

Whitepaper



WIA-verzekeringen in de Pensioenwet

Het combineren van de belangen rond pensioen en
inkomen van de arbeidsongeschikte werknemer

*Op persoonlijke titel geschreven door Edwin Vonk RCMC
In het dagelijkse leven is Edwin werkzaam als salesmanager bij Nationale Nederlanden*

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Wat is pensioen eigenlijk? | 4 |
| Om welke bedragen gaat het? | 4 |
| 3. Arbeidsongeschiktheid binnen de Pensioenwet nader bekeken | 7 |
| Wat is dan de link tussen WIA en pensioen? | 7 |
| 4. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | 9 |
| 5. De WIA-verzekeringen in de Pensioenwet | 10 |
| Facultatief of verplicht | 10 |
| WGA Hiaatverzekering Basis | 10 |
| WGA Hiaatverzekering Uitgebreid (géén onderdeel van de Pensioenwet) | 11 |
| WIA-arbeidsongeschiktheidspensioen | 13 |
| WIA-aanvullingspensioen | 14 |
| Hebben we nu alles geraakt? | 14 |
| Schematische weergave en mogelijke conflicten | 15 |
| Sanctiejaar / versneld IVA en premievrijstelling | 17 |
| 6. Conclusie | 18 |

1. Inleiding

De aandacht voor personen met een WIA-uitkering lijkt snel te verslappen na het verstrijken van de wettelijke verplichtingen uit hoofde van de Wet Verbetering Poortwachter. In de literatuur is maar weinig onderzoek gedaan naar deze doelgroep en ook in de Participatiewet vallen mensen met een WIA-uitkering buiten het doelgroepenregister. Terwijl deze groep ook behoefte heeft aan werk, inkomen en duurzame inzetbaarheid. Dat is niet alleen nu belangrijk, maar ook na de pensioendatum.

De markt lijkt nog niet heel erg prominent aandacht aan de combinatie WIA en Pensioen te besteden. In de regel gaat de aandacht niet verder dan het gelijktijdig verwerken van elkaars data. Hoe komt het toch dat Pensioen en WIA relatief zo ver van elkaar af staan? Kansen worden onbenut gelaten om maatschappelijk belangrijke thema's zoals duurzame inzetbaarheid bij arbeidsgehandicapte personen goed in elkaar te laten verweven. Thema's met enorm belangrijke maatschappelijke relevantie. Het begint altijd bij het begin: waar en hoe de regie op deze doelgroep beter te regelen? Want met zoveel stakeholders om een zieke medewerker heen begint het natuurlijk altijd eerst met het regelen van de centrale regie! Een rol die de casemanager op het lijf lijkt te zijn geschreven.

In deze whitepaper besteden wij aandacht aan de soorten WIA-producten (arbeidsongeschiktheidspensioenen) die verzekeraars voeren en proberen wij vooral de belangen op tafel te krijgen waar de zieke of arbeidsongeschikte medewerker mee te maken krijgt. Wellicht kunnen de belangen mooi samenvallen en kan op de juiste wijze een win-win-win worden gerealiseerd? We zullen het zien.

2. Wat is pensioen eigenlijk?

Voor veel mensen is het begrip pensioen een beetje een ver-van-mijn-bed onderwerp. Terwijl in de basis pensioen eigenlijk helemaal niet zo ingewikkeld is. Pensioen is niet anders dan zorgen dat je in staat bent jezelf of je naasten financieel te verzorgen. Daar zijn feitelijk 3 risico's bij te benoemen:

1. Het risico dat je oud wordt en geld nodig hebt na pensionering of wellicht iets vlak ervoor. Bijvoorbeeld om een dagje minder te werken omdat 5 dagen werken te belastend is geworden.
2. Natuurlijk is er ook het risico dat je onverhoopt minder oud wordt en je graag je nabestaanden verzorgd achterlaat. Dat kun je doen door ervoor te zorgen dat het huis dan vrij van hypotheek is, maar je kunt ook via het pensioen een jaarlijks inkomen voor de achterblijvende partner regelen. Het zogenaamde nabestaandenpensioen.
3. En dan is er nog een derde risico. Een risico dat vaak een beetje vergeten achterblijft. Het risico van arbeidsongeschikt worden, waardoor je inkomen deels of helemaal wegvalt. Hier is ook een pensioen voor en dat wordt apart benoemd in de pensioenwet. Officieel wordt het als volgt omschreven:

Arbeidsongeschiktheidspensioen:

een geldelijke, vastgestelde uitkering wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer of gewezen werknemer, waarop recht bestaat na afloop van de periode bedoeld in artikel 29, eerste lid, van de Ziektewet of, indien de werknemer of gewezen werknemer Ziektewetuitkering ontvangt, na afloop van de periode bedoeld in artikel 29, vijfde en tiende lid, van de Ziektewet.

