

**abc**pensioen

WIA

Wet werk en inkomen  
naar arbeidsvermogen



WIA-bodemverzekering | WGA-aanvullingsverzekering | WIA-excedentverzekering

# Meer bestedingsruimte bij arbeidsongeschiktheid

Als uw werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid uitvalt, bent u als werkgever wettelijk verplicht om maximaal twee jaar lang het loon door te betalen. Daarna geldt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Hierdoor kan het inkomen van uw werknemer flink dalen, wat vervelende persoonlijke gevolgen kan hebben. Zo is het mogelijk dat de hypotheek of de studie van de kinderen niet meer betaald kan worden. Als werkgever kunt u een verzekering sluiten waarbij een deel van de inkomensterugval van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid wordt gedekt. Hierdoor heeft uw werknemer in elk geval minder financiële zorgen als hij arbeidsongeschikt wordt.

## Goed om te weten:

De WIA-bodemverzekering, WGA-aanvullingsverzekering of WIA-excedentverzekering is zowel gunstig voor uw werknemers, als voor u als werkgever.

- **Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde**  
Financiële zekerheid bij ziekte of arbeidsongeschiktheid is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers. U kunt zich hiermee onderscheiden ten opzichte van andere werkgevers.
- **Goed werkgeverschap**  
Het getuigt van goed werkgeverschap. U laat hiermee zien dat u ook na twee jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid, goed blijft zorgen voor uw personeel.
- **Premie fiscaal aftrekbaar**  
De premie is fiscaal aftrekbaar, zowel voor u als voor uw werknemer.

## De WIA

WIA staat voor Wet werk inkomen naar arbeidsvermogen. Uw werknemer kan een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV, als hij gedurende twee jaar aaneengesloten ziek en vervolgens ten minste 35% arbeidsongeschikt is. De WIA stimuleert werkgevers om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden en stimuleert werknemers om aan het werk te blijven dan wel te gaan. Tegelijkertijd is er inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer kunnen werken.

De hoogte van de uitkering is gebaseerd op hoeveel er nog verdiend zou kunnen worden met werken. Daarnaast is de hoogte van de WIA-uitkering gemaximeerd tot een loongrens van circa € 54.000. Het inkomen boven deze loongrens valt niet onder de WIA.



# De WIA in hoofdlijnen

Na twee jaar ziekte, waarin u als werkgever het loon van de werknemer doorbetaalt, beoordeelt het UWV, welk en hoeveel werk de werknemer nog kan doen. Hoeveel de werknemer terugvalt in inkomen, wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage bepaalt voor hoeveel procent de werknemer arbeidsongeschikt is en welke uitkering hij krijgt. Het UWV stelt ook de verdien capaciteit vast op basis van de werkzaamheden die de werknemer nog kan verrichten. De WIA onderscheidt daarin drie groepen arbeidsongeschikten:

## 1: Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Voor een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is er **geen regeling of voorziening**. De werknemer blijft in principe bij de werkgever in dienst. De overheid laat afspraken over de aard van het werk en de hoogte van het loon over aan werkgever en werknemer.

## 2: Gedeeltelijk of volledig (maar niet duurzaam) arbeidsongeschikt

Voor een werknemer die niet of deels niet kan werken, maar dat in de toekomst waarschijnlijk wel weer kan, is er de **Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)**. De werknemer ontvangt eerst een WGA-loongerelateerde uitkering. Deze uitkering, inclusief nog verdiend loon, bedraagt de eerste twee maanden 75% van het laatstverdiende loon. Daarna wordt dit 70% van het laatstverdiende loon. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer. Dit is minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. Vanaf 2016 wordt de maximale duur teruggebracht. Indien de uitkering ingaat op of na 1 april 2019 is de maximale duur 24 maanden. Na de loongerelateerde periode ontvangt de werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA-vervolguitkering. Verdient de werknemer minder dan 50% van zijn verdien capaciteit, dan ontvangt hij de WGA-vervolguitkering. Verdient hij 50% of meer, dan ontvangt hij de WGA-loonaanvullingsuitkering.

