



Arbeidsongeschiktheids- verzekering voor uw personeel

Een gegarandeerd inkomen bij
arbeidsongeschiktheid voor uw medewerkers

Wat leest u in deze brochure?

01	Een goede basis voor uw medewerkers	3
02	Uw voordelen op een rij!	4
03	De WIA in het kort	8
04	Een voorbeeld uit de praktijk	11
	Contact met Apeldoorn?	17

01

Een goede basis voor uw medewerkers

Uw medewerkers? Daar kunt u op rekenen. Ze zijn erg belangrijk voor uw bedrijf. Elke dag weer.

Totdat 1 van uw medewerkers arbeidsongeschikt wordt... Kan uw medewerker dan ook op u rekenen? Want waarschijnlijk daalt zijn inkomen flink. Soms zelfs tot of onder bijstandsniveau! En hoe moet het dan met de studie van zijn kinderen? Of met de aflossing van zijn hypotheek? Er komt een grote streep door alles wat vandaag nog zo vanzelfsprekend is. Ook in die situaties wilt u goed voor uw medewerkers zorgen.

Bescherm uw medewerkers tegen de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid

Heel makkelijk. Door hun inkomen te verzekeren met de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AO) voor uw Personeel. Wordt een medewerker voor 35% of meer arbeidsongeschikt? Dan vult deze verzekering het inkomen gegarandeerd aan tot minimaal 70%. Daar kunnen u én uw medewerkers op rekenen. Deze zekerheid geldt voor inkomens tot maar liefst € 100.000,-.

In deze brochure leest u meer over het inkomen bij arbeidsongeschiktheid van uw medewerker

We leggen u kort uit hoe de WIA werkt. Daarna vindt u 2 praktijkvoorbeelden. Zodat u ziet wat de invloed van arbeidsongeschiktheid is op het inkomen van uw medewerker.

Bekijk de grote financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid voor úw medewerkers

Stel, uw medewerker wordt arbeidsongeschikt. Wat houdt hij dan over aan inkomen met een WIA-uitkering?

Op wiacalculator.centraalbeheer.nl kunt u met verschillende inkomens rekenen. U ziet wat de ingrijpende gevolgen van arbeidsongeschiktheid zijn. Een aanvulling via de AO voor uw Personeel is dan ook beslist geen overbodige luxe.



02

**Uw voordelen
op een rij!**

- ✓ **U voldoet aan uw zorgplicht voor uw medewerkers**
De AO voor uw Personeel is een totaaloplossing op het gebied van sociale zekerheid.
- ✓ **U biedt een goede verzekering met uitgebreide mogelijkheden**
Wordt uw medewerker arbeidsongeschikt? Dan hoeft u bijvoorbeeld geen premie meer te betalen. Of de medewerker nu helemaal arbeidsongeschikt is of voor een deel. En onze verzekering biedt volledige dekking van het uitlooprisico. Dit betekent dat wij een vergoeding geven aan elke verzekerde (ex-)medewerker die ziek werd tijdens de verzekering.
- ✓ **Salaris tot € 100.000,- is standaard verzekerd**
Heeft u medewerkers in dienst die meer dan € 100.000,- verdienen? Dan kunt u hun salaris boven dit bedrag ook beschermen. Met het aparte onderdeel WIA AOV Excedent.
- ✓ **Al uw medewerkers zijn automatisch verzekerd**
Wij verzekeren al uw medewerkers. Zonder gedoe. We sluiten niemand uit en u betaalt geen extra premie voor medewerkers die meer risico lopen. Meldt u uw medewerkers op tijd aan, dan hoeven zij geen medische vragen te beantwoorden.
- ✓ **U kiest voor een verzekering op maat**
U kiest bijvoorbeeld zelf hoe lang uw medewerker een vergoeding krijgt: 5 jaar, 10 jaar of tot de AOW-leeftijd (maximaal 67, 68, 69 of 70 jaar).
U kunt er ook voor kiezen om niet 70% van het inkomen te verzekeren, maar 75% of 80%. Of om het dekkingspercentage met 5% te verhogen bij minimaal 80% arbeidsongeschiktheid. En u kunt er ook voor kiezen om tot de WIA-loongrens te verzekeren (vanaf 1 juli 2017 € 54.183,60). In plaats van tot aan € 100.000,-. De AO voor uw Personeel is compleet maatwerk.
- ✓ **U en uw medewerker krijgen intensieve begeleiding bij re-integratie**
Hoe eerder uw medewerkers weer aan het werk zijn, hoe beter. Onze re-integratieservice is een vast onderdeel van de AO voor uw Personeel. U kunt erop rekenen dat uw medewerker geen dag langer thuis zit dan nodig. Uw medewerker kan erop rekenen dat hij zicht houdt op een baan. Binnen uw bedrijf óf daarbuiten. Wij geven u advies en ondersteunen u in het proces van re-integratie. Daarvoor hebben wij ervaren deskundigen in huis. Bijvoorbeeld een arts, arbeidsdeskundige en loopbaanadviseur. Kijk voor meer informatie in de brochure WIA-re-integratieservice.
- ✓ **U kiest zelf de verdeling van de premie**
Wat wilt u betalen? En welk deel betalen de medewerkers? Dat bepaalt u zelf. Elke verdeling is mogelijk. Van 0% tot 100% en alles daartussen.

