Loyaal.

Informatiemagazine voor werkgevers van overheid, onderwijs en bouw

december 2016

Pensioenwetgeving volop in beweging

Loyalis verheldert uw blik

LEES HET DOSSIER (PAG. 5)

‘Men wil de sterke elementen van het stelsel graag behouden. Tegelijkertijd is er de roep om meer transparantie, eenvoud en een betere aansluiting bij de behoefte van deelnemers.’

Mariëlle Heuts, senior business developer bij Loyalis, over ons pensioenstelsel **pagina 10**

Inhoud Loyaal december 2016

03 **Voorwoord** Een bouwplan voor uw toekomst
04 **Kort nieuws** Consequenties verhoging AOW-leeftijd, nabestaandenpensioen

Dossier
06 Nieuw pensioenstelsel in de maak
08 De zes pijlers van de oudedagvoorziening
09 Wist u dat…
10 Pensioenwetgeving door de jaren heen

12 **Productmanager Inkomen Elsbeth Schimmel** Een compleet financieel vangnet voor medisch specialisten
15 **Column** Pensionado 2.0

Loyaal is een uitgave van Loyalis voor relaties bij werkgevers en vakbonden bij overheid, onderwijs en bouw. 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, Frank Conjaerts **Concept & realisatie:** Scripta Communicatie
Tekst: Michiel Elands, Karen Jochems, Gerhard Sluiter **Artdirector:** Harmen Heida **Fotografie:** Maarten Noordijk
Illustratie: Aad Goudappel

Voorwoord

Een bouwplan voor uw toekomst

Onlangs werd bekend dat de AOW-leeftijd in 2017 met drie maanden zal worden verhoogd. Het was een hot topic in het nieuws, waarbij voor- en tegenstanders van het beleid aan bod kwamen. Nederland leek overvallen door het bericht, terwijl de Sociale Verzekeringsbank en de overheid al enige tijd uitdragen dat de AOW-leeftijd mee zal moeten stijgen met de levensverwachting van de Nederlander.

Het was opnieuw een bewijs dat veel mensen helaas nog steeds een struisvogelaanpak hanteren met betrekking tot pensioen: 'ik leef nu, niet later'. Maar juist nu is het ontzettend belangrijk om te weten waar je later op kunt rekenen en vooral ook, wat je zelf moet regelen. De overheid trekt zich verder terug. Het pensioengevend inkomen is afgetopt op 100.000 euro en een verdere verlaging is niet denkbeeldig. De AOW-leeftijd wordt verder verhoogd en zal naar verwachting blijven stijgen. Wat betekent dat voor u? Voor uw werknemers en voor u persoonlijk?

Bewust zijn van de keuzes

Wie er niet voor kiest om zijn kop in het zand te steken, maar uit te zoeken hoe zijn pensioen ervoor staat, kan namelijk keuzes maken. Om bij te sparen bijvoorbeeld, om met een lijfrente een aanvulling te doen, maar ook om helemaal niets te doen. Het allerbelangrijkste is het besef dat die keuzes er zijn en dat u als enige de juiste afweging kunt maken. Maar wel op basis van kennis en niet op basis van angst.

Loyalis speelt hierin graag een rol. Wij werken hard aan het vergroten van het bewustzijn over het pensioen en het delen van kennis over keuzes en mogelijkheden. Het zit als het ware in onze genen. Dat is een van de redenen waarom ik vier maanden geleden toetrad tot de directie. Na achttien jaar bij een grote bank wilde ik graag bij een organisatie werken waarin de menselijke maat centraal staat. Pensioenen zijn een product waar ik volledig achter sta en dat steeds relevanter wordt voor de samenleving. Daaraan draag ik graag een steentje bij, samen met mijn collega's.

'Wie er niet voor kiest om zijn kop in het zand te steken, kan keuzes maken'

Zelf bepalen

Dat het pensioenstelsel gaat veranderen, is een zekerheid. Hoe het er uiteindelijk uit zal zien, weet niemand. In deze editie van de Loyaal geven we met een vooruitblik op 2017 wel enige contouren. Hoe uw eigen pensioen eruitziet, kunt u voor een groot deel zelf bepalen. Maak een bouwplan voor uw toekomst. Loyalis reikt u graag het gereedschap daarvoor aan.

