



# Uw WIA-verzekering zelf samenstellen


De WIA-Keuzewijzer

---

# Wat leest u in deze brochure?

01	De hoofdlijnen van een WIA-verzekering	3
02	De WIA kent 3 situaties die de uitkering bepalen	4
03	Welke keuzes kunt u maken?	6
04	Bepaal zelf welke WIA-verzekering bij u past	7
05	Welke extra opties kiest u?	9
06	Belangrijk voor u om te weten	10
07	Goed om te weten	12
	Contact met Apeldoorn?	14

## Leeswijzer

In deze digitale keuzewijzer vindt u informatie over WIA-verzekeringen. Beweeg de muis over de  en u krijgt aanvullende overwegingen en extra voorbeelden die u helpen bij uw keuze.

# 01

## De hoofdlijnen van een WIA-verzekering

Met de WIA-verzekering van Centraal Beheer voorkomt u dat het inkomen van uw medewerker na 2 jaar ziekte fors daalt bij arbeidsongeschiktheid. En kiest u zelf welke risico's u verzekert. Zo beperkt u de financiële risico's voor uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers. U zorgt voor uw medewerkers en wij helpen u daarbij. Een prettig idee.

### De WIA-verzekering in het kort

- Als uw medewerker (deels) arbeidsongeschikt raakt dan:
  - Moet u vaak de eerste 2 jaar minimaal 70% van het loon doorbetalen. Afspraken zijn vaak vastgelegd in een cao of arbeidsovereenkomst.
  - Krijgt de medewerker na 2 jaar een uitkering van UWV bij meer dan 35% arbeidsongeschiktheid.
    - Deze uitkering heeft een maximum van € 41.945,- per jaar (maximaal 75% over een inkomen van maximaal de WIA-loongrens. De WIA-loongrens per 1-1-2019 is gemaximeerd op € 55.927,-).
    - Hoe arbeidsgechikter de medewerker, hoe lager deze uitkering.
- Met een WIA-verzekering verzekert u het inkomen van uw medewerkers wanneer:
  - Uw medewerker geen werk kan vinden voor het deel dat UWV hem arbeidsgeschikt verklaart. Het inkomen kan dan flink dalen.
  - Uw medewerker wel (deels) werkt voor het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is. Wij geven dan een extra aanvulling.
  - U medewerkers heeft die meer verdienen dan € 55.927,-. En behoefte hebben aan een hoger inkomen dan de maximale € 41.945,- per jaar na arbeidsongeschiktheid.
- De WIA-premie betaalt u zelf of houdt u in op het loon van uw medewerkers.

