

WIA verzekering Zorg & Welzijn

U hebt als werkgever het beste voor met uw werknemers. Op het gebied van werk-omstandigheden en arbeidsvoorwaarden wordt van u als werkgever veel verwacht.

Werk en privé in balans, zelfontplooiing, ontwikkeling en het duurzaam inzetbaar houden van uw werknemers zijn zeer belangrijk. Toch lopen uw werknemers nog een flink financieel risico bij arbeidsongeschiktheid. De WIA verzekering Zorg & Welzijn helpt uw werknemers bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor uw werknemers een geruststellende gedachte.

Inhoud

Kenmerken WIA verzekering Zorg & Welzijn	3
Welke uitkering krijgen mijn werknemers bij arbeidsongeschiktheid?	4
Welke keuzes kan ik maken?	5
Wat is de premie en looptijd van de verzekering?	10
Hoe worden mijn werknemers geïnformeerd?	11
Wij helpen u en uw werknemers	12

In deze brochure leggen wij uit:

- hoe u het inkomen van werknemers kan aanvullen bij arbeidsongeschiktheid;
- wat de belangrijkste kenmerken zijn van de WIA verzekering Zorg & Welzijn;
- welke uitkering werknemers krijgen;
- welke keuzes er zijn;
- wat de premie en looptijd van de verzekering is;
- hoe wij werknemers informeren;
- en tot slot gaan wij in op hoe wij u en uw werknemer ondersteunen bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer.

Waarvoor is deze verzekering?

Wordt een werknemer arbeidsongeschikt? Dan kan zijn inkomen fors dalen. De eventuele uitkering die hij dan krijgt van de overheid en vanuit het pensioenfonds Zorg & Welzijn is niet altijd genoeg om de uitgaven te kunnen blijven doen. De kans bestaat dat hij terugvalt tot onder het sociaal minimum. Met de WIA verzekering Zorg & Welzijn vult u het inkomen van uw arbeidsongeschikte werknemer aan. U biedt uw werknemers daarmee een mooie extra arbeidsvoorwaarde en u kunt mogelijk voldoen aan verplichtingen uit uw cao.

U kunt kiezen uit drie dekkingen die u afzonderlijk of gecombineerd kunt afsluiten. De verzekering en de communicatie naar uw werknemers zijn eenvoudig te regelen. Zo hebt u minimale inspanning en houden wij de producten begrijpelijk. Daarnaast helpen wij u om de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te maken zodat u gericht kan investeren in het herkennen en aanpakken van verzuim- en arbeidsongeschiktheidsrisico's.

Welke werknemers zijn verzekerd?

Al uw werknemers die deelnemen aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en verplicht verzekerd zijn voor de WIA kunnen verzekerd worden. Ook nieuwe werknemers. Uw werknemers kiezen zelf of ze verzekerd willen worden.

Kenmerken WIA verzekering Zorg & Welzijn

Belangrijkste kenmerken voor u als werkgever

Goed werkgeverschap

- U verzekert uw werknemers van een hoger inkomen bij arbeidsongeschiktheid. U biedt daarmee een mooie extra arbeidsvoorwaarde.
- U kunt mogelijk voldoen aan verplichtingen uit uw cao.

Premiestabiliteit

Kiest u voor een eerste contracttermijn van drie of twee jaar in plaats van een jaar? Dan staat uw premiepercentage voor deze periode vast. Wij passen uw premiepercentage pas aan op het moment dat uw contracttermijn afloopt.

Inzicht in de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Samen met uw verzekeringsadviseur kunnen wij u helpen om inzicht te krijgen in de totale kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Zo bent u nog bewuster van de kosten die specifiek voor u van toepassing zijn. En kunt u gericht investeren in het herkennen en aanpakken van verzuim- en arbeidsongeschiktheidsrisico's.

Ondersteuning bij re-integratie

U krijgt ondersteuning en advies bij re-integratie als er een grote kans is op arbeidsongeschiktheid. Wordt een werknemer arbeidsongeschikt? Dan blijven wij hem volgen. Ook kunnen wij financieel bijdragen aan de kosten van re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer. Met re-integratie wordt de terugkeer naar werk bedoeld.

Persoonlijk communicatie naar uw werknemers

Wij zorgen voor persoonlijke communicatie naar uw werknemers zodat zij begrijpen wat er voor ze verzekerd is.

Aansluiting op Pensioenfonds Zorg & Welzijn

De WIA verzekering Zorg & Welzijn sluit naadloos aan op de aanvulling uit het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Zo betaalt u niet voor onnodige dekkingen die al in de pensioenregeling zijn gedekt.

10 procent korting bij volledige deelname

Doet meer dan 90 procent van uw werknemers mee aan de verzekering? Dan ontvangt u 10 procent korting op de basispremie.

Aangekondigd premiepercentage

Wij laten u voor 1 oktober weten wat uw premiepercentage voor de volgende contractperiode wordt. U weet dus altijd vooraf hoeveel procent u op het loon van uw werknemers kunt inhouden.

Belangrijkste kenmerken voor uw werknemers

Meer financiële zekerheid bij arbeidsongeschiktheid

Werknemers hebben meer financiële zekerheid als ze arbeidsongeschikt worden. Ze hoeven zich dan minder zorgen te maken over hoe ze hun uitgaven kunnen blijven doen.

Collectief voordeel

Een werknemer kan zich individueel verzekeren voor arbeidsongeschiktheid. Maar dit is vaak veel duurder dan collectief verzekeren. Bovendien kan er bij individueel verzekeren sprake zijn van beperkte (medische) acceptatie.

Geen medische selectie

Bij de start van de verzekering vragen wij van uw werknemers geen gezondheidsverklaring. Maar ze mogen niet arbeidsongeschikt zijn op het moment dat de verzekering voor hen ingaat.