In de basis is het niks meer en niks minder dan dit. Maar het gaat vaak wel om heel grote bedragen. Deze whitepaper beoogt niet een complete pensioencursus te verzorgen, maar toch is het goed gevoel te krijgen voor de bedragen waar we het over hebben.

Om welke bedragen gaat het?

Als voorbeeld neem ik de 42-jarige Lucas (getrouwd, partner even oud) met een pensioengevend inkomen van 50.000 euro per jaar. Het verzekerde nabestaandenpensioen is 49% van het pensioengevend inkomen (immers een 'goed' pensioen in Nederland wordt gesteld op 70% van het laatstverdiende inkomen; het nabestaandendeel daarvoor wordt ook weer gesteld op 70%. Logisch ook, want je hebt een mondje minder te voeden. Daarom $70\% * 70\% = 49\%$). De berekening is in de praktijk ingewikkelder, omdat in de afgeleide berekening vanuit het ouderdompensioen rekening wordt gehouden met een franchise.

■ **En let op (!):** de dekking is diensttijdafhankelijk. De hoogte van het pensioen is dus afhankelijk van het arbeidsverleden of de (toekomstige) dienstjaren bij de huidige werkgever. Minister Koolmees heeft overigens het advies gekregen de dekking diensttijdONafhankelijk te maken. Dat maakt dit onderdeel van het pensioen veel eenvoudiger te begrijpen. Voor het gemak ga ik nu uit van een volledig aantal dienstjaren. Daarmee komt het nabestaandenpensioen uit op 24.500 euro per jaar.

De 42-jarige is ook voor arbeidsongeschiktheid verzekerd. In ieder geval voor zijn pensioen via de zogenaamde Premievrijstellingsdekking (PVI), daarover later meer, maar ook via een WIA-hiaatdekking. Plus nog een WIA-aanvullingsverzekering met een standaard verzekerd bedrag van 10% van het inkomen.

Over welke bedragen hebben we het nu eigenlijk? Voor het gemak laat ik actuariële risico's als invaliderings-, revaliderings- en overlijdenskansen en interest buiten beschouwing. En voor de pensioenkenners onder ons: eventueel staffelvolgende dekking neem ik in de rekensom niet mee. In dit voorbeeld is de gemiddelde levensverwachting het moment dat deze persoon exact haalt.

1. Lucas gaat met 67 jaar met pensioen

De gemiddelde levensverwachting van een man van 42 is op dit moment 81 jaar en 10 maanden. Dat betekent dat Lucas gemiddeld ongeveer 15 jaar zou kunnen genieten van zijn pensioen. Buiten de AOW om en rekening houdend met een 40-jarig dienstverband (hij heeft dus volledig pensioen opgebouwd) krijgt Lucas ieder jaar 25.000 euro aan aanvullend pensioen. Hij ontvangt dan gedurende zijn pensionering in totaal een bedrag van 375.000 euro.

2. Lucas komt helaas op 42-jarige leeftijd te overlijden

Komt Lucas te overlijden, dan ontvangt zijn even oude partner een levenslange nabestaandenuitkering van 24.500 euro per jaar. De gemiddelde levensverwachting voor een 42-jarige vrouw (in dit geval) is op dit moment 84 jaar en 9 maanden. Afgerond ontvangt ze deze uitkering dus 43 jaar. In totaal ruim 1 miljoen euro.

3. Lucas raakt op 42-jarige leeftijd 100% arbeidsongeschikt

Aanname is: dit blijft zo gedurende de gehele looptijd.

En nu wordt het voor deze whitepaper natuurlijk interessant! Duurzaam of niet duurzaam is voor nu even niet relevant en ook de actuariële grondslagen laat ik nu weer buiten beschouwing.

Het pensioen wordt volledig verder opgebouwd. Tot en met zijn 67ste jaar. Stel dat de pensioenpremie 5.000 euro per jaar bedraagt, dan betaalt (reserveert) de verzekeraar globaal genomen $100\% * 5.000 * 25 \text{ jaar} = 125.000 \text{ euro}$ om het pensioen verder op te bouwen. Deze 25 jaar komt voort uit 67 jaar AOW – 42 jaar als leeftijd.

De WIA aanvullende verzekering keert $25 * 10\% * 50.000 =$ ook 125.000 euro uit.
De WIA-hiaatverzekering geeft geen uitkering, want er is geen restverdiencapaciteit.
In totaal dus een bedrag van ongeveer 250.000 euro.

4. Lucas raakt 50% arbeidsongeschikt en benut zijn resterende verdiencapaciteit (RVC) niet.

Aanname is: dit blijft zo gedurende de gehele looptijd.
De PVI-verzekering reserveert 62.500 euro om het pensioen voor 50% aan te vullen.
Dat is de uitkomst van $50\% * 5.000 * 25$.

De WIA-aanvullingsverzekering keert eenzelfde bedrag uit, dus ook 62.500 euro.

