

WIA-AANVULLINGSVERZEKERINGEN

Zoals bekend kan de instroom in de WIA na twee jaar arbeidsongeschiktheid ook betekenen dat er sprake is van een forse inkomens-terugval bij werknemers. Al sinds het WAO-tijdperk – dat sinds 2005 het WIA-tijdperk is – hebben verzekeraars producten in de markt gezet om het WGA-gat te verzekeren. In dit artikel meer hierover. We beperken ons hierbij tot de collectieve aanvullende verzekeringen die werkgevers ten behoeve van werknemers kunnen sluiten.

Allereerst over het WGA-gat en de soorten WGA-uitkering. Het WGA-gat is ontstaan in 2005 met de komst van de WIA. Toen kon een medewerker die meer dan 35 procent arbeidsongeschikt was verklaard door UWV een WIA-uitkering toegekend krijgen. Die uitkering is een loongerelateerde uitkering die gebaseerd is op 70 procent van het laatstverdiende salaris (let op, de eerste twee maanden is dit 75 procent, geheel zoals ook de WW deze systematiek kent). Deze loongerelateerde uitkering kan sinds april 2019 nooit langer duren dan 24 maanden (ook de WW-uitkering voor werknemers die onvrijwillig werkloos worden, duurt niet langer dan deze termijn). De duur van deze loongerelateerde uitkering is conform de eisen van de WW en is afhankelijk van referentie-eisen en het arbeidsverleden van de werknemer. Door de hoogte van de uitkeringen, zoals genoemd, ontstaat er een verschil in de uitkering en het inkomen dat de arbeidsongeschikte medewerker gewend was te verdienen. Het inkomensverlies wordt nog groter als de medewerker na deze loongerelateerde periode een loonaanvullingsuitkering krijgt. Of, als hij of zij niet voldoende werkt (bij benutting van minder dan 50 procent van de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit (later aan te duiden als rvc), een vervolguitkering krijgt die gebaseerd is op een uitkeringspercentage van het wettelijke minimumloon. Het gat ten opzichte van het oude salaris en de loonaanvullings- of vervolguitkering wordt ook wel het WGA-gat of WGA-hiaat genoemd.

Voorbeelden uitkeringen in de WGA

De loongerelateerde uitkering¹:

De uitkering is 70 procent van het oude (gemaximeerde) dagloon bij niet werken en 70 procent van het verschil tussen het oude loon en nieuwe loon. In een formule luidt deze:

$70\% \times (\text{oud (gemaximeerd) dagloon} - / - \text{nieuw loon})$.

Niet-werken bij oud loon van 40.000 euro per jaar:

$70\% \times (40.000 - / - 0) = \text{€ } 28.000$ per jaar

Stel, de medewerker heeft wel een nieuwe baan gevonden met een salaris van 10.000 euro. Dan ziet de loongerelateerde uitkering er als volgt uit:

$70\% \times (40.000 - / - 10.000) = \text{€ } 21.000$. Het totale inkomen van betreffende client is dan $\text{€ } 21.000 + \text{€ } 10.000 = \text{€ } 31.000$ per jaar. Het principe ‘werken loont’ uit de WIA wordt op deze manier duidelijk.

De loonaanvullingsuitkering:

Om voor deze uitkering in aanmerking te komen moet de betreffende werknemer gewerkt hebben tegen een loonwaarde van 50 procent of

meer van de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit.

Stel de medewerker heeft een oud inkomen van 40.000 euro en een vastgestelde restverdiencapaciteit van 15.000 euro en hij of zij benut deze voor minstens 50 procent (in dit voorbeeld dus minimaal 7.500 euro per jaar), dan is de uitkering: $70\% \times (\text{oud (gemaximeerd) loon} - / - \text{restverdiencapaciteit}) = 70\% \times (40.000 - / - 15.000) = \text{€ } 17.500$. Totaal inkomen is dan $\text{€ } 17.500 + 7.500 = \text{€ } 25.000$. Ook hier geldt dus weer ‘werken loont’.

Zie ook figuur 1.

Bij figuur 1 is de hoogte van de loonaanvulling even hoog als de WGA-loongerelateerde uitkering. Dit hoeft niet zo te zijn. Als de werknemer niet de volledige verdiencapaciteit benut, is het totaalinkomen lager dan in de periode van de WGA-loongerelateerde uitkering. Voor inkomens onder het maximumdagloon komt de werknemer

met de kritische benutting van de verdiencapaciteit (tenminste de helft) uit op 60 procent inkomen.

