

NOVEMBER 2008

NUMMER 6

JAARGANG 6

EB BULLETIN

Algemene opiniërende (achtergrond)informatie op het gebied van Employee Benefits



Gezondheidsdiensten: mogelijkheden voor werkgever én werknemer

Gezonde, fitte en gemotiveerde werknemers zijn productiever, minder vaak ziek en herstellen sneller. Elke organisatie kan financieel voordeel behalen door in de bedrijfsvoering systematisch aandacht te besteden aan de gezondheid van werknemers. Steeds meer werkgevers gaan dan ook over tot het uitvoeren van een marktonderzoek om een volledig beeld te krijgen van de verschillende mogelijkheden binnen de markt van gezondheidsbevordering, preventie, bedrijfsfitness en fysiotherapie binnen de werkomgeving.

Uitgangspunt bij het gezondheidsbeleid binnen de onderneming is dat er sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer. Iedere werknemer heeft de verantwoordelijkheid om tijdig te reageren bij het ontstaan van klachten, knelpunten te melden en adviezen op te volgen. De werkgever stelt de benodigde middelen ter beschikking om werknemers gezond en verantwoord te laten werken, is bereid gezond gedrag te faciliteren en preventieve interventies en activiteiten te financieren.

Maar hoe zien die faciliteiten, middelen en diensten op het terrein van preventie, bewegen, wellnessbeleid en gezondheidsbevordering er uit? Bij recente marktonderzoeken die wij voor werkgevers hebben uitgevoerd, onderscheidden wij de volgende onderwerpen:

- preventieve medische onderzoeken;
- fitheidstesten binnen de werkomgeving;
- wellness-acties, bijvoorbeeld een (jaarlijks terugkerende) gezondheidsweek of -maand;
- bewegprogramma's (intern of extern);
- cursussen, workshops en voorlichting over leefstijl;
- fysiotherapie binnen de werkomgeving.

INHOUD:

GEZONDHEIDSDIENSTEN: MOGELIJKHEDEN VOOR WERKGEVER ÉN WERKNEMER
INTERNATIONALE WAARDEOVERDRACHT VAN PENSIOENEN
KORT EN KLEIN

PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK (PMO)

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is iedere werkgever verplicht '... de werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.' Periodiek worden gezondheidsrisico's in relatie tot het werk en de leefstijl vroegtijdig in kaart gebracht. Naast de fysieke en de psychische gesteldheid is er veel aandacht voor de leefstijl van de deelnemer. Deelname vindt plaats op vrijwillige basis.

De volgende aspecten zijn belangrijk voor het succes van het PMO (en gezondheidsbeleid in bredere zin):

- **Heldere doelstellingen**
Begin met helder te krijgen waarvoor het PMO wordt ingezet. Bepaal of u enkel wilt voldoen aan de wettelijke vereisten. Of wilt u de bevindingen gebruiken om vooral die werknemers te bereiken met fysieke en mentale klachten en/of een ongezonde leefstijl?
- **Leefstijl van de medewerker**
Er is, naast risico's die met de arbeid te maken hebben, nadrukkelijke aandacht voor de leefstijl van de werknemer.
- **Communicatie richting de werknemers**
Maak duidelijk aan de werknemers wat ze kunnen verwachten en hoe zaken geregeld zijn, dit verlaagt de drempel voor deelname. Doel is om bewustwording bij werknemers te creëren over gezondheid en leefstijl. Daarnaast wordt een PMO aantrekkelijk door er directe terugkoppeling naar de werknemer aan toe te voegen. Dit heeft een motiverende werking om vervolgstappen te zetten.
- **Vervolgstappen**
Succes ligt niet zozeer in de inhoud van het PMO maar in de opvolging die er aan wordt gegeven: wat gebeurt er op individueel niveau en op bedrijfsniveau met de uitkomsten? Het PMO biedt preventieve richtlijnen en aanknopingspunten voor de individuele werknemer om gedrag aan te passen.

EEN JAARLIJKS TERUGKERENDE GEZONDHEIDSMAND

Een fittest kan standaard aan het PMO worden gekoppeld. Gecombineerd met het persoonlijk adviesgesprek naar aanleiding van PMO geeft dat de werknemer inzicht in zijn/haar gezondheid en gedrag. Met een gezondheidsmaand kan een start worden gemaakt om dat inzicht om te zetten in actie. Concrete voorbeelden van activiteiten die tijdens de gezondheidsmaand kunnen worden ingezet zijn:

- voedingsadvies en individuele coaching door een diëtiste;
- stoelmassage;
- workshop omgaan met stress;
- voorlichting over leefstijl.

