

# Loyal

Informatiemagazine voor  
werkgevers van overheid,  
onderwijs en bouw

december 2014

Henri van Boxtel, HR-directeur  
Hogeschool Arnhem en Nijmegen  
**'We willen van baan zekerheid  
naar duurzame inzetbaarheid'**

Loyal



## Inhoud

04 Portret werkgever HAN  
'Verantwoordelijkheid nemen én krijgen'

06 Vraag & Antwoord  
Verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid

08 Nabestaandenverzekering  
Bespaar jezelf financiële zorgen

11 Kort nieuws & column  
Informeren en activeren

14 Veranderingen pensioen-  
opbouw...  
... en oplossingen van Loyalis

15 De Binnendienst  
'Niet aan de kant blijven zitten'

## Colofon

Loyaal is een uitgave van Loyalis voor relaties bij werkgevers en vakbonden bij overheid, onderwijs en gerelateerde instellingen. Loyaal verschijnt drie keer per jaar.

**Vragen of opmerkingen?** Mail of schrijf de redactie: relatiebeheer@loyalis.nl of Loyaal, Postbus 4818, 6401 JL Heerlen.  
**Redactie:** Loyalis Marketing en Communicatie, Marjolein Rozendaal **Concept & realisatie:** Scripta Communicatie  
**Art director:** Hein van Putten **Fotografie:** Kees Hummel (cover, p. 5, 7&8), Jonathan Vos (p. 15) **Illustratie:** Hein van Putten (p. 8)



## Voorwoord

# Innovatie geeft energie

**N**iets is zo veranderlijk als de wereld van de werkgever. Bij Loyalis volgen we de veranderingen in financiële wetgeving en sociale zekerheid nauwgezet. Onze experts kruipen daarbij in de huid van onze klanten: wat betekenen de ontwikkelingen voor u en hoe kunnen we u daarbij het beste van dienst zijn? We informeren u daar graag over via dit blad, op onze website of in een persoonlijk gesprek. De veranderingen kunnen ook leiden tot aangepaste of nieuwe producten. Zoals voor de groeiende groep zzp'ers, waar ook u waarschijnlijk vaker een beroep op zult doen. Zij hebben steeds meer behoefte aan transparante en betaalbare oplossingen voor pensioenen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Samen met enkele belangenbehartigers voor zzp'ers, werken we bij Loyalis aan een flexibele zzp-pensioenoplossing die per 1 januari beschikbaar komt. Daarnaast onderzoeken we oplossingen voor arbeidsongeschikt-

heids- en nabestaandenregelingen. Zodat ook deze groep goed verzekerd is. Een wijziging die opvalt in het pensioenstelsel voor werknemers, is de grote verandering voor werknemers met een jaarinkomen van boven € 100.000. Zij kunnen vanaf 1 januari 2015 boven dat bedrag geen fiscaal vriendelijk pensioen meer opbouwen. Met klanten uit verschillende sectoren zijn we al in gesprek om hiervoor een oplossing te ontwikkelen. Heeft u hier ook vragen over? Wij informeren u graag. Een derde onderwerp dat sterk in beweging blijft, is de sociale zekerheid. Daarvoor wijs ik u graag op onze Sociale Zekerheidswijzer. Deze service, waar u zich op kunt abonneren, voorziet proactief in informatie over de wijzigingen in de sociale zekerheid en de gevolgen voor u als werkgever. Er is een helpdesk aan

gekoppeld en geregeld organiseren we themabijeenkomsten waar onze deskundigen u bijpraten en waar ruimte is om te sparren met collega-werkgevers. Veranderingen zijn in ons werk een constante. Ons team van specialisten houdt alle ontwikkelingen nauwgezet bij. Vaak zijn we al met een oplossing bezig als de politiek nog overlegt over de exacte maatregel. Zodat we snel en adequaat kunnen optreden wanneer het zover is. Ons uitgangspunt daarbij is een diepgaand inzicht in wat uw sector beweegt. Daardoor zijn we in staat de juiste adviezen, oplossingen en innovatieve producten te bieden. Dat is ons vak en daar krijgen wij energie van: om de juiste antwoorden te bieden op de veranderingen waar u mee te maken krijgt.