Bij de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering in de WIA is sprake van een forse inkomensterugval

De vervolguitkering:

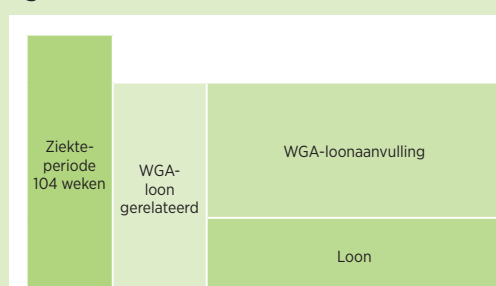
Als de betreffende werknemer na de loongerelateerde uitkering geen of onvoldoende loon uit arbeid heeft (dus 0 euro of minder dan 50 procent van de rvc), dan ontvangt deze medewerker een vervolguitkering die is gebaseerd op het uitkeringspercentage x wettelijk minimumloon.

Stel de medewerker heeft een oud inkomen van 40.000 euro en werkt niet. Daarnaast is hij of zij 62,5 procent arbeidsongeschikt verklaard door UWV. Zijn uitkering is dan als volgt:

$\text{uitkeringspercentage} \times \text{wettelijke minimumloon} = 42\% \times \text{€ } 25.000$ (WML op jaarbasis²) = $\text{€ } 10.500$ per jaar.

Zoals je kunt zien is er in de laatste situatie sprake van een zeer forse inkomensterugval. Ook bij de loonaanvullingsuitkering is dit het geval,

Figuur 1





maar iets minder. De medewerker in kwestie zou dan mogelijk een beroep kunnen doen op een aanvulling op de uitkering vanuit de Toeslagenwet. Deze aanvullende uitkering moet de werknemer aanvragen bij UWV en zal per situatie verschillen. Voor een alleenstaande van 18 jaar en ouder is dit een maximale aanvulling tot 1.378,95 euro per maand (2023).

Het uitkeringspercentage voor de vervolguitkering wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel:

- 35% tot 45% a.o. = 28%
- 45% tot 55% a.o. = 35%
- 55% tot 65% a.o. = 42%
- 65% tot 80% a.o. = 50,75%

De uitkering vanuit de Toeslagenwet kent wel een inkomenstoets, maar in tegenstelling tot de Participatiewet geen vermogenstoets. Zie ook figuur 2.

Collectieve WIA-aanvullingsverzekeringen

Nu we vaststelden dat er bij de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering in de WIA sprake is van een (zeer) forse inkomensstergval is het sinds een aantal

jaren mogelijk om dit te verzekeren. Inkomensverzekeraars in Nederland bieden deze verzekeringen aan voor werkgevers om dit collectief voor het personeel te regelen.

Uitgangspunten collectieve verzekeringen

De collectieve verzekeringen hebben een aantal uitgangspunten:

1. Is er sprake van een open of gesloten collectiviteit? Met andere woorden, is er verplichte deelname voor iedereen, of mag een werknemer zelf bepalen of hij dekking wil? Al dan niet met een formele afstandsverklaring?
2. Er wordt voor de aanvullende WIA-verzekeringen premie in rekening gebracht bij één premiedebiteur; de contractant/werkgever. Maar dat betekent niet dat de werkgever geen nadere afspraken kan hebben voor wat betreft de premieverdeling. Het kan zijn dat een deel, de helft of zelfs de volledige premie voor rekening van de werknemers komt.

Het is zaak dat de (inkomens)adviseur kennis heeft van de cao bij zijn klanten

3. Er is sprake van een verzekering die valt onder de bescherming van de Wet op de medische keuringen. Dit houdt in dat er geen medische waarborgen, zoals gezondheidsverklaringen of keuringen voor inkomensverzekeringen mogen worden gevraagd die gesloten zijn in de sfeer werkgever-werknemer. Acceptatie van alle verzekerden vindt plaats op basis van non-selectie.

