WIA-oplossingen voor Captives



In het Redion Employee Benefits-netwerk

Grip en sturing op medewerkersrisico's.

Arbeidsongeschiktheid, de uitdaging voor multinationals

Als Nederlandse werkgever weet u hoe langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen uitgroeien tot aanzienlijke kostenposten en operationele risico's. Daarom investeren toonaangevende werkgevers eerder - nog vóór verzuim langdurig wordt - in gerichte interventies, ondersteuning van leidinggevenden en aanpassingen op de werkplek.
Tegelijkertijd is het in de markt gebruikelijk om een bepaald niveau van arbeidsongeschiktheidsdekking te bieden als onderdeel van een concurrerende strategie om talent aan te trekken en te behouden.
Met de jaarlijks stijgende kosten van deze arbeidsvoorwaarden zien we een duidelijke trend: er ontstaat steeds meer behoefte aan beter risicobeheer, meer flexibiliteit in de arbeidsvoorwaarden die aan werknemers worden aangeboden en grotere transparantie door het gebruik van data.

Een nieuwe aanpak: collectieve arbeidsongeschiktheid via uw Captive

Hienfeld heeft samen met Redion een collectieve arbeidsongeschiktheidsoplossing (WIA) speciaal voor Captives ontwikkeld, die beschikbaar is via het Redion Employee Benefits-netwerk. Met deze geïntegreerde aanpak kunnen multinationals de dekking voor langdurige arbeidsongeschiktheid onderbrengen in hun eigen Captive, waarbij Hienfeld de administratie verzorgt en het risico wordt verzekerd via het internationale Employee Benefits-netwerk van Redion.

Het wettelijk kader: loondoorbetaling en de WIA

Wanneer een werknemer in Nederland ziek wordt of arbeidsongeschikt raakt, gelden voor zowel werkgever als werknemer wettelijke verplichtingen die uiteindelijk kunnen leiden tot een WIA-uitkering. Voor Captives binnen het Redion Employee Benefits-netwerk is het nuttig om dit kader te begrijpen, omdat het precies bepaalt waar de wettelijke dekking eindigt en de aanvullende verzekering begint.

Loondoorbetaling in het eerste en tweede jaar

Zodra een werknemer ziek wordt of arbeidsongeschikt raakt, is de werkgever op grond van het Burgerlijk Wetboek verplicht het loon maximaal 104 weken (twee jaar) door te betalen: ten minste 70% van het laatstverdiende loon, waarbij in het eerste jaar minimaal het wettelijk minimumloon geldt. In veel arbeidsvoorwaarden en collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) wordt dit percentage aangevuld tot 100%, met name in het eerste jaar. Gedurende deze periode geldt de Wet verbetering poortwachter: werkgever en werknemer moeten actief werken aan re-integratie, met een plan van aanpak, periodieke evaluaties en begeleiding door de bedrijfsarts.

Na twee jaar: de WIA-beoordeling

Na 104 weken loondoorbetaling beoordeelt het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) in welke mate de werknemer nog arbeidsongeschikt is. Op basis van deze beoordeling ontstaat toegang tot de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA kent twee regelingen:

- IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten): voor werknemers die 80% tot 100% arbeidsongeschikt zijn én naar verwachting niet of nauwelijks meer kunnen herstellen ('duurzaam'). De IVA-uitkering bedraagt 75% van het (gemaximeerde) laatstverdiende loon.
- WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten): voor werknemers die 35% tot 80% arbeidsongeschikt zijn, of 80% tot 100% maar niet duurzaam. Binnen de WGA volgt eerst een loongerelateerde uitkering (drie tot maximaal vierentwintig maanden, afhankelijk van het arbeidsverleden), gevolgd door - afhankelijk van de mate waarin de werknemer zijn resterende verdiencapaciteit benut - een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA-vervolguitkering.

Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, bestaat er geen recht op een WIA-uitkering. De werkgever blijft dan verantwoordelijk voor de re-integratie, eventueel in een andere functie of bij een andere werkgever.

Let op: de WGA-vervolguitkering
De WGA-loonaanvullingsuitkering wordt alleen toegekend zolang de werknemer ten minste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit benut. Lukt dit niet, dan valt de werknemer terug op de WGA-vervolguitkering. Deze uitkering is gebaseerd op het wettelijk minimumloon en het arbeidsongeschiktheidspercentage, wat vaak een aanzienlijke inkomensdaling betekent ten opzichte van het eerdere loon van de werknemer.

De WIA-loongrens (maximum premieloon)

Alle wettelijke WIA-uitkeringen worden berekend over het loon tot aan de WIA-loongrens, ook wel het maximum premieloon genoemd. Dit bedrag wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld en bedraagt per 1 januari 2026 € 79.409,25 op jaarbasis. Verdient een werknemer meer, dan wordt het loondeel boven deze grens niet meegenomen in de wettelijke WIA-uitkering, waardoor de inkomensdaling navenant groter is. De opbouw van de WGA-uitkering en de WIA-loongrens vormen samen het 'hiaat' en het 'excedent', waarvoor Hienfeld specifieke verzekeringsoplossingen heeft ontwikkeld.

Onze oplossingen voor Captives in het Redion Employee Benefits netwerk

Speciaal voor de Captives die zijn aangesloten bij het Redion Employee Benefits-netwerk heeft Hienfeld verzekeringsoplossingen ontwikkeld die de inkomensrisico's uit het hierboven beschreven wettelijke kader afdekken. Daarmee kunnen werkgevers hun werknemers een compleet arbeidsvoorwaardenpakket bieden tegen een aantrekkelijke collectieve premie en doorgaans zonder medische keuring of vragenlijst.

Er zijn drie oplossingen, die afzonderlijk of in combinatie kunnen worden afgesloten:

- WGA-hiaatverzekering: een aanvulling op de WGA-vervolguitkering voor werknemers met een loon tot aan de WIA-loongrens.
- WGA-hiaatverzekering Uitgebreid: een ruimere aanvulling op de WGA-uitkering, die rekening houdt met de resterende verdiencapaciteit en de mate waarin de werknemer deze benut.
- WIA-excedentverzekering: een aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering voor het loondeel boven de WIA-loongrens.

Op de volgende pagina's lichten we elk van deze drie oplossingen nader toe, inclusief een rekenvoorbeeld.

WGA-hiaatverzekering

De WGA-hiaatverzekering is ontwikkeld voor werknemers met een loon tot aan de WIA-loongrens. Als een werknemer na twee jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid instroomt in de WGA en na afloop van de loongerelateerde uitkering terugvalt op de WGA-vervolguitkering van het UWV, vult de WGA-hiaatverzekering deze uitkering aan en beperkt zo de inkomensdaling.