**Wim Vliex, directeur**

## Redactioneel

De pensioenregeling verandert vanaf 2015. Hoe dat precies in elkaar zit, vertelt uw pensioenfonds u. Maar het stopt niet bij de pensioenfonds. Ook wij doen ons best om u te informeren en te attenderen op deze wijzigingen. Omdat Loyalis de perfecte aanvulling verzorgt op de tweede pijler,

moeten u en uw werknemers ook nadenken over de aanvullende verzekeringen. Wat blijft er in de collectieve pensioenregeling zitten en wat niet? En wat moet u of uw werknemer dan zelf bijsparen? Doordat de collectieve regeling minder uitgebreid en de pensioenopbouw verlaagd

wordt, wordt het steeds noodzakelijker om te kijken naar extra pensioenopbouw. Helemaal als werknemers meer dan € 100.000 verdienen. Want na jaren hard werken op soms hoog niveau wil niemand voor verrassingen komen te staan. Dat geldt niet alleen voor uw werknemers, maar

ook voor hun partner. Want werknemers bouwen straks ook in veel gevallen minder nabestaandenpensioen op. En dat kan betekenen dat nabestaanden voor een groot

financieel probleem komen te staan. Hoe belangrijk een goed vangnet is leest u op pagina 8. Daar vertelt de weduwe van een overleden werknemer van de Luchtverkeersleiding

Nederland hoe geruststellend het bleek toen ze ontdekte dat ze kon terugvallen op een nabestaandenuitkering. Het verdriet blijft, maar het neemt wel zorgen weg.

Na jaren hard werken op soms hoog niveau wil niemand voor verrassingen komen te staan



# ‘Stukje zekerheid in tijden van cultuurverandering’

Hogeschool Arnhem en Nijmegen is met 33.000 studenten een van de grootste hogescholen van het land. De 3300 medewerkers zijn sinds 1 januari 2014 collectief verzekerd tegen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. ‘We willen van baanzekerheid naar duurzaam inzetbare werknemers’, betoogt HR-directeur Henri van Boxtel.

**H**enri van Boxtel staat gebogen over een door hem geïnitieerd spel: Expeditie Kwaliteits-Cultuur. Op een fraai geïllustreerd spelbord staat een woeste berg die spelers door het bespreken van dilemma's stap voor stap kunnen beklimmen. Van Boxtel pakt een kaartje van de stapel dilemma's en leest voor. ‘Je bent toe aan vakantie, want je hebt hard gewerkt aan een stressvol project. Niemand lijkt oog te hebben voor al het moois dat je hebt gedaan, het zijn vooral de incidenten die je baas bereiken. Wat ga je doen?’ Cultuurverandering is aan de orde van de dag bij Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN). ‘We willen van een traditionele top-downorganisatie naar decentrale teams die we professionele leergemeenschappen noemen. We vinden het onderwijs de belangrijkste dienst die wij bieden en daarom zouden docenten en coördinatoren meer verantwoordelijkheid moeten krijgen.’ De HR-directeur had al snel het idee dat een spel spelen de cultuuromslag op een laagdrempelige manier bespreekbaar zou kunnen maken. ‘De cultuurverandering zit voor mij in verantwoordelijkheid nemen én krijgen. In leren én fouten maken. Dit spel zorgt, onder deskundige leiding, voor scherpe gesprekken op de werkvloer.’ De HAN, met campussen in Arnhem en

Nijmegen, is een van de grootste en best gewaardeerde hogescholen van Nederland. Met een stabiel aantal studenten lijkt er geen vuiltje aan de lucht. Toch worden de eisen vanuit het ministerie van Onderwijs aangescherpt en is het verzuim met 4,5% aan de hoge kant. Dat de verandering menens is, blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat honderden docenten op dit moment een masteropleiding volgen. Daarvoor zijn zij twee dagen per week voor het onderwijs ingeroosterd. ‘We willen voorkomen dat docenten verouderde kennis doorgeven, zeker in snel veranderende technische vakken. In zekere zin leiden we jongeren op voor banen die nog niet bestaan. Dat vraagt van een docent dat hij of zij niet alleen lesgeeft, maar ook midden in de maatschappij staat.’

## Onzeker

De hogeschool op een andere leest schoeien, is een lang en - voor een deel van het personeel - onzeker traject, erkent Van Boxtel. En niet elke werknemer zal passen bij een andere rol die andere competenties vraagt. ‘We willen daarom af van het idee dat je tot aan je pensioen in dezelfde functie bij de HAN werkt. We willen van baanzekerheid naar duurzame inzetbaarheid. Dat betekent mogelijkheden voor ontwikkeling en opleiding aan



de ene kant en gesprekken aangaan over vroegtijdig vertrek bij anderen die zelf het idee hebben dat ze niet langer passen bij de ambities van de HAN.’ Actueel is dat bij oudere werknemers. ‘Het is zeker een groot vraagstuk nu de AOW-leeftijd opschuift en de kans op verzuim toeneemt. Als werkgever willen we het

personeel van boven de zestig ook iets te bieden hebben.’

In samenwerking met Loyalis is daarbij gekeken naar mogelijke vertrekregelingen. ‘Het gaat in eerste instantie om een theoretisch vraagstuk: stel dat de 62-jarige docent X wil stoppen met werken, hoe kan HAN daarbij helpen?’ zegt Van Box-

tel. ‘Met onze eigen juristen kwamen we daar niet op korte termijn uit en daarom heb ik Joost Rijnja gebeld.’ Loyalis-medewerker Rijnja, sinds kort relatie manager Zorg & Welzijn: ‘We hebben als Loyalis vanuit onze wortels van pensioenuitvoerder veel kennis in huis. Maar juist zo’n specifieke vraag uit het veld houdt ons

ook scherp. We konden binnen een week een aantal scenario's leveren. En deze dienst kunnen we nu ook voor andere werkgevers inzetten.’