4. De premie voor een collectieve verzekering is in de meeste gevallen lager dan een individuele verzekering.
5. De verzekering geldt zolang het dienstverband voortduurt. In sommige situaties is het mogelijk om de verzekering op individuele basis voort te zetten als het dienstverband wordt beëindigd. Wel vervalt dan het premievoordeel, maar de dekking wordt zonder het leveren van medische waarborgen voortgezet.
6. De meeste collectieve WIA-aanvullingsverzekeringen kennen als eindleeftijd de AOW-leeftijd. Een aandachtspunt hierbij is het verhogen van deze AOW-leeftijd

door de overheid. Voor werknemers die een uitkering krijgen vanuit een aanvullingsverzekering stopt de uitkering op de AOW-leeftijd zoals deze gold op het moment van de eerste ziektedag. Als de overheid in de periode daarna de AOW-leeftijd verhoogt, heeft de werknemer in de periode tussen de oude en de nieuwe AOW-leeftijd geen recht meer op de aanvullende uitkering.

Cao

Het kan ook zijn dat werkgevers vanuit de cao waaronder zij vallen, verplicht zijn om een dergelijke WIA-aanvullingsverzekering te sluiten ten behoeve van hun werknemers. Het is dus zaak dat de (inkomens)adviseur kennis heeft van de cao bij zijn klanten en weet of dit wel of niet van toepassing is. Bij collectieve aanvullende WIA-verzekeringen bepaalt de cao vaak dat werknemers vrij zijn om wel of niet mee te doen.

Als in een cao een bepaling is opgenomen kan dit op een aantal manieren zijn gedaan:

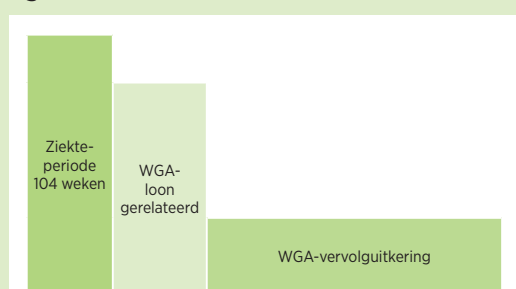
1. Deelname is verplicht, de werkgever betaalt de premie;
2. Deelname is vrijwillig, de werknemer betaalt de premie;
3. Deelname is vrijwillig, de werknemer en de werkgever betalen samen de premie.

Vaak is de mogelijkheid om af te zien van deelname formeel geregeld via een afstandsverklaring, waarbij de verzekeraar doorgaans wel een bepaalde minimum deelname-eis vastlegt, van bijvoorbeeld 75 procent van alle werknemers.

Het is echter nog beter om van deze afstandsverklaring een afstands-overeenkomst te maken tussen werkgever en werknemer. Hierbij komt dan vast te staan dat werknemer (en partner of echtgeno(o)t(e)) zich bewust zijn van waar ze nu exact afstand van doen.

Ook de premiebetaling wordt vaak door werkgevers en werknemers gedeeld. Daarnaast is de premie van de WGA zelf (werkgeverspremie via de WHK-beschikking) in veel cao's een onderwerp. De WGA-gedifferentieerde premie, of de premie van de WGA-eigenrisicodragersverzekering, kan namelijk voor maximaal 50 procent op de werknemers worden

Figuur 2



verhaald.

Voorbeeld cao-bepaling voor een WGA-hiaatverzekering

Cao-bepaling

‘Ter dekking van de inkomstensterugval van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zijn verdien capaciteit onvoldoende weet te benutten, heeft werkgever een WGA-gatverzekering afgesloten. De verzekering dekt uitsluitend de werkelijke arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld door UWV en niet het deel van het risico dat te maken heeft met werkloosheid.’

In de bovengenoemde cao-bepaling staat beschreven dat de werkgever een aanvulling op de WGA-uitkering verstrekt, maar alleen aan die werknemers, die niet voldoende van de aanwezige verdien capaciteit benutten (dus de vervolguitering hebben). De werknemer dient dus na afloop van de loongerateerde uitkering een inkomensaanvulling te ontvangen als er sprake is van een vervolguitering.

Soorten WIA-aanvullingsverzekeringen

In dit artikel beperken we ons tot vier soorten WIA-aanvullingsverzekeringen, te weten:

1. De WIA-bodem- of WIA-basisverzekering;
2. De WGA-hiaatverzekering;
3. De uitgebreide WGA-hiaatverzekering;
4. De WIA-excedentverzekering.