Heeft één van uw werknemers bij start van de verzekering er voor gekozen om niet deel te nemen? En wil hij later alsnog deelnemen? Dan vragen wij een gezondheidsverklaring om te beoordelen of hij mee verzekerd kan worden.

Werknemers met een hoog loon ook verzekerd

Wij verzekeren ook werknemers met hogere lonen. Vooral bij deze werknemers kan de inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid zeer fors zijn. De uitkering is per werknemer gemaximeerd op € 100.000,- per jaar.

Ondersteuning bij re-integratie

De werknemer krijgt ondersteuning en advies bij re-integratie als er een grote kans is dat hij arbeidsongeschikt wordt. Wordt hij arbeidsongeschikt? Ook dan blijven wij hem ondersteunen. Dit doen wij ook als hij bij u uit dienst is.

Welke uitkering krijgen mijn werknemers bij arbeidsongeschiktheid?

Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt, kan hij diverse uitkeringen krijgen. Is hij meer dan 35% arbeidsongeschikt, dan krijgt hij een WIA-uitkering van de overheid. Vanuit het Pensioenfonds Zorg & Welzijn kan hij een aanvullende uitkering krijgen. Ten slotte kan de WIA-verzekering een aanvulling bieden op zijn inkomen. Ongeacht hoeveel procent hij arbeidsongeschikt is.

WIA-uitkering van UWV

Is een werknemer twee jaar ziek? Dan krijgt hij te maken met de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). UWV beoordeelt of een zieke werknemer een WIA-uitkering krijgt. Ook bepaalt UWV hoe hoog die uitkering is. Dit hangt af van wat de werknemer nog kan verdienen met werken. Dit heet de restverdiencapaciteit. Verdient een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer minder dan 50% van die restverdiencapaciteit, dan krijgt hij een (zeer) lage uitkering.

Daarnaast kent de WIA een maximum. Dit maximum-dagloon is de grens van het loon waarover een WIA-uitkering wordt berekend. Verdient een werknemer meer dan dit maximum? Dan krijgt hij geen hogere WIA-uitkering. Per 1 januari 2018 bedraagt het maximum-dagloon € 54.614 per jaar. Dit bedrag wordt ieder jaar aangepast.

Uitkering Pensioenfonds Zorg & Welzijn

Bovenop de WIA-uitkering ontvangt de werknemer in een aantal situaties een aanvulling van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Meer informatie over dit arbeidsongeschiktheidspensioen kunt u opvragen bij het pensioenfonds.

Uitkering WIA-verzekering

Ondanks de WIA-uitkering van de overheid en de aanvullende uitkering van Pensioenfonds Zorg & Welzijn, kan het inkomen van een arbeidsongeschikte werknemer flink achteruitgaan. Wij vullen dit inkomen aan. Wanneer de werknemer een uitkering van ons krijgt, hangt af van uw keuzes. Dit geldt ook voor de precieze hoogte van de uitkering. Daarnaast zijn het loon van uw werknemer en zijn percentage arbeidsongeschiktheid bepalend voor de uitkering.

Hoe betalen wij de uitkering?

Heeft uw werknemer recht op een uitkering uit de verzekering? Dan vragen wij hem aan wie wij de uitkering moeten overmaken. Er zijn twee mogelijkheden:

- Betalen wij de uitkering rechtstreeks aan de werknemer? Dan betalen wij maandelijks een netto bedrag achteraf. Wij zorgen voor de afdracht aan de Belastingdienst.
- Betalen wij de uitkering aan u (de werkgever)? Dan betalen wij maandelijks een bruto bedrag achteraf. U draagt dan zelf zorg voor de afdracht aan de Belastingdienst.

Wanneer krijgen mijn werknemers geen uitkering?

In bepaalde situaties krijgt een werknemer bij arbeidsongeschiktheid geen uitkering. Dit is het geval als:

- de werknemer een afstandsverklaring heeft getekend;
- zijn arbeidsongeschiktheidssituatie is veranderd waardoor hij geen recht meer heeft op een uitkering;
- hij al arbeidsongeschikt is op het moment dat de verzekering ingaat.
- Daarnaast krijgt uw werknemer geen uitkering als u de premie niet hebt betaald of als u fraudeert.

Verder gelden er een aantal algemene uitsluitingen, bijvoorbeeld bij schade door oorlog, gewelddadige demonstraties en atoomkernreacties. Lees hierover meer in de polisvoorwaarden.

Wat als een werknemer in of uit dienst gaat?

Neemt u een nieuwe werknemer aan? Of gaat een werknemer uit dienst? Dan moet u dat binnen dertig dagen aan ons doorgeven. Nieuwe werknemers kunnen alleen deelnemen als ze volledig arbeidsgeschikt zijn.

Welke keuzes kan ik maken?

Kies uw dekking

De WIA-verzekering Zorg & Welzijn biedt dekking voor drie inkomensrisico's bij arbeidongeschiktheid. U kiest zelf de dekking of combinatie van dekkingen voor de verzekering die u afsluit. U hebt de volgende drie mogelijkheden:

Dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Vooral bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35 – 80% arbeidsongeschikt) is het risico op inkomensverlies voor werknemers groot. In het ergste geval ontvangt uw werknemer een WIA-uitkering die (ver) onder het minimumloon ligt.

De dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid biedt uw werknemer inkomenszekerheid. Als hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, vult de uitkering zijn inkomen aan tot minimaal 70% van zijn verzekerde loon. U kunt ook kiezen voor een dekking die zijn inkomen aanvult tot minimaal 75 of 80% van zijn verzekerde loon. Voorwaarde is dat de werknemer minimaal 50% verdient van wat hij met werken nog kan verdienen.