Cindy Weisscher
Directeur Operations & IT

Weer een verhoging van de AOW-leeftijd: de consequenties

We zagen het al aankomen, afgelopen oktober maakte het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekend dat de AOW-leeftijd wederom drie maanden omhoog gaat. En dat heeft consequenties. Niet alleen moeten mensen langer doorwerken, er ontstaan ook gaten in onder andere de uitkering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Wanneer u een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebt gefaciliteerd voor uw werknemers, heeft u hier wellicht al vragen over gehad. Door de verhoging van de AOW-leeftijd sluit de uitkering van deze verzekering niet meer aan op de AOW. Wanneer één van uw werknemers arbeidsongeschikt raakt en een uitkering ontvangt, dan loopt die uitkering door tot de dag dat hij 67 jaar wordt, terwijl de AOW pas drie maanden later ingaat. Hij ontvangt dus drie maanden aanzienlijk minder inkomen. Dit geldt voor iedereen die na 1955 geboren is en arbeidsongeschikt raakt. Loyalis is daarom met man en macht op zoek naar een structurele oplossing. De verwachting is namelijk dat de AOW-leeftijd nog verder zal stijgen na 2022. We kijken hiervoor verder dan onze producten. We willen een oplossing vinden die mee kan groeien met de verwachte ontwikkelingen van de AOW. Zodat u niet iedere vijf jaar weer af moet wachten hoe de verzekering hierop aangepast gaat worden. Zodra we een passende en blijvende oplossing hebben voor dit probleem, laten we dit aan u weten.

Loyalis agenda

Woensdag 11 januari

Webinar: privacy van uw zieke werknemer
De Autoriteit Persoonsgegevens heeft in 2016 de beleidsregels aangescherpt voor zieke werknemers. In dit webinar zetten wij de hoofdzaken voor u op een rij.
Meer informatie: www.loyalis.nl/webinars

Vanaf dinsdag 17 januari

Vernieuwde cursus: kennis van Sociale Zekerheid bij de Gemeenten, Provincies en Waterschappen
Vitale werknemers zijn onmisbaar voor een goede gemeentelijke organisatie. Een uitstekende kennis van sociale zekerheid en rechtspositie is onmisbaar voor goed personeelsbeleid. De eerste cursusmodule hierover is op 17 januari 2017.
Meer informatie:
http://socialezekerheidswijzer.nl/cursussen-en-bijeenkomsten

Februari 2017

Cursus: waarderend samenwerken
Deze cursus is gericht op de valkuil van de negatieve blik en de winst van het geven van aandacht voor wat goed gaat. U krijgt inzichten aangereikt over hoe u een omgeving kunt creëren waarin authenticiteit en samenwerken centraal staan.
Meer informatie:
http://socialezekerheidswijzer.nl/cursussen-en-bijeenkomsten

Het nabestaandenpensioen uitgelegd in twee minuten

Het heeft nogal wat impact op de partner als een medewerker overlijdt. Niet alleen emotioneel, maar ook financieel. Veel nabestaanden leveren in één klap maar liefst tweederde van hun gezinsinkomen in. Niet iedereen is zich hiervan bewust en hierop voorbereid. Daarom leggen we het in een interactieve video helder en eenvoudig uit.

De video is in te zetten bij campagnes. En nu alvast te zien én te delen op www.loyalis.nl/nabestaanden-video

Dossier

Helder zicht op het pensioenstelsel

Naar een nieuw pensioenstelsel

Nederland heeft één van de beste en meest gedegen pensioenstelsels in de wereld. Daar is bijna iedereen het wel over eens. En toch vinden de meeste pensioendeskundigen dat ons stelsel inmiddels zijn uiterste houdbaarheidsdatum heeft bereikt. Ook Loyalis vindt dat ons pensioenstelsel met zijn tijd mee moet gaan. Maar wel zo dat de klant niet tussen wal en schip valt.