- ✓ **U of uw medewerker betaalt een lage collectieve premie**
De premie is lager dan voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering die uw medewerker zelf regelt. Dit komt door de collectiviteitskorting. U haalt de premie van de medewerker van zijn brutosalaris af. Daardoor betaalt hij minder belasting. Ook u betaalt geen belasting over uw premie.
- ✓ **U betaalt geen premie voor een arbeidsongeschikte medewerker**
Het maakt niet uit of de medewerker helemaal of voor een deel arbeidsongeschikt wordt. U betaalt geen premie bij arbeidsongeschiktheid voor medewerkers die een vergoeding krijgen op basis van deze verzekering.
- ✓ **U kunt deze verzekering makkelijk communiceren**
De WIA is ingewikkeld. De AO voor uw Personeel niet. Uw medewerkers weten bij arbeidsongeschiktheid precies waar ze aan toe zijn. Geen moeilijke berekeningen. Geen lastige formules. Gewoon de zekerheid van minimaal 70% van het laatste salaris.
- ✓ **U krijgt 1 vaste contactpersoon**
Uw contactpersoon kent uw wensen en de situatie in uw bedrijf. Hij heeft altijd verstand van arbeidsvoorwaarden en bedrijfsrisico's. Dat praat wel zo makkelijk.
- ✓ **Uw medewerker krijgt een extra vergoeding van 5%**
Als hij zelf nog voldoende inkomen weet te verdienen (restverdiencapaciteit, zie ook pagina 9). De extra 5% geldt over het verzekerde salaris. Het maakt niet uit of hij blijvend arbeidsongeschikt is of niet.

U kunt deze extra dekking ook meeverzekeren bij minimaal 80% arbeidsongeschiktheid van uw medewerker.