De WIA-bodem- of basisverzekering

Deze verzekering is eigenlijk een vreemde eend in de bijt, omdat deze verzekering een uitkering geeft als er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage (door UWV vastgesteld) van minder dan 35 procent. Ofwel, de betreffende werknemer stroomt *niet* de WIA in. Uit cijfers van UWV blijkt dat jaarlijks toch wel een fors aantal werknemers (rond 18.000) niet in de WIA terechtkomen, maar dat de aanvraag wordt afgewezen vanwege een te laag (minder dan 35 procent) arbeidsongeschiktheidspercentage. Dat niet-instromen wil niet zeggen dat er geen sprake kan zijn van een inkomstensterugval. Als bij de werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid het arbeidscontract

en/of arbeidsuren worden aangepast of overeengekomen vanwege vastgestelde beperkingen, gaat de werknemer (vaak) minder salaris ontvangen.

Voor dit risico is het mogelijk om een collectieve WIA-bodemverzekering af te sluiten om de toch nog ontstane inkomstensterugval op te vangen.

Er moet op een drietal zaken gelet worden:

1. De hoogte van de aanvulling: er kan sprake zijn van een uitkering van een bepaald percentage van het inkomen (bijvoorbeeld 20 of 25 procent van het salaris) of uitkering van een aanvullingspercentage van 70 of 80 procent vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Ook bestaat een variant die voldoende werken belooft met een uitkering op basis van 70 procent van het oude inkomen. In het voorbeeld hieronder komt de aanvulling tot 80 procent naar voren.
2. De uitkeringsduur: de meeste verzekeringen zijn gekoppeld aan een collectieve ziekteverzuimverzekering. Als de werkgever de ziekteverzuimverzekering heeft afgesloten, geldt daarbij dan ook een dekking voor werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden. Hierbij geldt dat er meestal maar sprake is van een aanvulling van een jaar, bijvoorbeeld van 25 procent van het salaris van de werknemer. De achtergrond van deze uitkering is een compensatie van de werkgever voor te maken re-integratiekosten of een compensatie van het productiviteitsverlies. Maar de werkgever is vrij in het gebruik van de uitkering, dus de werknemer zou qua inkomen hiermee ook gecompenseerd kunnen worden. Er is ook een verzekering op de markt die bij een dreigende ‘35 min-situatie’ actief ondersteunt bij tweede spoor re-integratie. Deze ondersteuning maakt gebruik van een uitzendbureau. Aan de andere kant bestaan er ook verzekeringsvormen met

De WGA-hiaatverzekering vult de WGA-vervolguitering aan tot het niveau van de WGA-loonaanvulling

een uitkeringsduur naar keuze. De werkgever bepaalt bij aanvang van de verzekering de uitkeringsduur van bijvoorbeeld één, drie of vijf jaar. Maar ook een uitkeringsduur tot de pensioenleeftijd is mogelijk.

3. Geldt de uitkering ook bij uitdiensttreding? Daarnaast moet ook goed bekeken worden of de uitkering van toepassing is als er geen sprake meer is van een dienstverband. Want de meeste verzekeringen gelden als een ‘werkgeverscompensatie’. Zij zijn dan niet meer van toepassing als het dienstverband om welke reden dan ook verbroken wordt. De kans dat een werknemer niet in dienst kan blijven is — ook bij beperkte arbeidsongeschiktheid — redelijk groot. Dan heeft de werknemer dus uiteindelijk geen financiële compensatie uit deze collectief gesloten verzekering.

De WGA-hiaatverzekering

Het WGA-hiaat ontstaat als de werknemer — die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is — niet voor tenminste de helft van zijn verdien capaciteit kan omzetten in inkomen. Hiermee krijgt deze werknemer niet de hogere uitkering van de WGA-loonaanvulling, maar de lagere WGA-vervolguitering. De verzekering van het WGA-hiaat vult dan de WGA-vervolguitering aan tot het niveau van de WGA-loonaanvulling.

De WGA-hiaatverzekering kenmerkt zich door twee beperkingen:

1. Er wordt alleen uitgekeerd als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA);
2. Er moet sprake zijn van de WGA-vervolguitering. Met andere woorden: aan de inkomenseis van tenminste 50 procent benutting van de verdien capaciteit wordt niet voldaan. Dus in het geval van een IVA-uitkering (dekt al boven 70 procent), en bij de situatie van de WGA-loongerelateerde uitkering (dekt ook tot 70 procent) is er geen uitkering. Het WGA-hiaat ontstaat pas na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering, en dan bij ‘niet-voldoende werken’. Een belangrijk kenmerk is dat de WGA-hiaatverzekering het deel van de arbeidsgeschiktheid ongemoeid laat. Er wordt dus geen rekening gehouden met het niet kunnen invullen van de verdien capaciteit. Enkel de inkomstensterugval door arbeidsongeschiktheid wordt tot 70 procent aangevuld.