Rijnja kent de HAN-organisatie door en door. ‘We willen maatwerk leveren. Loyalis ondersteunt de HR-afdeling met tal van diensten, zoals trainingen in verzuimgesprekken en de Sociale Zekerheidswijzer.’ HR-medewerkers krijgen ondersteuning bij de complexe wet- en regelgeving rondom de sociale zekerheid. Het gaat om vraagstukken als ontslag, werkloosheid, zorg en verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

## Zekerheid bieden

Sinds 1 januari 2014 zijn alle 3300 medewerkers van de HAN bij Loyalis collectief verzekerd tegen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De HR-directeur wil daarmee zekerheid bieden in een sterk veranderende arbeidsmarkt. Samen met de vakbonden maakt de HAN afspraken over de besteding van arbeidsvoorwaardelijke middelen aanvullend op de afspraken in de cao. ‘Wij hebben gekozen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle medewerkers’, zegt de HR-directeur. ‘Daarmee kunnen we haast ongemerkt een financieel risico voor alle medewerkers afdekken.’

Volgens Rijnja is de verzekering goed onder de aandacht gebracht van het personeel en dat heeft een ‘aanzuigende werking’ gehad. Medewerkers kunnen bovendien semicollectief een arbeidsongeschiktheidsverzekering tegen volledige arbeidsongeschiktheid afsluiten. ‘Dat gaat van hun brutoloon af en nieuwe medewerkers kunnen zonder medische waarborgen instromen’, zegt de accountmanager. <



Met een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) zijn werknemers verzekerd van een goed inkomen ondanks het verlies van loon uit werk. Werkgevers kunnen een AOV collectief of semicollectief aanbieden. De premie is daardoor laag, de dekking is goed én Loyalis helpt u als werkgever het verzuim op de werkvloer terug te dringen.

### Wat is het verschil tussen een collectieve en een semi-collectieve AOV?

Voor wie arbeidsongeschikt wordt, verandert het leven ingrijpend. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voorkomt financiële problemen als het noodlot toeslaat. Loyalis Verzekeringen biedt drie verschillende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen aan.

- Met een **collectieve AOV** sluit de werkgever de verzekering af voor al zijn werknemers. Elke werknemer is automatisch verzekerd bij het afsluiten van het contract. Als nieuwe medewerkers in dienst treden, zijn ze ook direct verzekerd.

- Bij een **semicollectieve** verzekering faciliteert de werkgever de AOV. De werknemers sluiten de verzekering zelf af, betalen de premie via het brutosalarijs en hebben daarmee direct een fiscaal voordeel. De werknemer heeft, vanaf ingangsdatum van het contract of vanaf de datum van zijn indiensttreding, 6 maanden de tijd om zich zonder medische waarborgen te verzekeren. Nieuwe

medewerkers hebben tot 6 maanden na indiensttreding de tijd om zich zonder het invullen van een medische vragenlijst aan te melden.

- Als een werknemer zich **individueel** verzekert bij Loyalis, profiteert hij niet van collectieve voordelen. Ook wordt de werknemer in dat geval gevraagd een medische vragenlijst in te vullen.

### Wat levert het werkgever en werknemer op?

Van een goede verzekering profiteert zowel werkgever als werknemer. Ook als een werknemer bijvoorbeeld op vakantie of tijdens het sporten een ongeluk krijgt, biedt een AOV uitkomst. Voor u als werkgever dalen de loonkosten, want de verzekeringspremie kunt u aftrekken van het premieplichtige loon. Daarnaast betaalt Loyalis mee aan re-integratiekosten én het voorkomen van verzuim op de werkvloer. In sommige gevallen gaat Loyalis zelfs een stap verder door nauwkeurig te analyseren hoe verzekerde werknemers duurzaam goed in hun vel zitten. Uw personeel is met een (semi)

collectieve verzekering voordelig uit. Mocht een medewerker langer dan twee jaar ziek worden, dan vult Loyalis het inkomen tot minimaal 70% van het oude inkomen aan. Deze uitkering loopt tot de ingangsdatum van de AOV met een maximumleeftijd van 67 jaar. Bij volledige arbeidsongeschiktheid biedt Loyalis een extra aanvulling van 10%. Ook als de zieke medewerker grotendeels kan werken, wordt een aanvulling op het inkomen uitgekeerd.