De uitkering bedraagt nooit meer dan € 100.000 per werknemer per jaar. Deze uitkering sluit aan op de WGA-uitkering en de eventuele aanvulling vanuit het Pensioenfonds Zorg & Welzijn.

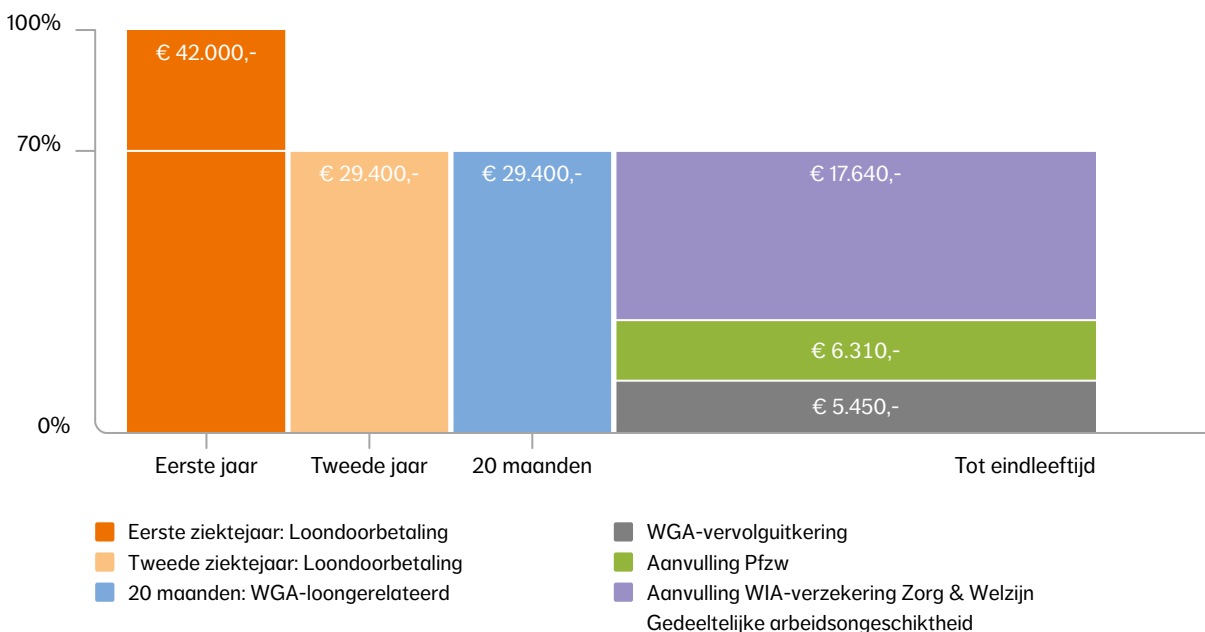
Voorbeeld dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Mirjam is gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Mirjam is 38 jaar en werkt al 15 jaar als verpleegkundige in een verpleeghuis. Ze verdient € 42.000 per jaar. Als gevolg van een auto-ongeval raakt ze gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ze krijgt een WGA-uitkering* voor 40% arbeidsongeschiktheid. Voor het gedeelte dat ze nog zou kunnen werken, kan ze geen werk vinden.

Hieronder ziet u welke inkomensgevolgen dit heeft. Ook ziet u welke zekerheid de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid biedt.

	Geen dekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Wel dekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Vershil
Eerste jaar**	€ 42.000,-	€ 42.000,-	-
Tweede jaar**	€ 29.400,-	€ 29.400,-	-
20 maanden	€ 29.400,-	€ 29.400,-	-
Tot pensioen	€ 11.760,-	€ 29.400,-	€ 17.640,-



* WGA staat voor Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten en is onderdeel van de WIA. U krijgt een WGA-uitkering als u 35 procent of meer en niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt bent.

** De hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte kan per cao verschillen. Vaak is deze 100% in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede ziektejaar.

Dekking Volledige arbeidsongeschiktheid

Bij volledige arbeidsongeschiktheid (80 – 100% arbeidsongeschikt) ontvangt een werknemer een WIA-uitkering en eventueel een aanvulling van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. De uitkeringen samen bedragen 70% of 75% van het verzekerde loon.

De dekking Volledige arbeidsongeschiktheid biedt een extra aanvulling. Deze bedraagt altijd 10% van het verzekerde loon. De uitkering bedraagt nooit meer dan € 100.000 per werknemer per jaar.

