

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 4 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 mogelijkheden kiest u?	9
06	Belangrijk voor u om te weten	10
07	Goed om te weten	13
	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 flink daalt bij arbeidsongeschiktheid. En kiest u zelf welke risico's u verzekert. Zo beperkt u de financiële risico's voor uw (voor een deel) arbeidsongeschikte medewerkers. U zorgt voor uw medewerkers en wij helpen u daarbij. Een prettig idee.

De WIA-verzekering in het kort

- Als uw medewerker (voor een deel) arbeidsongeschikt raakt dan:
 - Moet u vaak de eerste 2 jaar minimaal 70% van het loon doorbetalen. Afspraken zijn meestal vastgelegd in een cao of arbeidsovereenkomst. U kunt zich hiervoor verzekeren met een Verzuimverzekering.
 - Krijgt de medewerker na 2 jaar een uitkering van UWV bij meer dan 35% arbeidsongeschiktheid.
 - Deze uitkering heeft een maximum van € 50.217,- per jaar (maximaal 75% over een inkomen van maximaal de WIA-loongrens. De WIA-loongrens per 1-1-2024 is maximaal op € 71.628,-).
 - Hoe arbeidsgeschikter 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 (voor een deel) werkt voor het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is. Wij geven dan een extra aanvulling.
 - U medewerkers heeft die meer verdienen dan € 71.628,-. En behoefte hebben aan een hoger inkomen dan de maximale € 50.217,- per jaar na arbeidsongeschiktheid.
- De WIA-premie betaalt u zelf of houdt u in op het loon van uw medewerkers.

02

De WIA kent 4 situaties die de uitkering bepalen

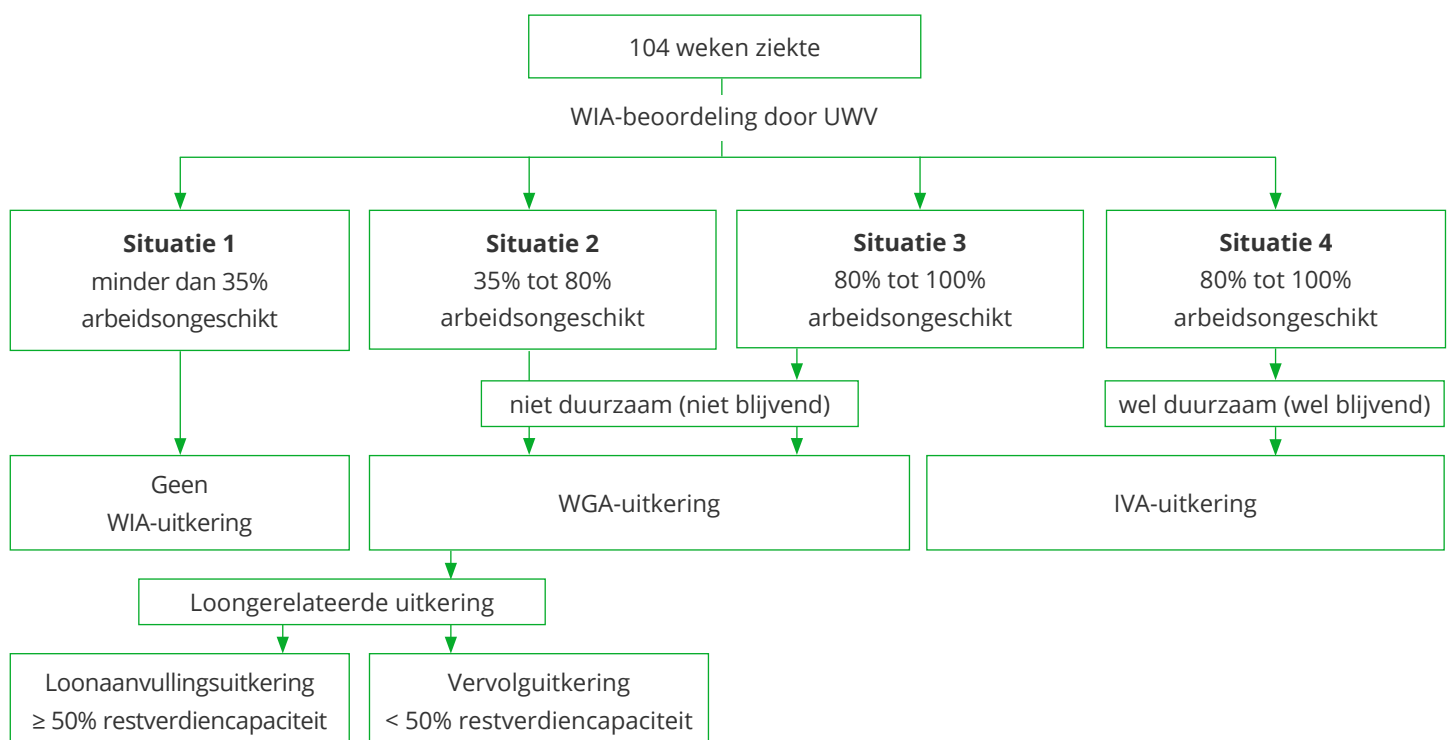
Na 2 jaar ziekte is de medewerker voor zijn inkomen aangewezen op de wettelijke WIA-uitkering. Dit kan leiden tot een flinke daling van het inkomen.