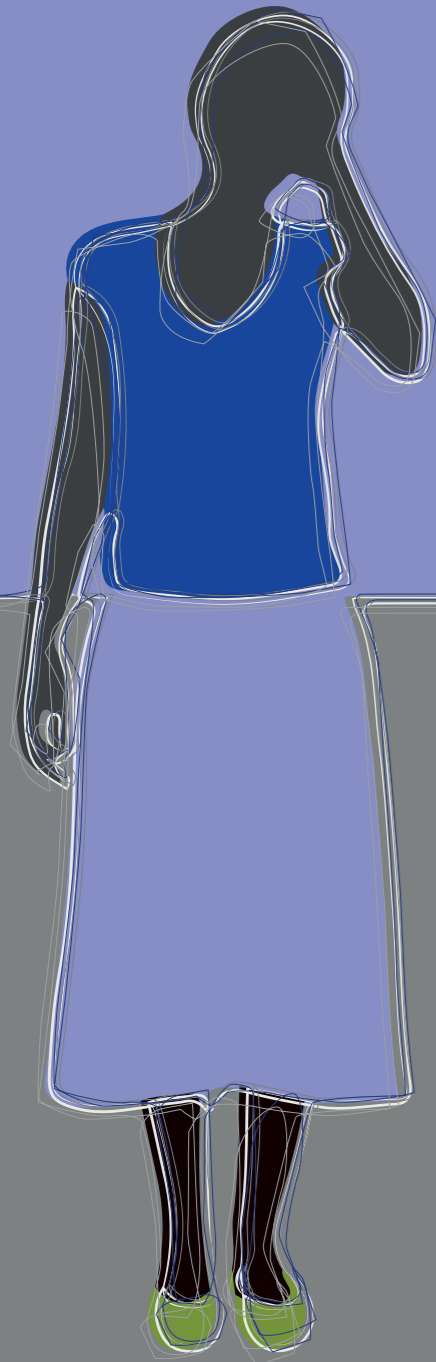
### Wat zijn de kosten?

Een werknemer heeft zelf de kosten in de hand bij het kiezen van een verzekering. Zo kost een aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid 0,23% van het verzekerd inkomen, terwijl een complete dekking 0,79% bedraagt. Via uw werkgeverscontract ontvangt uw werknemer minimaal 20% korting als u de benodigde gegevens digitaal aanlevert.

**Voor meer details over de kosten en dekking raadpleeg [www.loyalis.nl/werkgever/aov](http://www.loyalis.nl/werkgever/aov). Daar kunt u ook meteen een afspraak maken met een van onze adviseurs.**







**‘Gelukkig hoef ik de dingen**

## **die we graag samen deden, niet te laten’**

**Een jaar geleden krijgt Herman Buikema plotseling acute leukemie. Binnen een week overlijdt hij. Zijn vrouw Klaaske Buikema (61) blijft verbijsterd alleen achter. Financiële zorgen blijven haar gelukkig wel bespaard. Want dankzij Luchtverkeersleiding Nederland, Hermans werkgever, had Herman een nabestaandenverzekering afgesloten.**

**H**erman en Klaaske Buikema ging het leven voor de wind. Ze kampeerden vaak, maakten lange fiets- en wandeltochten en bezochten regelmatig een concert. Ze waren gelukkig en gezond, en net een week dertig jaar getrouwd toen die ene maandagavond in november 2013 aanbrak. Klaaske: ‘Herman wilde niet gaan sporten, hij hing op de bank en het eten smaakte hem niet. Hij voelde zich niet lekker.’ Twee dagen later besloot hij toch naar de huisarts te gaan omdat hij pijn had op de borst en zijn heupen zeer deden. Er werd bloed geprikt en een hartfilmpje gemaakt. Het bloed bleek niet goed, dus werd hij doorverwezen van ziekenhuis naar ziekenhuis. Op vrijdag werd ontdekt

dat Herman een acute leukemie-aanval had vanuit het beenmerg. Diezelfde dag nog werd hij overgeplaatst naar de intensive care omdat zijn longen vol vocht zaten en zijn nieren niet meer werkten. De dag erna, tijdens het middagspreekuur, kreeg Klaaske te horen dat hij stabiel was, maar dat dat niet de bedoeling was. Herman kreeg inmiddels een lichte chemo toegediend die vooruitgang moest boeken. ‘Ik zag aan de worsteling met zijn ademhaling hoe zwaar hij het had. Hij vertelde me dat hij niet wist hoe het verder moest als dit leukemie was. Herman was daar topsport aan het bedrijven, zeiden ook de artsen.’ Op zondagmiddag verloor Herman de strijd. ‘Ik was verbijsterd dat mijn man zo

plotseling het leven moest opgeven, maar ben ook blij dat hem een lijdensweg bespaard is gebleven. Herman en ik zijn gelovig. Ik vertrouw erop dat God dit zo heeft beslist. Dat betekent niet dat ik me er lijdzaam bij neerleg, maar ik put er troost uit. Het verlies en het gemis voel ik net zo sterk. Niets is meer hetzelfde. We kunnen nooit meer samen werken in de tuin of een stadje bezichtigen.’