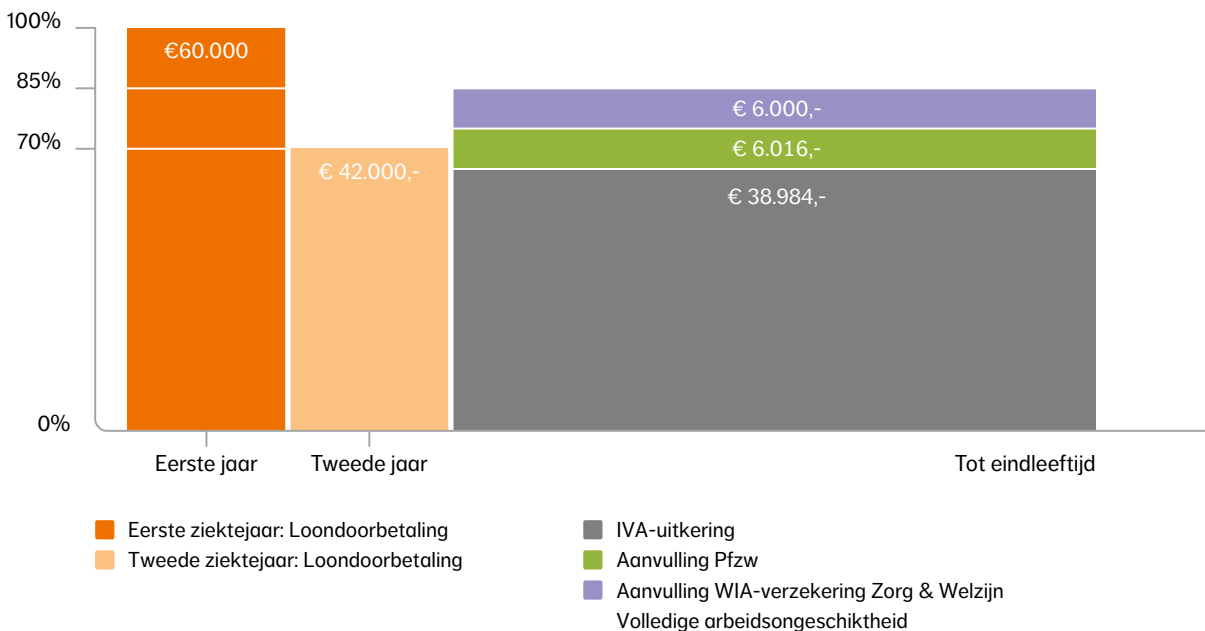
Voorbeeld dekking Volledige arbeidsongeschiktheid

Henk raakt volledig arbeidsongeschikt

Henk is arts-assistent en verdient € 60.000,-. Hij raakt door een ernstig ziekte volledig arbeidsongeschikt en krijgt een IVA-uitkering* ter hoogte van 75% van zijn laatstverdiende loon.

Onderstaand ziet u welke inkomensgevolgen dit heeft en welke zekerheid de dekking Volledige arbeidsongeschiktheid Henk biedt.

	Geen dekking bij volledige arbeidsongeschiktheid	Wel dekking bij volledige arbeidsongeschiktheid	Vershil
Eerste jaar**	€ 60.000,-	€ 60.000,-	-
Tweede jaar**	€ 42.000,-	€ 42.000,-	-
Tot pensioen	€ 45.000,-	€ 51.000,-	€ 6000,-



* IVA staat voor Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten en is onderdeel van de WIA. U krijgt een IVA-uitkering als u 80 procent of meer duurzaam arbeidsongeschikt bent.

** De hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte kan per cao verschillen. Vaak is deze 100 procent in het eerste ziektejaar en 70 procent in het tweede ziektejaar.

Dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid

Is een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan krijgt hij geen WIA-uitkering. Ook ontvangt hij geen aanvulling vanuit het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Omdat de werknemer zijn oude werk vaak niet volledig kan hervatten, zal zijn inkomen dalen. Hij kan zelfs te maken krijgen met ontslag. De achteruitgang in inkomen kan groot zijn.

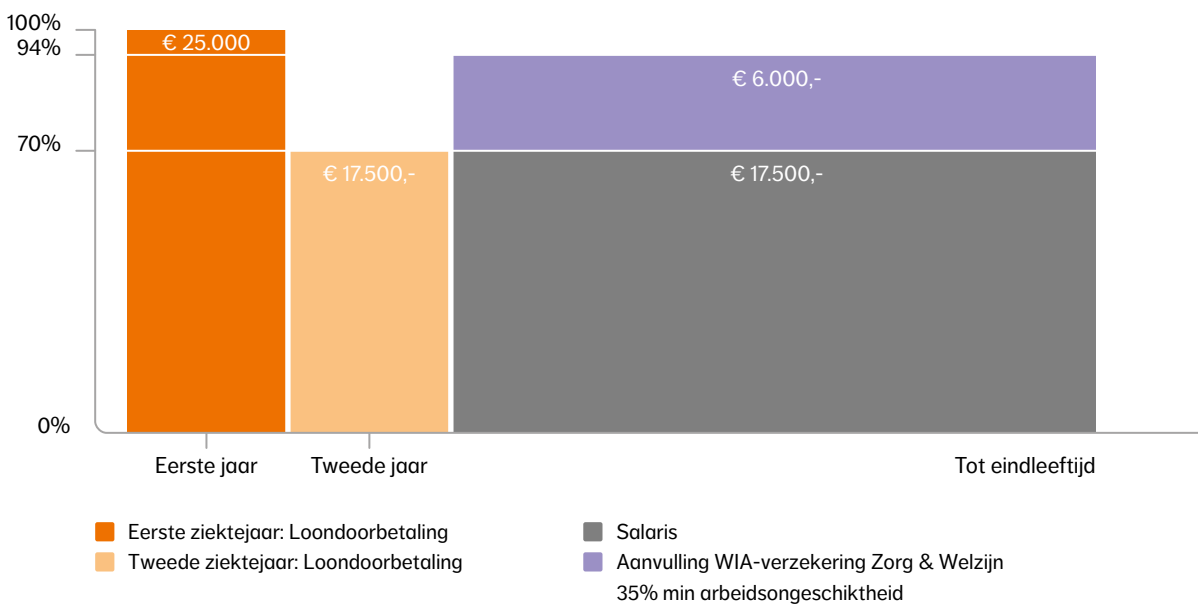
De dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid vult het inkomen tijdelijk aan als een werknemer geen WIA-uitkering krijgt. Zo kan hij zich aanpassen aan zijn nieuwe situatie. De dekking vult het inkomen aan tot een afgesproken percentage van het loon, maar alleen voor het percentage dat de werknemer arbeidsongeschikt is. U kiest zelf de hoogte van de verzekerde loonsom. U hebt de keuze uit een dekking van 70, 80, 90 of 100% van het loon. De uitkering bedraagt nooit meer dan € 100.000 per werknemer per jaar. er dan € 100.000,- per werknemer per jaar.

