbelast. Hier zijn goede verzekeringsoplossingen voor, maar een langdurig zieke werknemer heeft hoe dan ook financiële consequenties. Daarom moeten werkgevers er alles aan doen om werknemers snel te laten re-integreren.

TIP 2: KIES PROFESSIONELE ONDERSTEUNING

Voor het opstellen en uitvoeren van het beleid voor arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim is deskundige ondersteuning verplicht. Maar daar schort het nogal eens aan. Naast het belang voor het bedrijf – laag ziekteverzuim en

lage kosten – is er natuurlijk ook het belang voor de werknemer, namelijk goede gezondheid en goede begeleiding bij ziekte.

Uit ons onderzoek blijkt dat bedrijven waar een casemanager de regie voert, veel beter scoren op verzuim. De casemanager is het vaste aanspreekpunt voor zowel de werkgever als de werknemer. Hij of zij adviseert over de beste mogelijkheden voor spoedige werkhervatting en regelt het contact tussen de partijen. De insteek is demedicaliseren: er wordt eerder gesproken over verzuim dan over ziekte en eerder gekeken naar mogelijkheden dan naar klachten.

TIP 3: VOORKOM ONTERECHT VERZUIM

Het komt ook voor dat een werknemer zich ziek meldt, zonder echt ziek te zijn. Verzuimfraude is moeilijk te bewijzen en aan te pakken. Toch kunnen werkgevers er wat aan doen: blijf in contact met de medewerker, zeker als de oorzaak van het verzuim niet medisch is. Serieuze aandacht kan veel verzuim voorkomen. Vraag regelmatig naar de persoonlijke situatie van werknemers op het werk én daarbuiten.

Aanvulling inkomen voor medewerkers in de WGA

In Nederland bestaat een goed vangnet voor arbeidsongeschikte werknemers. Toch krijgt iemand die langdurig arbeidsongeschikt is onvermijdelijk te maken met een inkomens terugval. Als werkgever kunt u de hoogte van die terugval beperken met een WGA-gatverzekering. Dit is niet verplicht, maar mag van een goed werkgever wel verwacht worden.

VOOR WIE IS DE WGA?

De WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) is bedoeld voor werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn en deels arbeidsgeschikt worden verklaard (loonverlies tussen 35% en 80%). Ook werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn (loonverlies van meer dan 80%), maar die waarschijnlijk voldoende zullen herstellen, vallen onder de WGA.

HOE WERKT DE WGA-GATVERZEKERING?

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers die minder dan de helft verdienen van wat ze zouden kunnen verdienen, vallen terug op de WGA-vervolguitering. Deze vervolguitering is een bepaald percentage van het minimumloon. Deze uitkering kan een aanzienlijk hiaat veroorzaken in het inkomen van uw medewerker. Met de WGA-hiaatverzekering biedt u uw medewerkers een aanvullende uitkering.

FINANCIËLE PROBLEMEN VOOR UW MEDEWERKER VOORKOMEN

U kunt de gevolgen voor een werknemer berekenen met rekentools (te vinden op onze website). U ziet dan dat een WGA-gatverzekering veel opvangt. Zo verkleint u de kans op financiële problemen bij uw gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. Het is voor medewerkers niet eenvoudig zich individueel te verzekeren tegen deze financiële gevolgen. Het is duurder, minder qua dekking en er gelden medische waarborgen.

WIA-EXCEDENT: OPLOSSING VOOR MEDEWERKERS MET INKOMEN BOVEN DE LOONGRENS

Bij arbeidsongeschiktheid zijn de gevolgen voor iedere medewerker verschillend. De wetgeving verzorgt een uitkering van maximaal 70% van het gemaximeerde jaarloon (deze WIA-loongrens is voor 2016 € 52.766,37). Hierdoor ontstaat er voor medewerkers die meer verdienen dan dit loon een extra tekort. Met de WIA-excedentverzekering zorgt u voor een aanvulling op de wettelijke WIA-uitkeringen .



Onafhankelijk pensioenadvies

Als pensioenadviseur hebben wij een duidelijke rol en een toegevoegde waarde bij pensioenadvies, -beheer en -communicatie. Wij staan naast de klant (werkgever). Het begint met een goede inventarisatie. We kijken bijvoorbeeld naar de toekomstverwachting van het bedrijf, welke lasten te dragen zijn en wat concurrenten / branchegeenoten aanbieden. Daarna gaan we samen op zoek naar een passende pensioenregeling die voldoet aan de wensen.

Pensioenregelingen en ook het pensioenbeheer zijn complex en raken een groot aantal gebieden. De pensioenadviseur zorgt dat het pensioen op de juiste manier bij de werkgever wordt geïmplementeerd en uitgevoerd. Als pensioenadviseur proberen wij de werkgever zo veel mogelijk te ontlasten en te ontzorgen. Daarbij vinden wij het belangrijk de werknemer goed te laten begrijpen wat er nu precies is geregeld en wie wat betaalt. De praktijk leert dat pensioen als secundaire arbeidsvoorwaarde zo goed op waarde wordt geschat en gewaardeerd!

VEEL BETROKKEN PARTIJEN

De complexiteit zit vooral in het feit dat meerdere partijen – werkgever, werknemer, pensioenuitvoerder en vaak ook

de accountant en de loonadministratie – erbij betrokken zijn. Ook is er veel verschillende wetgeving van toepassing. Bovendien zijn er veel keuzes mogelijk. We zien daarom regelmatig fouten en financiële tegenvallers ontstaan door onbekendheid en onervarenheid bij de werkgever met pensioen. Denk daarbij aan:

- Onjuiste salarisdoorgifte
- Verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (hoofdelijke aansprakelijkheid ondernemer!)
- Werknemers die niet of te laat aangemeld worden
- Geen reguliere controle van gegevens zoals huwelijkse staat
- Onderscheid op basis van het tijdelijke arbeidscontract of type dienstverband
- Verkeerde afstemming tussen de loonadministratie en de inhouding van de werknemersbijdrage.

TOEGEVOEGDE WAARDE VAN EEN PENSIOENADVISEUR

Kortom, professioneel onafhankelijk en helder advies en beheer is noodzakelijk en wordt soms helaas onderschat. Het zorgt ervoor dat fouten, financiële risico's en hersteloperaties voorkomen kunnen worden.

