

Beste werkgever,

Uw werknemer is in gesprek met **UWHypotheek Consultant BV** over zijn/haar hypothecaire lening voor een woning. Voor een goed financieel advies is het belangrijk om o.a. de financiële gevolgen bij arbeidsongeschiktheid in kaart te brengen. Zodat uw werknemer een weloverwogen beslissing kan nemen om de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid wel of niet te accepteren.

Met dit formulier vraagt de werknemer bij u na welke voorzieningen u voor hem of haar geregeld heeft voor de risico's van arbeidsongeschiktheid.

Het is belangrijk dat u specifiek aangeeft of en zo ja, welke dekkingen voor deze werknemer gelden.

In de bijlagen van dit formulier vindt u begripsomschrijvingen en de veelgestelde vragen.

Formulier: Aanvullende (collectieve) regelingen arbeidsongeschiktheid werkgever

Gegevens werkgever	Naam Werkgever:	
	Adres Werkgever:	
	Postcode en plaats bedrijf:	
	Contactpersoon (ingevuld door):	
Gegevens werknemer	Naam Werknemer:	
	Adres Werknemer:	
	Postcode en woonplaats:	

Graag de hieronder gevraagde gegevens invullen.

Kunt u de hieronder gevraagde gegevens *niet* aan uw werknemer verstrekken?

Kruis dan het vakje hiernaast aan.

Reden niet verstrekken:

1. De eerste twee ziektejaren:

Hoeveel procent van het salaris betaalt u de eerste twee ziektejaren door als uw werknemer niet werkt? (verdeling wettelijke loondoorbetalingstermijn)

	Eerste kwartaal	Tweede kwartaal	Derde kwartaal	Vierde kwartaal
Jaar 1	... %	... %	... %	... %
Jaar 2	... %	... %	... %	... %

De loondoorbetaling is een percentage van:

- het salaris of,
 het salaris gemaximeerd op de WIA-loongrens

2. Na twee jaar ziekte treedt de wet WIA in werking. Uw werknemer ontvangt dan, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, een uitkering van het UWV.

Heeft u voor uw werknemers een collectieve aanvullende WIA-verzekering gesloten?

Dit kan zijn als onderdeel van de pensioenregeling. Of rechtstreeks bij uw arbeidsongeschiktheidsverzekeraar.

- Ja, ga door naar vraag 3
 Nee, ga door naar de ondertekening

3. U gaf bij vraag 2 aan dat u een collectieve WIA-verzekering heeft afgesloten voor uw werknemers. Geef bij vraag 3a. en 3b. aan om welke dekking(en) het voor deze medewerker gaat.

3a. Welke verzekering heeft u voor uw medewerker gesloten? (Let op: één antwoord mogelijk).

- WGA-Hiaat (basis)
- WGA-Hiaat (uitgebreid)
- Geen WGA Hiaat verzekering

Hoe lang is de uitkeringsduur van de aangekruiste WGA-Hiaat verzekering?

- 5 jaar
- 10 jaar
- tot eindleeftijd

Voor een toelichting op bovengenoemde regelingen zie bijlage.

3b. Heeft u voor uw medewerker nog één of meerdere van de volgende aanvullende verzekeringen afgesloten? (Let op: meerdere opties mogelijk)

- Vaste WIA-aanvulling
- WIA-Inkomensaanvulling (tot en met WIA-loongrens)
- WIA-Excedent (vanaf WIA-loongrens)
- Geen aanvullende verzekering afgesloten

Voor een toelichting op bovengenoemde regelingen zie bijlage.

Heeft u één of meerdere WIA-verzekering opties aangekruist? Vul dan van deze optie(s) de onderstaande vragen in.

Vaste WIA-aanvulling (Alleen invullen indien aangekruist bij vraag 3b)

Hoe lang is de uitkeringsduur van de Vaste WIA- aanvulling?