## 3: Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Voor een werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en waarbij de kans op herstel erg klein is, is er de **Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)**. De hoogte van de IVA-uitkering bedraagt 75% van het zogenaamde WIA-maandloon. Dit WIA-maandloon is het loon dat de werknemer gemiddeld verdiende per maand, voordat hij ziek werd.

Let op:

Er zijn veel WGA-aanvullingsverzekeringen op de markt. De ene maatschappij garandeert na arbeidsongeschiktheid altijd een inkomen van 70% van het (gemaximeerde) salaris, terwijl een andere maatschappij blijft steken op slechts 28% van het salaris! ABC Pensioen biedt u de zekerheid van een goed advies en de beste dekking. De cijfervoorbeelden in deze brochure spreken voor zich.

# WIA in het kort

## UWV beoordeling

Volledig (80-100%) en duurzaam arbeidsongeschikt

→ IVA-uitkering (75%)

Gedeeltelijk (35-80%) of volledig (maar niet duurzaam) arbeidsongeschikt

→

Benut 50% verdiencapaciteit

Loongerelateerde  
WGA-uitkering

→

Loon +  
WGA-loonaanvulling

→

Loongerelateerde  
WGA-uitkering

→

WGA-  
vervolguitkering

Benut 50% verdiencapaciteit niet

Minder dan (35%) arbeidsongeschikt

→

Risico werkgever en werknemer



## WGA-aanvullingsverzekering met € 0 benutting van restverdiencapaciteit

Stel uw werknemer heeft een inkomen uit arbeid van € 30.000 en hij raakt voor 40% arbeidsongeschikt.

Na afloop van de loondoorbetalingsperiode lukt het deze werknemer niet om zijn restverdiencapaciteit (stel 60% van €30.000 = € 18.000) te benutten. Zijn nieuwe inkomen uit arbeid bedraagt € 0.

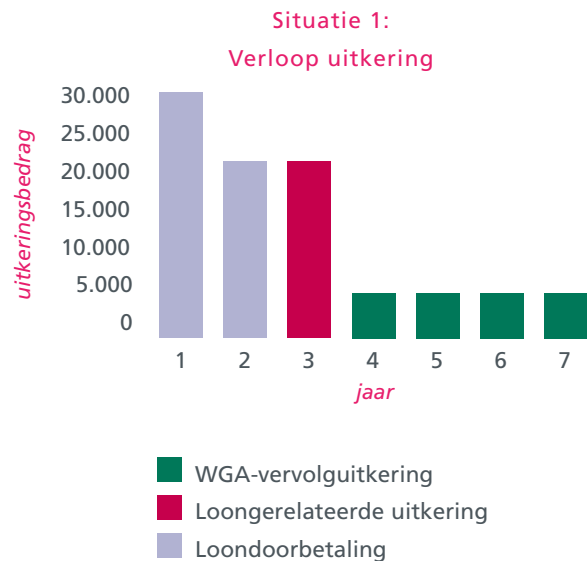
Omdat uw werknemer de restverdiencapaciteit niet voor tenminste 50% benut, ontvangt hij een WGA-ervoluitkering. Wat de gevolgen voor uw werknemer zijn met of zonder een WGA-aanvullingsverzekering schetsen wij in situatie 1 en 2.