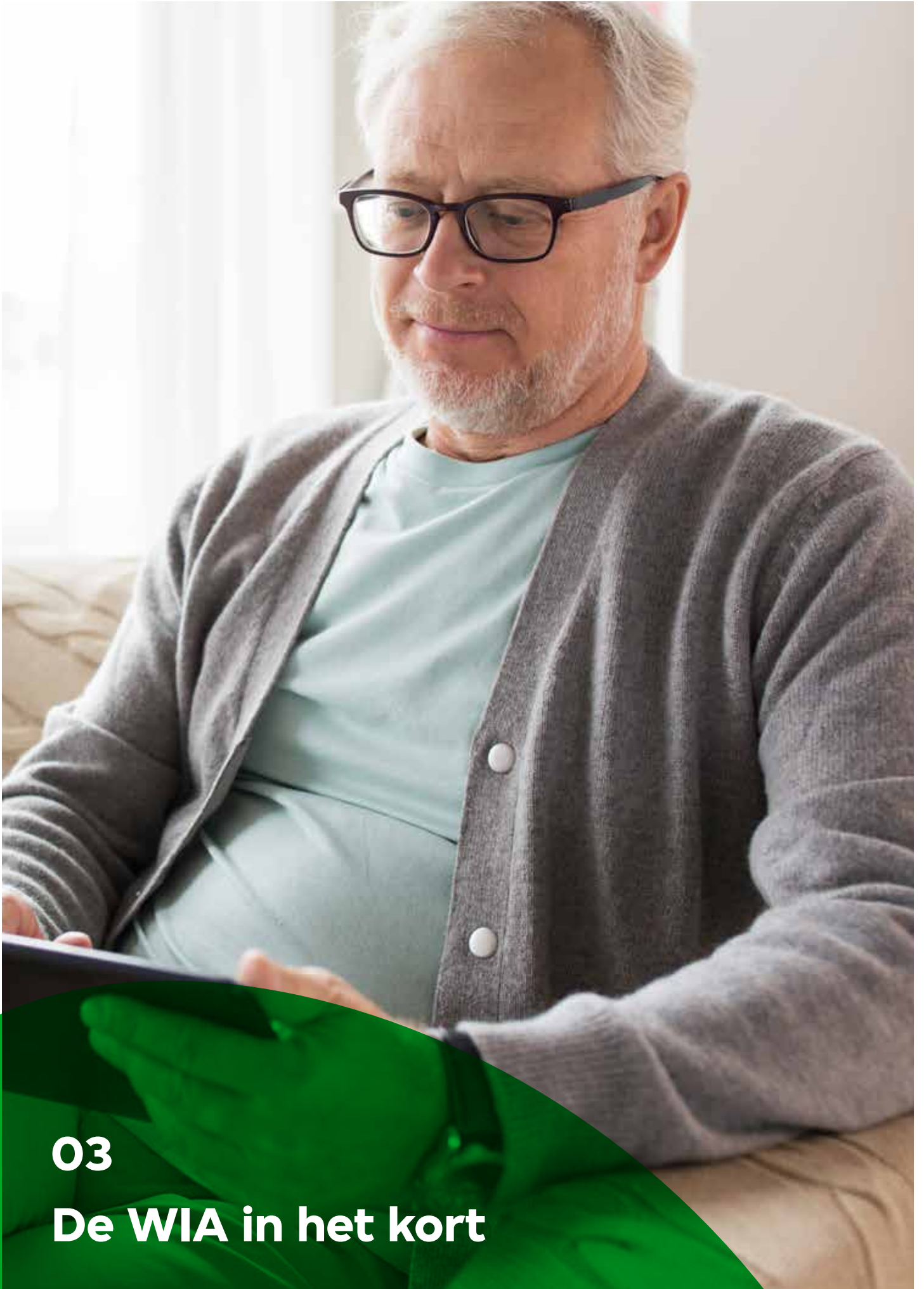
- ✓ **U kiest wat voor vergoeding uw medewerker krijgt**
U kunt kiezen uit 4 soorten:
 - een vergoeding die elk jaar met 2% stijgt.
 - een vergoeding die elk jaar met 3% stijgt.
 - een vergoeding die elk jaar met de WIA-index stijgt (maximaal 3%).
 - een vergoeding die steeds hetzelfde blijft.

En als uw medewerker tussen de 15% en 35% arbeidsongeschikt is?

Uw medewerker krijgt helemaal geen uitkering vanuit de WIA. Speciaal voor deze situatie biedt Centraal Beheer u de Werkgevers Compensatieverzekering. U krijgt elke maand een vergoeding. U bepaalt zelf waar u de vergoeding voor gebruikt. Re-integratie van de medewerker? Opleiding? Tijdelijke aanvulling van het salaris? Net wat het beste past bij uw situatie.

Bel 'Even Apeldoorn' voor meer informatie: (055) 579 8177

Wij willen de complexe wereld van de WIA graag vertalen. Simpel en eigentijds. Dat doen we met de AO voor u w Personeel. We kunnen ons voorstellen dat u naast de informatie in deze brochure nog meer wilt weten. Of u wilt een brochure speciaal voor uw medewerkers? Wij helpen u graag.



03

De WIA in het kort

Wordt uw medewerker arbeidsongeschikt? Dan betaalt u tijdens de eerste 2 jaar zijn salaris door. Hoeveel u moet betalen, hangt af van de situatie die voor u en uw medewerker geldt (bijvoorbeeld wat er in uw cao staat).

De WIA begint na 2 jaar ziekte

Werken naar vermogen staat centraal. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) stelt vast voor hoeveel procent uw medewerker arbeidsongeschikt is. Ook kijkt UWV hoeveel inkomen hij nog zelf kan verdienen. Dit noemt UWV de restverdiencapaciteit.

De vergoeding 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 80% of meer én blijvend arbeidsongeschikt

Iemand is blijvend arbeidsongeschikt als er bijna geen kans meer is om beter te worden.