De decembermaand blijft Klaaske thuis van haar werk waar ze twee dagen per week plantenbakken maakt. Die tijd besteedde ze deels aan het regelen van de administratie. ‘Gelukkig was Herman heel geordend, al zijn gegevens zaten keurig in mappen. Die hoefde ik alleen maar door te spitten. Maar daar bo-

venop vielen iedere dag wel brieven in de bus. Ik had er een dagtaak aan. Het heeft me drie maanden gekost voor ik door de hele papierwinkel heen was en alles geregeld had zoals ik wilde. We hadden wel een spaarpot, maar ik wilde eerst weten wat de uitgaven waren. Daarom heb ik alle abonnementen en donaties opgezegd.'

Toen ze in Hermans map een document tegenkwam over de nabestaandenverzekering voelde dat toch als een lichte opluchting. Er was namelijk al een brief op haar deurmat gevallen over de Algemene Nabestaandenwet, maar daarvoor kwam Klaaske niet in aanmerking omdat ze later dan 1950 geboren is, haar dochters al volwassen zijn en ze niet arbeidsongeschikt is. 'Herman en ik hebben het er ooit over gehad, maar ik kan me niet herinneren dat hij de verzekering afsloot. Ik was daarom erg blij, het gaf me nóg meer het gevoel dat ik me geen zorgen hoeft te maken. Als ik het had moeten red- den van mijn eigen salaris, dan was ik tot de bedelstaf veroordeeld.' 'Tot mijn vijftienvijftigste ontvang ik iedere maand een extra bedrag boven op het nabestaandenpensioen. Dat bij elkaar maakt dat ik op de oude voet verder kan leven. Herman en ik waren gewend om te sparen, en ik kan in mijn eentje nog steeds sparen. En afgelopen lente heb ik bijvoorbeeld nog een seizoensplek gehuurd voor de caravan. Mijn leven is compleet anders nu Herman er niet meer is, maar ik ben blij dat ik de dingen die we graag samen deden, niet hoeft te laten vanwege financiële onzekerheid.' <

## 'Goed werkgeverschap'

**Bert Harperink, Hoofd Human Resources bij Luchtverkeersleiding Nederland:**

'Veel mensen leven in het hier en nu, ze zijn niet bezig met eventuele risico's die ze lopen wanneer ze arbeidsongeschikt raken of komen te overlijden. Bovendien zijn verzekeringen rondom zulke risico's ingewikkelde keuzes. Daarom geven wij hier voorlichting, onder andere via intranet. We adviseren collega's altijd een nabestaandenverzekering af te sluiten wanneer de partner in een afhankelijkheidspositie zit, dus geen of niet voldoende inkomen heeft om alleen rond te komen. We willen werknemers die service en collectiviteit bieden. Het staat in onze ogen voor goed werkgeverschap. Natuurlijk bepaalt een medewerker uiteindelijk zelf waar hij voor kiest. Maar gelukkig ben ik in mijn twaalf jaar werkervaring nog nooit geconfronteerd met nabestaanden die in de financiële problemen zijn gekomen.'



## Kort Nieuws

# Wijzigingen in premie AOV per 1 januari 2015

**De instroom in de WIA is de afgelopen jaren substantieel toegenomen. Omdat Loyalis inkomensaanvullingen verstrekt bovenop een WIA-uitkering, wordt Loyalis geconfronteerd met een toename in de uitkeringslasten. Dit maakt het noodzakelijk om het tarief van de dekking bij volledige arbeidsongeschiktheid te verhogen.**

De groei van het aantal WIA-uitkeringen is te verklaren door het aantal uitgevoerde herbeoordelingen, demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing van de samenleving en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die het aanbieden van passend werk steeds lastiger maken.

De premieverhoging wordt enigszins beperkt doordat Loyalis vanaf 1 januari 2015 overgaat op nettotarieven. Daardoor is het wettelijk verplicht om bij een semicollectieve verzekering of individuele verzekering een premiewijziging door te voeren. Dit

betekent dat er bij de klant geen extra kosten in de reguliere premie worden doorberekend. Deze kosten worden bij aanvang van de verzekering via een eenmalige incasso in rekening gebracht. Het tarief voor de dekking bij volledige arbeidsongeschiktheid bij zowel zuiver collectieve als semicollectieve verzekeringen stijgt hierdoor met ingang van 1 januari minder, maar wel van 0,23% naar 0,27%.

**Daling premie voor dekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**

In tegenstelling tot de stijging in het aantal uitkeringen bij volledige arbeidsongeschiktheid, blijft het aantal uitkeringen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid laag. Toch moeten wij hiervoor voldoende voorzieningen treffen omdat we in 2014 nog instroom kunnen verwachten van ziektegevallen ontstaan in 2008. De premie voor deze dekking gaat

echter wel omlaag. Dit heeft te maken met de nettotarieven die Loyalis vanaf januari zal hanteren. Hierdoor daalt de premie voor de dekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij semicollectieve verzekeringen van 0,56% naar 0,55%. Voor alle lopende contracten met stilzwijgende verlenging op 1 januari zullen wij de nieuwe tarieven hanteren met ingang van 1 januari 2015. De contracten die op een later moment aflopen en waarbij maatwerkafspraken zijn gemaakt, houden de oude premiestelling tot het moment van expiratie.