## Situatie 1: De werkgever heeft niet gekozen voor een WGA-aanvullingsverzekering

De werknemer komt in aanmerking voor een uitkering vanuit de WGA. Dit betekent het volgende:

- Tijdens de eerste twee ziektejaren (loondoorbetalingsperiode) ontvangt de werknemer in het eerste jaar meestal 100% (€ 30.000) en in het 2e jaar 70% (€ 21.000) van zijn oude loon.
- Tijdens de WGA-loongerelateerde periode ontvangt de werknemer van het UWV:  
70% (oud loon - nieuw loon) = hoogte loongerelateerde uitkering  
 $70\% \times (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 0) = \text{€ } 21.000$
- Aangezien de werknemer zijn verdien capaciteit in onvoldoende mate benut, ontvangt hij na de WGA loongerelateerde periode een veel lagere vervolgutkering van het UWV:  
70% x minimumloon x arbeidsongeschiktheidspercentage = hoogte vervolgutkering  
 $70\% \times \text{€ } 20.450,88 \times 40\% = \text{€ } 5.726,25$  (cijfers 2018)



## Situatie 2: De werkgever heeft wel gekozen voor een WGA-aanvullingsverzekering uitgebreid

De werknemer komt in aanmerking voor een uitkering van de verzekeraar. Dit betekent voor hem het volgende:

- De eerste twee ziektejaren en de WGA loongerelateerde periode zijn gelijk aan situatie 1.
- Na de WGA-loongerelateerde periode ontvangt de werknemer een uitkering van de verzekeraar:  
70% (oud loon - nieuw loon) - uitkering van het UWV = hoogte WGA-aanvulling  
 $70\% \times (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 0) - \text{€ } 5.630,52 = \text{€ } 15.369,48$ .
- Hiermee komt de werknemer (inclusief de uitkering van het UWV) op:  
 $\text{€ } 15.369,48 + \text{€ } 5.463,52 = \text{€ } 21.000 = 70\%$  van zijn oude inkomen (bij onveranderde omstandigheden tot de AOW-leeftijd).



## WGA-aanvullingsverzekering met € 10.000 benutting van restverdiencapaciteit

Stel uw werknemer heeft een inkomen uit arbeid van € 30.000 en hij raakt voor 40% arbeidsongeschikt. Na afloop van de loondoorbetalingsperiode, lukt het deze werknemer niet om zijn verdiencapaciteit volledig (stel 60% van € 30.000 = € 18.000) te benutten. Zijn nieuwe inkomen uit arbeid bedraagt € 10.000.

Omdat uw werknemer de restverdiencapaciteit voor tenminste 50% benut, ontvangt hij een WGA-loonaanvulling. Wat de gevolgen voor uw werknemer zijn met of zonder een WGA-aanvullingsverzekering schetsen wij in situatie 3 en 4.

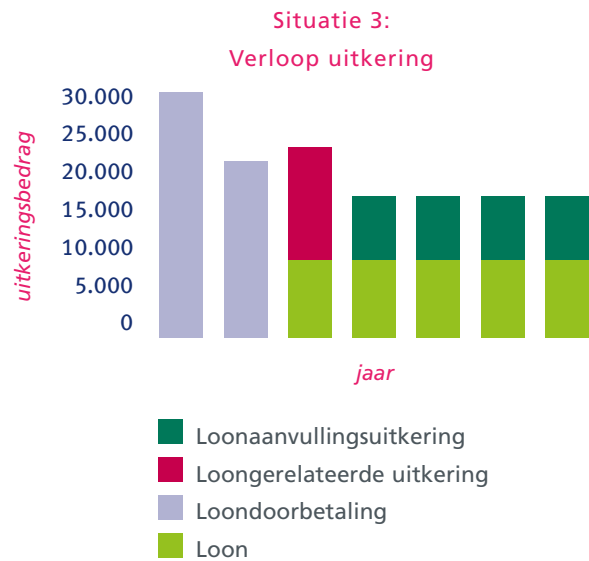




### Situatie 3: De werkgever heeft niet gekozen voor een WGA-aanvullingsverzekering

De werknemer komt in aanmerking voor een uitkering vanuit de WGA. Dit betekent voor hem het volgende:

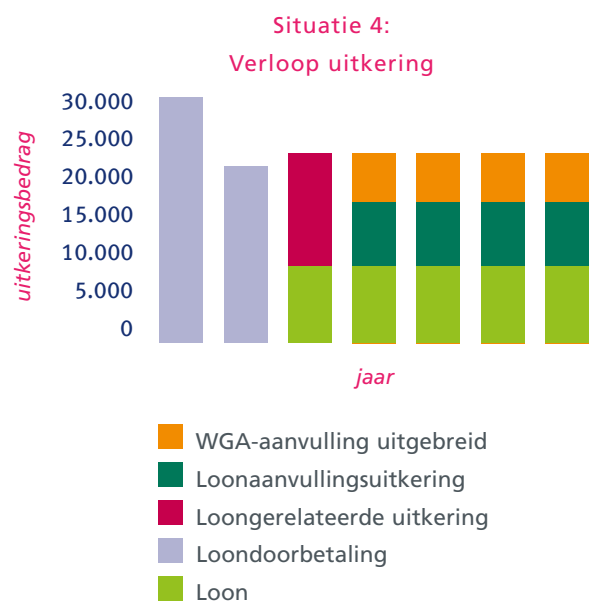
- Tijdens de eerste twee ziektejaren (loondoorbetalingsperiode) ontvangt de werknemer in het eerste jaar meestal 100% (€ 30.000) en in het 2e jaar 70% (€ 21.000) van zijn oude loon.
- Tijdens de WGA-loongerelateerde periode ontvangt de werknemer van het UWV:  
70% (oud loon - nieuw loon) = hoogte loongerelateerde uitkering  
 $70\% \times (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 10.000) = \text{€ } 14.000$  inclusief inkomen van € 10.000 = totaal € 24.000 = 80% van zijn oude inkomen.
- Aangezien de werknemer zijn verdien capaciteit voor meer dan 50% benut, ontvangt hij na de WGA loongerelateerde periode, een loonaanvulling van het UWV:  $70\% \times (\text{oud loon} - \text{restverdien capaciteit}) = \text{hoogte loonaanvulling}$   
 $70\% \times (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 18.000) = \text{€ } 8.400$  inclusief inkomen van € 10.000 = totaal € 18.400 = 61% van zijn oude inkomen.



### Situatie 4: De werkgever heeft wel gekozen voor een WGA-aanvullingsverzekering uitgebreid

De werknemer komt in aanmerking voor een uitkering van de verzekeraar. Dit betekent voor hem het volgende:

- De eerste twee ziektejaren en de WGA loongerelateerde periode zijn gelijk aan situatie 1.
- Na de WGA loongerelateerde periode ontvangt de werknemer een uitkering van de verzekeraar:  
 $70\% (\text{oud loon} - \text{nieuw loon}) - \text{uitkering van het UWV} = \text{hoogte WGA-aanvulling}$   
 $70\% \times (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 10.000) - \text{€ } 8.400 = \text{€ } 5.600$ .
- Hiermee komt de werknemer (inclusief de uitkering van het UWV en huidig loon) op:  $\text{€ } 8.400 + \text{€ } 5.600 + \text{€ } 10.000 = \text{€ } 24.000 = 80\%$  van zijn oude inkomen (bij onveranderde omstandigheden tot AOW-leeftijd).



## WIA-bodemverzekering

### Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Stel uw werknemer is langer dan twee jaar ziek en minder dan 35% arbeidsongeschikt. Dan heeft hij geen recht op een WIA-uitkering. U moet hem passend werk bieden en afspraken maken over het salaris. Omdat hij geen recht heeft op een WIA-uitkering kan dit een behoorlijke teruggang betekenen in het inkomen van deze werknemer.

### WIA-bodemverzekering biedt aanpassingsmogelijkheden

Met een WIA-bodemverzekering biedt u werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn gedurende een aantal jaren meer bestedingsruimte. De uitkering bedraagt maximaal 25% van het loon dat de werknemer verdiende voordat hij ziek werd. Zo kan de werknemer geleidelijk wennen aan de inkomensterugval. Als werkgever kunt u de uitkering ook gebruiken om een omscholingstraject of aanpassingen op de werkplek voor de werknemer te bekostigen.