UWV bepaalt de 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 2024 is: € 71.628,-.

De uitkering van uw medewerker hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid

De WIA heeft voor 4 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 tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt

Voor deze medewerker geldt de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Hoe meer uw medewerker benut 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 periode van deze uitkering hangt af van het aantal jaren dat uw medewerker gewerkt heeft. De uitkeringsperiode is minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden.

Daarna een WGA-loonaanvullingsuitkering bij 50% of meer restverdiencapaciteit

Benut 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 voor 80% of meer arbeidsongeschikt

Uw medewerker is volledig arbeidsongeschikt en kan daarom niet werken. De verwachting is dat zijn gezondheid verbetert en hij in de toekomst wel weer kan werken. Uw medewerker krijgt 70% van zijn laatste bruto jaarloon dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd. Bij UWV is dit bruto jaarloon maximaal de WIA-loongrens. Verdiende hij meer dan de WIA-loongrens? Dan krijgt hij over dat deel geen WIA-uitkering van UWV.

Situatie 4: Uw medewerker is voor 80% of meer 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 benutten, dan is uw medewerker voor dat deel werkloos. En daalt het inkomen. Deze inkomensdaling is standaard meeverzekerd tot de WIA-loongrens. Of tot € 125.000,- als dat gewenst is.

Wilt u het werkloosheidsrisico voor een deel van het inkomen niet meeverzekeren? Dan gebruiken wij het arbeidsongeschiktheidspercentage om de hoogte van de vergoeding te bepalen.

Onderstaande keuzes zijn niet standaard meeverzekerd.

A. Wilt u het inkomen tot de WIA-loongrens, tot € 125.000,- of boven € 125.000,- 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 loongrenzen van dit moment op 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 € 125.000,-.

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 WIA-Compensatieverzekering afsluiten. Als u zelf de vergoeding ontvangt, kiest u zelf waar u de vergoeding voor gebruikt. Bijvoorbeeld om een werkplek passend te maken, voor re-integratie activiteiten of voor een vergoeding aan de medewerker die inkomen mist door de arbeidsongeschiktheid. Als uw medewerker de vergoeding ontvangt, wordt zijn inkomen aangevuld met de vergoeding uit de verzekering.

U ontvangt een vergoeding na 104 weken ziekte wanneer uw medewerker minimaal 15% of maximaal 35% arbeidsongeschikt is.