HET AANBIEDEN VAN BEWEEGPROGRAMMA'S

De centrale doelstelling van beweegprogramma's is het stimuleren van lichaamsbeweging, bijvoorbeeld door bedrijfsfitness aan te bieden. De diverse aanbieders van gezondheidsdiensten verschillen van opvatting over bedrijfsfitness: intern of extern uitvoeren? In de volgende tabel staan de argumenten, zowel voor als tegen, bij interne en externe bedrijfsfitness.

<p>Voor intern sporten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Laagdrempelig ● Aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde ● Beter werkgeversimago ● Gericht op alle werknemers ● Grip op de managementgegevens ● Integrale aanpak, gekoppeld aan PMO's en reïntegratie ● Grote invloed op deelnamegraad 	<p>Tegen intern sporten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bij een lage opkomst niet kosteneffectief ● Een hoge prijs per vierkante meter ● Kosten voor de apparatuur zijn voor werkgever ● Complexe structuur en extra verantwoordelijkheid werkgever ● Geen core busines ● Toegevoegde waarde vaak lastig in geld uit te drukken
<p>Voor extern sporten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lagere kosten ● Gemak voor werkgever ● Professionele sportfaciliteit voor de werknemer ● Verantwoordelijkheid is buiten het bedrijf belegd 	<p>Tegen extern sporten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vooral aantrekkelijk voor de gezonde werknemer ● Geen beschikking over managementgegevens ● Minder invloed op programma's, cursussen en aanbod ● Geen vergelijkbare testgegevens ● Geen zicht op de kwaliteit van de begeleiding ● Beperkt zich tot arbeidsvoorwaarde en staat los van gezondheidsbeleid

Bedrijfsfitness kan onder bepaalde voorwaarden fiscaal aantrekkelijk worden aangeboden.

Tot slot kunnen beweegprogramma's ook op andere manieren worden ingevuld, zoals: hardlopen, fietsen, hond uitlaten, voorbereiding op wintersport of beoefenen van een favoriete spelsport.

ALTERNATIEVE FINANCIERINGSBRON

Een interessant onderdeel bij de marktverkenning is het onderzoek naar financieringsmogelijkheden. De aanvullende zorgverzekering van de werknemer biedt hierbij vaak aanknopingspunten. Zorgverzekeraars zijn echter niet zonder meer bereid een bijdrage aan bijvoorbeeld het PMO te leveren. De marktmacht die uitgaat van collectief zorgcontract, met voldoende deelnamegraad, moet daarom worden gebruikt om vergoeding van de zorgverzekeraar af te dwingen.

TWEE PRAKTIJKVOORBEELDEN VAN GEZONDHEIDSDIENSTEN BIJ WERKGEVERS

Er zijn verschillende manieren om het beweegprogramma vorm te geven. Hieronder beschrijven wij twee varianten.

Werkgever A is een financiële dienstverlener met één groot kantoorpand waar het merendeel van de werknemers dagelijks aanwezig is. Elke werknemer krijgt eens in de vier jaar een uitnodiging voor het PMO. De fitheidstest wordt in het gezondheidscentrum uitgevoerd. Als vervolg op het PMO kunnen werknemers voor nader onderzoek worden opgeroepen, krijgen een specifiek beweegadvies of worden doorverwezen naar een medisch specialist. De individuele rapportages worden door een bedrijfsarts met de werknemer besproken. De rapportages op bedrijfsniveau worden met HR besproken. Een deel van het PMO wordt door de zorgverzekeraar vergoed.

Alle werknemers hebben toegang tot het interne gezondheidscentrum dat is ingericht voor groepstrainingen en individuele sporters. Bewegingsstimulering, onder begeleiding van een trainer, staat hierin centraal. Tevens wordt er in de gezondheidscentra informatie gegeven over bewegen, gezond werken en het voorkómen van klachten.

Alle werknemers hebben toegang tot de fysiotherapeut die in het gezondheidscentrum aanwezig is en onder werktijd kan worden bezocht. Hiermee bespaart de werkgever verzuimkosten en hebben werknemers sneller de zorg die ze nodig hebben. De kosten worden verhaald op een aanvullend verzekeringspakket dat deels door de werkgever wordt betaald.