**Zuiver collectiviteit**

Voor zuiver collectieve verzekeringen gelden de nettotarieven niet. Daarom blijft de premie bij de dekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ongewijzigd vastgesteld op 0,56%. Wel stijgt de premie voor de dekking bij volledige arbeidsongeschiktheid wegens de toegenomen IVA-instroom naar 0,27%.

## Basis gelegd voor zzp-pensioen

**De vier landelijke zzp-organisaties en APG hebben een letter of intent ondertekend voor de totstandkoming van een pensioenregeling voor zzp'ers. In deze intentieverklaring zijn de uitgangspunten voor de pensioenregeling en de uitvoering van deze regeling vastgelegd.**

Zelfstandigen Bouw, stichting ZPP Nederland, FNV Zelfstandigen, PZO-ZPP en APG spreken hiermee ook het wederzijds vertrouwen uit in de samenwerking. InAdmin en Loyalis, de twee dochterorganisaties van APG, gaan de nieuwe pensioenregeling uitvoeren. In de regeling is het voor zzp'ers mogelijk om pensioen op te bouwen, maar kunnen zij het opgebouwde vermogen ook aanwenden

bij arbeidsongeschiktheid. Hoewel het nieuwe zzp-pensioen er pas vanaf 1 januari 2015 is, hebben tot nu toe al ruim 2000 zzp'ers zich aangemeld als geïnteresseerde in de nieuwe collectieve pensioenspaarregeling voor zzp'ers.

**Zzp'ers die een zzp-pensioen willen opbouwen kunnen zich melden via de website: [www.zzppensioen.nl](http://www.zzppensioen.nl).**





### Loyalis ontvangt certificaat KKV

**Op 25 augustus ontving Peter van Wageningen, directievoorzitter van Loyalis, het certificaat KKV (Keurmerk Klantgericht Verzekeren) uit handen van directeur KKV Ron van Kesteren. Dit betekent dat Loyalis ook voor 2015 het KKV behoudt.**

Op 31 maart en 1 april kreeg Loyalis een herbeoordeling. Het resultaat van de beoordeling was goed voor behoud van het certificaat. Voorbeelden van de normen waarop Loyalis beoordeeld is zijn: heldere voorlichting en taalgebruik, reactietermijnen en doorlooptijden en klachtenbehandeling.

De beoordeling maakt duidelijk dat Loyalis in de eerste plaats een klantgerichte organisatie is en het klantbelang daadwerkelijk centraal stelt. De gestelde normen zijn handvatten om klanten goed te helpen. De beoordeling van de Stichting toetsing Verzekeraars (StV) is een jaarlijkse toets.

### Beëindiging samenwerking Loyalis en KAS BANK

**Loyalis Sparen & Beleggen en KAS BANK hebben in goed overleg besloten om hun samenwerking per 1 november 2014 te beëindigen. Sinds 2007 heeft Loyalis een samenwerkingsverband met KAS BANK om klanten spaarmogelijkheden te kunnen bieden.**

Loyalis en KAS BANK hebben de samenwerking beëindigd omdat de kosten die zij hebben om spaarmogelijkheden voor klanten in stand te houden al lang te hoog zijn. Het terugbrengen van deze kosten blijkt niet mogelijk zonder nadelige gevolgen voor de klanten. Daarom is het besluit genomen om de samenwerking in goed overleg te stoppen.

#### Vragen?

Bij vragen kunt u op werkdagen van 08.00 tot 17.30 uur contact opnemen op telefoonnummer 045 - 579 61 11.

De terugtrekkende beweging die de overheid op diverse fronten maakt, betekent dat consumenten in de toekomst zelf keuzes moeten maken over hun financiële toekomst. De hamvraag is

### Informereren en activeren

hoe we consumenten kunnen activeren om tijdig keuzes te maken over hun financiële langetermijnplanning, in een tijd waarin veel mensen nog in economische onzekerheid verkeren en andere net weer wat extra ruimte voor consumptie ervaren. Bedrijven als Loyalis bieden mooie verzekerings- en spaarproducten aan en kunnen klanten helpen bij het voorzien in de kapitaalbehoeften op de lange termijn. Maar hoe activeren we de burger om tijdig die keuzes te maken?