## 02

# De WIA kent 3 situaties die de uitkering bepalen

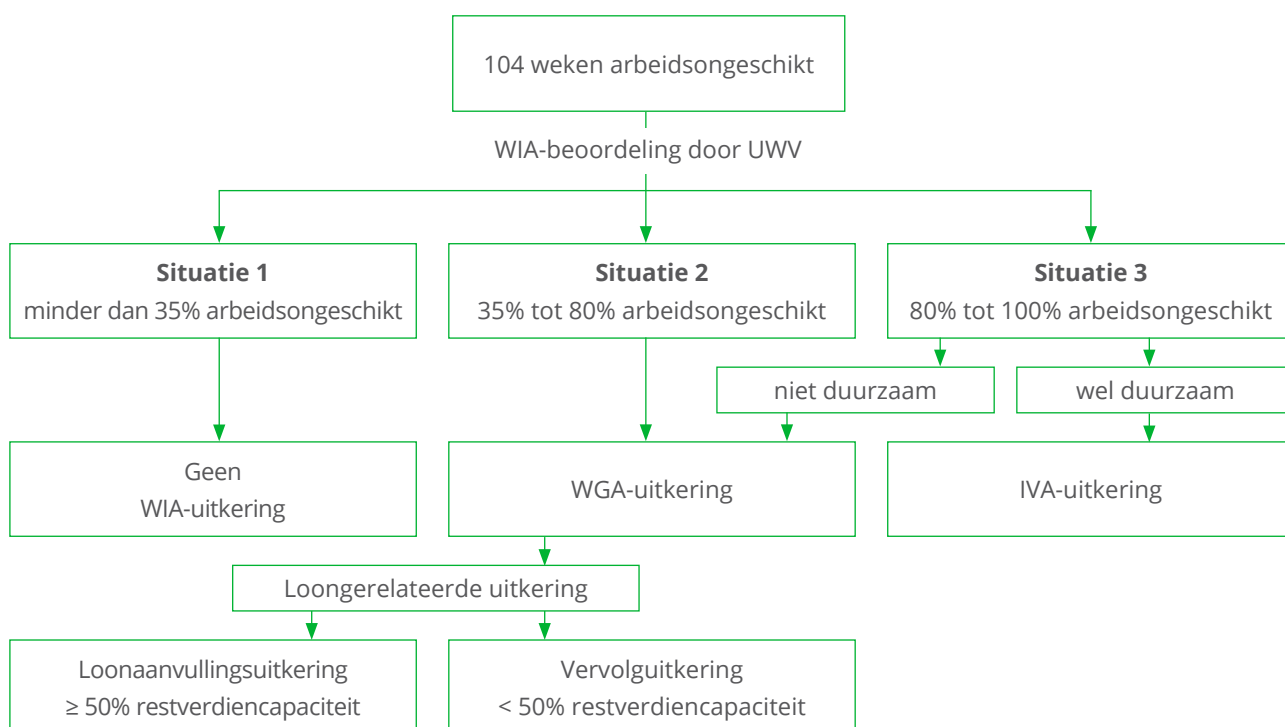
Na 2 jaar ziekte is de medewerker voor zijn inkomen aangewezen op de wettelijke WIA-uitkering. Dit kan leiden tot een flinke daling van het inkomen.

### UWV bepaalt mate van arbeidsongeschiktheid en restverdiencapaciteit

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) stelt vast voor hoeveel procent uw medewerker arbeidsongeschikt is. Ook kijkt UWV hoeveel inkomen uw medewerker zelf nog kan verdienen. Dit noemt UWV de restverdiencapaciteit. Werken naar vermogen staat hierbij centraal. Alle wettelijke WIA-uitkeringen hebben een maximum. De WIA-loongrens in 2019 is: € 55.927,-.

### De uitkering van uw medewerker hangt af van het percentage arbeidsongeschiktheid

De WIA heeft voor 3 situaties regels gemaakt. Een arbeidsongeschikte medewerker heeft te maken met 1 van deze situaties.



**Situatie 1: Uw medewerker is minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Uw medewerker heeft geen recht op een wettelijke uitkering.

**Situatie 2: Uw medewerker is 35% tot 80% óf 80% tot 100% maar niet blijvend arbeidsongeschikt**

Voor deze medewerker geldt de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Hoe meer uw medewerker verdient van zijn restverdiencapaciteit, hoe hoger zijn inkomen.

**Uw medewerker krijgt eerst een WGA-loongerelateerde uitkering**

De hoogte van de uitkering is in de eerste 2 maanden 75%, daarna 70% tot maximaal de WIA-loongrens.

De duur van deze uitkering hangt af van het aantal jaren dat uw medewerker gewerkt heeft. Per 1 april 2019 is de minimale duur 3 maanden en maximaal 24 maanden.

**Daarna een WGA-loonaanvullingsuitkering bij 50% of meer restverdiencapaciteit**

Verdiend uw medewerker 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit? Dan krijgt uw medewerker vanuit UWV een WGA-loonaanvullingsuitkering.

**Of een WGA-vervolguitkering bij minder dan 50% benutting van de restverdiencapaciteit**

Benut uw medewerker minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit? Dan krijgt uw medewerker vanuit UWV een WGA-vervolguitkering op basis van het minimumloon. En niet op basis van zijn of haar laatste inkomen. Het totale inkomen kan hierdoor flink dalen.

