

## **WIA Excedent**

Dit document start met een toelichting van de WIA. Vervolgens wordt de WIA Excedent toegelicht.

### **Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**

De eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid wordt (een groot deel van) het loon doorbetaald door de werkgever, gezien de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van de werkgever. Aan het einde van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte of bij het einde van een ziektebewaakingsperiode (dus uiterlijk na 104 weken ziekte) informeert UWV de werknemer over het aanvragen van een WIA uitkering. Deze aanvraag vindt plaats rond de 90ste week van ziekte. Op basis van de ontvangen aanvraag toetst UWV een aantal zaken. Hebben werknemer en werkgever in de voorgaande 104 weken in voldoende mate aan alle re-integratieverplichtingen voldaan? Wat is de gezondheid van de werknemer? Waar is de werknemer, rekening houdend met de eventuele beperking door arbeidsongeschiktheid, nog toe in staat qua werkzaamheden? Wat is de resterende verdien capaciteit van de werknemer? Nadat UWV dit heeft onderzocht, volgt de WIA beslissing.

Deze beslissing van UWV bevat één van de onderstaande drie mogelijkheden.

### **Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)**

De werknemer is duurzaam (minimaal 5 jaar) en volledig tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt verklaard. In dit geval gaat de werknemer een IVA-uitkering van UWV ontvangen.

### **Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)**

De werknemer is, of niet duurzaam en volledig tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt-, of tussen de 35% en 80% gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. In dit geval gaat de werknemer een WGA-uitkering van UWV ontvangen.

### **Geen uitkering**

De werknemer is in staat om meer dan 65% van het oude inkomen te verdienen. De werknemer is niet arbeidsongeschikt in de zin van de WIA. De werknemer krijgt geen WIA uitkering van UWV.

De WIA (Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen) gaat ervan uit dat een werknemer die gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikt raakt (vanaf 35% tot 100% arbeidsongeschiktheid en niet duurzaam) zijn salaris kan aanvullen door te werken. De werknemer ontvangt dan een WGA uitkering, maar de hoogte van deze uitkering hangt af van de inkomsten die de werknemer verdient met werk. In de praktijk betekent dit dat het inkomen fors kan dalen. Soms zelfs tot bijstandsniveau. Daarnaast is een WIA-uitkering gemaximeerd. Dat wil zeggen dat er een maximumgrens zit aan het loon waarover een WIA-uitkering wordt berekend. Het deel dat de werknemer niet arbeidsongeschikt is, wordt de restverdien capaciteit genoemd. Als de werknemer 40% arbeidsongeschikt is, gaat UWV ervan uit dat de werknemer nog 60% van het inkomen kan verdienen.

Hieronder staat een korte toelichting over de uitkeringen die UWV verstrekt indien een werknemer een WGA status krijgt. Eerst heeft de werknemer recht op een loongerelateerde uitkering (LGU) uitkering. Vervolgens volgt er een loonaanvullingsuitkering (LAU) of een vervolgutkering (VVU). Dit is afhankelijk van de inkomsten van de werknemer en zijn restverdiencapaciteit.

### **Loongerelateerde uitkering (LGU)**

De loongerelateerde uitkering volgt nadat de werknemer 104 weken ziek is geweest en een WGA status heeft verkregen. De duur van de loongerelateerde uitkering ligt tussen de 3 en 24 maanden en is afhankelijk van het aantal arbeidsjaren. De loongerelateerde uitkering keert uit tot 70% (in de eerste 2 maanden tot 75%) van het gemaximeerde SV-loon.

### **Loonaanvullingsuitkering (LAU)**

De loonaanvullingsuitkering volgt na de loongerelateerde uitkering of direct als er geen recht is op de loongerelateerde uitkering. Er is recht op de loonaanvullingsuitkering indien de werknemer een WGA status heeft en minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient. De loonaanvullingsuitkering keert uit tot 70% van het gemaximeerde sv loon minus 70% van de inkomsten die de werknemer heeft uit arbeid.