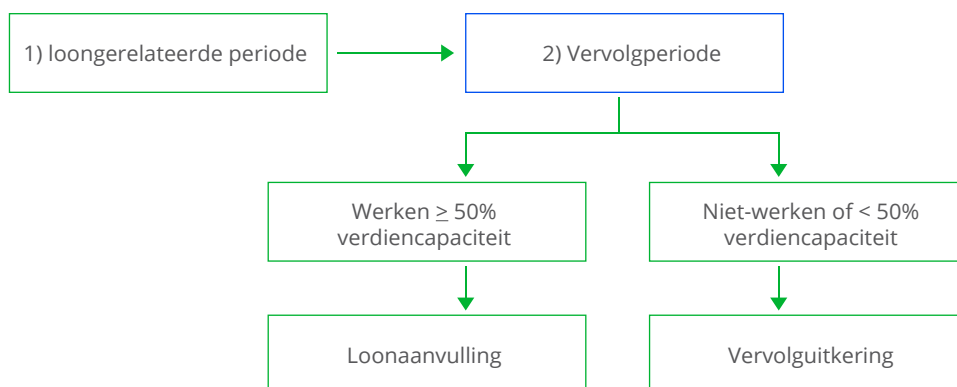
Uw medewerker krijgt 75% van zijn laatste salaris of minder

Uw medewerker krijgt een vergoeding volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). In principe krijgt uw medewerker 75% van zijn laatste salaris. Er geldt wel een maximale vergoeding. De overheid rekent namelijk met een maximaal bruto jaarsalaris. Dit is de WIA-loongrens.

Situatie 2

Uw medewerker is tussen 35% en 80% of niet-blijvend arbeidsongeschikt

De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) geldt voor deze medewerker. Hij moet zoveel mogelijk blijven werken. Dat is financieel gunstig voor hem.



Uw medewerker krijgt eerst een loongerelateerde uitkering

Uw medewerker krijgt 70% (de eerste 2 maanden is de WGA-uitkering 75%) van het verschil tussen 2 salarissen:

- het salaris dat hij verdiende toen hij arbeidsongeschikt werd;
- het salaris dat hij verdient als hij voor een deel arbeidsongeschikt is.

Daarna krijgt uw medewerker een loonaanvulling of een vervolgutkering

Na de loongerelateerde vergoeding is het nóg belangrijker dat uw medewerker voldoende werkt. UWV gaat ervan uit dat hij minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit kan verdienen.

Verdient uw medewerker inderdaad 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit?

Uw medewerker krijgt een loonaanvulling. Dit betekent dat UWV het salaris dat hij verdient aanvult met een vergoeding.

Verdient uw medewerker minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit?

Uw medewerker krijgt een vervolgutkering op basis van het minimumloon. Hierbij houdt UWV geen rekening met zijn laatste salaris. Het totale inkomen kan daardoor flink dalen.

Situatie 3

Uw medewerker is minder dan 35% arbeidsongeschikt

U zoekt samen met uw medewerker naar passend werk. Uw medewerker heeft geen recht op een wettelijke uitkering.

Er geldt altijd een maximale uitkering

De overheid rekent namelijk met een maximaal bruto jaarsalaris. Dit noemen we de WIA-loongrens. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaalt de loongrens. Kijk voor de meest actuele loongrenzen op centraalbeheer.nl/loongrenzen.

04

Een voorbeeld uit de praktijk

Zoveel mogelijk blijven werken. Daar gaat het om in de WIA. Toch is dat vaak lastig.

Dat laten ook de cijfers zien. Uw medewerker kan lang niet altijd een andere passende functie binnen het bedrijf krijgen. En gaat het economisch slecht? Dan krijgen arbeidsongeschikten vaak als eerste geen baan.

Daardoor is het ook moeilijk om in een ander bedrijf aan het werk te komen. Hoe verdient uw medewerker dan zijn restverdiencapaciteit? Hieronder laten wij met 2 voorbeelden uit de praktijk zien wat de financiële gevolgen kunnen zijn.

Voorbeeld 1

Gijs wordt arbeidsongeschikt

Gijs is 33 jaar en werkt als technisch tekenaar. Hij is getrouwd en heeft 3 kinderen. Tijdens het schilderen van zijn huis valt Gijs van de trap. Hij komt erg ongelukkig terecht! Hij ziet geen kans om weer aan het werk te gaan. Na 2 jaar bepaalt UWV dat Gijs voor 60% arbeidsongeschikt is. Dit betekent dat Gijs volgens UWV nog 40% van zijn salaris zelf kan verdienen (de restverdiencapaciteit). Maar ... het lukt Gijs niet om dit salaris te verdienen.