**Situatie 3: Uw medewerker is 80% of meer én blijvend arbeidsongeschikt**

Uw medewerker krijgt in deze situatie 75% van zijn of haar laatste inkomen tot de WIA-loongrens. Dit is een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).



## 03

# Welke keuzes kunt u maken?

### Werkloosheidsrisico is standaard meeverzekerd

Lukt het de medewerker niet om een deel van zijn of haar restverdien capaciteit te gebruiken, dan is uw medewerker voor dat deel werkloos. En daalt het inkomen. Deze inkomensdaling is standaard meeverzekerd tot de WIA-loongrens. Of tot € 100.000 als dat gewenst is.

Wilt u het werkloosheidsrisico niet meeverzekeren? Dan is de mate van arbeidsongeschiktheid bepalend voor de hoogte van de vergoeding.

### A. Wilt u het inkomen tot de WIA-loongrens, tot € 100.000 of boven € 100.000 verzekeren?

Ook al krijgt uw medewerker een wettelijke WIA-uitkering, dan nog kan het inkomen flink dalen. Dit komt door de uitkering die uw medewerker krijgt en/of uw medewerker een inkomen boven de WIA-loongrens had.

De wettelijke WIA-uitkering is maximaal de WIA-loongrens (kijk voor de meest actuele loongrenzen op [centraalbeheer.nl/loongrenzen](https://centraalbeheer.nl/loongrenzen)). Wilt u het inkomen boven deze WIA-loongrens verzekeren? Dan kunt u kiezen voor een aanvullende WIA-verzekering voor het inkomen tot of boven € 100.000.

### B. Wilt u het risico van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid verzekeren?

Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen geen wettelijke WIA-uitkering. Het is uw verantwoordelijkheid als werkgever om samen met uw medewerker te zoeken naar een passende oplossing. Met als doel om uw medewerker zoveel mogelijk aan het werk te houden.

Wilt u het risico van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid verzekeren? Dan kunt u een werkgeversverzekering afsluiten. De vergoeding vanuit deze verzekering kunt u gebruiken voor bijvoorbeeld omscholing, aanpassing op de werkvloer of aanvulling van het inkomen van de medewerker.

U ontvangt een vergoeding na 104 weken ziekte wanneer uw medewerker minimaal 15% of maximaal 35% arbeidsongeschikt is. En nog steeds bij u werkzaam is.