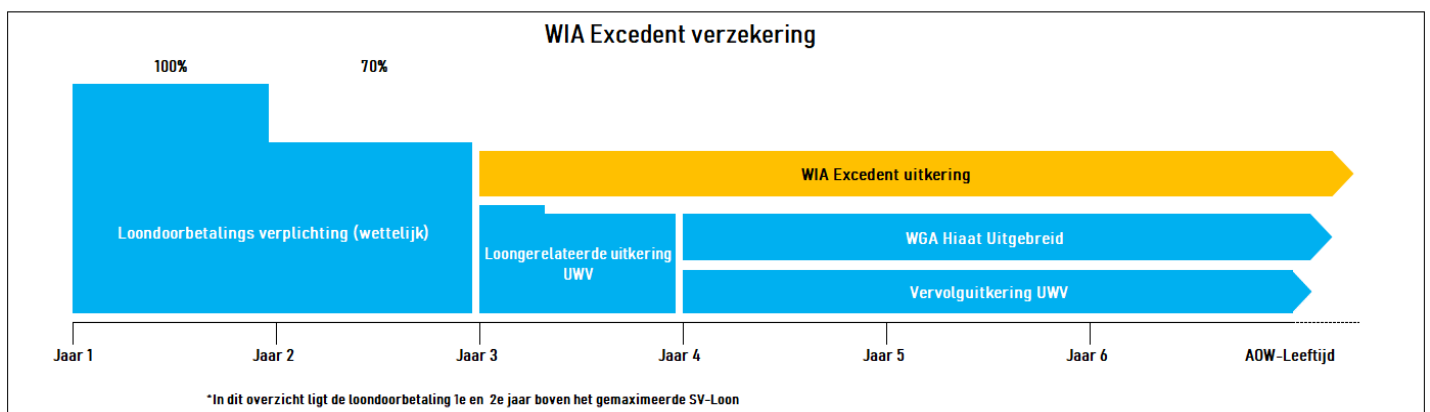
### **Vervolgutkering (VVU)**

De vervolgutkering volgt na de loongerelateerde- of loonaanvullingsuitkering. Er is recht op de vervolgutkering indien de werknemer een WGA status heeft en minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient. De vervolgutkering keert uit tot een bepaald percentage van het minimumloon. Het percentage wordt bepaald aan de hand van het arbeidsongeschiktheidspercentage dat de werknemer heeft.

Via onderstaande link krijgt u toegang tot één van onze tools. Hiermee kunt u een indicatie krijgen van terugval in loon bij arbeidsongeschiktheid en welke producten kunnen aanvullen in de door u opgegeven situaties.

<https://tools.verzekeringsinzicht.help/wia-berekening/>

Voorbeeldgrafiek uitkering WIA Excedent bij een vervolgutkering (VVU). De WGA Hiaat Uitgebreid is aan de grafiek toegevoegd om een duidelijker beeld te krijgen van de WIA Excedent.



## WIA Excedent

De WIA Excedent verzekering vult de WGA-uitkering en de IVA-uitkering aan. Deze verzekering biedt aanvullingen op de loongerelateerde uitkering (LGU), loonaanvullingsuitkering (LAU), vervolguitering (VVU) en de IVA-uitkering. De WIA Excedent verzekering kent verschillende dekkingen. De twee meest voorkomende varianten zijn:

1. De WIA Excedent vult een vooraf afgesproken percentage boven het gemaximeerde SV-loon aan, rekening houdend met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
2. De WIA Excedent vult een vooraf afgesproken percentage boven het gemaximeerde SV-loon aan, rekening houdend met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarnaast vult deze verzekering een gedeelte onder het gemaximeerde SV-loon aan met een vooraf afgesproken percentage. Sommige varianten dekken alle werknemers, terwijl andere alleen werknemers dekken die boven het gemaximeerde SV-loon verdienen.

Bij beide varianten wordt een vooraf afgesproken maximering gehanteerd. Het doel is om het inkomensverlies boven het SV-loon gedeeltelijk op te vangen als een werknemer in de WIA instroomt.

### Voordelen van de collectieve WIA Excedent verzekering

**Goed werkgeverschap:** Werkgevers verzekeren hun werknemers van een hoger inkomen bij arbeidsongeschiktheid, wat een aantrekkelijke extra arbeidsvoorwaarde biedt. Dit kan ook voldoen aan CAO-verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid.

**Meer financiële zekerheid:** Deze verzekering biedt bescherming tegen inkomensverlies bij langdurige arbeidsongeschiktheid, vooral voor werknemers die boven het gemaximeerde SV-loon verdienen.

**Fiscaal voordeel:** Premies betaald door de werkgever zijn fiscaal aftrekbaar. Werknemers kunnen hun bijdrage aftrekken als persoonlijke verplichting. De uitkering is wel fiscaal belast.

**Extra stimulans om te werken:** Werknemers worden aangemoedigd om meer te werken, omdat extra inkomsten tijdens ziekte niet worden verrekend met de uitkering.

## **Pensioenwetgeving Verplichtingen**

De verzekering valt onder de Pensioenwet, die stelt dat werknemers (deelnemers) goed geïnformeerd moeten worden en verantwoordelijkheden duidelijk vastgelegd moeten zijn. Op grond van deze wet gelden er bepaalde verplichtingen voor zowel de verzekeraar als de werkgever.

### **Verplichtingen voor de Werkgever:**

#### **1. Informatievoorziening bij Indiensttreding:**

- **Waarom:** Het is essentieel dat werknemers hun rechten kennen en tijdig beslissingen kunnen nemen over hun arbeidsongeschiktheidspensioen.
- **Wat:** De werkgever moet een nieuwe werknemer binnen een maand na indiensttreding schriftelijk informeren over het recht op deelname aan een arbeidsongeschiktheidspensioen. De werknemer moet vervolgens binnen een maand laten weten of hij afstand wil doen van de dekking.