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

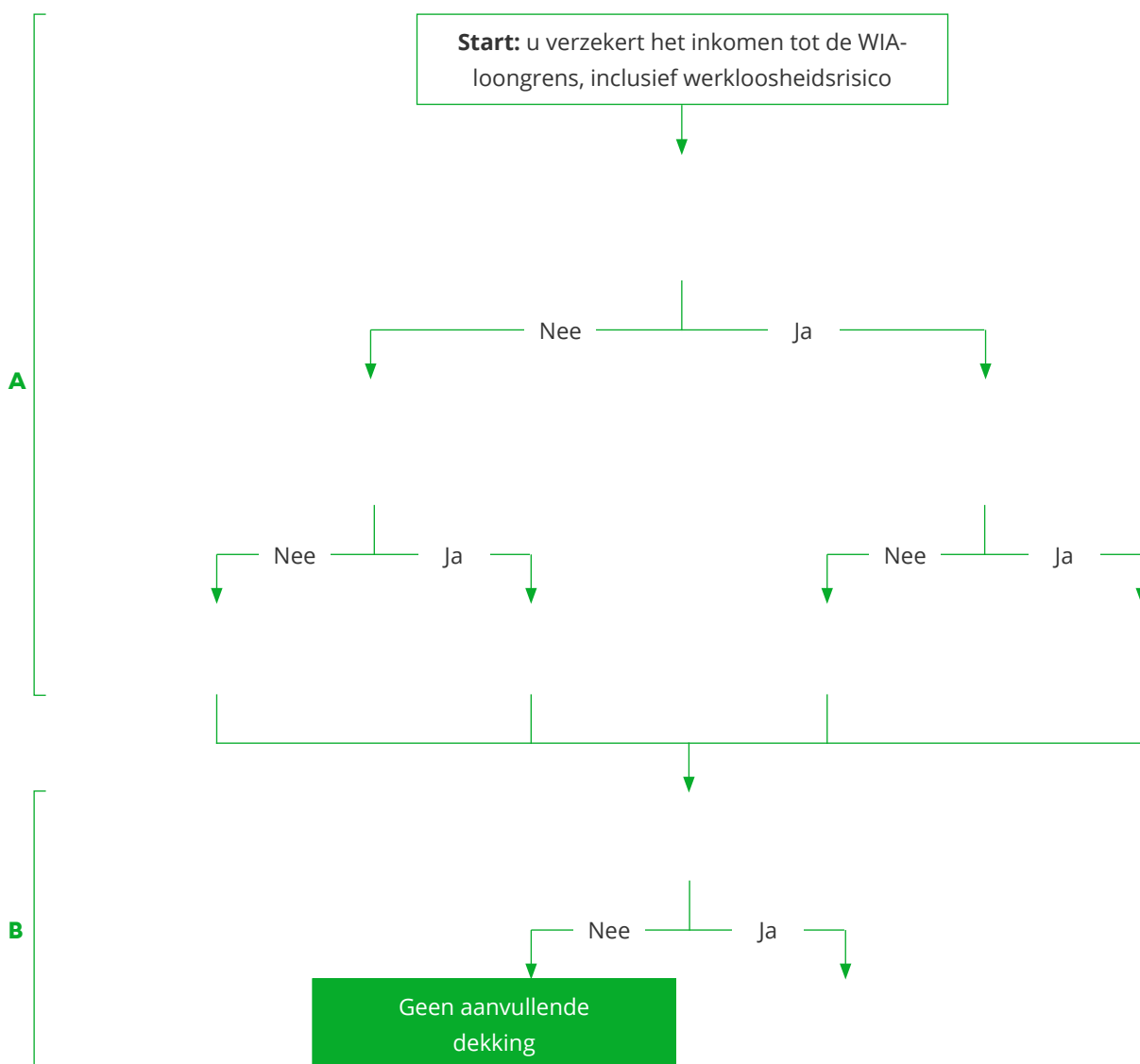
Ziet u de tekst niet compleet in beeld? Open de PDF in [Adobe Reader](#) voor een juiste weergave.

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 op basis van 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](#) 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 8198. Wij zijn bereikbaar op werkdagen van 8.00 tot 17.30 uur. Of stuur een e-mail naar wia@centraalbeheer.nl. U bent zelf verantwoordelijk voor de keuzes die u maakt.