Vanuit de samenleving horen we steeds vaker de roep om aanpassing van het pensioenstelsel. Niet gek, want onze samenleving is niet meer dezelfde als die van pakweg twintig jaar terug. Enkele knelpunten die mensen in toenemende mate ervaren:

- In het huidige stelsel wordt veelal voor mensen bepaald wat het beste is. In een samenleving die steeds individualistischer wordt, willen steeds meer mensen keuzevrijheid en maatwerk en zitten ze zelf aan het stuur.
- Het huidige stelsel kent een uniforme benadering, waarbij alle deelnemers hetzelfde worden behandeld. Maar niet iedereen kent dezelfde behoeften en heeft dezelfde financiële achtergrond. Iemand met een afgeloste hypotheek op zijn koophuis heeft misschien minder behoefte aan een hoog pensioeninkomen dan iemand met een huurhuis.
- Veel deelnemers ervaren hun pensioencontract als weinig transparant. Om het vertrouwen in ons stelsel terug te winnen, is behoefte aan optimale transparantie over pensioen en de waarde van de individuele pensioenaanspraken.
- Waar vroeger mensen vaak ‘een baan voor het leven’ hadden, switcht men tegenwoordig veelvuldig van baan. Doordat de pensioenregelingen van verschillende werkgevers niet altijd goed op elkaar aansluiten, kan dit nadelig zijn voor de switchende werknemer. Daarnaast is er een steeds grotere groep werkenden die niet of nauwelijks pensioen opbouwt door andere arbeidsvormen. Denk bijvoorbeeld aan ZZP'ers.
- De herverdeling van geld in ons pensioenstelsel ervaren veel mensen als oneerlijk. Door de zogenoemde doorsneesystematiek betalen alle deelnemers in een pensioenfonds evenveel premie en krijgen daar eenzelfde pensioenopbouw voor terug. Maar de kosten van pensioenopbouw zijn voor een jongere deelnemer lager dan voor een oudere deelnemer. Het geld van een 25-jarige kan immers langer renderen dan het geld van een 55-jarige. Hierdoor betalen jongere deelnemers in de praktijk mee aan de pensioenopbouw van ouderen.
- De huidige pensioencontracten gaan nog steeds overwegend uit van een zeker pensioen, terwijl dat in de praktijk niet valt te realiseren. Om pensioenen betaalbaar te houden, zullen pensioenfondsen risicovol moeten beleggen. Daar past geen zekere uitkering bij.

Nieuw stelsel

Natuurlijk heeft ook het huidige kabinet onderkend dat ons pensioenstelsel onder druk staat. Staatssecretaris Jetta Klijnsma startte in 2014 een Nationale Pensioendialoog. Ze gebruikte de bijdragen van vele burgers en organisaties om de contouren neer te zetten van een ‘pensioenstelsel van de 21e eeuw’. Midden 2015 stuurde ze de Tweede Kamer hierover een Hoofdlijnennotitie, en ook in de beleidsstukken van Prinsjesdag vinden

we terug dat het kabinet werk wil maken van een nieuw stelsel.

De nieuwe pensioenovereenkomst krijgt als het aan het kabinet ligt dezelfde uitgangspunten als het oude stelsel. De AOW blijft ook in een nieuw stelsel de basis van onze oudedagsvoorziening. En net als nu zal de werknemer straks collectief en solidair pensioen opbouwen. Werknemers blijven verplicht om deel te nemen aan de pensioenregeling van hun werkgever op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst. Maar daarnaast moet er meer ruimte zijn voor maatwerk, keuzemogelijkheden en transparantie. Het kabinet wil dat iedereen die werkt, pensioen op kan bouwen, dus ook bijvoorbeeld ZZP'ers. Daarnaast wil het kabinet een eind maken aan de herverdeling in het pensioenstelsel door de doorsneesystematiek. In 2020 zou het nieuwe stelsel een feit moeten zijn.

Naast deze verbeteringen op de lange termijn gaat de regering nog in de huidige kabinetsperiode een aantal maatregelen uitwerken. Zo wil het kabinet een voorstel uitwerken voor de oprichting van een Nationale Financieringsinstelling, die institutioneel geld van onder andere pensioenfondsen kan aanweden voor duurzame projecten in Nederland. Denk aan zaken als energietransitie, onderwijs en infrastructuur. Ook werkt het kabinet aan een voorstel voor de automatische overdracht van kleine pensioenen om het pensioenresultaat van mensen die regelmatig van baan wisselen te verbeteren en de uitvoeringskosten te verlagen.

Juiste richting

De overheid hanteert een aantal uitgangspunten, waarmee zij wil onderstrepen dat het pensioenstelsel met zijn tijd mee moet gaan: een collectief pensioen, gebaseerd op solidariteit, met een verplichtend karakter. De eerste pijler, de AOW, moet de basis blijven voor onze oudedagsvoorziening. De richting die het kabinet zoekt, is wat Loyalis betreft de juiste, omdat knelpunten in het huidige stelsel worden aangepakt. Wel moeten we bedenken dat het gaat om uitgangspunten voor plannen voor een nieuw stelsel. Een evenwichtige uitwerking zal de nodige stuurmanskunst van een nieuw kabinet vragen.