Ook de WIA-hiaatverzekering gaat uitkeren. Immers de RVC wordt niet benut. Bij 50% AO praat je (vanuit de formule $70\% * AO\% * (\text{Laatstverdiende Salaris} - / - \text{Minimum Loon})$) gauw over een reservering van globaal 250.000 euro in totaal.

In dit voorbeeld gaat het dan globaal in totaal om een AO-reservering van 375.000 euro ($2 * 62.500 + 250.000$), verdeeld over drie onderdelen.

Nogmaals: dit bedrag zal vanuit de voorzieningsfeer minder zijn op het moment dat je de actuariële grondslagen erop los laat ('risico' van revalideren, verder invalideren, eerder overlijden en interest). Maar toch: zeer substantiële bedragen en goed om deze bedragen in het achterhoofd te houden. Zeker als we straks naar de verschillende belangen gaan kijken.

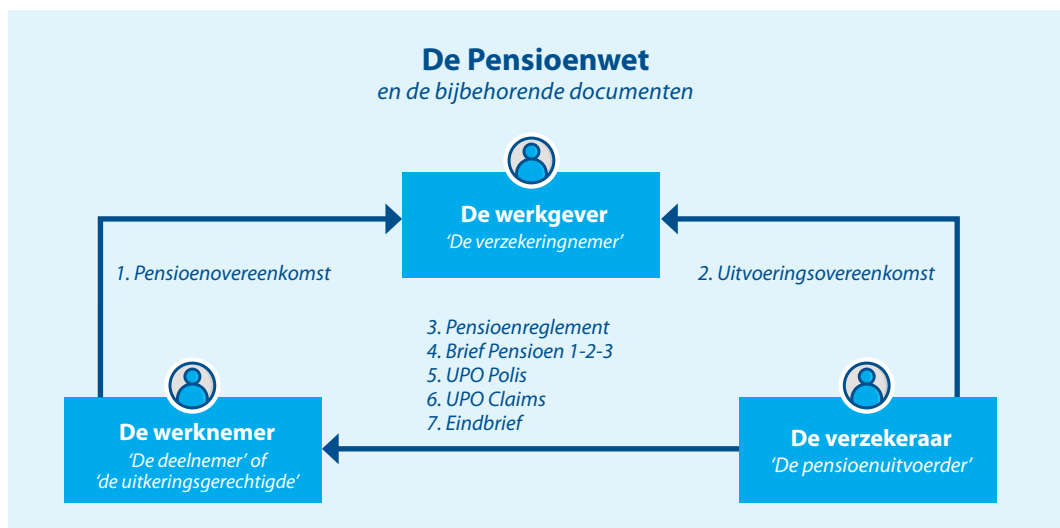
Nu eerst even naar de Pensioenwet!

3. Arbeidsongeschiktheid binnen de Pensioenwet nader bekeken

Heeft een werkgever één of meer WIA-verzekeringen? Dan vallen die zeer waarschijnlijk onder de Pensioenwet, omdat de meeste WIA-verzekeringen worden gezien als arbeidsongeschiktheidspensioenen. De Pensioenwet is erop gericht dat werknemers (de deelnemers) goed worden geïnformeerd en dat de verantwoordelijkheden van de diverse betrokken partijen duidelijk worden vastgelegd. Zoals we net hebben gezien gaat het om substantiële bedragen en dan is het belangrijk om goed te begrijpen waar het over gaat.

Op grond van deze wet gelden er bepaalde verplichtingen voor de werkgever en voor de pensioenuitvoerder. Maar natuurlijk hebben de deelnemers in de pensioenregeling ook een eigen verantwoordelijkheid zelf te kijken en te begrijpen wat zij hebben opgebouwd of welke keuzes zij hebben. Wat wij in de praktijk zien, is dat de deelnemer in de regel zichzelf niet heel erg informeert of laat informeren over zijn of haar financiële situatie als het gaat om zijn of haar pensioen.

Het gaat eigenlijk om alle WIA-producten die verzekeraars voeren, behalve de zogenaamde WGA gat uitgebreid of Hiaat extra én de WIA-aanvullingsverzekering onder 35% met een uitkeringsduur van minder dan twee jaar.



Wat is dan de link tussen WIA en pensioen?

Dat is heel simpel en logisch tegelijk! Het grote probleem met WIA is dat er nog te weinig activerende werking van WIA zelf uitgaat. Recent (aug 2020) heeft Marjol Nikkels hier nog een blog over geschreven (<https://www.cs-opleidingen.nl/blog/teleurstellend-star-rapport-over-verbetering-activering-in-de-wia/>).

Waarom is dit zo belangrijk als je kijkt met een pensioenbril? Het IBO-onderzoek uit 2017 trekt een aantal duidelijke conclusies. Het IBO stelt dat het overheidsbeleid de laatste 20 jaar succesvol is geweest. Van 100.000 mensen instroom in de WAO naar ongeveer 40.000 in de WIA. Daarmee lijkt men te zeggen dat qua aantallen instroom het doel is bereikt en dat het hoog tijd wordt meer aan 'deepselling' te doen. Met andere woorden: hoe de arbeidsparticipatie binnen de WIA doelgroep te vergroten.