05

Welke extra mogelijkheden 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% of 80%. Met 70% sluit u aan bij de wettelijke WGA-uitkering. Vanuit goed werkgeverschap kunt u er ook voor kiezen om een hoger dekkingpercentage te kiezen.

2. Hoe lang wilt u een vergoeding?

De overheid verhoogt de AOW-leeftijd in stappen. Voor 2024 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar. De AOW-leeftijd gaat in 2028 met 3 maanden omhoog naar 67 jaar en 3 maanden. Op [SVB.nl/aowleeftijd](https://svb.nl/aowleeftijd) berekent u de verwachte AOW-leeftijd per medewerker. U maakt een keuze uit de volgende mogelijkheden voor de vergoedingsperiode:

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



Let op!

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

Vindt u het belangrijk dat u zoveel mogelijk zekerheid biedt aan uw medewerkers rondom de vergoeding? Kies dan voor een vergoedingsperiode tot de werkelijke AOW-leeftijd. De vergoeding sluit dan zeker aan op de AOW-leeftijd.

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. Door inflatie wordt uw vergoeding steeds minder waard. Indexeren is het aanpassen van bedragen aan een bepaald percentage. Een werkgever kan ervoor kiezen om de vergoeding niet te indexeren of te verhogen met 2%, 3% of de WIA-index (maximaal 3%).

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 mogelijkheden voor indexatie:

- 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. Voor hoeveel jaar wilt u de verzekering afsluiten?

U kunt voor 1 of 3 jaar een verzekering afsluiten. De premie voor een 3-jarige verzekering is hoger dan voor een 1-jarige verzekering. Kiest u voor een 3-jarige verzekering? Dan 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!

De zorgplicht 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 komen, 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.

Aanmelden medewerker na ziekte

Is een medewerker na ziekte minimaal 28 dagen helemaal aan het werk? Dan meldt u hem alsnog direct aan voor deze verzekering. Wij verzekeren hem dan vanaf het moment van aanmelding.

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

Belangrijk: medewerkers die al gedeeltelijk in de WIA zitten, kunnen wij ook verzekeren

Wij kunnen medewerkers verzekeren voor het deel dat zij nog wel werken. Maar let op: dat gaat niet automatisch. De vergoeding bij een vorige verzekeraar of verzekering blijft vaak doorlopen. En misschien is een verhoging van de arbeidsongeschiktheid ook al verzekerd. Om dit goed in beeld te brengen, vragen wij u om voor deze medewerkers contact met ons op te nemen. Wij willen niet dat deze medewerkers dubbel worden verzekerd en er onnodig premie wordt betaald.

Belangrijk: Medewerkers die al ziek zijn bij de start van de verzekering zijn niet verzekerd.

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 hele premie betaalt of een deel hiervan. Tenzij er cao-afspraken zijn gemaakt die voor u gelden.

Laat u de premie helemaal of voor een deel door uw medewerkers betalen? Dan haalt u dit bedrag van het bruto inkomen af. Hierdoor ontstaat er belastingvoordeel voor de medewerker. U betaalt over de ingehouden premie geen werkgeverslasten.

Betaalt u de premie helemaal of voor een deel zelf? Dan is deze premie helemaal aftrekbaar voor de vennootschapsbelasting, waardoor u minder belasting betaalt.

Waarvan hangt de premie van uw WIA-verzekering af?

De premie die u betaalt hangt af van verschillende zaken. Zo kijken wij bijvoorbeeld naar het soort bedrijf dat u heeft. En naar hoe uw personeel is opgebouwd.

Bruto loon volgens het uniforme loonbegrip

Bij het bepalen van het jaarloon gaan wij uit van het bruto jaarloon volgens het uniform loonbegrip zoals dat omschreven is in de Wet uniformering loonbegrip (artikel I onder A) en de Wet financiering sociale verzekeringen (artikel 16). Dit is het loon (zonder maximum) dat UWV gebruikt voor de berekening van de hoogte van een WIA-uitkering. UWV noemt dit SV-loon.