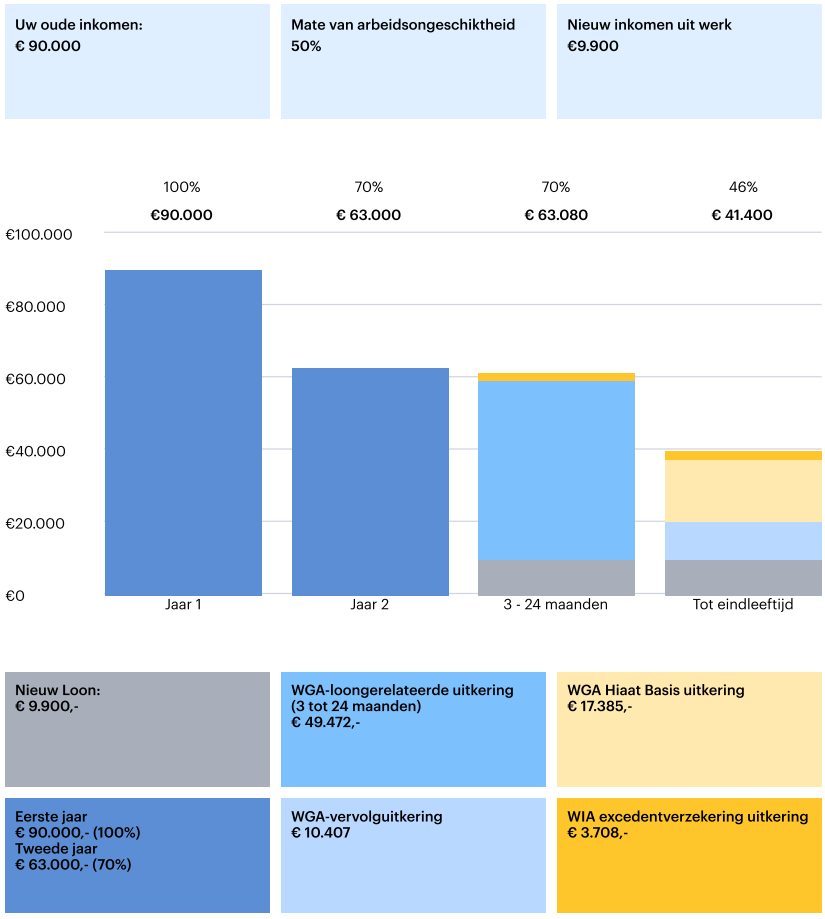
Dekking

- Een aanvulling op de WGA-vervolguitkering van het UWV, gebaseerd op het verzekerde loon en het door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Optioneel: een extra dekking van 5% bij een arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100%.

Kenmerken

- Deelname is verplicht voor alle werknemers van de verzekerde onderneming.
- Bij de start van de verzekering is doorgaans geen medische keuring of vragenlijst vereist.
- Het loon is verzekerd tot maximaal de WIA-loongrens (per 1 januari 2026: € 79.409,25).
- De eindleeftijd van de verzekerde is gelijk aan de AOW-leeftijd of een vooraf overeengekomen leeftijd.
- Indexatie van het verzekerde loon is mogelijk op basis van de WIA-indexatie of een vast percentage.

Voorbeeld 1: WGA-hiaat verzekering + WIA-excedent 70% verzekering



Voorbeeld: WGA-hiaatverzekering, gecombineerd met een WIA-excedentverzekering van 70%. Let op: de kolommen 'Jaar 1' en 'Jaar 2' in de grafiek tonen de wettelijke loondoorbetaling door de werkgever gedurende de eerste twee jaar van ziekte of arbeidsongeschiktheid, voordat de werknemer recht krijgt op een WIA-uitkering.

WGA-hiaatverzekering Uitgebreid

De WGA-hiaatverzekering Uitgebreid biedt een ruimere dekking dan de WGA-hiaatverzekering. Deze verzekering houdt niet alleen rekening met het verzekerde loon en de mate van arbeidsongeschiktheid, maar ook met het inkomen dat de werknemer na arbeidsongeschiktheid daadwerkelijk verdient, de resterende verdiencapaciteit en de mate waarin die wordt benut.