Volgens het IBO zeggen de feiten dat er voldoende ruimte is:

- 29% van de werknemers in de groep 80-100 WGA zegt te kunnen werken, mits er passend werk is. De realiteit is dat 8% een baan heeft.
- 57% van de werknemers minder dan 80% AO heeft op dit moment geen baan.

Het Register Specialistisch Casemanagement heeft een aantal logische aanbevelingen gedaan (zie hiervoor ook weer de blog van Marjol). Tot op heden worden deze relatief makkelijk te implementeren aanbevelingen niet of nauwelijks opgepakt. Aanbevelingen die ook werkgevers over het algemeen veel beter zullen begrijpen.

Helaas houden wij de arbeidsparticipatie onder WIA-gerechtigden laag en blijven veel mensen onnodig thuis zitten. We spreken met name over de doelgroep 35-80%. Als een arbeidsongeschikte de WGA is ingerold via een werkgever, is de kans aanwezig dat het pensioen voor een deel via de pensioenregeling van zijn (voormalig) werkgever wordt voortgezet. En wel vanuit de premievrijstellingsverzekering (PVI). Ik kom later terug op de werking ervan.

Maar nu komt het. Stel dat een werknemer 50% AO is verklaard. Dat betekent dat hij gelukkig voor 50% pensioen blijft opbouwen. Maar tegelijkertijd ook dat hij voor 50% geen pensioenvermogensopbouw heeft. Dan spreek je zomaar over een pensioengat van 50% voor de resterende tijd van opbouw naar pensioengerechtigde leeftijd!

Het benutten van de restverdiencapaciteit geeft dus niet alleen meer inkomen voor nu en meer zelfvertrouwen door gericht te participeren in de samenleving, maar ook meer inkomen voor later. Een volledig onderschatte basisbehoefte die ik via deze whitepaper graag over het voetlicht wil brengen.

4. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

In veel pensioenregelingen (ouderdoms- en nabestaandenpensioenen) is 'Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid' meeverzekerd. Premievrijstelling houdt in dat de financiering van verdere pensioenopbouw, (deels) vrijgesteld is van premiebetaling. Het recht op vrijstelling van premiebetaling ontstaat wanneer een medewerker de WIA instroomt. Vanuit het registreren van het gehele ziekteproces is voor de registercasemanager een belangrijke rol weggelegd. Natuurlijk als een medewerker met een WIA-status in dienst blijft bij zijn werkgever, maar ook in 1,5e of 2e spoortrajecten. Zoals we hebben gezien, praat je al gauw over financiële belangen van meer dan 100.000 euro.

Vaak geldt: hoe hoger de mate van arbeidsongeschiktheid, hoe hoger het premievrijstellingspercentage. Gebruikelijk is dat wanneer iemand volledig arbeidsongeschikt is (80-100%) de opbouw en daarmee de premie volledig voor rekening komt van de pensioenuitvoerder. Is het arbeidsongeschiktheidspercentage bijvoorbeeld 50%, dan wordt de opbouw of premievrije voortzetting gedeeltelijk voortgezet. Het is belangrijk de voorwaarden hiervoor goed door te nemen, want er zijn verschillen tussen diverse pensioenregelingen (pensioenfondsen of verzekerde regelingen).

Bij een zogenaamde beschikbare-premieregeling is het gebruikelijk dat de premie toeneemt met het stijgen van de leeftijd, in cohorten van 5 jaar (de zogenaamde staffel). Belangrijk om te weten is dan of de premievrijstelling staffelvolgend is. Is dat niet het geval, dan worden toekomstige stijgingen in de premiestaffel niet meegenomen. Een deelnemer bouwt dan logischerwijs niet een volledig pensioen op bij arbeidsongeschiktheid. In het nieuwe pensioenakkoord wordt gepraat om alle regelingen naar een vlakke staffel te laten gaan.

De PVI-dekking gaat ook over de nabestaandendekking. Dat betekent dat bij vooroverlijden de partner wordt voorzien van een levenslange uitkering. Is een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan is er uiteraard geen PVI-dekking.

5. De WIA-verzekeringen in de Pensioenwet

We gaan nu verder met de verschillende (veelal pensioenwet gerelateerde) WIA-verzekeringen en de belangen van diverse partijen. Daarbij kijken we apart naar de deelnemer, de werkgever en de verzekeraar of risicodragers. Waar zitten de met elkaar communicerende vaten?

Facultatief of verplicht

Soms is er een keuze tussen een verplichte of vrijwillige deelname voor de werknemer. In de regel zien wij dat een verplichte deelname (deels) wordt gefinancierd door de werkgever en dat een vrijwillige deelname voor rekening komt van de werknemer zelf. Voordeel is wel dat de prijs van een collectieve regeling erg aantrekkelijk kan zijn en dat er zonder medische waarborgen geaccepteerd wordt.