Het verzekerde bruto jaarloon is het bruto loon dat de werknemer verdiende en ook echt ontving in het jaar vóór de maand waarin hij door ziekte of gebrek beperkt werd om te werken. Voor de berekening van de hoogte van de vergoeding gaan wij uit van het verzekerde bruto jaarloon. Wij doen dit op dezelfde manier als UWV. UWV verhoogt dit jaarloon met de WIA-index. Zij doen dit vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid totdat de WIA-uitkering start. Wij doen dit ook tot de start van de vergoeding.

Hoeveel loon krijgt uw medewerker in het 1e ziektejaar?

Uw medewerker ontvangt in het 1e ziektejaar minstens 70% van zijn loon en minimaal het minimumloon. Hij kan meer loon doorbetaald krijgen als hier afspraken over staan in de cao of arbeidsovereenkomst. Is de medewerker ziek vanwege orgaandonatie, zwangerschap of bevalling? Dan krijgt hij 100% van zijn loon.

2e ziektejaar

Ook in het 2e ziektejaar betaalt u als werkgever minimaal 70% van het loon. Maar u hoeft dat niet meer aan te vullen tot het minimumloon.

Als het (gezins)inkomen daarmee onder het [sociaal minimum](#) komt, kan de medewerker bij UWV een [toeslag aanvragen](#).

Na het 2e ziektejaar

De WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-vervolguitkering krijgt de medewerker vanuit de WIA. Dit is een overheidsregeling en wordt betaald door UWV.

Sluit u zelf een WIA-verzekering af? Dan maakt u belangrijke keuzes

U maakt keuzes over onder meer:

- de hoogte van een vergoeding;
- het wel of niet meeverzekeren van het werkloosheidsrisico;
- het wel of niet indexeren van een vergoeding;
- de maximale vergoedingsperiode.

Een verkeerde keuze kan grote gevolgen hebben voor het inkomen van uw medewerker na 2 jaar ziekte. Is hij dan nog wel in staat om de kosten van levensonderhoud te betalen?

Zorg ervoor dat uw WIA-verzekering:

- past bij uw doelstelling en de (financiële) situatie van uw organisatie. Welk deel van het risico op arbeidsongeschiktheid van uw medewerkers wilt en kunt u verzekeren?
- ook in de toekomst blijft aansluiten bij uw doelstelling en de (financiële) situatie van uw organisatie. Jaarlijks heeft u daarom de mogelijkheid om uw WIA-verzekering aan te passen.

Ook Centraal Beheer zorgt ervoor dat uw verzekering blijft passen

- U ontvangt ieder jaar een verlenging van uw WIA-verzekering. In deze brief herinneren wij u eraan om veranderingen door te geven.
- 1 keer per 3 jaar nemen wij contact met u op om de om de punten waarop uw verzekering is gebaseerd te controleren.
- Wij bieden u tijdens de looptijd van uw verzekering altijd de mogelijkheid om aanpassingen door te voeren zodat uw verzekering bij uw situatie blijft passen.

Twijfelt u of u de juiste keuzes maakt? Laat u dan adviseren door 1 van onze adviseurs.



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 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 is opgenomen in het register van 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. Hier leest u ook wat uw rechten zijn. En wanneer u bezwaar kunt maken tegen verwerking van uw gegevens.

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 proberen u altijd meteen te helpen. Soms moeten wij wat uitzoeken om u een goed antwoord te kunnen geven. Maar u krijgt altijd binnen 5 werkdagen een reactie van ons. Kijk voor meer informatie en ons klachtenformulier op centraalbeheer.nl. U kunt ook een brief sturen naar:

Centraal Beheer Klachtenbureau
Postbus 9150
7300 HZ Apeldoorn

Bent u niet tevreden over onze oplossing?

Komen we er samen niet uit? Lees op centraalbeheer.nl wat uw mogelijkheden zijn.

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

wia@centraalbeheer.nl



Stuur een brief

Centraal Beheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn



Bel 'Even Apeldoorn' (055) 579 8198

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

centraalbeheer.nl/zakelijk