# WIA-excedentverzekering

## Inkomen boven de WIA loongrens

De WIA kent een maximum loongrens. Dit betekent dat uw werknemers met een inkomen boven deze loongrens, over het bedrag boven de loongrens, geen uitkering ontvangen. Stel uw werknemer heeft een inkomen uit arbeid van € 75.000 en hij raakt arbeidsongeschikt. De WIA loongrens bedraagt in 2018 € 54.616, waardoor deze werknemer over een inkomen van € 20.384 geen uitkering ontvangt op grond van de WIA. Dit kan een behoorlijke teruggang betekenen in het inkomen van deze werknemer.

## De WIA-excedentverzekering voor meer bestedingsruimte

Met een WIA-excedentverzekering geeft u uw werknemers met een hoger inkomen meer bestedingsruimte bij langdurige arbeidsongeschiktheid. U kunt het inkomen boven de loongrens collectief verzekeren en daarmee voor 70% of 80% afdekken. Daarnaast kunt u compensatie voor de inflatie bieden door een eenmaal ingegane uitkering te laten stijgen.



# Onze kernwaarden

ABC Pensioen bestaat uit een team van pensioen- en inkomensdeskundigen met veel kennis en ervaring op het gebied van pensioen- en inkomensadvies. Onze bedrijfsfilosofie is dan ook: "Wij doen pensioen!". Uitgangspunt hierbij zijn onze kernwaarden die goed weergeven hoe we met elkaar en met onze klanten om willen gaan.

## Onafhankelijk

ABC Pensioen is onafhankelijk. Dat betekent dat we volkomen vrij zijn in onze advisering. We denken met u mee vanuit uw situatie en vinden daarom de pensioenregeling die bij u past.

## Betrokken

Wij zijn graag uw stabiele en betrouwbare partner voor een lange termijn. Dat houdt in dat we u een hoge mate van kwaliteit en service garanderen. Bovendien hebt u bij ons uw eigen betrokken adviseur.

## Creatief

Soms zijn standaardoplossingen acceptabel, maar meestal niet. Dan is er maatwerk nodig voor een goed resultaat. Onze adviseurs zijn pas tevreden als ze voor u de beste pensioenoplossing hebben gevonden.

## Enthousiast

Werkplezier en enthousiasme vinden we belangrijk en maakt onze dienstverlening bijzonder. Onze gemotiveerde pensioenadviseurs met passie voor hun beroep, helpen u graag verder!

## Dáárom ABC Pensioen!

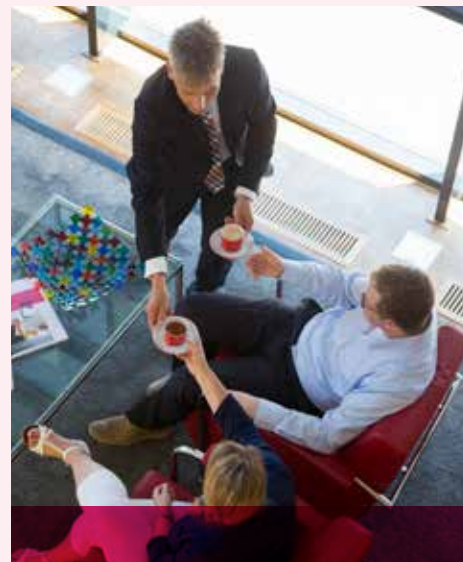
**abcpensioen**

advies | beheer | communicatie

Postbus 444, 7770 AK Hardenberg  
Stelling 5, 7773 ND Hardenberg

T (0523) 28 27 21  
E [mail@abcpensioen.nl](mailto:mail@abcpensioen.nl)  
I [www.abcpensioen.nl](http://www.abcpensioen.nl)

ABC Pensioen is onderdeel van Vrieling Adviesgroep



lid van  
**Adfiz**