

den. De niet meegedeelde feiten hebben geen rol gespeeld bij de verwezenlijking van het risico maar waren deze feiten bekend geweest dan was het oordeel over de kans van een nieuwe aanrijding ongunstiger uitgevallen.

Wanneer er geen sprake is van een onverkorte uitkering, bestaat de mogelijkheid om ingevolge lid 3 van art. 7.17.1.6 de uitkering te korten. In dit lid is bepaald dat als de verzekeraar bij kennis van de ware stand van zaken een hogere premie zou hebben bedongen of de verzekering tot een lager bedrag zou hebben afgesloten, de verzekeraar de mogelijkheid heeft om de uitkering te verminderen naar evenredigheid van hetgeen de premie meer of de verzekerde som minder zou hebben bedragen.

Daarnaast geldt dat wanneer de verzekeraar bij kennis van de ware stand van zaken andere voorwaarden zou hebben gesteld, slechts uitkering verschuldigd is als waren deze voorwaarden in de overeenkomst opgenomen. De regel in het derde lid van art. 7.17.1.6 wordt wel aangeduid als het proportionaliteitsbeginsel.

Behalve de mogelijkheid dat de uitkering wordt gekort, is het ten slotte ook mogelijk dat de verzekeraar in het geheel geen uitkering hoeft te doen. De verzekeraar kan dit gevolg in twee situaties inroe-

pen. Allereerst hoeft hij geen uitkering te doen als hij bij kennis van de ware stand van zaken in het geheel geen verzekering zou hebben gesloten. Daarnaast hoeft hij ook niet uit te keren als de verzekeringnemer opzettelijk de verzekeraar heeft misleid.

Gevolgen van verzwijging

De gevolgen van verzwijging worden ingrijpend aangepast. Als uitgangspunt geldt dat de overeenkomst blijft voortbestaan; zij is niet meer vernietigbaar op grond van het feit dat de mededelingsplicht is geschonden.

Welke gevolgen de verzekeraar aan het niet nakomen van de mededelingsplicht verbindt, moet hij in heldere bewoordingen meedelen aan de verzekeringnemer. Er komt dus een mededelingsplicht te rusten op de verzekeraar.

Daarnaast zal de verzekeraar wanneer hij de verzekeringsovereenkomst wil opzeggen, de uitkering wil korten of in het geheel geen uitkering wil doen, moeten bewijzen dat hij bij kennis van de ware stand van zaken anders had gehandeld dan wel dat er sprake is van opzet aan de zijde van de verzekeringnemer.

Sjoerd Meijer

Sjoerd.meijer@lovells.com

De kansen van de levensloopregeling in 8 vragen en antwoorden

De levensloopregeling komt er aan. Nieuwe Hollandse Lloyd heeft onlangs een PensioenVillage workshop voor haar relaties over dit onderwerp gehouden.

Om snel deze regeling te doorgronden werd daar in 8 vragen en antwoorden nader ingegaan op de regeling in het algemeen en de praktische uitwerking in het bijzonder.

Vraag 1. Wat is de levensloopregeling ook al weer?

Het is een financieringsinstrument dat tot doel heeft onbetaald verlof te financieren. Het is bovendien een fiscale regeling bij uitstek die voor iedereen openstaat en door banken, verzekeraars en dochters van pensioenfondsen mag worden uitgevoerd. Overigens is het wel een regeling die recht geeft op 'deelname' en geen recht op 'verlof'. De hoofdregel is immers dat er altijd toestemming van de werkgever nodig is voordat verlof kan worden opgenomen. Ook de geldstroom verloopt via de werkgever (en vice versa), die het geld immers direct 'doorstort' naar de uitvoerder. En ten slotte is er een anticumulatie-regeling spaarloon/levensloopregeling in het leven geroepen. De deelnemer kan dus niet in één jaar van beide regelingen gebruikmaken, maar zal moeten kiezen: of spaarloon of levensloop. Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.minszw.nl) vindt u een praktisch ingestelde objectieve samenvatting.

Vraag 2. Hoe ziet de verzekeringsvariant van een levensloopregeling er uit?

Iedere deelnemende werknemer heeft zijn levensloopverzekering;



Door mr Jeroen de Vries, hoofd pensioenbureau Nieuwe Hollandse Lloyd en mr Monica Swalef van Monica Swalef Consultancy

verzekeringnemer, verzekerde en eerste begunstigde is de werknemer.

De opgebouwde waarde bij in leven zijn mag alleen bestaan uit de levenslopinleg en de daarmee behaalde rendementen.

Voor wat betreft mee te verzekeren risico's geldt een beperking.

Grofweg kun je stellen dat de levensloopverzekering wordt beperkt tot het niveau van een bancaire product:

als overlijdensdekking mag meeverzekerd worden een dekking ter grootte van (maximaal) 90% van de tot dan opgebouwde poliswaar-

de; premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mag niet meeverzekerd worden

Vraag 3. Is de levensloopregeling ook voor lagere inkomens interessant?

Levensloop is voor alle werknemers gunstig, ook voor werknemers met een relatief laag inkomen:

over de inleg wordt geen loonbelasting ingehouden, over de latere uitkering wel;

bij opname van het tegoed wordt voor elk jaar dat gespaard wordt een korting van

€ 183,- (2005) gegeven. Een deel van de uitkering is dus belastingvrij.