- 5 jaar
- 10 jaar
- tot eindleeftijd

De uitkering wordt bepaald op basis van (één antwoord mogelijk):

- Vast bedrag: € of,
- Dekkingspercentage: 5% 10% anders:%
over het loon:
 tot de WIA-loongrens vanaf de WIA-loongrens beide

WIA-Inkomensaanvulling (t/m WIA-loongrens) (Alleen invullen indien aangekruist bij vraag 3b)

Hoe lang is de uitkeringsduur van de Vaste WIA-Inkomensaanvulling?

- 5 jaar
- 10 jaar
- tot eindleeftijd

Dekkingspercentage: 5% 10% anders:%

WIA-Excedent (vanaf de WIA-loongrens) (Alleen invullen indien aangekruisd bij vraag 3b)

Hoe lang is de uitkeringsduur van de Vaste WIA-Excedent?

- 5 jaar
- 10 jaar
- tot eindleeftijd

Dekkingspercentage: 70% 75% 80% anders:%

Maximaal verzekerd bedrag: €

Ondergetekende verklaart namens de werkgever dat alle gegevens naar waarheid zijn ingevuld.

Bij vragen kan contact opgenomen worden met:

Naam:

.....

Telefoon:

.....

Naam ondertekenaar:

.....

Handtekening en firmastempel:

Getekend te:

.....

Datum:

.....

Bijlage 1: begripsomschrijving

Wettelijke loondoorbetalings termijn bij eerste twee ziektejaren	Als werkgever bent u verplicht om de eerste twee jaar van ziekte uw werknemer door te betalen. Uitkeringspercentage is afhankelijk van de CAO of de afspraken die u met uw werknemer gemaakt heeft. Doorbetaling 1 ^e jaar minimaal 70% van het loon. 2 ^e jaar ook minimaal 70%.
WIA	WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en is de opvolger van de WAO. De Wet WIA regelt inkomen voor werknemers die arbeidsongeschikt raken.
Collectieve aanvullende WIA verzekering	Verzekering die werkgevers kunnen sluiten tegen inkomensterugval als gevolg van de WIA. In veel CAO regelingen is dit verplicht.
WGA-Hiaat (basis) verzekering	Een WGA-Hiaatverzekering is een collectieve WGA-verzekering die arbeidsongeschikte werknemers een aanvulling op de wettelijke uitkering (de Vervoluitkering) geeft. De uitkering uit deze verzekering zorgt voor een aanvulling van het inkomen van veelal maximaal 70% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) loon en het minimumloon. De definitieve uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
WGA-Hiaat (uitgebreid) verzekering	De WGA Hiaat verzekering (uitgebreid) is een collectieve WGA verzekering. De verzekering biedt een uitkering voor werknemers die 35% of meer arbeidsongeschikt zijn en een WGA-uitkering ontvangen. De verzekering is gemaximeerd op de WIA loongrens. Het inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid en het niet (kunnen) benutten van de resterende verdien capaciteit wordt grotendeels opgevangen. De dekking van de WGA Hiaat verzekering (basis) maakt onderdeel uit van de WGA-Hiaat verzekering (uitgebreid).
Vaste WIA-aanvulling	De vaste WIA-aanvulling is een collectieve WIA-verzekering die uitkeert aan werknemers die 35% of meer arbeidsongeschikt zijn en een WGA-uitkering ontvangen. Het uitkeringspercentage is onafhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid ($\geq 35\%$) en/of benutting van de restverdien capaciteit.
WIA-Inkomensaanvulling (tot en met WIA-loongrens)	WIA-Inkomensaanvulling (tot en met WIA-loongrens) beschermt werknemers met een loon onder de WIA-loongrens tegen inkomensverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Door een periodieke aanvullende verzekeringsuitkering, welke afhankelijk is van de mate van arbeidsongeschiktheid, wordt dit verlies samen met de wettelijke uitkeringen deels opgevangen. Dit is veelal 5 of 10 % van het oude (gemaximeerde) loon
WIA-Excedent (vanaf de WIA-loongrens)	WIA-Excedentverzekering (vanaf de WIA-loongrens) beschermt werknemers met een loon boven de WIA-loongrens tegen inkomensverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Door een periodieke aanvullende verzekeringsuitkering, welke afhankelijk is van de mate van arbeidsongeschiktheid, wordt dit verlies samen met de wettelijke uitkeringen deels opgevangen. Dit is veelal tot 70, tot 75 of tot 80 % van het verschil tussen het oude loon en het gemaximeerde loon.
WGA	De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) is voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (met een loonverlies van 35% of meer, maar minder dan 80%). Ook werknemers die volledig maar niet-duurzaam arbeidsongeschikt (80% tot 100%) zijn, vallen onder de WGA-regeling.
IVA	IVA staat voor Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten. Als het UWV bij de WIA-keuring vaststelt dat iemand door ziekte helemaal niet meer kan werken? En is de kans klein dat de werknemer herstelt? Dan komt de werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering.
Restverdien capaciteit (RVC)	Restverdien capaciteit is Restverdien capaciteit is hoeveel iemand ondanks de arbeidsongeschiktheid nog kan werken (en verdienen). Dit wordt vastgesteld door het UWV.