De 'zes pijlers' (zie pag. 8) kunnen hiervoor een goed handvat bieden. Enige bescherming voor de deelnemer blijft nodig, want voor velen is het lastig om een integraal overzicht te hebben over hun hele financiële planning. Voorkomen moet worden dat deelnemers op latere leeftijd zonder pensioen komen te zitten door de keuzes die zij maken. Inkomensverzekeraars als Loyalis zullen met de toenemende keuzemogelijkheden een steeds belangrijker taak krijgen in de ondersteuning van hun eindklanten. Met goede producten voor het inkomen voor later. Zodat de consument in staat is goede keuzes te maken voor zijn of haar individuele situatie. Wat dat betreft draagt Loyalis graag zijn steentje bij.

DE ZES PIJLERS
ONDER EEN OUDEDAGSINKOMEN

Niet alleen AOW en pensioen zijn van invloed op uw oudedagsinkomen. Bijvoorbeeld spaargeld en een eigen huis zijn dit ook. Deze zes pijlers bieden een integrale kijk op inkomen, financiën en werk.

1

AOW, ANW, WIA

- Geld in deze pijler: n.v.t.
- Activiteiten Loyalis: geen

AOW → basispensioen voor mensen die de AOW-gerechtige leeftijd hebben bereikt

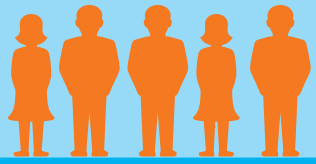
ANW → financiële ondersteuning na het overlijden van een partner tot de AOW-gerechtigde leeftijd

WIA → uitkering wanneer er door ziekte niet of minder gewerkt kan werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd

2

Collectief pensioen en verzekeren

- Geld in deze pijler: **€ 1.010 miljard**
- Activiteiten Loyalis: onder meer aanvullende pensioenregelingen voor de sector Bouw, een aanvullingsplan voor de ANW en pensioenregelingen voor politieke ambtsdragers



3

Individueel pensioen en verzekeren

- Geld in deze pijler: **€ 160 miljard**
- Activiteiten Loyalis: inkomensaanvullingen voor 'boventonners', zowel voor vermogensopbouw als voor een nabestaanden-voorziening. Verder ZZP Pensioen, nabestaanden-verzekeringen en overgangsregeling Levensloop

Peildatum geld in de pijler: 2013
Bron geld in de pijler: CBS / DNB / Kadaster

Wist u dat ...

... Nederlanders meer sparen dan nodig is voor hun pensioen? Ze denken gemiddeld 68% van hun huidige inkomen te ontvangen als netto pensioeninkomen. Dat blijkt uit de ING Financieel Fit Barometer op basis van marktonderzoek door TNS Nipo. De prognose voor hun netto-inkomen is 84% van het huidige inkomen.

... Nederland op de wereldranglijst van bestendige pensioenstelsels van de 5e naar 4e plek is gestegen? Dat blijkt uit een analyse van de Duitse verzekeraar Allianz. De reden is de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. Die wordt vanaf 2013 stapsgewijs per maand verhoogd naar 67 jaar en is vanaf 2022 gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting.

... mensen vaak verwachten dat ze 70% van hun laatstverdiende loon achterlaten voor hun gezin als ze overlijden? Dit blijkt uit onderzoek van Nibud. In werkelijkheid ligt dat voor de meesten rond de 35%. De uitkering vanuit de Algemene nabestaandenwet (ANW) en het nabestaandenpensioen kan daardoor onvoldoende zijn voor de achterblijvende partner en kinderen om van rond te komen.

... de Europese Commissie graag een Europese standaard wil voor persoonlijk pensioen? De lidstaten gaan over de belastingbehandeling.