Verder is relevant te melden dat de verzekering ingaat na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering. Dus na twee jaar loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van de werkgever, volgt eerst nog een periode de WGA-loongerelateerde uitkering. Het inkomensniveau in deze periode is dan ook minimaal 70 procent, en hoger als de werknemer inkomen uit arbeid heeft. Deze verzekering houdt de financiële prikkel die de WIA bedoeld heeft voor het grootste deel instant. Een nadeel van deze verzekering is dat een werknemer alleen uitkering ontvangt als hij niet slaagt om te komen tot werk. Het signaal is dus dat premie wordt betaald voor een verzekering die tot uitkering komt bij niet-re-integreren.

Bij collectieve WIA-aanvullingsverzekeringen vindt acceptatie plaats op basis van non-selectie

Voorbeeld van een WGA-hiaatverzekering

Werknemer verdient een salaris van 40.000 euro. UWV stelt de restverdiencapaciteit vast op 16.000 euro. De mate van arbeidsongeschiktheid is daarmee 60 procent. Het lukt echter

niet om werk te vinden in een passende functie. Werknemer voldoet daardoor niet aan de inkomenseis van ten minste 50 procent benutting van zijn restverdiencapaciteit. Hij krijgt een WGA-uitkering die in twee delen uiteenvalt:

WGA-loongerelateerde uitkering:
 $70\% * (\text{oud (gemaximeerd) loon} - / - \text{nieuw loon}) = 70\% * (40.000 - / - 0) = \text{€ } 28.000$

Deze uitkering is tijdelijk, in dit voorbeeld is de uitkeringsduur twee jaar.

WGA-vervolguitkering:
 $\text{minimumloon} * \text{uitkeringspercentage} = \text{€ } 25.069 * 42\% = \text{€ } 10.528,98$

Compensatie door WGA-hiaatverzekering:
 $\text{Uitkeringspercentage} * (\text{oud (gemaximeerd) loon} - / - \text{minimum loon}) = 42\% * (40.000 - / - 25.069) = \text{€ } 6.271,02$

De WGA-hiaat-uitgebreid verzekering (WGA-aanvulling tot 70 procent)

Een oplossing voor de inkomstendaling bij arbeidsongeschiktheid is om garantiedekking te bieden van 70 procent van het inkomen. Er wordt altijd uitgekeerd tot 70 procent van het inkomen voor arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De eerste periode in de WGA vindt er al een uitkering plaats tot 70 procent, namelijk de WGA-loongerelateerde uitkering. Deze verzekering komt dus pas tot uitkering na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering, maar garandeert daarna een aanvulling tot minstens 70 procent.

Van dit 'garantieniveau' worden andere inkomstenbestanddelen afgetrokken.

- Deze kunnen zijn:
- inkomen uit arbeid (het loon);
 - de WGA-vervolguitkering;
 - de WGA-loonaanvullingsuitkering.

Uitgaande van een collectieve verzekering voor werknemers, waarbij 'inkomenszekerheid' het belangrijkste element is, levert deze verzekering de hoogste inkomenszekerheid. Want bij wel-werken of niet-werken wordt er aangevuld tot het afge-

sproken aanvullingspercentage. Anderzijds geldt dat hiermee de prikkel tot werken voor een belangrijk deel wordt weg-verzekerd. De redenen waarom werknemers met zo'n verzekering tot werk komen, hoeven dan niet in het financiële risico te liggen, maar in andere redenen. Bijvoorbeeld de druk die de verzekeraar vanuit de voorwaarden aanvoert om tot re-integratie te komen. Hoe minder een werknemer geprikkeld wordt tot werk, hoe meer financiële last de werkgever hiervan kan hebben; de WGA-premedifferentiatie.