WGA Hiaatverzekering Basis

De WGA Hiaatverzekering Basis beschermt de inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid (35-80%) van werknemers met een salaris tot € 57.232 (per 1 januari 2020). De verzekering keert alleen uit als de deelnemer de restverdien capaciteit voor minder dan 50% benut. Dit is dus een verzekering die er (vanuit verzekeringsoogpunt) op gericht is te activeren naar liefst maximale, maar minimaal 50% benutting van de restverdien capaciteit.

Daarom worden werknemers door de verzekeraar zoveel mogelijk ondersteund bij het re-integreren door in veel gevallen vergoeding te geven van extra kosten van preventie en re-integratie. En let op: hier ligt een belangrijke taak voor de casemanager om de beste 'oplossing' voor de arbeidsongeschikte werknemer te registreren, inclusief de funding van de mogelijke investering voor een adequaat re-integratieproces.

Voorbeeld

Laten wij dit via het voorbeeld van de 42-jarige Lucas bekijken. Weten we het nog?
Een salaris van 50.000 euro en voor 50% arbeidsongeschikt.

De formule voor de WGA-hiaatverzekering Basis is als volgt:

$70\% * AO\% * (\text{salaris} - \text{minimumloon})$; mits benutting van de RVC is minder dan 50%
Salaris is maximaal het premieloon van 57.232 euro.

In woorden:

Bij 50% arbeidsongeschiktheid ontvangt Lucas een uitkering van 35% van zijn laatstverdiende salaris verminderd met het minimumloon. Mits de RVC niet wordt benut. Als je de formule invult kom je op het volgende: $70\% * 50\% * (50.000 - 20.000) = 35\% * 30.000 = 10.500$ euro

Deze uitkering gaat in direct na de loongerelateerde uitkering (LGU) en vangt de terugval in inkomen deels op als Lucas een WGA-vervolguitkering krijgt. Zoals we weten, eindigt de LGU na de WW- gerechtigde periode. Dit bedrag komt bovenop de (lage) WIA-uitkering van de overheid. De verzekering keert mogelijk uit vanaf 35% AO tot 80% AO.

Tijd om nu naar de belangen te kijken.

De werknemer: werken loont

Voor een werknemer geldt altijd: het hebben van werk is de beste sociale zekerheid. Zowel vanuit het sociale aspect, als vanuit het financiële aspect. Als de restverdiencapaciteit na de loongerelateerde periode onvolledig wordt benut, geeft dat een enorm lage WIA-vervolguitkering. En dan is de uitkering van de standaard hiaatverzekering slechts een behulpzaam doekje voor het bloeden. Werken loont dus zeer!

De verzekeraar: bij benutten RVC geen uitkering

De werknemer helpen met het voldoende benutten van de RVC zorgt ervoor dat de verzekeraar geen uitkering meer hoeft te doen. Een verzekeraar heeft in dit voorbeeld al gauw een belang van 250.000 euro. Het moge duidelijk zijn dat de verzekeraar graag wil helpen met het zoeken naar een baan of het vergemakkelijken van de weg ernaar toe (via bijscholing bijvoorbeeld). Ondertussen komt de verzekeraar netjes en graag zijn verplichtingen na.

De werkgever: werknemer blijft inzetbaar

Voor de bestaande werkgever is het belang het in dienst houden van de arbeidsongeschikte werknemer. Wellicht lukt dat vanzelf (werkzaamheden iets aanpassen), wellicht is er meer voor nodig. Als er meer voor nodig is, komen de drie belangen (werknemer, werkgever en verzekeraar) direct tezamen om de missie 'wij houden deze werknemer bij ons aan het werk'. Belangrijke kennis blijft hierbij in huis en de werknemer blijft duurzaam inzetbaar! Vanzelfsprekend zal dit 'voordeel' positief meewegen in de bepaling van zijn toekomstige verzekeringspremies.

WGA Hiaatverzekering Uitgebreid (géén onderdeel van de Pensioenwet)

De Hiaatverzekering Uitgebreid lijkt op de Hiaatverzekering Basis, maar vult altijd het oude jaarloon aan tot 70% van maximaal het premieloon (57.232 euro). Ongeacht het Arbeidsongeschiktheidspercentage, mits dat meer is dan 35%. Deze uitkering vangt de terugval in inkomen deels op als de werknemer een WGA-vervolguitkering of een WGA-loonaanvullingsuitkering ontvangt.

Het maakt niet uit of de werknemer wel of niet werkt. Of wat zijn arbeidsongeschiktheidspercentage is. Als het maar meer is dan 35%. Dat lijkt weinig activerend voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid. En financieel gezien is dat eigenlijk ook zo. Bij sommige maat-schappijen wordt werken extra beloond. De extra activerende werking zit in het minimaal

voor 50% benutten van de restverdiencapaciteit. De werknemer ontvangt dan een bonus (bijvoorbeeld 5%) van het oude jaarloon tot maximaal het maximum premieloon. Uiteraard zolang de werknemer zijn restverdiencapaciteit voor minimaal 50% blijft benutten.