4

Sparen, beleggen en verzekeren

- Geld in deze pijler: **€ 300 miljard**
- Activiteiten Loyalis: individuele arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en nabestaandenverzekeringen

5

Eigen huis

- Geld in deze pijler: **€ 500 miljard**
- Activiteiten Loyalis: geen

Ruim 4 miljoen huishoudens hebben een eigen woning

6

Arbeid

- Geld in deze pijler: onbekend
- Activiteiten Loyalis: geen

Rond de 9 miljoen mensen in Nederland hebben een baan

Pensioenwetgeving is volop in beweging

Vooral de laatste jaren buitelen nieuwe wetten en wetsvoorstellen op het gebied van pensioen over elkaar heen. Dynamiek in overvloed. Natuurlijk kijkt Loyalis vooral naar de wetgeving die gevolgen heeft voor hem en zijn klanten.

Mariëlle Heuts, senior business developer bij Loyalis

'De pensioenwereld verandert in rap tempo en het einde lijkt nog niet in zicht', ziet ook Mariëlle Heuts, senior business developer bij Loyalis. 'Men wil de sterke elementen van het stelsel graag behouden: de mogelijkheid om collectief, solidair en tegen lage kosten pensioen op te bouwen. Tegelijkertijd is er de roep om meer transparantie, eenvoud en een betere aansluiting bij de behoefte van deelnemers. We proberen daar bij Loyalis zo goed mogelijk op in te spelen.' Hoe ons pensioenstelsel zich vanaf 1999 heeft ontwikkeld, blijkt uit de tijdlijn op deze pagina's.

De **Wet Fiscale Behandeling van Pensioenen** van 1999 kwam tot stand doordat de samenleving zich steeds meer realiseerde dat pensioen een belangrijk onderdeel van het leven van mensen uitmaakt en dat mensen daarin keuzes moeten hebben. De wet stelde onder meer een grens aan de aftrekbaarheid van pensioenpremies. Daarmee maakte de overheid een begin met de versobering van ons pensioenstelsel.

In 2005 maakte de **Wet VPL** een eind aan de populaire VUT- en prepensioenregelingen. Deze regelingen maakten het mogelijk dat werknemers al voor hun 65ste jaar met pensioen konden gaan. Werkgevers en werknemers betaalden samen de rekening. De VUT en het prepensioen eindigden toen het kabinet stopte met de fiscaal gunstige behandeling ervan. In diezelfde wet regelde het kabinet een opvolger: de levensloopregeling. Die zorgde ervoor dat je als werknemer een deel van je brutoloon kon sparen voor onbetaald verlof of vervroegd pensioen.

Veel klanten bouwen bij Loyalis via hun werkgever levenslooptegoed op. Heuts vat kort samen hoe de regeling naar zijn einde loopt: 'Met ingang van 1 januari 2012 is de regeling afgeschaft en is een overgangsregeling in het leven geroepen. Werknemers die meer dan 3.000 euro hadden opgebouwd, mochten doorsparen tot en met 2021. Dan vervalt de regeling helemaal.' Voor met name de grote groepen werknemers, zoals in de zware beroepen, onderzoekt Loyalis nu al de alternatieven in de tweede pijler op basis van nettopensioen. Voor de andere deelnemers kijkt Loyalis naar een nieuw aanbod om in de derde pijler vermogen op te bouwen. 'Ook dat zal een nettospaarpot zijn', stelt Heuts. 'Omdat de overheid brutosparen niet langer faciliteert.'

Iedereen die na 1 januari 2006 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, valt onder de **WIA** (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De WIA heeft als uitgangspunt dat werknemers zoveel aan het werk blijven als in hun vermogen ligt. Niet alleen de uitkeringen werden versoberd, ook het arbeidsongeschiktheidspensioen werd hierdoor geraakt. Loyalis biedt oplossingen voor aanvulling van het inkomen bij arbeidsongeschiktheid, meestal als aanvulling op sectorale regelingen.

Op 1 januari 2007 trad de **Pensioenwet** in werking. De wet verving de oudere Pensioen- en spaarfondsenwet (Psw). De Pensioenwet zorgt ervoor dat deelnemers aan een pensioenregeling ervan verzekerd

Tijdlijn

2016 | Wetsvoorstel Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale pensioenmaatregelen

2016 | Wet verbeterde premieregeling

2015 | Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen (Wet Witteveen 2015)

2012 | Wet Verhoging AOW- en pensioenleeftijd (Wet VAP); pensioen naar 67 jaar

2012 | Einde levensloopregeling

2007 | Pensioenwet

2006 | WIA

2005 | Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL)

1999 | Wet Fiscale Behandeling van Pensioenen

zijn dat deze gedegen wordt uitgevoerd en dat zij een bepaalde mate van individuele en financiële zekerheid genieten.