#### Keuzes maken

Of het nu gaat om de fiscale beperking van het pensioenstelsel, de afnemende financieringsmogelijkheden voor de eigen woning, de financiering van ouderenzorg of het sociale leenstelsel: mensen zullen zelf keuzes moeten maken over het vermogen dat ze in de toekomst denken nodig te hebben voor aanvulling van pensioen, aanschaf van een eigen woning, studie van kinderen of een comfortabele laatste levensfase. Verzekeraars kunnen van grote waarde zijn voor klanten door hen te helpen met lange termijn vermogensopbouw via verzekerings- en spaarproducten. De behoefte bij verzekerden aan ondersteuning is

groot. De vraag is echter of consumenten de urgentie voldoende ervaren om geld voor langere tijd vast te zetten om daarmee de gaten die ontstaan te kunnen dichten. Neem de pensioenopbouw: de beperkingen in de fiscale ruimte voor pensioenopbouw betekenen dat je straks na pensionering in veel gevallen nog geen 50% van je laatstverdiende loon krijgt.

Dat is een enorme klap. Maar in de nadagen van de crisis zullen veel mensen zich vooral richten op acute financiële vragen en zorgen. De lange termijn kan dan onderbelicht blijven.

#### Bewustwording

In het verleden werden mensen tot het vormen van vermogen voor specifieke doelen aangezet via fiscale stimuli. Dat zal in de toekomst minder het geval zijn. Dat hoeft op zich niet erg te zijn: fiscale voordelen leiden vaak tot complexe producten en hebben de neiging politiek instabiel te zijn en uiteindelijk aan hun eigen succes ten onder te gaan. Langetermijnproducten kunnen en moeten ook zonder fiscale voordelen nut hebben voor de klant. Maar fiscale voordelen gaven klanten ook een directe prikkel om voorzieningen voor de toekomst te treffen. Als die prikkel wegvalt zullen klanten op een andere manier geactiveerd moeten worden. Daarbij hoort dat de overheid de effecten van haar beleid niet bagatelliseert, maar dat ze duidelijk communiceert welke gaten er voor mensen kunnen ontstaan. Dat helpt om de burger in beweging te krijgen. Aan de aanbodkant ligt het niet. Verzekeraars weten hoe financiële

zekerheid op de lange termijn kan worden gerealiseerd en bieden nuttige en efficiënte producten. Wat we nu vooral nodig hebben is een breed gedragen bewustwordingscampagne waarin we luid en duidelijk aan burgers vertellen dat iedereen voor zichzelf keuzes moet maken over de vermogensbehoefte op langere termijn. Dat is geen marketing, maar een maatschappelijke taak. Met positieve gevolgen: consumenten waarborgen hun financiële toekomst, de overheid realiseert haar doelen, verzekeraars kunnen hun waarde tonen, en het geld dat in spaar- en verzekeringsconstructies ingelegd wordt, kan direct renderen in de Nederlandse economie. Werk aan de winkel dus! <





## Achtergrond Pensioenregeling

14

# Uw pensioen verandert, wij veranderen mee

Per 1 januari 2015 worden de regels voor het collectieve pensioen verder aangepast. Dat heeft gevolgen voor uw pensioenopbouw en onze producten.

De kosten voor het pensioen stijgen als gevolg van de ontwikkelingen op de financiële markten. Bovendien worden we met z'n allen steeds ouder. Daarom heeft de overheid eerder al besloten de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd te verhogen. Per 1 januari 2015 worden ook de regels voor het collectieve pensioen verder aangepast.

### Pensioenleeftijd omhoog, opbouwpercentage omlaag

Elk pensioenfonds bepaalt zelf of de pensioenleeftijd verhoogd wordt. Wanneer de pensioenleeftijd wordt aangepast is het nog steeds mogelijk eerder met pensioen te gaan, bijvoorbeeld door de pensioeningangsdatum te vervroegen of als het levenslooptegoed wordt ingezet. Alleen moet de werknemer dat zelf regelen. Het opbouwpercentage van het collectieve pensioen gaat omlaag. In middelloonregelingen gaat het maximale opbouwpercentage van 2,15% naar 1,875%. Dat betekent dat veel werknemers over het totale inkomen minder pensioen opbouwen.

### Aftoppingsgrens

Is het inkomen hoger dan € 100.000 bruto per jaar, dan bouwt een werknemer vanaf 2015 geen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen meer op over het bedrag boven € 100.000. Er komt een fiscaal vriendelijke regeling om op individuele basis pensioen bij te sparen via een nettolijfrente of een nettopensioen. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt niet geraakt door deze maatregel. Voor werknemers met een inkomen boven € 100.000 is het van belang goed na te gaan wat de invloed is op een eventuele uitkering voor de nabestaanden in de toekomst.

### Pensioen bijsparen

Via een nettopensioen of een nettolijfrente kan een deelnemer pensioen bijsparen boven een inkomen van € 100.000.

De premie wordt betaald uit het netto-inkomen, en niet zoals bij het collectieve pensioen uit het bruto-inkomen. Over de premie en de uitkering betaalt de deelnemer in beide gevallen geen belasting. Hoe de regelingen precies gaan werken, is nog niet bekend. Op dit moment is het wetsvoorstel in behandeling waarin deze vormen van bijsparen worden mogelijk gemaakt.