WGA- loongerelateerde uitkering	De uitkering die een medewerker in de eerste periode na de twee ziektejaren ontvangt. Dit is een beperkte periode die ingaat wanneer de WGA-uitkering is toegekend. De duur van deze uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en bedraagt minimaal 3 en maximaal 38 maanden.
WGA- loonaanvullings uitkering	Wanneer een medewerker in de WGA komt en tenminste 50% van zijn restverdiencapaciteit benut, ontvangt de medewerker een uitkering gebaseerd op het inkomen voor arbeidsongeschiktheid.
WGA- vervolgutkering	Als een medewerker in de WGA komt en minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit benut, ontvangt de medewerker een uitkering gebaseerd op het minimumloon.
WIA-loongrens	Loongrens sociale verzekeringen. Ook wel SV-loon, coördinatieloon, premieloon of dagloon genoemd. Dit loon is gemaximeerd op de loongrens Sociale verzekeringen

Bijlage 2: veelgestelde vragen

Ben ik verplicht dit formulier in te vullen?

Nee, u bent niet verplicht het formulier in te vullen.

Heeft het niet invullen gevolgen voor het verkrijgen of hebben van een lening voor de woning van mijn werknemer?

Nee. De regels die gelden voor het verkrijgen of hebben van een lening worden niet door het wel of niet invullen van dit formulier beïnvloed.

Wat is het gevolg als ik het formulier niet invul?

Als het formulier niet wordt ingevuld, dan is niet vast te stellen welke collectieve voorzieningen specifiek voor deze werknemer gelden. Uw werknemer heeft dan niet alle informatie om weloverwogen keuzes te maken.

Op basis van de CAO geldt een andere afspraak waarvoor geen ruimte is in het formulier. Wat vul ik in?

Het kan voorkomen dat in de CAO aanvullende afspraken zijn gemaakt. Daarin voorziet dit formulier niet. We attenderen de werknemer daar op. Omdat een CAO erg specifiek is, verwijzen we uw werknemer daarvoor altijd naar u.

De WIA-dekkingen zijn gesloten via een pensioenregeling. Moet ik deze ook op dit formulier invullen?

Ja. U moet alle WIA-dekkingen op dit formulier invullen. Ook de dekkingen die via een pensioenregeling geregeld zijn.

Waarom kunnen jullie voor arbeidsongeschiktheid niet volstaan met de informatie in het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) ?

Het UPO geeft inzicht in het inkomen dat uw werknemer ontvangt bij volledige arbeidsongeschiktheid. Op het UPO staat niet wat het inkomen is bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.