De eerste 2 jaar krijgt Gijs nog salaris van zijn werkgever

Zijn inkomen daalt. Maar gelukkig niet heel veel.

Het 3e jaar krijgt Gijs een loongerelateerde uitkering

Door zijn arbeidsverleden heeft hij nog recht op 12 maanden loongerelateerde uitkering. Die uitkering is 70% van zijn laatste salaris.

Na 3 jaar krijgt Gijs een vervolgutkering

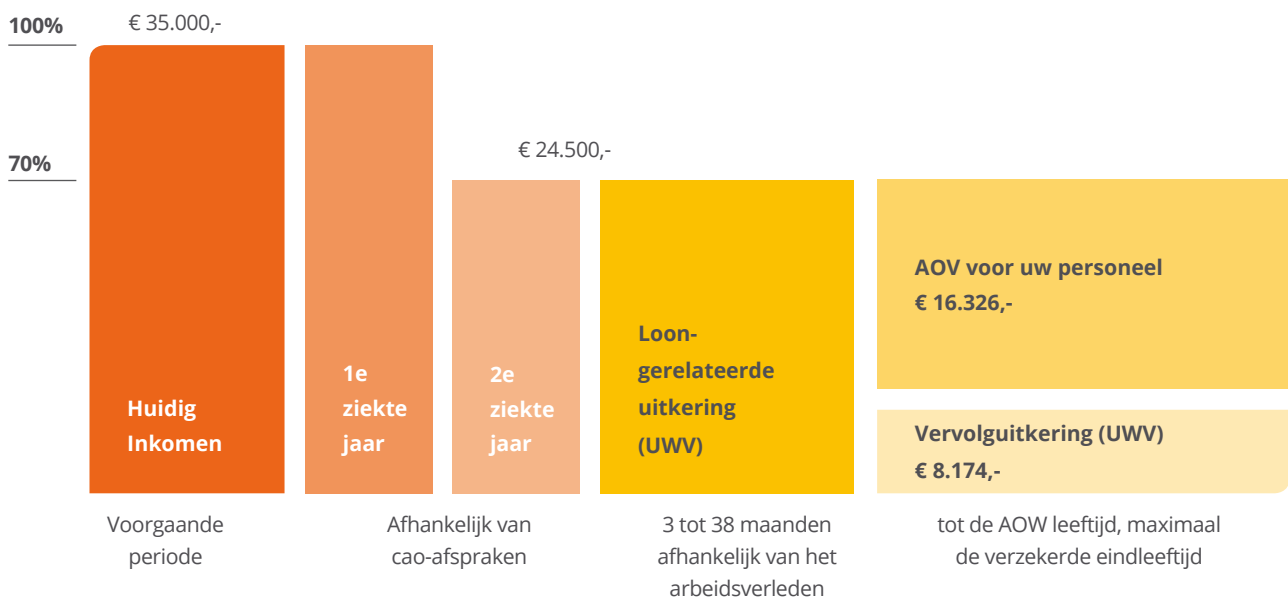
Hij krijgt een uitkering op basis van het minimumloon. Hij moet nu ineens rondkomen van € 8.174,- per jaar!

Gelukkig krijgt hij ook een vergoeding van de AO voor uw Personeel

Daardoor heeft hij de garantie van 70% van zijn laatste salaris.

De gegevens van Gijs op een rij

Bruto jaarinkomen:	€ 35.000,-
Percentage arbeidsongeschiktheid:	60%
Restverdiencapaciteit:	€ 14.000,- (40% x € 35.000,-)
Wettelijk minimumloon (2015):	€ 19.463,-
Gijs verdient nu:	€ 0,-
Wettelijke vervolgutkering:	€ 8.174,- (70% x 60% arbeidsongeschiktheid x € 19.463,-)
Vergoeding AO voor uw Personeel:	€ 16.326,- (70% x € 35.000,- min € 8.174,-)
Totaal:	€ 24.500,-



In dit schema ziet u dat Gijs 70% van zijn laatste salaris krijgt. Hij hoeft niet bij de bijstand aan te kloppen. Een hele zorg minder!

Gelukkig krijgt Gijs uiteindelijk weer een baan

Re-integratieservice is namelijk een vast onderdeel van de AO voor uw Personeel. Dankzij de intensieve en professionele begeleiding blijft Gijs zicht houden op een baan. Na 4 jaar kan hij voor 3 halve dagen per week aan het werk. Op die manier verdient hij € 10.000,- per jaar.