Met de **Wet VAP** gaat de AOW-leeftijd stapsgewijs naar 67 jaar. Met de **Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages** daalt de maximaal toegestane pensioenopbouw per jaar hierdoor ook. Het pensioengevend salaris wordt beperkt tot maximaal € 101.519 (peil 2016). Vanaf 1 januari 2015 zijn de pensioenregelingen aangepast. Ook Loyalis heeft waar nodig zijn producten aangepast. Heuts: 'Bij de beperking van het pensioengevend salaris is bepaald dat werknemers via een nettolijfrente mogen sparen voor hun pensioen voor het salaris boven € 101.519. Wie een inkomen heeft boven dit bedrag en zijn ouderdoms- en/of nabestaandenpensioen wil repareren, kan hiervoor bij Loyalis terecht.'

Door de lage rente is het voor deelnemers met een premieovereenkomst lastig om tot een optimaal pensioenresultaat te komen. De wetgever introduceerde daarom in 2016 de **Wet verbeterde premieregeling**, die het mogelijk maakt om (een deel van) het opgebouwde pensioen door te beleggen tijdens pensionering, met daarbij een kans op hogere rendementen en dus een hogere uitkering. Maar ook lagere uitkeringen worden hierdoor mogelijk. Het voordeel is dat de hoogte van de uitkering niet meer zo sterk afhankelijk is van de rentestand op het moment van het aankopen van de uitkering.

Deze wet past in de beweging van *defined benefit* (met een vooraf vastgestelde uitkering) naar *defined contribution*, waarbij de premie vaststaat en de uitkeringen afhankelijk zijn van de beleggingsresultaten. Loyalis volgt dit met interesse. Heuts: 'Als daar behoefte aan ontstaat, gaat Loyalis mogelijk in de toekomst ook producten met een variabele uitkering ontwikkelen.'

Het kabinet wil met het nieuwste wetsvoorstel **Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale pensioenmaatregelen** de opbouw van een pensioen in eigen beheer voor de directeur-grootaandeelhouder (DGA) afschaffen, met ingang van 1 januari 2017. De DGA krijgt de mogelijkheid zijn opgebouwde pensioenaanspraak in een periode van drie jaar af te kopen. Heuts legt uit dat Loyalis graag voorziet in een passende oplossing voor de DGA. 'Loyalis heeft al het ZZP Pensioen, waarmee ZZP'ers en DGA's tegen aantrekkelijke voorwaarden een oudedagsvoorziening kunnen opbouwen.' Nieuwe, interessante beleggingsmogelijkheden met meer keuzevrijheid voor zowel ZZP'ers als DGA's heeft Loyalis in onderzoek.

Wat staat mogelijk nog op stapel? Een verdere aftopping van het pensioengevend salaris - nu al beperkt tot € 101.519 - is een veelbesproken onderwerp. Kijken we verder, dan ziet het ernaar uit dat we een heel nieuw pensioenstelsel tegemoet gaan. Meer keuzevrijheid ligt ook in de lijn der verwachting. Loyalis volgt de ontwikkelingen nauwgezet en blijft inspelen op nieuwe ontwikkelingen en kansen.

Een verzekering speciaal voor medisch specialisten

Elsbeth Schimmel (VvAA): 'Niet alle medisch specialisten zitten te wachten op een andere functie bij arbeidsongeschiktheid.'

Voor medisch specialisten blijkt het lastig om een arbeidsongeschiktheids-verzekering (AOV) op maat te krijgen. Daarom verbeterden belangenvereniging VvAA en Loyalis de AOV met beroepsarbeids-ongeschiktheid. Wie tot 35% arbeidsongeschikt raakt, behoudt een inkomen van 70% en hoeft geen ander werk te zoeken. Zo biedt deze verzekering een compleet financieel vangnet tegen een aantrekkelijke premie.

De geschiedenis leert dat artsen goed verzekerd willen zijn. In de jaren twintig van de vorige eeuw waren artsen de eersten met een eigen auto, om snel bij spoedgevallen te zijn. Een arts, een dierenarts en een tandarts richtten op 1 juni 1924 de Vereeniging voor Verzekering van Artsen-Automobielen op. Zo zag de VvAA het levenslicht.