Eerst maar eens kijken naar de formule:

$(70\% * \text{Laatstverdiende salaris}) - \text{nieuw salaris} (*) - \text{WIA-uitkering overheid}$. Tot een maximale laatst verdiende salaris van 57.232 euro.

(*) Dit kan verschillen per verzekeraar. Een verzekeraar kan het volledige salaris eraf halen of deel. Veel voorkomend is om 70% van het nieuwe salaris af te trekken. De andere 30% mag de werknemer dan volledig houden.

Twee situaties geven de werking van deze verzekering goed aan:

1. De RVC wordt niet ingevuld

Bij 50% AO zal in de formule het 'nieuw salaris' op 0 staan en de WIA-uitkering van de overheid op ruim 7.000 euro (de hoogte van de vervolgutkering).

2. De RVC wordt voor ingevuld voor > 50%

Bij 50% AO zal in de formule het 'nieuw salaris' het bedrag staan wat deze persoon verdient (of het deel dat de verzekeraar gebruikt) en is de WIA-uitkering van de overheid de uitkering die hoort bij de WGA-loonaanvullingsuitkering. Heeft een werknemer meerdere dienstverbanden? Dan telt voor de uitkering ook vaak het loon mee dat de werknemer bij een andere werkgever verdient.

In deze situatie keert een verzekeraar nog wel eens 5% bonus uit. De formule wordt dan 75% i.p.v. 70%.

Hoe kunnen wij de activerende werking vanuit de stakeholderskant (werknemer, werkgever, verzekeraar) beschouwen?

De werknemer: risico op pensioentekort

'Het hebben van werk is de beste sociale zekerheid' blijft vanuit het sociale aspect zeker gelden. In mindere mate vanuit het financiële aspect. Het volledig of onvolledig benutten van de restverdiencapaciteit na de loongerelateerde periode heeft voor de werknemer ogenschijnlijk geen impact. Toch loont volledig benutten nog steeds: zeker als een verzekeraar een gedeelte van het verdiende inkomen vrijlaat. En sommige maatschappijen keren een jaarlijkse bonus uit zodra de RVC voor meer dan 50% wordt benut. Maar ook het sociale aspect van werken is belangrijk. Dat laatste is niet in euro's uit te drukken!

En er kan nog wel degelijk impact voor het pensioen zijn! Bij 50% arbeidsongeschiktheid wordt dan wel het inkomen tot 70% aangevuld; het deel van het pensioen dat wordt voorgezet vanuit de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is echter maar 50%. Dat betekent dat deze werknemer te maken zou kunnen krijgen met een aanmerkelijk pensioentekort op termijn.

De verzekeraar: helpen met activeren loont

Voor de verzekeraar is helpen activeren zeer aantrekkelijk. Op het moment dat de werknemer de RVC voor meer dan 50% gaat benutten, komt de werknemer in de loonaanvulling terecht. Deze is aanmerkelijk hoger dan de vervolguitkering. De uitkering van de verzekeraar keert uit tot maximaal het premieloon van 57.232 euro.

Hoe hoger het inkomensdeel is van de WIA-uitkering en het deel dat de werknemer zelf kan verdienen, hoe aantrekkelijker het voor de verzekeraar wordt. Ook hier zal de verzekeraar graag willen helpen met het zoeken naar een baan of het vergemakkelijken van de weg ernaar toe (via bijscholing bijvoorbeeld). Ondertussen komt de verzekeraar netjes en graag zijn verplichtingen na.

De werkgever: werknemer blijft inzetbaar

Voor de bestaande werkgever is het belang vooral het in dienst houden van de arbeidsongeschikte werknemer. Wellicht lukt dat vanzelf (werkzaamheden iets aanpassen), wellicht is er meer voor nodig. Als er meer voor nodig is komen de drie belangen (werknemer, werkgever en verzekeraar) direct om de missie 'wij houden deze werknemer bij ons aan het werk' tezamen. Belangrijke kennis blijft hierbij in huis en de werknemer blijft duurzaam inzetbaar!

WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen

Zoals we hebben gezien, hebben de WIA-uitkeringen een loongrens: het maximum premieloon. Voor iedere euro die een werknemer meer verdient dan het maximum premieloon, krijgt hij geen uitkering. Dat kan, naast alle spelregels rondom het wel of niet benutten van de restverdiencapaciteit, leiden tot een nog veel grotere inkomensterugval.

Met het WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen ontvangt de werknemer een aanvulling op het inkomen tot 70% of 80% van het jaarloon boven het maximum premieloon.

Soms in combinatie met het afdekken van 10% van het benedenwettelijke deel (naar 80% van het maximum premieloon).