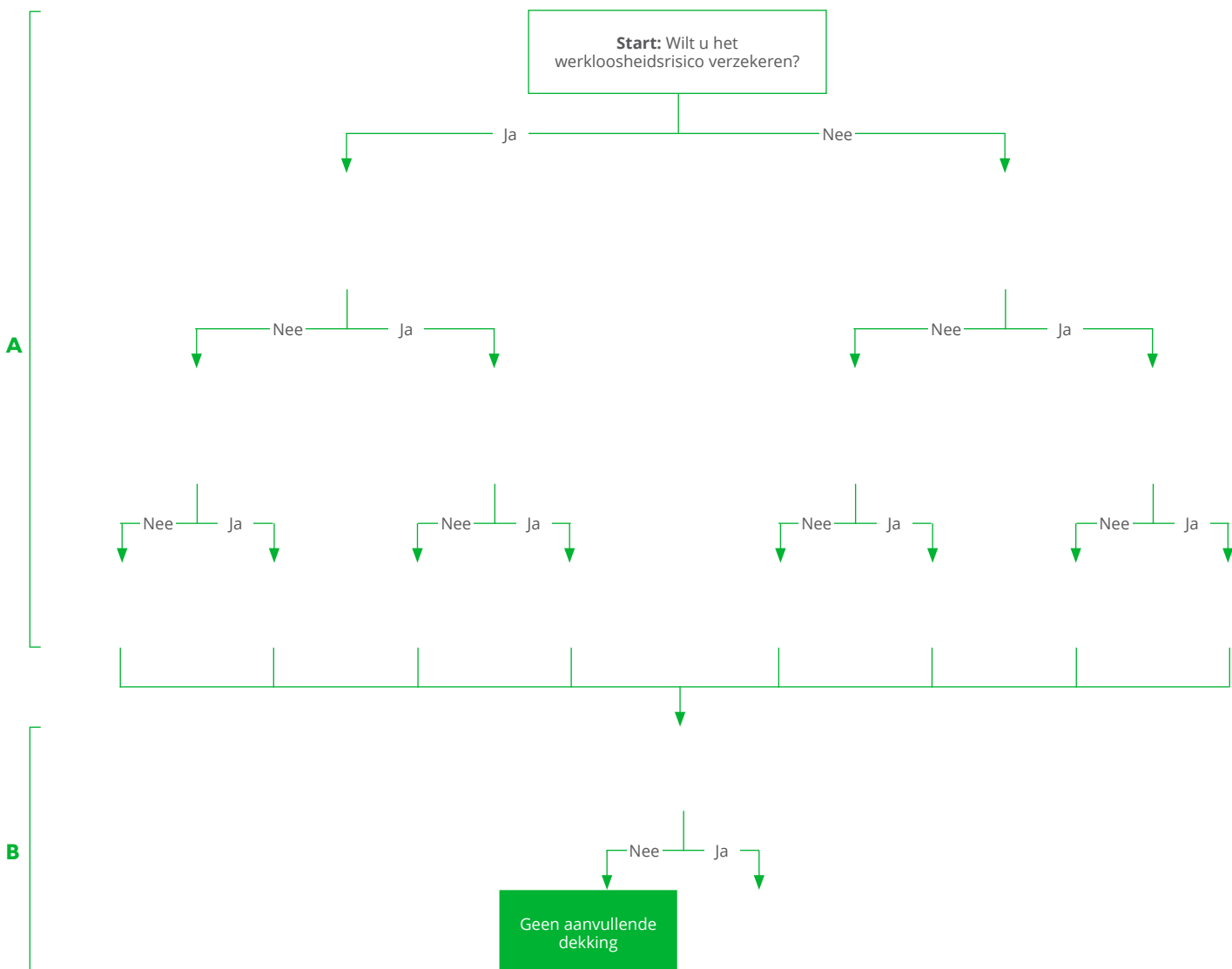
**Kijk ook in uw cao of pensioenregeling of u voldoet aan uw (minimale) verplichting.**

# 04

## Bepaal zelf welke WIA-verzekering bij u past

In onderstaand schema ziet u welke WIA-verzekering bij u past. De keuze hangt af van de hierboven gestelde vragen. Kiest en klikt u in het schema op een bepaalde WIA-verzekering, dan ziet u een rekenvoorbeeld gebaseerd op

een dekkingspercentage van 70%. Wilt u meer rekenvoorbeelden zien? Met behulp van onze [WIA-calculator](#) ziet u hoe hoog het inkomen van uw medewerker wordt met de door u gekozen verzekering.



### **Uw WIA-verzekering samenstellen**

De wetgeving over de WIA en de daaraan gekoppelde WIA-verzekeringen is ingewikkeld. Op onze website [centraalbeheer.nl/zakelijk/inkomensverzekering/wia-verzekering](https://centraalbeheer.nl/zakelijk/inkomensverzekering/wia-verzekering) vindt u meer informatie om een juiste keuze te maken voor de dekking van een WIA-verzekering.

Op basis van deze keuzewijzer kunt u zelf de WIA-verzekering samenstellen voor uw medewerkers. U geeft uw keuzes door via het offerte aanvraagformulier en ontvangt een aanbod.

Heeft u hulp nodig bij het maken van uw keuze? Neem dan contact op met 1 van onze adviseurs op (055) 579 8197. Of laat uw gegevens [hier](#) achter en wij nemen contact met u op. U bent zelf verantwoordelijk voor de keuzes die u maakt.