Voorbeeld dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid

Nathalie krijgt geen WIA-uitkering

Nathalie werkt parttime in de thuiszorg en verdient € 25.000 per jaar. Als gevolg van hoge werkdruk verklaart UWV haar voor 30% arbeidsongeschikt. Gelukkig kan ze bij haar werkgever in dienst blijven. Ze werkt nu minder uren en verdient € 17.500. Van ons ontvangt ze bij een dekking van 80% maximaal tien jaar lang € 6.000 per jaar als aanvulling op haar loon.

	Geen dekking bij Min 35% arbeidsongeschiktheid	Wel dekking bij Min 35% arbeidsongeschiktheid	Vershil
Eerste jaar*	€ 25.000,-	€ 25.000,-	-
Tweede jaar*	€ 17.500,-	€ 17.500,-	-
Tot pensioen	€ 17.500,-	€ 23.500,-	€ 6.000,-



* De hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte kan per cao verschillen. Vaak is deze 100 procent in het eerste ziektejaar en 70 procent in het tweede ziektejaar.

Kies hoe lang de uitkering duurt

U kiest tot welke leeftijd uw werknemers een uitkering ontvangen bij arbeidsongeschiktheid.

De standaard eindleeftijd is de AOW-leeftijd met een maximum van 68 of 70 jaar. Bij een lagere eindleeftijd betaalt u een lagere premie.

Hebt u een dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid? Dan kan de duur van de uitkering 3, 5, 7,5 of 10 jaar zijn. Voorwaarde voor de uitkering bij een duur van 5, 7,5 of 10 jaar is dat de werknemer minimaal 50 procent verdient van het loon dat hij nog kan verdienen.

Kies tussen een gelijkblijvende of geïndexeerde uitkering

U kunt ervoor kiezen om het loon en de uitkering wel of niet te indexeren. Dit kan nuttig zijn om de gestegen kosten van levensonderhoud te compenseren.

Gelijkblijvende uitkering

Kiest u voor een gelijkblijvende uitkering? Dan baseren wij de uitkering op de verzekerde loonsom bij de start van de WIA-uitkering. Tijdens de arbeidsongeschiktheid verandert het bedrag niet. De uitkering blijft dan gelijk als de arbeidsongeschiktheid niet wijzigt.

Geïndexeerde uitkering

Kiest u bij de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor een geïndexeerde uitkering? Dan stijgt het loon jaarlijks mee met de WIA-index.

Kiest u bij de dekking Volledige arbeidsongeschiktheid en Min 35% arbeidsongeschiktheid voor een geïndexeerde uitkering? Dan stijgt de uitkering jaarlijks mee met de WIA-index.

Bij de WIA-index groeit de uitkering met hetzelfde percentage waarmee de overheid de WGA-uitkeringen verhoogt. De verhoging bedraagt maximaal 7 procent per jaar. Wij verhogen voor het eerst op 1 januari volgend op de ingangsdatum van de WIA-uitkering. En vervolgens elk jaar op 1 januari.

Stijgende uitkering

Bij de dekkingen Volledige arbeidsongeschiktheid en Min 35% arbeidsongeschiktheid kunt u ook kiezen voor een stijgende uitkering. Kiest u hiervoor? Dan stijgt de uitkering jaarlijks (afhankelijk van uw keuze) met 2 of 3 procent. Dat gebeurt voor het eerst op 1 januari volgend op de ingangsdatum van de WIA-uitkering. En vervolgens elk jaar op 1 januari.

Dekkingskeuzes	Gelijkblijvend	Indexering/ stijgende uitkering
Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	0 procent	WIA-index
Volledige arbeidsongeschiktheid	0 procent	WIA-index of 2 of 3 procent
Min 35% arbeidsongeschiktheid	0 procent	WIA-index of 2 of 3 procent

Deelnamegraad

Een werknemer kiest zelf of hij deelneemt of niet. Wel moet een minimaal percentage deelnemen. Wij hanteren standaard een minimum deelnamegraad van 70 tot 90 procent. Is de deelnamegraad binnen uw bedrijf hoger? Dan ontvangt u een korting van 10 procent op de basispremie. Is de deelnamegraad binnen uw bedrijf lager? Dan geldt een opslag.

Wij kennen de volgende deelnamegraden:

Deelnamegraad	Premie
90-100 procent	10% korting op de basispremie
70-90 procent	basispremie
50-70 procent	opslag op de basispremie
40-50 procent alleen mogelijk bij meer dan 1000 werknemers	opslag op de basispremie

Jaarlijks controleren wij of de deelnamegraad op 1 januari is gewijzigd, en of u daardoor in een andere categorie valt. Is dit het geval, dan hebben wij het recht om de premie aan te passen. Ook hebben wij het recht om geen nieuwe deelnemers meer te accepteren. We kunnen de verzekering dan beëindigen nadat we de verzekerde werknemers hebben geïnformeerd.

Afstandsverklaring

Wil een werknemer niet deelnemen? Dan moet u ons binnen 30 dagen na eventuele toetreding een ingevulde en ondergetekende afstandsverklaring van de werknemer sturen. Ontvangen wij de afstandsverklaring niet of te laat? Dan neemt de werknemer deel aan de verzekering.

Spijtoptant

Een werknemer die niet deelneemt, kan tijdens de looptijd van de verzekering eenmaal op zijn beslissing terugkomen.

Wij beschouwen hem dan als 'spijtoptant'. We beoordelen op basis van een gezondheidsverklaring of wij de werknemer op dat moment alsnog kunnen verzekeren.