Vandaag de dag is VvAA een ledenorganisatie voor zorgprofessionals. 120.000 mensen zijn lid: van fysiotherapeut tot apotheker, van verloskundige tot medisch specialist. Juist voor deze laatste groep heeft VvAA, samen met Loyalis, een arbeidsongeschiktheidsverzekering uitgedokterd met beroepsarbeidsongeschiktheid (BAO). Verzekeren laten de artsen inmiddels graag aan de specialisten over.

Elsbeth Schimmel, productmanager Inkomen bij VvAA, is enthousiast over de AOV Zorg & Welzijn. ‘Deze AOV vult perfect de hiaten die kunnen ontstaan door arbeidsongeschiktheid. In sommige gevallen vult bijvoorbeeld pensioenfonds PFZW het inkomen op de uitkering vanuit de WIA aan. Deze verzekering zorgt in alle gevallen voor een prima aanvulling. Medisch specialisten zijn dus niet onder- en niet oververzekerd.’

Medisch Specialistische Bedrijven

Aanleiding voor dit maatwerkproduct is de integrale bekostiging 2015. Sinds deze wetswijziging krijgen medisch specialisten niet meer direct betaald voor hun werkzaamheden, maar declareert het ziekenhuis bij de zorgverzekeraar een vast bedrag per behandeling. Door deze wet is de zelfstandigheid van medisch specialisten onder druk komen te staan en ligt de stap naar loondienst voor de hand. De praktijk leert echter dat heel wat specialisten via zogeheten Medisch Specialistische Bedrijven tot op de dag van vandaag hun zelfstandigheid hebben behouden. Joost Rijnja, accountmanager bij Loyalis, ziet dat nu steeds meer medisch specialisten toch kiezen voor een loondienstverband. Ze kunnen daardoor aansluiten bij een collectieve AOV. Voorwaarden zijn wel dat minimaal dertig professionals deelnemen én zeker de helft van de hele beroepsgroep binnen een ziekenhuis meedoet. Voldoen zij niet aan deze voorwaarden? Dan kan de medisch specialist individueel nog steeds deze AOV afsluiten.
Ziekenhuis Bernhoven in Brabant, het Amsterdamse fusieziekenhuis Onze Lieve Vrouwe Gasthuis en Máxima Medisch Centrum in Veldhoven hebben al een collectieve verzekering. ‘In de praktijk kan het naast medisch specialisten ook gaan om arts-assistenten, apothekers en bijvoorbeeld klinisch chemici’, weet Rijnja. ‘De grote voordelen bij een collectief zijn de lage premie en de blanco acceptatie voor iedereen die niet verzuimt.’

Hiaten opvangen

Met de AOV is bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80% een aanvulling tot maximaal 70% van het inkomen gegarandeerd. Ongeacht de hoogte van het inkomen krijgt de arts deze aanvul-

>

ling op de WIA-uitkering. De BAO bij arbeidsongeschiktheid tot 35% sluit daar volgens de productmanager van VvAA naadloos op aan. ‘Heeft iemand geen recht op een uitkering uit de WIA? Dan beoordeelt Loyalis alsnog of de medisch specialist wél beroepsarbeidsongeschikt is. Is dat het geval, dan volgt er toch een uitkering en hoeft de medisch specialist niet (verplicht) een andere functie binnen het ziekenhuis te gaan vervullen’, zegt Schimmel. Ze vervolgt: ‘Medisch specialisten hebben een lange weg bewandeld om bijvoorbeeld chirurg of kinderarts te worden. Niet alle medisch specialisten zitten te wachten op een andere functie bij arbeidsongeschiktheid. Ze hebben daarnaast een hoog inkomen met in veel gevallen een hoog uitgavenpatroon. Dat willen ze graag voor de toekomst veiligstellen.’

Acceptatie vereenvoudigen

Over de samenwerking tussen verzekeraar en tussenpersoon VvAA zijn beide partijen te spreken. ‘Het is bijzonder om samen een product te ontwikkelen’, stelt accountmanager Rijnja van Loyalis. ‘VvAA biedt ons marktinzicht, kennis van de beroepsgroep en de bijbehorende infrastructuur. Dat is een mooie aanvulling op onze kennis van verzekeren en verzuim. Opvallend is dat het verzuim in de beroepsgroep relatief laag is.’