Het inkomen van Gijs stijgt

Gijs verdient nu meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit. Dat heeft invloed op zijn inkomen. Zijn wettelijke uitkering stijgt naar ongeveer € 14.700,-. Ook krijgt hij een aanvulling van de AO voor uw Personeel tot minstens 75% van zijn laatste salaris. Dit is een extra vergoeding uit de AO voor uw Personeel als stimulans om te werken.

Voor re-integratie



Na re-integratie



In dit schema ziet u het verschil in het inkomen van Gijs vóór en ná zijn re-integratie. Werken heeft effect!

Extra vergoeding van Centraal Beheer!

In alle situaties heeft het effect om te blijven werken. De AO voor uw Personeel biedt een extra stimulans. Verdient uw medewerker minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit? Dan krijgt hij van ons een extra vergoeding: we vullen zijn inkomen aan tot minimaal 75% van zijn laatste salaris.

Voorbeeld 2

De gegevens van Diane op een rij

Bruto jaarinkomen:	€ 80.000,-
Percentage arbeidsongeschiktheid: 50%	
Restverdiencapaciteit:	€ 40.000,- (50% x € 80.000,-)
Wettelijk minimumloon (2015):	€ 19.463,-
Diane verdient nu:	€ 0,-
Wettelijke vervoluitkering:	€ 6.812,- (70% x 50% arbeidsongeschiktheid x € 19.463,-)
Vergoeding AO voor uw Personeel:	€ 49.188,- (70% x € 80.000,- min € 6.812,-)
Totaal:	€ 56.000,-

Diane wordt arbeidsongeschikt

Diane is 37 jaar en maakt carrière als manager bij een financiële dienstverlener. Ze heeft een vriend en een pasgeboren zoon. Op een dag krijgt ze een verkeersongeluk. Ze komt thuis te zitten. Na 2 jaar bepaalt UWV dat Diane voor 50% arbeidsongeschikt is. Dit betekent dat Diane volgens UWV nog 50% van haar salaris zelf kan verdienen (de restverdiencapaciteit). Maar ... het lukt Diane niet om dit salaris te verdienen.

Na 3 jaar krijgt Diane een vervoluitkering

Ze krijgt een uitkering op basis van het minimumloon. Ze moet rond zien te komen van € 6.812,- per jaar!

Gelukkig krijgt Diane ook een vergoeding van de AO voor uw Personeel

Daardoor krijgt Diane een aanvulling tot 70% van haar laatste salaris. Een bedrag van € 56.000,- per jaar. Dit is inclusief de wettelijke uitkering. Zo kan ze toch de hypotheek van haar appartement in de binnenstad betalen. Een hele zorg minder. Diane werkt ondertussen hard aan haar herstel. Met intensieve re-integratiebegeleiding. Zo hoopt ze op termijn weer in te kunnen stromen in het bedrijfsleven. Zodat ze een baan vindt die past bij haar talenten.



In het schema ziet u dat Diane 70% van haar laatste salaris krijgt. Ze hoeft niet te verhuizen!

Niet alles is verzekerd

Bij Centraal Beheer bent u goed verzekerd. Toch zijn er ook dingen die niet verzekerd zijn. In onze polisvoorwaarden vindt u een duidelijk overzicht wat wel en niet is verzekerd. Lees daarom de voorwaarden voor u een verzekering afsluit. Het helpt u met het maken van een goede keuze.

05

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, hypotheeken, spaarrekeningen en beleggingsproducten. 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. 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 hier wat anders dan in de productvoorwaarden? Dan gelden de productvoorwaarden.

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. U kunt ook een brief sturen naar: Centraal Beheer Klachtenbureau, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn

Bent u niet tevreden over onze oplossing?

Neem dan contact op met het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). Kijk voor meer informatie en een klachtenformulier op kifid.nl. U kunt ook bellen (070) 333 89 99 of een brief sturen naar: Kifid Postbus 93257 2509 AG Den Haag

Meer informatie over Centraal Beheer

Kijk voor meer informatie over ons en ons beleid, onze producten en onze gegevens op centraalbeheer.nl.

Het adres van Centraal Beheer is:

Laan van Malkenschoten 20

7333 NP Apeldoorn



Contact met Apeldoorn?



Stuur een e-mail

inkomen@centraalbeheer.nl



Stuur een brief

Centraal Beheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn



Bel 'Even Apeldoorn' (055) 579 8177

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

centraalbeheer.nl/zakelijk