# 05

## Welke extra opties kiest u?

### 1. Welk dekkingpercentage wilt u verzekeren?

Een dekkingpercentage geeft aan waarmee gerekend wordt bij het bepalen van de vergoeding. Een hoger dekkingpercentage geeft meer inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid. U kunt kiezen tussen de dekkingpercentages: 70%, 75%, 80%.

Als u voor de WIA aanvulling heeft gekozen, kunt u ook een dekkingpercentage van 85% tot de WIA-loongrens kiezen.

### 2. Welke vergoedingsduur wilt u verzekeren?

De overheid verhoogt de AOW-leeftijd in stappen. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Voor 2023 is door de overheid de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden. Dit geldt voor medewerkers geboren vóór 30 september 1956. Wat de daadwerkelijke AOW-leeftijd wordt voor medewerkers geboren na deze datum weten we nu nog niet. Op [SVB.nl/aowleeftijd](https://svb.nl/aowleeftijd) is de te verwachte AOW-leeftijd per medewerker te berekenen.

U maakt een keuze uit de volgende vergoedingsduur opties:

- Een vergoedingsduur tot de AOW-leeftijd met een maximum van 67, 68, 69 of 70 jaar.
- Een tijdelijke vergoedingsduur van 5 of 10 jaar.



#### Let op!

- Vanaf het moment dat uw medewerker ziek wordt kunt u voor deze medewerker de vergoedingsduur niet meer aanpassen.
- Zeker bij jonge medewerkers die moeite hebben om hun restverdien capaciteit te benutten, is er kans op een fors inkomensgat tot aan de pensioen- of AOW-uitkering

Vindt u het belangrijk dat u zoveel mogelijk zekerheid biedt aan uw medewerkers rondom de vergoeding? Dan kiest u voor de maximale vergoedingsduur tot eindleeftijd 70 jaar.

### 3. Welke indexatie wilt u meeverzekeren?

Stijgen de prijzen? Dan kan uw medewerker minder kopen voor zijn euro's. Dit noemen we verlies van koopkracht. U voorkomt dit door de vergoeding te indexeren. De vergoeding wordt dan elk jaar aangepast.

De wettelijke WIA-uitkeringen worden geïndexeerd op basis van de WIA-index. De WIA-index is gekoppeld aan de halfjaarlijkse aanpassing van het minimumloon. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaalt deze aanpassing.

U maakt een keuze uit de volgende indexatie opties:

- Op basis van de WIA-index.
- Een vaste stijging per jaar van 2% of 3%.
- Of u indexeert de vergoeding niet.

### 4. Wilt u 5% extra dekking meeverzekeren bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid?

Vindt u het belangrijk dat uw medewerker minimaal 75% van zijn laatstverdiende inkomen ontvangt bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid? Dan kiest u voor een extra dekking van 5%. Deze 5% extra dekking is een aanvulling op uw gekozen dekkingpercentage.

### 5. Welke contractduur wenst u voor de verzekering?

U kunt voor 1 of 3 jaar een contract afsluiten.

De premie voor een 3-jarig contract is hoger dan voor een 1-jarig contract. Bij de start van de verzekering op basis van een 3-jarig contract brengen wij een premieopslag in rekening. De premie staat dan voor de komende 3 jaar vast.

# 06

## Belangrijk voor u om te weten

### **U heeft een zorgplicht voor uw medewerkers. We helpen u hier graag bij!**

Dit betekent dat u uw medewerkers goed moet informeren over de financiële gevolgen en risico's van arbeidsongeschiktheid. Wij kunnen voor u een medewerkersbrochure maken (digitaal). In deze brochure staat uitleg over de WIA en over de dekking van de WIA-verzekering die u heeft. Met deze informatie kan uw medewerker een goed besluit nemen of hij deel wil nemen aan de verzekering.