De berekening van het WIA-arbeitsongeschiktheidspensioen is:

$70\% \times (\text{oud jaarloon} - \text{het maximum premieloon}) \times \text{arbeitsongeschiktheidspercentage}$.

Het minimale Arbeitsongeschiktheidspercentage is 35%.

Laten we ook hier weer even kijken naar de activerende werking van deze verzekering.

Want met name bij de werknemer zit de analyse in de combinatie van verzekeren.

Werknemer: beperkte activerende werking

Vanuit deze verzekering gaat een vrij beperkte activerende werking uit. Er is geen verplichting de restverdiencapaciteit te benutten. Zeker in combinatie met de uitgebreide Hiaat-verzekering zal een deelnemer niet heel snel financieel de behoefte voelen terug te keren in het arbeidsproces. Anders is het als de standaard Hiaat is meeverzekerd. De inkomensterugval voor het loon dat onder de grens ligt, kan zeer fors zijn als de RVC niet voor minimaal 50% wordt benut en de deelnemer voor dit deel terugvalt naar de vervolgitkering.

En ook hier geldt weer dat goed gekeken moet worden naar het toekomstig op te bouwen inkomen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de deelnemer bij het benutten van zijn RVC de mogelijkheid zijn toekomstig pensioen financieel veilig te stellen.

In de praktijk zijn 'bovenwettelijken' overigens sneller 80%-100% AO. Dat maakt activering lastiger.

Werkgever: in huis houden van kennis

Voor de werkgever zit de activerende werking slechts in het in huis houden van belangrijke kennis, dan wel hopen dat het AO% (indien geen IVA) op enig moment lager wordt waardoor de premie voor de werkhervattingskas (bij de wat grotere werkgevers) lager wordt.

Verzekeraar: fors financieel belang

Het grootste belang ligt bij de verzekeraar. Voor een deelnemer die een uitkering uit hoofde van een WIA-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, zal in de regel een forse voorziening moeten worden aangelegd. Dan is het voor de verzekeraar aantrekkelijk te kijken waar en hoe de deelnemer te helpen met zijn toekomstige arbeidsleven.

WIA-aanvullingspensioen

Het WIA-aanvullingspensioen vult het inkomen van werknemer aan bij arbeidsongeschiktheid en biedt een uitkering van 10% van het laatstverdiende jaarloon. De mate van arbeidsongeschiktheid heeft vaak geen invloed op de uitkering. Mits meer dan 35% arbeidsongeschikt uiteraard.

Hebben we nu alles geraakt?

Zeker niet, want er is nog een belang voor de werkgever en risicodragers gezamenlijk. Dit deel raakt vrijwel iedere dekking. Het is wellicht iets minder prominent aanwezig, maar het is er wel.

Zoals bekend wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage berekend door middel van het vergelijken van het maatmanloon met de resterende verdiencapaciteit (praktisch of theoretisch). Anders gezegd, er wordt vergeleken wat iemand mogelijk nog zou kunnen

verdienen versus wat iemand verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid. Op het moment dat Lucas zijn rest-verdiencapaciteit gaat benutten kan het heel goed zijn dat zijn inkomen uit werk op termijn door loonsverhogingen gaat stijgen. Als zijn inkomen uit werk gaat stijgen, daalt juist (!) zijn arbeidsongeschiktheidspercentage op een gegeven moment. Dit komt omdat in de 'noemer' zijn laatstverdiende salaris (maatmanloon) wordt vastgeklekt. Uiteraard wordt het maatmanloon wel geïndexeerd. Als de salarisstijging van het werk harder gaat dan deze indexatie dan daalt de mate van arbeidsongeschiktheid. Wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid daalt, is dit gunstig voor de grote werkgever omdat de doorbelasting van de WGA-uitkering dan lager is.

Verder geldt dat bij een lagere mate van arbeidsongeschiktheid ook er minder PVI-dekking uitbetaald wordt. Dus gunstig voor de pensioenverzekeraar. De werknemer wordt er als je kijkt naar zijn pensioen niet minder van, want per saldo blijft zijn pensioenopbouw 100%.

Het zou kunnen zijn dat de werknemer uiteindelijk < 35% AO wordt, waardoor hij zijn WIA-rechten verliest. Veel werknemers vinden het fijn niet meer afhankelijk te zijn van een uitkering en volledig zelfstandig inkomen te vergaren. Een kleine inkomensterugval is dan niet altijd te voorkomen. Een werknemer gaat er veelal wel financieel op achteruit indien zijn WIA-uitkering volledig wegvalt.

Schematische weergave en mogelijke conflicten

In het algemeen kunnen we stellen dat de werelden Pensioen en Inkomen (verzuim en arbeidsongeschiktheid) feitelijk niet heel erg met elkaar samenwerken als het gaat om arbeidsongeschiktheid. En dat daarmee ook geen synergie wordt gegenereerd. Voorwaarde van een goede samenwerking in de basis is dat je elkaar goed begrijpt om te zien waar de overkoepelende belangen liggen. Zoals we gezien hebben, voeren verzekeraars verschillende producten. Producten met dekkingen die anders reageren op de mate van arbeidsongeschiktheid en het wel of niet benutten van de restverdiencapaciteit.