Kies het loon waarover de premie wordt berekend

1 SV-loon

Standaard hanteren wij als verzekerd loon het loonbegrip (ongemaximeerd) SV-loon. Onder loonbegrip verstaan wij het loon wat verzekerd is. Wij berekenen de uitkering en premie over het sociaal verzekeringsloon (SV-loon). De uitkering sluit dan aan op de wettelijke WIA-uitkeringen. Deze zijn ook gebaseerd op het SV-loon.

2 Ander loonbegrip

Hebt u meer dan 100 werknemers in dienst? Dan kunt u ook kiezen voor een ander loonbegrip. Kiest u hiervoor?

Dan berekenen wij de uitkeringen en premie over het loon volgens dat loonbegrip.

Een ander loonbegrip heeft gevolgen voor de hoogte van de uitkering. Kiest u voor een ander loonbegrip dan het loon voor sociale verzekeringen? Dan moet dat duidelijk zijn voor de verzekerde werknemers.

Overzicht dekkingen

	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Volledige arbeidsongeschiktheid	Min 35% arbeidsongeschiktheid
Welke werknemers zijn verzekerd?	Alle werknemers zijn verzekerd. Ook nieuwe werknemers.	Alle werknemers zijn verzekerd. Ook nieuwe werknemers.	Alle werknemers zijn verzekerd. Ook nieuwe werknemers.
Wat verzekeren we?	Aanvulling op de wettelijke WGA-uitkering en eventuele aanvulling Pensioenfonds Zorg & Welzijn (Pfwz).	Extra aanvulling op de wettelijke WGA- of IVA-uitkering en eventuele aanvulling Pensioenfonds Zorg & Welzijn (Pfwz).	Aanvulling inkomen tot een gekozen verzekerd bedrag.
Welke uitkering ontvangt uw werknemer?	Aanvulling tot minimaal 70% van het verzekerd loon. Bij minimale benutting van 50% van de restverdiencapaciteit, aanvulling tot 75% of 80% van het verzekerd loon.	Aanvulling tot 10% van het verzekerd loon.	Aanvulling tot 70, 80, 90 of 100 procent van het loon voor het percentage arbeidsongeschiktheid.
Formule uitkering	$(70\%, 75\% \text{ of } 80\% \times \text{verzekerd loon}) - (70\% \times \text{nieuw loon}) - \text{WGA-uitkering} - \text{aanvulling PFZW}$.	$10\% \times \text{verzekerd loon}$.	Dekkingspercentage \times (verzekerd loon $- / -$ nieuw loon).
Maximale uitkering	€ 100.000,- per jaar	€ 100.000,- per jaar	€ 100.000,- per jaar
Hoe lang loopt de uitkering?	Tot de gekozen eindleeftijd. U kunt als eindleeftijd kiezen de AOW-leeftijd met een maximum van 68 of 70 jaar.	Tot de gekozen eindleeftijd. U kunt als eindleeftijd kiezen de AOW-leeftijd met een maximum van 68 of 70 jaar.	3,5, 7,5 of 10 jaar tot maximaal de AOW-leeftijd. U kunt als eindleeftijd kiezen de AOW-leeftijd met een maximum van 68 of 70 jaar.
Index uitkering	WIA-index of gelijkblijvend.	WIA-index of 2 of 3 procent of gelijkblijvend.	WIA-index of 2 of 3 procent of gelijkblijvend.
Loon grondslag voor berekening uitkering	SV-loon. Bij > 100 werknemers ook ander loonbegrip mogelijk.	SV-loon. Bij > 100 werknemers ook ander loonbegrip mogelijk.	SV-loon. Bij > 100 werknemers ook ander loonbegrip mogelijk.

Wat is de premie en looptijd van de verzekering?

Hoe berekenen wij de premie?

De premie wordt uitgedrukt in een percentage van de verzekerde loonsom. Wij berekenen de premie op basis van de sector Zorg & Welzijn en de samenstelling van uw personeelsbestand.

Wanneer hoeft er geen premie meer betaald te worden?

Krijgt uw werknemer een uitkering uit de verzekering? Dan hoeft u voor deze werknemer soms geen premie meer te betalen. U betaalt geen premie meer voor het percentage dat de werknemer arbeidsongeschikt is, en waarvoor hij een uitkering van ons ontvangt. Daarnaast betaalt u geen premie meer voor werknemers vanaf twee jaar voordat zij de gekozen eindleeftijd bereiken.

Kan mijn werknemer de premie geheel of gedeeltelijk zelf betalen?

U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie geheel of gedeeltelijk zelf betalen. U trekt dan de premie af van het brutoloon.

Is de premie fiscaal aftrekbaar?

Neemt u de premie als werkgever geheel of gedeeltelijk voor eigen rekening? Dan is dit deel van de premie als bedrijfslast volledig fiscaal aftrekbaar. Draagt uw werknemer bij aan de premie? Dan is ook dat belastingvrij: u draagt over dit deel van zijn loon geen loonbelasting af. De eventuele uitkering is wel belast.

Betalingstermijn

De normale betalingstermijn is twaalf maanden. U kunt voor kortere betalingstermijnen kiezen, maar dan betaalt u een hogere premie:

- 2% meer premie bij een termijn van zes maanden;
- 3% meer premie bij een termijn van drie maanden;
- 5% meer premie bij een termijn van één maand.

Looptijd

De looptijd van het eerste verzekeringscontract dat u sluit is standaard 1 jaar. U kunt ook kiezen voor een kortere looptijd. Dan krijgt u een korting op de premie:

- 10% korting voor een looptijd van één jaar;
- 5% korting voor een looptijd van twee jaar.