### **Aanmelding nieuwe medewerkers**

Medewerkers die bij u in dienst treden, meldt u binnen 3 maanden aan. Hiermee voorkomt u dat uw medewerker een gezondheidsverklaring moet invullen.

### **U verzekert al uw medewerkers**

Onder medewerkers verstaan we iedereen van 16 jaar en ouder die bij u werkt en verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Het aantal uren dat hij per week werkt, maakt niet uit. Ook niet of het contract tijdelijk of voor onbepaalde tijd is.



#### **Let op!**

- Een directeur-groootaandeelhouder verzekert u alleen als hij een medewerker is volgens UWV.
- Uitzendkrachten die u inhuurt, verzekert u niet mee. Zij vallen onder de regeling van het uitzendbureau.
- WAO'ers kunnen niet worden meeverzekerd.

### **Afstandsverklaring WIA-verzekering**

Als de medewerker geen gebruik wil maken van de WIA-verzekering, dan moet hij een afstandsverklaring invullen. Bewaar deze verklaring in het personeelsdossier van uw medewerker. Dit voorkomt in de toekomst misverstanden of er aanspraak is op een

vergoeding. Centraal Beheer heeft een standaard [afstandsverklaring](#) die u kunt gebruiken.

### **Belangrijk: arbeidsongeschikte medewerkers blijven verzekerd op de andere polis**

Heeft u nu een WIA-verzekering en krijgt uw medewerker of ex-medewerker nu een vergoeding vanuit de huidige WIA-verzekering? Of krijgt hij daar recht op? Dan blijft deze vergoeding vaak via de huidige verzekering doorlopen.

### **Aanmelden medewerker na ziekte**

Is een medewerker na ziekte minimaal 28 dagen (geheel of gedeeltelijk) beter? Dan meldt u hem alsnog direct aan voor deze verzekering. Wij verzekeren hem dan vanaf het moment van aanmelding.

### **Uw medewerker die al gedeeltelijk in de WIA zit, kunnen wij ook verzekeren**

Wij kunnen uw medewerker namelijk voor het deel dat hij nog wel kan werken gewoon verzekeren. Maar let op: dat gaat niet automatisch. Want misschien is een verhoging van de arbeidsongeschiktheid al wel verzekerd bij een vorige verzekeraar of verzekering? Om dit goed in beeld te brengen, vragen wij u om voor deze medewerker contact met ons op te nemen. Wij willen niet dat deze medewerker dubbel wordt verzekerd en er onnodig premie wordt betaald.

### **De werkgeverslasten zijn meeverzekerd**

Over de vergoeding vanuit de WIA-verzekering moet ook de inkomensafhankelijke bijdrage voor de zorgverzekeringswet betaald worden. Deze bijdrage is meeverzekerd in de WIA-verzekering. Wij dragen deze af aan de Belastingdienst.

### Wie betaalt de premie?

Een WIA-verzekering is een werknemersverzekering. U sluit deze collectieve verzekering voor al uw medewerkers. U bepaalt zelf of u de volledige premie betaalt of een deel hiervan. Tenzij er cao-afspraken zijn gemaakt die voor u gelden.

Brengt u de premie geheel of gedeeltelijk bij uw medewerkers in rekening? Dan houdt u dit bedrag in op het bruto inkomen. Hierdoor ontstaat er fiscaal voordeel voor de medewerker. U betaalt over de ingehouden premie geen werkgeverslasten.

Betaalt u de premie geheel of gedeeltelijk zelf? Dan is deze premie volledig aftrekbaar voor de vennootschapsbelasting, waardoor u minder belasting betaalt.

### Waarvan is de premie van uw WIA-verzekering afhankelijk?

De premie die u betaalt is afhankelijk van verschillende factoren. Zo kijken wij bijvoorbeeld naar het soort bedrijf dat u heeft. En naar de samenstelling van uw personeelsbestand.



# 07

## Goed om te weten

Bij Centraal Beheer staan we al meer dan 100 jaar klaar voor onze klanten. U kent ons vast van ‘Even Apeldoorn bellen’.