De basis is: als het AO% stijgt, stijgt ook de voorziening voor de toekomstige verplichtingen van de verzekeraar. En vice versa. De voorziening korten wij af met VVP.

Dus: Als de AO ↑ => VVP ↑ en als de AO ↓ => VVP ↓

We richten ons op de producten uit de Pensioenwet, maar ook de WGA-eigenrisicodragers-verzekering en Hiaat uitgebreid om de effecten goed te kunnen snappen. Beneden en bovenwettelijke excedentproducten worden in dit geval niet betrokken.

| Product | Dekking | Beweging van de VVP |
|----------------------|---|---|
| WGA ERD | LGU; volledig bedrag LAU; Vervolgoetkering VU; Vervolgoetkering | RVC \updownarrow : invloed op LGU, niet op LAU/VU (want gemaximeerd) |
| WGA Hiaat Basis | $70\% * AO\% * (\text{laatstverdiende salaris} \text{ -/- minimumloon})$; RVC < 50% | RVC \updownarrow : grote invloed als RVC meer of minder dan 50% wordt benut |
| WGA Hiaat Uitgebreid | $70\% * (\text{Laatstverdiende salaris})$ -/- nieuw salaris -/- WIA-uitkering overheid | RVC \updownarrow : grote invloed, want LAU en INK overig wordt in meerdering/ mindering gebracht op verzekeringsuitkering |
| PVI Pensioen | $AO\% * \text{pensioenpremie}$ | RVC \updownarrow : van invloed als meer wordt verdiend dan volgens UWV aan AO% wordt opgegeven |
| AOP Pensioen | Bovenwettelijk tot 70% of 80% | RVC \updownarrow : van invloed als meer wordt verdiend dan volgens UWV aan AO% wordt opgegeven |

In de praktijk zien wij een mogelijk conflict tussen het WGA ERD product en de overige arbeidsvoorwaardelijke verzekeringen. En dan vooral bij de medewerker die 80-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard.

Veel inspanning is erop gericht de WIA-beoordeling te heroverwegen met als doel IVA. Met andere woorden: duurzaam arbeidsongeschikt. Vaak terecht. In sommige gevallen ook vanuit het werkgeversbelang bekeken, want 'de IVA' telt niet mee in de formule van de werkhervattingskas voor de WGA.

Kijk je puur naar het verzekeraarsbelang, dan worden mogelijke toekomstige re-integratiemogelijkheden daarmee direct teniet gedaan. De verzekeraar weet dan dat de hoogte van de VVP niet meer beïnvloedbaar is voor bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaardelijke verzekeringen zoals het WIA-arbidsongeschiktheidspensioen. Het is belangrijk te beoordelen of iemand weer iets kan. Een 80-100 WGA is immers per definitie tijdelijk. Of het wordt IVA, of iemand kan weer werken.

Voor de goede orde: het deelnemersbelang staat altijd voorop! En is het belangrijk deze altijd voorop te stellen. Daarom is het goed altijd stil te staan bij mogelijke conflicterende belangen van stakeholders. En er is maar één persoon die daar het beste zicht op heeft. Juist: de casemanager!

Sanctiejaar / versneld IVA en premievrijstelling

Verzekeraars zijn gekoppeld met de UWV-systemen. Mocht het zo zijn dat een werkgever een sanctie heeft ontvangen waarbij hij verplicht wordt het loon van een werknemer langer dan 2 jaar te blijven doorbetalen, dan zullen de gerelateerde arbeidsongeschiktheidsverzekeringen pas ingaan als het UWV het licht op groen heeft gezet.

Aan de andere kant kan het zo zijn dat iemand in een versneld IVA-traject is beland. Dan is het goed op te letten of de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen direct worden geactiveerd. Dat is niet altijd een vanzelfsprekendheid namelijk.

6. Conclusie

Deze whitepaper heeft beoogd meer inzicht te geven in het combineren van het belang van pensioen en inkomen (verzuim en arbeidsongeschiktheid) voor een werknemer. Het gaat niet alleen om het borgen van inkomen van nu, maar ook het inkomen voor later.

Dáár zit, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, een belangrijke extra stimulerende en activerende werking voor een werknemer. Maar dat is nu nog vaak erg onderbelicht.

Je hebt kunnen lezen dat veel staat en valt bij het goed regisseren van de processen. Met zoveel belangen en stakeholders om de zieke werknemer heen is het van groot belang dat regie centraal wordt gevoerd. Niet door de claimbehandelaars van de verzekeraar, niet door het UWV, niet door de bedrijfsarts, maar door de werkgever, via de casemanager.