U kunt de verzekering uiterlijk twee maanden voor het einde van de looptijd opzeggen. Zegt u niet op, dan verlengen wij uw verzekering steeds voor een periode van een jaar. U kunt de verzekering vanaf dat moment op ieder tijdstip opzeggen. U hebt dan een opzegtermijn van een maand.

In sommige gevallen kunt u de verzekering verlengen voor een periode van twee of drie jaar.

Wanneer passen wij de premie aan?

Kiest u voor een contracttermijn van drie of twee jaar? Dan staat uw premiepercentage gedurende deze periode vast. Wij passen uw premiepercentage pas aan op het moment dat uw contracttermijn afloopt. Wel passen wij jaarlijks per 1 januari de verzekerde bedragen aan. Dat doen wij op basis van het werknemersbestand en de lonen per 1 januari. Hierdoor kan de premie die u ons betaalt wel wijzigen. Wij noemen dit proces 'jaarlijkse aanpassing'.

Kiest u voor een contracttermijn van één jaar? Dan passen wij het premiepercentage en de verzekerde bedragen elk jaar aan met ingang van 1 januari. Wij laten minimaal 3 maanden van tevoren weten wat uw premiepercentage in het nieuwe jaar wordt.

Hoe worden mijn werknemers geïnformeerd?

Startbrief

Sluit u een WIA-verzekering Zorg & Welzijn bij ons af?

Dan sturen wij uw werknemers een startbrief. Hierin staat precies wat zij over de verzekering moeten weten.

We sturen de startbrief uiterlijk drie maanden na de ingang van de verzekering. Treedt een nieuwe werknemer in dienst en neemt hij deel aan de verzekering? Dan krijgt hij ook binnen drie maanden een startbrief.

Uniform pensioenoverzicht

De dekkingen Volledige arbeidsongeschiktheid en Min 35% arbeidsongeschiktheid vallen onder de Pensioenwet. Ze gelden namelijk als arbeidsongeschiktheidspensioen. Kiest u een van deze dekkingen of allebei? Dan zijn wij verplicht om de werknemers ook jaarlijks een uniform pensioenoverzicht (UPO) te sturen

Uw verplichtingen als werkgever

Ook als werkgever moet u zich volgens de Pensioenwet aan een aantal regels houden.

- U moet een nieuwe werknemer op tijd informeren of u hem wel of niet een aanbod doet voor deelname aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- Wil een werknemer deelnemen of heeft hij geen keus? Dan moet u hem binnen 30 dagen na indiensttreding bij ons aanmelden. Anders kunnen wij de eventuele uitkering en eventuele boetes van toezichthouders op u verhalen.
- Wil een werknemer niet deelnemen en is hij daartoe ook niet verplicht? Dan moet u ons binnen 30 dagen een afstandsverklaring sturen.

Wij helpen u en uw werknemers

- Ondersteuning bij het voorkomen van WIA instroom
- Vast aanspreekpunt
- Toegang tot specialistisch casemanagement
- Heldere spelregels over medefinanciering re-integratiekosten
- Bezwaar en beroep bij onterechte WIA instroom
- Verhalen WIA-uitkering op aansprakelijke derde
- Inzicht in kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid

Sluit u een WIA-verzekering Zorg & Welzijn bij ons af? Dan kunt u rekenen op extra ondersteuning bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemers. Wij ondersteunen zowel u als de werknemer bij preventie, re-integratie en het beperken van de kosten. Hieronder vindt u een overzicht van onze dienstverlening.

Wij helpen u om WIA instroom te voorkomen

Arbeidsongeschiktheid kunnen we niet voorspellen. Maar het is belangrijk om te beoordelen of er een grote kans is dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt en in de WIA komt. Is uw werknemer 42 weken ziek? Dan moet u dit verplicht bij UWV en bij ons melden. Na deze melding kunnen wij een vast contactpersoon aanwijzen. Wilt u dit? Neem dan contact op met het team Claims WIA.

Begeleiding door een gekwalificeerde casemanager

Via ons kunt u een gekwalificeerde casemanager inschakelen om uw zieke werknemer optimaal te begeleiden. Dit kunt u vanaf 42 weken ziekte doen. Maar de ervaring leert dat het loont om hem al eerder in het begeleidingstraject in te schakelen. Voordeel hiervan is dat hij u dan vroegtijdig kan helpen om kosten te besparen.

Schakelt u de casemanager in na 42 weken ziekte? Dan helpt hij u bij het bekijken of re-integratiemogelijkheden onbenut zijn en of er extra begeleiding nodig is. En ook kijkt hij of uw werknemer weer in uw bedrijf kan werken of bij een ander bedrijf. Eventueel in een nieuwe of aangepaste functie. Vervolgens zet hij met u, uw werknemer en uw arbodienst of re-integratiebedrijf de begeleiding en acties in gang.

Gekwalificeerde specialisten

Wij werken met gekwalificeerde specialisten. Vanuit hun specialisme zorgen zij ervoor dat alle verbonden partijen doen wat zij moeten doen. Denk aan uzelf, uw werknemer, arbodienst, re-integratiebedrijf, zorgverleners en verzekeraar(s).

Heeft uw bedrijf of verzekeringsadviseur een gekwalificeerde casemanager in dienst? Of hebt u of uw verzekeringsadviseur een samenwerking met een gekwalificeerd casemanagement bureau? Vraag ons dan of u deze kunt inschakelen.

Wat verstaat wij onder een gekwalificeerde casemanager?

Iedereen met een afgeronde Crov (Casemanager regie op verzuim) of Rccm (Register case- en care manager) opleiding en ingeschreven bij RNVC (Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Care managers).