Bij *werkgever B* zit het personeel op externe locaties verspreid door het hele land. Een intern gezondheidscentrum en gezonde voeding in het bedrijfsrestaurant zijn dus geen opties. Hier is gekozen voor individuele beweegprogramma's. Iedereen ontvangt een horloge met hartslagmeter waarbij de eigen hartslagzone is ingesteld. Door te bewegen kunnen werknemers punten verzamelen en aan het eind van de periode wordt de balans opgemaakt. Dit blijkt zeer motiverend te werken. Het programma biedt de vrijheid en flexibiliteit om te bewegen waar, wanneer en op welke manier men dat wil. Voor de een is dat elke dag drie kwartier wandelen met de hond door het bos. En voor de ander twee keer per week anderhalf uur op de racefiets. Op een persoonlijke website wordt de ontwikkeling bijgehouden en staan trainingsschema's weergegeven.

TEN SLOTTE

De selectie naar de best passende partner voor de uitvoering van bovenstaande diensten is door de vele fusies, de wetgeving en de verscheidenheid aan diensten geen markt waarbinnen eenvoudig structuur is aan te brengen. Of een aanbieder groot of klein is, landelijk of regionaal werkt, zegt niets over de kwaliteit die geleverd wordt. Het gaat er, ook in deze marktverkenning, om of de visie, diensten, producten en prijs aansluiten bij de specifieke wensen van de werkgever.

Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u contact opnemen met Bart Aarts, telefoonnummer **020 430 5360**. Uiteraard kan ook uw eigen consultant van Aon Consulting u verder informeren.

Internationale waardeoverdracht van pensioenen

Werknemers emigreren en immigreren en overwegen de door hen opgebouwde pensioenaanspraken mee te nemen naar de nieuwe pensioenregeling. Anders dan de Pensioen- en spaarfondsenwet regelt de Pensioenwet nu ook het fenomeen internationale waardeoverdracht.

De Pensioenwet onderscheidt bij de internationale waardeoverdracht de waardeoverdracht vanuit Nederland naar het buitenland en andersom. Een aspect waarmee men bij internationale waardeoverdrachten rekening moet houden is dat de overdragende pensioenuitvoerder en de ontvangende pensioenuitvoerder niet vallen onder hetzelfde rechtstelsel met bijbehorende rechtsregels. In het hiernavolgende zullen we een aantal situaties bespreken.

WAARDEOVERDRACHT VANUIT NEDERLAND NAAR HET BUITENLAND

Waardeoverdracht naar een EU-lidstaat

Eerst gaan we in op waardeoverdracht van een pensioenuitvoerder in Nederland aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde pensioeninstelling of aan een verzekeraar.

De Nederlandse pensioenuitvoerder is, op verzoek van de gewezen deelnemer, verplicht mee te werken aan waardeoverdracht als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1 De overdracht vindt plaats aan een in een EU-lidstaat gevestigde pensioeninstelling of aan een in het buitenland gevestigde verzekeraar, mits die verzekeraar in Nederland het verzekeringsbedrijf mag uitoefenen. De pensioeninstelling moet een op basis van kapitaaldekking gefinancierde instelling zijn die onafhankelijk is van de bijdragende onderneming.
- 2 Er moet sprake zijn van een individuele beëindiging van de dienstbetrekking of van de deelname aan een pensioenregeling.
- 3 De mogelijkheid tot afkoop van de overgedragen pensioenaanspraken mag in het buitenland niet ruimer zijn dan die op grond van de Pensioenwet. Dat moet de in Nederland gevestigde pensioenuitvoerder toetsen en als aan die voorwaarde niet wordt voldaan mag hij niet meewerken.
- 4 De overdragende pensioenuitvoerder mag geen kosten voor de overdracht in rekening brengen bij de gewezen deelnemer.
- 5 Binnen zes maanden na aanvang van de verwerving van pensioenrechten bij de in het buitenland gevestigde uitvoerder moet de werknemer aan die uitvoerder een opgave van zijn pensioenaanspraken in die regeling vragen. Daarna moet de werknemer bij de ontvangende uitvoerder een verzoek tot waardeoverdracht doen. Dit laatste kan dus ook na de genoemde zes maanden.
- 6 De buitenlandse uitvoerder moet de individuele actuariële gelijkwaardigheid borgen. Ook hier moet de Nederlandse pensioenuitvoerder op toezien en als hier niet aan wordt voldaan moet hij weigeren mee te werken.