### Tijdelijke oplossing

Loyalis biedt een totaaloplossingspakket aan in de vorm van een nettolijfrenteoplossing met een individuele en vrijwillige ouderdoms- en nabestaandenvoorziening. Deze oplossingen zijn los van elkaar af te nemen of in combinatie met elkaar. Deze producten voorzien in een dekking voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen boven de aftoppingsgrens.

### Meer weten?

Blijf op de hoogte van de laatste stand van zaken via onze digitale nieuwsbrief Loyalis Nieuws en het dossier op onze website. Kijk op [www.loyalis.nl/verandering-pensioenregeling](http://www.loyalis.nl/verandering-pensioenregeling)

- **Het nettopensioen is een vorm van pensioenopbouw in de zogeheten tweede pensioenpijler, de nettolijfrente is een aanvullende regeling in de derde pensioenpijler.**
- **Nettopensioen wordt uitgevoerd door een pensioenfonds of een verzekeraar. Nettolijfrente wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, verzekeraar, bank of belegger.**
- **Met nettopensioen bouwt de deelnemer ouderdoms-, partner-, wezen- en/of arbeidsongeschiktheidspensioen op. Met nettolijfrente bouwt de deelnemer een oudedagsvoorziening en/of een nabestaandenvoorziening op.**

## de Binnendienst

In deze rubriek portretteren we een medewerker van Loyalis, thuis en op het werk. Je ziet dat passie voor werk en hobby vaak door elkaar lopen.

# Verantwoordelijkheid hebben en nemen

### Haar werk:

Als relatiebeheerder is Marleen Mohren het eerste aanspreekpunt voor haar klanten. 'Ik ondersteun buitendienstmedewerker Mark Bremen en beantwoord telefoontjes en mailtjes van werkgevers. Dat kan overal over gaan: contracten, premies, uitkeringen, berekeningen, wetgeving, noem maar op. Mijn kennis houd ik dus goed op peil. Hoewel we een centraal nummer hebben voor relatiebeheer, zie je dat werkgevers toch naar je vragen als je ze eenmaal hebt geholpen; er ontstaat een band. Voor mij is het belangrijkste dat de klanten altijd tevreden zijn. Als ik een vraag niet zelf kan beantwoorden zet ik die uit binnen de organisatie, maar ik houd wel de regie. Ook als wij een probleem niet zelf kunnen oplossen, zal ik er alles aan doen om het voor de klant goed te regelen. Soms ga ik daar wel ver in, ja. Dan ben ik misschien iets te betrokken. Als ik iets doe, ga ik er voor 100% voor. Of het nu werk of hobby is.'

### Haar hobby:

'Zo'n vijftien jaar geleden gingen mijn dochter Rebecca en mijn zoon Jordy in clubverband wedstrijdzwemmen. Al snel kwam de vraag of ik bij wedstrijden wilde assisteren als official. Ik vond het prima, ik doe liever iets dan dat ik aan de kant zit. Het begon met het kloppen van baantijden. Daarna werd ik voor andere functies gevraagd: als jurylid zorg je voor de administratieve zaken, als kamprechter beoordeel je onder andere de volgorde van aankomst, als starter geef je het startsignaal en de scheidsrechter leidt de hele wedstrijd. Voor elke functie heb ik examen gedaan, een vereiste van de Koninklijke Nederlandse Zwembond. Ik ben nu al een aantal jaren bevoegd als scheidsrechter. Daarbij gaat het, net als in mijn werk, om verantwoordelijkheid hebben én verantwoordelijkheid nemen. Er kan tijdens de wedstrijd van alles gebeuren, waar je direct op moet inspelen. Daarnaast ben ik bestuurslid van Eurode Kerkrade, de zwemclub die ik mede heb opgericht en waar mijn kinderen ook bij betrokken zijn. Mijn dochter van 21 zwemt nog steeds wedstrijden en mijn zoon (20) is zwemcoach.'

*'Ik doe liever iets  
dan dat ik aan  
de kant zit'*





A woman with blonde hair tied back, wearing safety glasses and a green lab coat, is working at a piece of laboratory equipment. The equipment is red and white, with a large circular component. The background shows a laboratory setting with large windows and other equipment.

Het CBS is in **oktober 2014** een nieuw onderzoek gestart naar het aantal uitkeringen dat in het kader van de Algemene Nabestaandenwet (Anw) wordt verstrekt

Bijna **40%** van de mensen jonger dan 65 jaar doet binnen een jaar na het overlijden van de partner een beroep op de **Anw** (cijfers 2010)

Vanaf **1 januari 2015** wordt het standaard Anw-bedrag voor nabestaanden met een kind jonger dan 18 jaar verlaagd tot **70%** van het minimumloon

Deze verlaging wordt gecompenseerd door een verhoging van het **kindgebonden budget**  
(Bron: CBS)