

WIA Aanvulling

Dit document start met een toelichting van de WIA. Vervolgens wordt de WIA Aanvulling 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 ziektewetuitkering (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 rest-verdien 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 vervolguitering (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.

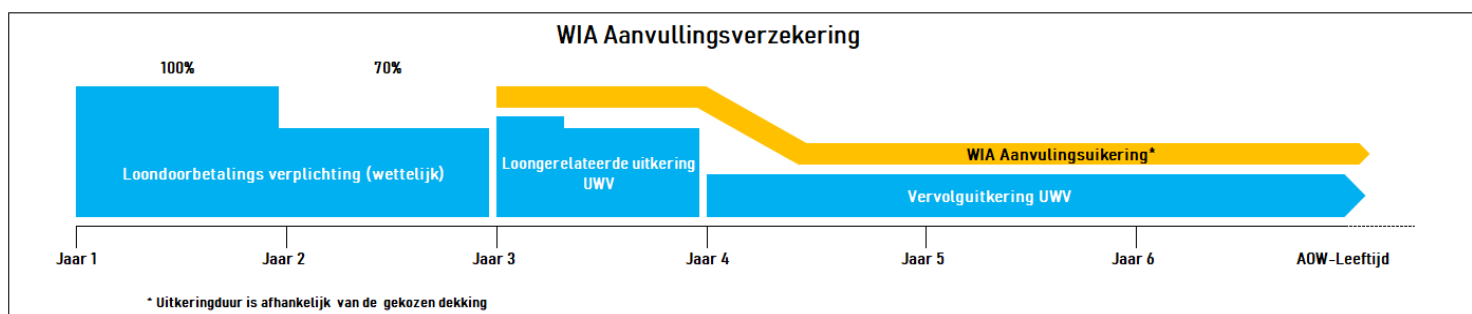
Vervolguitering (VVU)

De vervolguitering volgt na de loongerelateerde- of loonaanvullingsuitkering. Er is recht op de vervolguitering indien de werknemer een WGA status heeft en minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient. De vervolguitering 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 Aanvulling bij een vervolguitering (VVU).



WIA Aanvulling

De WIA Aanvullingsverzekering 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 Aanvullingsverzekering vult een vooraf afgesproken percentage aan. Dit kan een percentage zijn van het gemaximeerde SV-loon of van het SV-loon gemaximeerd op een vooraf afgesproken maximum. Afhankelijk van de afspraken kan het arbeidsongeschiktheidspercentage een rol spelen in de uitkering. Het doel is om een bepaald percentage van het loon uit te keren indien de werknemer in de WIA instroomt.

Voordelen van de collectieve WIA Aanvulling verzekering

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

Meer financiële zekerheid: Deze verzekering biedt bescherming tegen inkomensverlies bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

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 Aanvulling

α . S . I .



Dekkingen	10%, 15%, 20% van laatst bekende loon	5% en 10% van laatst bekende loon	10%, 15%, 20% van laatst bekende loon
Indexering	WIA, gelijkblijvend, 2% of 3%	gelijkblijvend, 1%, 2% of 3%	WIA
Deelname	Verplicht of facultatief	Verplicht	Verplicht
Ingangsdatum uitkering	Na beschikking WIA status	Na beschikking WIA status	Na beschikking WIA status
Eindleeftijd arbeidsongeschiktheid / duur uitkering	AOW leeftijd of 5 jaar, 10 jaar en 15 jaar	AOW leeftijd	AOW leeftijd
Premievrijstelling op leeftijd	AOW minus 2 jaar	AOW minus 2 jaar	AOW minus 2 jaar
Wachttijd	Wachttijd WIA	Wachttijd WIA	Wachttijd WIA
Maximering eindleeftijd	AOW-leeftijd	AOW-leeftijd	AOW-leeftijd
Maximering	EUR 250.000	Gemaximeerd SV-loon	150.000 of Max SV loon
Uitkeringsmethodiek	Uitkeringspercentage (AO tabel) X dekkingspercentage X verzekerd loon	Uitkeringspercentage (AO tabel) X dekkingspercentage X verzekerd loon	Uitkeringspercentage (AO tabel) X dekkingspercentage X verzekerd loon
Dekking bij overlijden	1 maand	✗	✗
1e contractstermijn	3 jaar	3 jaar	3 jaar
1 jaar contract mogelijk	ja, 10% toeslag	✗	ja, 10% toeslag
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
Pensioenwetproduct?	✓	✓	✓
Voorwaardenset	algc 107V & vac 421V	AO-R 2024 & AO-WIA 2024	Wia Vaste Aanvulling 24