### U kunt bij ons financiële producten en diensten afsluiten

Zoals verzekeringen, pensioenen, hypotheek, spaarrekeningen, beleggingsproducten en diensten voor HR en Risicomanagement. Rechtstreeks en via adviseurs die met ons samenwerken.

### Vanaf 1995 horen wij bij Achmea

Centraal Beheer is een merk van Achmea Schadeverzekeringen N.V. in Apeldoorn. Achmea is de grootste verzekeraar van Nederland. Achmea Schadeverzekeringen N.V. is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 08053410 en de AFM onder nummer 12000606.

### Uw gegevens in vertrouwde handen

Sluit u een verzekering of financiële dienst af? Dan hebben wij uw gegevens nodig. Denk aan uw naam, adres en woonplaats, e-mailadres, telefoonnummer en bankrekeningnummer. Soms hebben wij ook meer gegevens van u nodig. Achmea B.V. is verantwoordelijk voor een goede verwerking van uw persoonsgegevens.

### Wilt u weten welke gegevens wij verwerken en waarvoor?

Kijk dan in ons Privacy Statement op [centraalbeheer.nl/privacy](http://centraalbeheer.nl/privacy). Daar leest u ook wat uw rechten zijn. En wanneer u bezwaar kunt maken tegen verwerking van uw gegevens. Wilt u ons Privacy Statement op papier ontvangen? Stuur dan een brief naar: Centraal Beheer Relatiebeheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn

### Staan er fouten in deze brochure?

Ons doel is dat al onze informatie klopt en volledig is. En dat u alles zo goed mogelijk begrijpt. Maar er kan altijd ergens een fout staan. Wij zijn niet aansprakelijk voor eventuele gevolgen van die fout.

### Staat er iets anders in de productvoorwaarden?

Uw en onze rechten en plichten staan in de productvoorwaarden. Staat in deze brochure wat anders dan in de productvoorwaarden? Dan gelden de productvoorwaarden.

### Wij informeren u graag welke vergoeding onze medewerkers krijgen als u een product afsluit:

- Een deel van onze medewerkers krijgt extra geld of een andere beloning als zij een bepaald aantal verzekeringen afsluiten of een bepaald doel bereiken.
- Onze medewerkers krijgen geen aardigheidje bij een actie die Centraal Beheer organiseert.
- Onze medewerkers doen hun werk voor u en andere klanten. Centraal Beheer verkoopt alleen producten en diensten die onze klanten wensen en nuttig vinden.

### Bent u niet tevreden? Laat het ons weten.

Bent u het niet met ons eens of heeft u een klacht? Dan horen wij dit graag. We willen u namelijk zo goed mogelijk helpen. Kijk voor meer informatie en ons klachtenformulier op [centraalbeheer.nl/klachtdoorgeven](http://centraalbeheer.nl/klachtdoorgeven). U kunt ook een brief sturen naar: Centraal Beheer Klachtenbureau, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn

---

### **Meer informatie over Centraal Beheer**

Kijk voor meer informatie over ons en ons beleid, onze producten en onze gegevens op [centraalbeheer.nl/zakelijk/inkomensverzekering/wia-verzekering](https://centraalbeheer.nl/zakelijk/inkomensverzekering/wia-verzekering).

Hier vindt u ook de productvoorwaarden en de verzekeringskaart die van toepassing zijn op dit product.

Het adres van Centraal Beheer is:

Laan van Malkenschoten 20, 7333 NP Apeldoorn



# Contact met Apeldoorn?

**Stuur een e-mail**

[inkomen@centraalbeheer.nl](mailto:inkomen@centraalbeheer.nl)

**Stuur een brief**

Centraal Beheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn

**Bel 'Even Apeldoorn' (055) 579 8197**

Dat kan van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 17.30 uur.  
Wij helpen u graag verder.

[centraalbeheer.nl/zakelijk](https://centraalbeheer.nl/zakelijk)