Varianten WGA-hiaat-uitgebreid

Van de WGA-aanvulling tot 70 procent bestaan een paar varianten:

- Er zijn verzekeraars die deze dekking bieden, maar voor maximaal vijf jaar of maximaal tien jaar. Deze periode wordt dan berekend vanaf de eerste WIA-dag, dus de periode van de WGA-loongerelateerde periode is hierin verwerkt.
- Een oplossing waarbij gedurende vijf jaar een aanvulling tot 80 procent is verzekerd, daarna gedurende drie jaar een aanvulling tot 70 procent en daarna tot 60 procent.
- De werknemers die wél 'werken naar vermogen' extra te belonen. Als er meer wordt verdiend dan 50 procent van de verdiencapaciteit, volgt een bonusuitkering:
- 5 procent verhoging van het uitgekeerde bedrag;
- een aanvulling tot 75 procent in plaats van tot 70 procent van het oorspronkelijke salaris.
- Met deze bonussen wordt geprobeerd de verzekerde toch weer financieel te motiveren om zelf voor inkomen te zorgen.

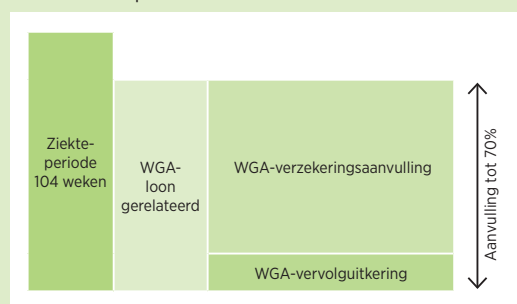
De WIA-excedentverzekering

De WIA gaat qua uitkeringshoogte niet verder dan 70 procent van het laatst verdiende inkomen. Dit inkomen is daarnaast ook nog gemaximeerd tot het (jaarlijkse geïndexeerde) maximum SV-loon. Om het meerdere te verzekeren bestaan WIA-excedentverzekeringen. Bij deze verzekeringsvorm wordt er onderscheid gemaakt in het inkomen onder de loongrens en het inkomensdeel erboven:

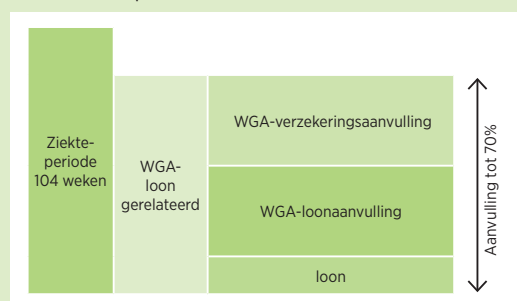
1. een aanvulling tot 75 of 80 procent van het loon tot het

»

Figuur 3
 Voorbeeld bij re-integratie zonder benutting restverdiencapaciteit



Figuur 4
 Voorbeeld bij re-integratie zonder benutting restverdiencapaciteit



maximale SV-loon. Hiermee krijgen alle werknemers met een inkomen onder het maximale SV-loon een aanvulling;

2. een aanvulling tot 70, 75 of 80 procent van het gedeelte dat het maximale SV-loon te boven gaat. Hiermee is het inkomensdeel boven het maximale SV-loon verzekerd.

Met de eerste aanvulling wordt het inkomen onder de loongrens aangevuld tot het gewenste niveau. Daarna wordt bepaald hoeveel inkomen er aanwezig is boven de loongrens, en hiervan wordt dan nog eens 70 tot 80 procent (naar keuze) aangevuld.

Voorbeeld voor een inkomen onder het maximum SV-loon

Klaas heeft een inkomen van 40.000 euro. Hij wordt echter arbeidsongeschikt: UWV stelt zijn restverdiencapaciteit vast op 16.000 euro. Zijn mate van arbeidsongeschiktheid is daarmee 60 procent. Klaas gaat in een passende functie werken voor 16.000 euro en zal zo blijvend een lager inkomen ontvangen (16.000 euro in plaats van 40.000 euro). Hij voldoet aan de inkomenseis van ten minste 50 procent benutting van zijn restverdiencapaciteit. De WIA-loonaanvullingsuitkering na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering bedraagt hierdoor: $70\% * (\text{€ } 40.000 - \text{€ } 16.000) = \text{€ } 16.800$.

Klaas heeft een excedentverzekering tot 80 procent van het salaris. Het verzekerd bedrag op zijn polis is $(80\% - 70\%) * \text{€ } 40.000 = \text{€ } 4.000$. Zijn excedentuitkering, aanvullend op de WIA en het met werken verdiende salaris, is: $(80\% - 70\%) * \text{€ } 40.000 * 60\% = \text{€ } 2.400$.