Als er geen plicht bestaat om mee te werken, is er sprake van een bevoegdheid voor de pensioenuitvoerder om mee te werken aan een waardeoverdracht bijvoorbeeld als een werknemer de termijn van zes maanden heeft overschreden of als er sprake is van een groep werknemers die waardeoverdracht wenst. De rekenregels zoals die gelden voor binnenlandse waardeoverdrachten zijn niet van toepassing.

Waardeoverdracht naar buiten de EU

Een in Nederland gevestigde pensioenuitvoerder heeft de bevoegdheid, geen plicht, om mee te werken aan een internationale waardeoverdracht aan een buitenlandse instelling buiten de EU.

Hierbij gaat het erom dat er sprake is van een buitenlandse instelling. Dit is een andere instelling dan een pensioeninstelling in een andere EU-lidstaat, een verzekeraar met een zetel in het buitenland, één van de Europese Gemeenschappen of een door de Minister aangewezen instelling (deze laatste is er overigens tot op heden niet). Deze bepaling is van toepassing als het gaat om bijvoorbeeld waardeoverdracht naar een in de VS gevestigd pensioenfonds.

Ook aan deze waardeoverdrachten zijn voorwaarden verbonden:

- 1 Zo mag de mogelijkheid tot afkoop van de overgedragen pensioenaanspraken in het buitenland niet ruimer zijn dan die op grond van de Pensioenwet.
- 2 De buitenlandse instelling waaraan wordt overgedragen moet de pensioenregeling van de nieuwe werkgever uitvoeren.
- 3 De buitenlandse instelling moet in het land van vestiging onderworpen zijn aan een vorm van overheidstoezicht.
- 4 Het vermogen van de buitenlandse instelling en de werkgever moeten juridisch afgescheiden zijn (net als in Nederland).

De Nederlandse pensioenuitvoerder moet toetsen of aan die voorwaarden is voldaan.

De eis van individuele actuariële gelijkwaardigheid en de rekenregels waardeoverdracht gelden niet. De wet sluit niet uit dat de Nederlandse pensioenuitvoerder kosten aan de gewezen deelnemer in rekening brengt.

Shoppen over de grens

De Nederlandse pensioenuitvoerder is bevoegd om op de pensioendatum van de (gewezen) deelnemer mee te werken aan de overdracht van pensioenskapitaal (het shoppen) aan:

- een in een EU-lidstaat gevestigde pensioeninstelling;
- een in het buitenland gevestigde verzekeraar die hier het verzekeringsbedrijf mag uitoefenen.

Als de in de EU gevestigde pensioeninstelling een pensioenfonds is, dan kan het alleen maar als de gepensioneerde reeds aanspraken bij dat fonds heeft. Dit geldt niet bij overdracht aan een verzekeraar. De Pensioenwet stelt wel een aantal voorwaarden aan het shoppen over de grens. Zo moet de pensioenregeling in de mogelijkheid voorzien. Daarnaast dient de Nederlandse pensioenuitvoerder bij de overdracht te voldoen aan de eis van collectieve gelijkwaardigheid en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, voor zover het vanaf 1 januari 2005 opgebouwde aanspraken betreft.

Internationale collectieve waardeoverdracht

De Nederlandse pensioenuitvoerder is bevoegd om mee te werken aan een verzoek van de werkgever om een internationale collectieve waardeoverdracht. Deze bevoegdheid speelt als de werkgever de pensioenregeling wenst onder te brengen bij een pensioeninstelling in een

andere EU-lidstaat of bij een buitenlandse verzekeraar die bevoegd is in Nederland het verzekeringsbedrijf uit te oefenen. Denkt u maar eens aan de oprichting van een in België gevestigd pensioenfonds. Ook hier gelden weer voorwaarden, zoals instemming van de belanghebbende, de eis van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. De overdragende pensioenuitvoerder moet borgen dat aan deze voorwaarden wordt voldaan.

Bij liquidatie van een in Nederland gevestigd pensioenfonds is er sprake van een verplichte collectieve waardeoverdracht (geen instemming belanghebbenden nodig). Door een collectieve waardeoverdracht aan een pensioeninstelling in een andere EU-lidstaat of verzekeraar wordt ook aan de verplichte collectieve waardeoverdracht bij liquidatie voldaan.

WAARDEOVERDRACHT VANUIT HET BUITENLAND NAAR NEDERLAND

De Pensioenwet regelt ook de situatie waarin er geld binnenkomt. De wet onderscheidt de situatie dat de Nederlandse pensioenuitvoerder verplicht is mee te werken aan de inbreng van de waarde en de situatie waarin er sprake is van een bevoegdheid.