Wij belonen uw re-integratieinspanningen

Vergoeding casemanagement

Kiest u ervoor om een gekwalificeerde casemanager in te schakelen via ons? En heeft de ziekte 42 weken geduurd? Dan vergoeden wij twee uur casemanagement per dossier met een maximum van € 200,-. Kunt u via uw eigen bedrijf of via uw verzekeringsadviseur een gekwalificeerde casemanager inschakelen? En kiest u hiervoor? Dan vergoeden wij € 200,- casemanagement per dossier.

Vergoeding re-integratiekosten

Daarnaast vergoeden wij tot 50 procent van de re-integratiekosten. De maximale vergoeding voor re-integratiekosten is € 5.000,- per dossier.

Hebt u recht op een vergoeding uit een andere verzekering? Bijvoorbeeld een zorg- of verzuimverzekering of een WGA Eigenrisicodragersverzekering? Dan ontvangt u geen of minder vergoeding voor re-integratiekosten vanuit de WIA verzekering Zorg & Welzijn.

De vergoeding voor werknemers van 58 jaar of ouder beoordelen we individueel. Alle eventuele vergoedingen betalen we na ontvangst van een originele nota rechtstreeks aan u.

Hoe aanvragen?

Uw casemanager moet de vergoeding vooraf aanvragen bij het team. Vul hiervoor het formulier medefinanciering re-integratie WIA in, het adres kunt u vinden op nn.nl/inkomen/servicedl.

Wij kunnen u helpen om bezwaar te maken tegen een UWV WIA-beschikking

Kan uw werknemer na twee jaar ziekte nog steeds niet of minder werken? Dan wordt hij door UWV gekeurd voor de WIA. UWV kijkt dan eerst hoeveel uw werknemer nog kan verdienen met werken. Dit wordt uitgedrukt in een arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit percentage bepaalt in welke arbeidsongeschiktheidsklasse hij valt en welke WIA-uitkering hij krijgt. U vindt dit terug op de WIA-beschikking die u ontvangt van UWV. Bent u het niet eens met de beschikking? Dan kunnen wij op uw verzoek bekijken of er mogelijkheden zijn om bezwaar te maken. Uw werknemer moet hier wel goedkeuring voor geven. Zijn er mogelijkheden? Dan kunnen wij namens u bezwaar maken. Maar dit kunnen wij alleen doen als u direct na ontvangst de beschikking naar ons toestuur.

Wij blijven uw werknemer volgen tijdens de WIA

Komt uw werknemer ondanks alle re-integratie inspanningen na twee jaar ziekte in de WIA? Ook dan blijven wij hem volgen. Dit doen wij door geregeld de re-integratiekansen en de mogelijkheden op schadelastbeheersing te beoordelen.

Verandert de situatie van uw werknemer? Dan kan UWV opnieuw beoordelen voor hoeveel procent hij arbeidsongeschikt is. Dit doen wij ook als hij bij u uit dienst is.

Wij verhalen kosten als een derde aansprakelijk is

Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer? Dan verhalen wij de uitkering, die door ons wordt uitgekeerd op deze derde partij. Hierdoor wordt uw verzekeringspremie niet beïnvloed.

Wij geven u inzicht in de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid

Iedere ondernemer weet dat vergrijzing en oplopende zorgkosten het noodzakelijk maken om zoveel mogelijk werknemers zo lang mogelijk productief te houden. Onder het motto dat 'iedereen die kan werken ook moet werken' zet de overheid in op zo groot mogelijke deelname in het arbeidsproces. Hierbij wordt u verantwoordelijk gemaakt voor al uw zieke werknemers. Zelfs als die door een inmiddels afgelopen contract niet meer bij u in dienst zijn. Vooral langdurig ziekteverzuim en uitval kunnen grote financiële gevolgen hebben.

Samen met uw verzekeringsadviseur kunnen wij u helpen om inzicht te krijgen in de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Zo bent u nog bewuster van de kosten die specifiek voor u van toepassing zijn. En kunt u gericht investeren in het herkennen en aanpakken van verzuimen arbeidsongeschiktheidsrisico's. U kunt deze dienst aanvragen bij de Consultant Inkomen of uw verzekeringsadviseur.

Overzicht dienstverlening

Dienstverlening	Met inzet van een gekwalificeerde casemanager
Beoordelen en signaleren kans op WIA instroom	✓
Organiseren begeleidingstraject	✓
Vergoeding re-integratiekosten (op aanvraag)	Casemanagement <ul style="list-style-type: none">Via ons 2 uur per dossier met een maximum van € 200,-.Via eigen bedrijf of verzekeringsadviseur: € 200,- per dossier. Re-integratiekosten <ul style="list-style-type: none">Tot 50 procent.Maximale vergoeding € 5.000,- per dossier. Wij vergoeden geen BTW.
Periodiek volgen (ex) werknemers na WIA instroom	✓
Beoordelen kans op succesvol bezwaar tegen WIA-beschikking van UWV	Op verzoek van werkgever en met goedkeuring van werknemer.
Beoordelen kans op herbeoordeling UWV bij wijziging in persoonlijke situatie	Op verzoek van werkgever. Bij herbeoordeling moet de werknemer goedkeuring geven.
Uitzetten en coördineren bezwaar of herbeoordeling	Op verzoek van werkgever. Bij herbeoordeling moet de werknemer goedkeuring geven.
Analyse kosten van ziekteverzuim	Op aanvraag bij onze Consultant Inkomen & Zorg of bij uw verzekeringsadviseur.

Meer informatie?

Wilt u meer weten over de WIA verzekering
Zorg & Welzijn? Neem dan contact op met
uw verzekeringsadviseur.

Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V.
Prinses Beatrixlaan 35
2595 AK Den Haag
KvK27023707
www.nn.nl

Meer informatie?

 [nn.nl/inkomen/servicedl](https://www.nn.nl/inkomen/servicedl)