Het totale inkomen van de werknemer bij langdurige arbeidsongeschiktheid bedraagt dan:

- Loon:	€ 16.000
- WGA-loonaanvulling:	€ 16.800
- WIA-excedent:	€ 2.400
Totaal:	€ 35.200

Voorbeeld voor een inkomen boven het maximum SV-loon

Johan verdient 90.000 euro per jaar. UWV stelt zijn restverdiencapaciteit vast op 45.000 euro (50 procent arbeidsongeschiktheid). Johan kan



weer aan het werk komen in een andere functie. Hij verdient hiermee 25.000 euro.

Dat is méér dan ten minste de helft van zijn restverdiencapaciteit. De factor 'f' bedraagt $66.956/90.000 = 0,74$. De f-factor is van toepassing voor werknemers met een inkomen boven het maximum SV-loon. Zijn WIA-uitkeringen zien er dan als volgt uit:

WGA-loongerelateerde uitkering:

$$70\% * (\text{oud (gemaximeerd) loon} - \text{nieuw loon} * 'f') = 70\% * (66.956 - (25.000 * 0,74)) = \text{€ } 33.919,20$$

WGA-loonaanvulling (omdat werknemer voldoende werkt):

$$70\% * (\text{oud (gemaximeerd) loon} - \text{verdiencapaciteit} * 'f') = 70\% * (66.956 - (45.000 * 0,74)) = \text{€ } 23.559,20$$

Boven op de WIA-uitkeringen van werknemer keert de WIA-excedentverzekering uit tot 80 procent aanvulling:

$$(\text{tot WIA-loon}): (80\% - 70\%) * \text{€ } 66.956 * 50\% = \text{€ } 3.347,80$$
$$(\text{boven WIA-loon}): 80\% * (90.000 - 66.956) * 50\% = \text{€ } 11.522$$

Het totale inkomen van Johan bij langdurige arbeidsongeschiktheid bedraagt dan:

De f-factor betreft het salarisdeel boven het maximumdagloon bij de uitkering

- Loon:	€ 25.000,00
- WGA-loonaanvulling:	€ 23.559,20
- WIA-excedent:	€ 3.347,80
- WIA-excedent:	€ 11.522,00
Totaal:	€ 63.429,00

Uiteraard kan de WIA-excedentverzekering ook aanvullend zijn op de IVA-uitkering. Daarnaast is er op een WIA-excedentverzekering een eigenrisicotermijn van toepassing. De eigenrisicotermijn is meestal 104 weken, dus vanaf de eerste WIA-dag is de excedentverzekering van toepassing.

Elementen die op een WIA-excedentverzekering verder nog invloed hebben, zijn de regeling rond de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de indexering van de uitkering. De meeste WIA-excedentverzekeringen kennen een regeling van een pro rata premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Dus als de werknemer voor 40 procent arbeidsongeschikt is, hoeft er nog maar 60 procent van de premie betaald te worden. Daarnaast is een indexregeling belangrijk voor de uitkering die van lange duur kan zijn. De excedentverzekeringen zonder index zijn de goedkoopste, maar bieden daarentegen geen compensatie tegen de inflatie. Veel toegepaste indexregelingen gaan uit van een vaste klimming van de uitkering van 2 of 3 procent.

Tot slot

Uit het huidige aanbod in de markt is de keuze bij de inkomensverzekeraars reuze. Vergelijk als adviseur de verschillende dekkingen. Daarvoor zijn tools in de markt (bijvoorbeeld Poliskraker.nl) om je als adviseur te ondersteunen. Daarnaast vergt het advies en de analyse van je klant en de wensen natuurlijk het nodige werk van jou als adviseur om je klant goed te kunnen adviseren en een dekking op maat te bieden die het beste past bij zijn wensen. ●

J. (Johan) Kelder RCCM*

De auteur is consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn en lid van de redactieraad van de Beursbengel.

Voetnoten

- 1 Gemakshalve gaan we in de rekenvoorbeelden uit van jaarsalarissen met een uitkering van 70 procent, maar de eerste twee maanden is dit uitkeringspercentage altijd 75 procent.
- 2 Gemakshalve is hier gekozen voor een afgerond bedrag per jaar.