Verplichting tot medewerking

Als het verzoek komt van een in een andere EU-lidstaat gevestigde pensioeninstelling of van een verzekeraar die in het buitenland is gevestigd, dan is de pensioenuitvoerder verplicht mee te werken en mag hij geen kosten aan de deelnemer in rekening brengen. Het ontvangende pensioenfonds mag geen dekkingstekort hebben en de verzekeraar mag niet failliet zijn en op haar mag niet de noodregeling van toepassing zijn. De inkomende waardeoverdracht moet er toe dienen pensioenaanspraken bij de Nederlandse pensioenuitvoerder te verwerven.

Bevoegdheid tot medewerking

Als het gaat om een verzoek van buitenlandse instellingen, bijvoorbeeld een pensioenfonds in de VS, dan is de Nederlandse pensioenuitvoerder bevoegd mee te werken. Verder is materieel hetzelfde bepaald als bij de verplichte medewerking.

WAARSCHUWING EN SUGGESTIE

De verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor een juridisch toegestane waardeoverdracht is geen vrijblijvende zaak. Als niet aan de voorwaarden wordt voldaan en de pensioenuitvoerder werkt toch mee aan een waardeoverdracht kan de Nederlandsche Bank een boete opleggen. Wellicht is het te overwegen dat pensioenfondsen een gemeenschappelijke databank opbouwen waarin buitenlandse pensioenregelingen worden opgenomen en waaruit blijkt dat die pensioenregelingen dusdanig zijn dat waardeoverdracht naar die regelingen zonder problemen kan plaatsvinden.

TOT SLOT

Aan internationale waardeoverdracht zitten ook fiscale aspecten. In een volgend bulletin gaan wij daar op in.

Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u contact opnemen met mr. Fred van den Beld, Legal Consultant Actuarial Services, telefoonnummer **010 448 7538**.

Kort & Klein

AFSCHAFFING AOW-PARTNERTOESLAG VRIJWEL ONBEKEND

Weinig mensen weten dat de AOW-partnertoeslag in 2015 wordt afgeschaft. 1 op de 5 mensen is daarvan op de hoogte. Bij de mensen die gevolgen ondervinden van de afschaffing is de bekendheid groter (1 op de 3). Dat blijkt uit een onderzoek dat staatssecretaris Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Tweede Kamer heeft gestuurd.

Mensen die op of na 1 januari 2015 65 jaar worden, ontvangen geen AOW-partnertoeslag meer voor hun jongere partner. Staatssecretaris Aboutaleb start een nieuwe informatie-campagne om mensen die het aangaat voor te lichten. Aboutaleb vindt het belangrijk dat mensen op de hoogte zijn van de gevolgen die deze afschaffing voor hen kan hebben, zodat zij hier tijdig op kunnen inspelen door bijvoorbeeld te sparen of een baan te zoeken.

Er komen onder meer radiospots en informatie op internet over de afschaffing van de AOW-partnertoeslag. Alle gehuwde mensen die als eersten te maken krijgen met de afschaffing van de partnertoeslag krijgen een persoonlijke brief.

Nu krijgen partners die nog geen 65 jaar zijn en geen of weinig inkomen hebben, een toeslag van maximaal 50 procent van het netto minimumloon, dat is ongeveer EUR 700 per maand. In 1996 is besloten om de AOW-partnertoeslag per 2015 af te schaffen, omdat steeds meer vrouwen economisch zelfstandig zijn en om te stimuleren (meer) te gaan werken.

(Bron: persbericht Ministerie van SZW)

REDACTIE

Allard van der Meer
(eindredactie)
Ron van Harten
Gitta Junius (secretariaat)
Bart Mol
Ton Roebroek
Roelant Smit

CONTACT

Gitta Junius
038 456 3113
EB_bulletin@aon.nl

AUTEURS

Bart Aarts
Fred van den Beld

Dit bulletin is met grote zorg samengesteld door Aon Consulting Nederland C.V. Niettemin kunnen zich incidenteel onvolkomenheden voordoen. De inhoud van dit bulletin is slechts bedoeld als informatie en dient dan ook niet gezien te worden als advies. Aon Consulting Nederland C.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die direct of indirect voortvloeit uit het gebruik van deze informatie. Vermenigvuldiging van deze publicatie of overname van de inhoud kan onder bronvermelding vrijelijk plaatsvinden.

AON CONSULTING