#### **2. Aanmelding bij de Verzekeraar:**

- **Waarom:** Zodat de verzekeraar tijdig en correct kan beginnen met de dekking van de werknemer.
- **Wat:** De werkgever moet de nieuwe deelnemer zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 30 dagen na de aanmelding door de werknemer, aanmelden via het online werknemersportaal van de verzekeraar.

#### **3. Correcte Registratie en Wijzigingen:**

- **Waarom:** Om ervoor te zorgen dat de verzekeraar altijd over de meest actuele informatie beschikt en de dekking kan aanpassen waar nodig.
- **Wat:** De werkgever moet zorgen voor een correcte registratie in het online werknemersportaal en wijzigingen zoals uitdiensttreding, verlenging van tijdelijk contract, overlijden, of wijziging van NAW-gegevens binnen 30 dagen aan de verzekeraar melden.

### **Verplichtingen voor de Verzekeraar:**

#### **1. Informatievoorziening aan Nieuwe Deelnemers:**

- **Waarom:** Om werknemers inzicht te geven in hun pensioenregeling en de voorwaarden daarvan.
- **Wat:** De verzekeraar moet binnen drie maanden na aanmelding in het online portaal elke nieuwe deelnemer een brief sturen met laag 1 van Pensioen 1-2-3.

#### **2. Eindbrief bij Beëindiging Deelname:**

- **Waarom:** Zodat de werknemer op de hoogte is van de beëindiging van zijn pensioenverzekering en eventuele vervolgstappen kan nemen.
- **Wat:** Bij beëindiging van deelname, bijvoorbeeld door uitdiensttreding of het aflopen van een tijdelijk contract, moet de verzekeraar binnen drie maanden een eindbrief naar de werknemer sturen.

## Productvergelijking WIA Excedent



A . S . I .



|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Dekkingen                                   | 70%,75% en 80%  | 70%,75%,80%,85% en 90%  | 70%,75% en 80%   |
| Indexering                                  | WIA - index, gelijkblijvend 1%, 2% of 3%  | WIA - index, gelijkblijvend, 2% of 3%   | WIA - index, gelijkblijvend, 1%, 2% of 3%  |
| Te verzekeren werknemers                    | Alle werknemers/ Alleen werknemers met salaris boven max. dagloon   | Alle werknemers/ Alleen werknemers met salaris boven max. dagloon   | Alleen werknemers met salaris boven max. dagloon   |
| Te verzekeren loondeel                      | Boven en/of onder gemaximeerde SV-loon  | Boven en onder gemaximeerde SV-loon   | Boven gemaximeerde SV-loon   |
| Deelname                                    | Verplicht   | Verplicht of facultatief  | Verplicht  |
| Ingangsdatum uitkering                      | Eerste dag recht op WIA-uitkering   | Eerste dag recht op WIA-uitkering   | Eerste dag recht op WIA-uitkering  |
| Premievrijstelling op leeftijd              | AOW minus 2 jaar  | AOW minus 2 jaar  | AOW minus 2 jaar   |
| Maximering per werknemer                    | Maximum verzekerd salaris 250.000   | Maximum verzekerd salaris 250.000   | Maximum verzekerde rente 200.000   |
| Verzekerd bedrag per werknemer              | Alle werknemers: (dekkingspercentage X ongemaximeerd sv loon)-(70% van gemaximeerd sv loon) Alleen  | (dekkingspercentage X ongemaximeerd sv loon)-(70% van gemaximeerd sv loon)  | dekkingspercentage X (ongemaximeerd sv loon-gemaximeerd sv loon)   |
| Uitkeringsmethodiek                         | Uitkeringspercentage (AO tabel) X verzekerd bedrag. Tabel uitkering bij arbeidsongeschiktheid (% van het verzekerd bedrag): 35% tot 45%= 40%, 45% tot 55% = 50%, 55% to 65% = 60%, 65% tot 80%= 72,5%, 80% tot 100% = 100%. | Uitkeringspercentage (AO tabel) X verzekerd bedrag. Tabel uitkering bij arbeidsongeschiktheid (% van het verzekerd bedrag): 35% tot 45%= 40%, 45% tot 55% = 50%, 55% to 65% = 60%, 65% tot 80%= 72,5%, 80% tot 100% = 100%. | Uitkeringspercentage tabel (afhankelijk van AO klasse) X Dekkings% X (ongemaximeerd loon - gemaximeerd SV loon). Tabel uitkering bij arbeidsongeschiktheid (% van het verzekerd bedrag): 35% tot 45%= 40%, 45% tot 55% = 50%, 55% to 65% = 60%, 65% tot 80%= 72,5%, 80% tot 100% = 100%. |
| 1e contractstermijn                         | 3 jaar  | 3 jaar  | 3 jaar   |
| 1 jaar contract mogelijk (voor 1e contract) | ja, toeslag 10%   | ja, toeslag 10%   | ✗  |
| Premievaststelling                          | Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit  | Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit  | Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit   |
| Voorwaardenset                              | WIA Excedent 24   | algc 107V & excc 420V   | AO-R 2024 & AO-WIA 2024  |