Voor de lagere inkomens profiteren van deze korting, omdat het voor hen een groter deel van het inkomen is.

Vraag 4. Wat zijn de belangrijkste verschillen tussen spaarloon en levensloop?

Bij levensloop kan de werknemer 12% van zijn salaris per jaar inleggen. Bij spaarloon slechts € 613,-.

Over het spaarloonbedrag hoeft geen belasting betaald te worden (belastingafstel). Over de inleg in levensloop hoeft ook geen belasting te worden betaald. Maar bij uitkering van levensloop moet er wel over een deel van de uitkering belasting betaald worden (deels belastingafstel en deels belastinguitstel). Per jaar dat er is ingelegd in de levensloopregeling hoeft de werknemer € 183,- minder belasting te betalen. Deze € 183,- wordt jaarlijks aangepast aan de inflatie (geïndexeerd). Het spaarloonbedrag is bevroren (€ 613,- per jaar). Het bestedingsdoel van spaarloon is na vier jaar geheel vrij.

Levensloop mag alleen gebruikt worden voor betaald verlof of aankoop Ouderdomspensioen.

Levensloop is voor de werkgever 10% goedkoper dan spaarloon.

De eindheffing voor spaarloon voor de werkgever is in 2005 verhoogd naar 25%. Bij levensloop bedragen de premies werknemersverzekeringen 15%.

Levensloop wordt niet belast in box 3. Spaarloon na vier jaar wel.

Vraag 5. Hoe groot is de markt voor levensloopregelingen?

Volgens schattingen van het kabinet gaat het om een markt waarin jaarlijks zo'n 2 miljard euro zal omgaan. In hun brief aan de Tweede Kamer (AV/PB/04/81924) schetsen de ministers van Financiën en SZW dat in 2006 1,9 miljoen werknemers van de levensloopregeling gebruik gaan maken, oplopend tot 3,0 miljoen in 2009. Het jaarlijks budgettaire belang wordt geschat op 760 miljoen euro in 2006, oplopend tot 1,09 miljard in 2009. Bij een marginaal belastingtarief van 40% gaat het dan om een markt tussen 1,9 miljard en 2,725 miljard euro (in geldstroom per jaar).

Vraag 6. Wat is de mening van de vakbonden over de levensloopregeling?

De invulling van de levensloopregeling heeft bij de vakbonden tot nu toe weinig prioriteit gekregen. Tot nu toe zijn er ruim veertig nieuwe CAO's afgesloten, maar slechts in één geval, dat van de 6.000 bitumineuze dakdekkers, is de levensloopregeling verder uitgewerkt. Bij de andere CAO's bleef de levensloopregeling links liggen, omdat de bonden de financiële ruimte die ontstaat door het vrijkomen van VUT- en prepensioenpremies willen gebruiken om het oudedagspensioen aan te vullen.

Via de zogeheten versleepvariant kunnen de kabinetsmaatregelen op het gebied van VUT en prepensioen (gedeeltelijk) als volgt gerepa-

reerd worden. De VUT- en/of prepensioengeldstromen (zowel premie als opgebouwd tegoed) worden overgeheveld naar het 'reguliere' pensioen. Pensioenen mogen namelijk fiscaal vriendelijk worden 'aangedikt' als de fiscale ruimte voor pensioenopbouw niet volledig wordt benut. Bij vrijwel alle werknemers is dat het geval. Het extra pensioen dat wordt opgebouwd kan dan worden gebruikt om na het 65ste levensjaar meer pensioen te ontvangen, maar óók om het pensioen eerder te laten ingaan.

Vraag 7. Wat is de mening van de werkgevers over de levensloopregeling?

De werkgevers hebben gemengde gevoelens:

Positief: instrument voor personeelsbeleid en stabiele lastenontwikkeling;

Negatief: administratie via werkgever en te weinig sturingsmogelijkheden.

Vraag 8. Wordt de levensloopregeling per 2006 of per 2007 ingevoerd?

Het uitgangspunt is dat de regeling per 1 januari 2006 van kracht wordt. Minister de Geus bekijkt in september 2005 of invoering van de regeling in januari 2006 inderdaad haalbaar is of dat de regeling alsnog een jaar wordt uitgesteld tot 1 januari 2007.

LAATSTE NIEUWS

Erno Kleijnenberg nieuwe directievoorzitter ONVZ

Mr Erno Kleijnenberg wordt per 1 oktober voorzitter van de raad van bestuur van ONVZ Holding B.V. en algemeen directeur van ONVZ Ziektekostenverzekeraar N.V. Een maand eerder treedt hij in dienst bij de Houtense verzekeraar om ingewerkt te worden door de huidige topman drs Dick van Boven, die met pensioen gaat. Erno Kleijnenberg (54) trad na werkzaam



geweest te zijn bij het Verbond van Verzekeraars in 1984 in dienst bij Goudse Verzekeringen. In 1997 werd hij lid van de Raad van Bestuur en 2002 vice-voorzitter. Eind 2004 nam hij afscheid van De Goudse, maar bleef voorzitter van het Sectorbestuur Zorg van het Verbond.

De huidige financieel directeur van ONVZ, Hans Lammers wordt benoemd tot vice-voorzitter RvB van ONVZ Holding en tot statutair directeur van ONVZ Ziektekostenverzekeraar. Jean-Paul van Haarlem RA en Frans van Rijn treden eveneens toe tot de Raad van Bestuur.