Zowel Loyalis als VvAA tilt het maatwerkproduct gezamenlijk naar een hoger plan. Zo stroomlijnt Loyalis het acceptatietraject. ‘Medisch specialisten hebben vaak een dure arbeidsongeschiktheidsverzekering’, illustreert Rijnja. ‘Ze willen snel overstappen en daar waren wij in het begin niet op ingericht.’ Schimmel: ‘De relatie die wij met klanten hebben, draait vaak om beleving. Daarom willen we dat een polis afsluiten soepel gaat.’

Voor VvAA is het juist een uitdaging om de verzekering gericht aan te bieden. ‘We weten niet altijd waar en in welke vorm onze leden werken. Dat maakt het lastiger om ze gericht te benaderen’, constateert de productmanager. ‘We praten binnenkort weer met Loyalis over de vraag: hoe kunnen we het onze relaties en onszelf gemakkelijker maken en hen voorzien van het beste advies?’

Ook voor andere zorgverleners

Is de AOV Zorg & Welzijn met beroepsaansprakelijkheid geschikt voor andere zorgverleners? Rijnja: ‘We kregen laatst de vraag of we hoofdbehandelaars bij de GGZ kunnen verzekeren. Psychiaters kennen we als medisch specialist. Alleen hoofdbehandelaars kunnen ook psychologen zijn en die hebben we nog niet in beeld. We moeten een beroepsgroep eerst kennen om te kunnen waarborgen dat de premie scherp blijft voor iedereen. Ons speelveld is daarom alle ziekenhuizen die medisch specialisten in dienst hebben en individuele specialisten die zich verenigd hebben. We hebben duidelijke informatie voor de medisch specialisten beschikbaar. Wat mij opvalt binnen deze beroepsgroep? Ze zijn goed geïnformeerd en ze letten heel goed op zichzelf. Op inkomensgebied hebben ze gewoon erg veel te verliezen.’

Rien Seip
productontwikkelaar bij Loyalis

Op naar de pensionado 2.0

Waar denkt u aan bij het woord pensionado? Misschien ziet u een sportieve gebruinde zestig-plusser voor u die zijn of haar pensioen verteert in een warm land, meestal Spanje.

Dit beeld is afkomstig uit de jaren zeventig en tachtig toen de woorden vergrijzing, arbeidsparticipatie en aftopping nog moesten worden uitgevonden. Ik vond dit wel iets aantrekkelijks hebben en ter voorbereiding ben ik maar alvast in het zonnige zuiden van Nederland gaan wonen.

Maar inmiddels is het perspectief aan het kantelen. Het regeringsbeleid en de financiële crisis lijken te morrelen aan de zekerheden van weleer. Dit heeft bij veel mensen geleid tot gevoelens van onzekerheid en scepsis als ze aan hun toekomstig pensioen denken. Begrijpelijk, maar ook jammer. De gedachte dat vroeger alles beter was, gaat uit van een statische wereld. Maar diep in ons hart weten we dat de realiteit anders is. Eigenlijk genoten de oude pensionado's van een schijnzekerheid. We zijn erachter gekomen dat vette jaren fijn zijn, maar geen garantie voor de toekomst. Deze ontdekking moet ons niet ontmoedigen, maar juist een aansporing vormen om te werken aan een beter stelsel. Zoals de SER onlangs heeft gedaan in het rapport 'Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling'. Let op het woord 'persoonlijk'. Dit duidt op de overgang van een volledig collectief pensioenvermogen naar een systeem waarin sprake is van een optelsom van individuele potjes. Dat past ook beter bij de normen en waarden van deze tijd. Risico's delen willen we nog steeds, maar wel met menselijke maat. En juist daardoor met meer zekerheid dan we in het verleden dáchten te hebben. Zo blijft pensioen nog steeds een hoog genoteerde waarde in ons stelsel.

Als we blijven werken aan goede oplossingen hoeft het beeld van de pensionado niet bij het oud vuil. Pensioenfondsen en verzekeraars doen hiervoor hun best. Wel zijn we toe aan een nieuwe definitie die wellicht ook voor meer mensen bereikbaar is en in die zin dus meer zekerheid biedt. De pensionado 2.0 is een gezonde senior die volop van zijn of haar pensioen geniet. Gewoon, dicht bij huis en haard. Die willen we allemaal ooit worden, toch?

84.0068.16.2

Pensioenwetgeving

Waarschijnlijk krijgen we meer keuzevrijheid als het gaat om onze pensioenopbouw.

Loyalis ontwikkelt producten om u te ondersteunen bij een goed inkomen voor later. Voor u en uw medewerkers.