Dekking

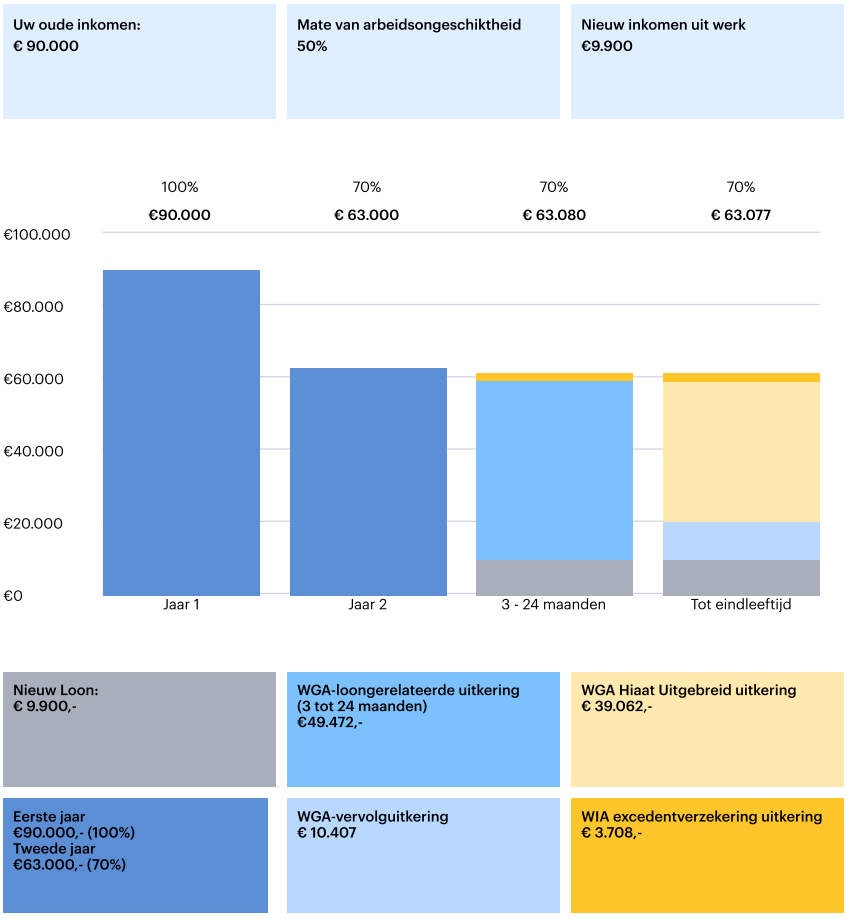
De hoogte van de uitkering wordt stapsgewijs bepaald: eerst wordt het inkomensverlies vastgesteld (het verschil tussen het verzekerde loon en het loon na arbeidsongeschiktheid), waarna dit verlies wordt vermenigvuldigd met een dekkingspercentage:

- Minder dan 50% van de resterende verdiencapaciteit benut: dekkingspercentage 70%.
- 50% of meer van de resterende verdiencapaciteit benut: dekkingspercentage 75%.
- Optioneel: bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer kan 5% extra worden meeverzekerd (het dekkingspercentage is dan eveneens 75%).

Kenmerken

- Deelname is verplicht voor alle werknemers van de verzekerde onderneming.
- Bij de start van de verzekering is doorgaans geen medische keuring of vragenlijst vereist.
- Het loon is verzekerd tot maximaal de WIA-loongrens (per 1 januari 2026: € 79.409,25).
- De uitkering loopt door zolang er recht bestaat op een WGA-uitkering van het UWV, tot uiterlijk de AOW-leeftijd of een vooraf overeengekomen leeftijd.
- Indexatie van het verzekerde loon is mogelijk op basis van de WIA-indexatie (tot maximaal 3%) of een vast percentage.

Voorbeeld 2: WGA-hiaat uitgebreid verzekering + WIA-excedent 70% verzekering



Rekenvoorbeeld: WGA-hiaatverzekering Uitgebreid, gecombineerd met een WIA-excedentverzekering van 70%.
Let op: de kolommen 'Jaar 1' en 'Jaar 2' in de grafiek tonen de wettelijke loondoorbetaling door de werkgever gedurende de eerste twee jaar van ziekte of arbeidsongeschiktheid, voordat de werknemer recht krijgt op een WIA-uitkering.

WIA-excedentverzekering

De WIA-loongrens begrenst de hoogte van alle wettelijke WIA-uitkeringen. Werknemers die meer verdienen dan deze grens ontvangen bij arbeidsongeschiktheid daarom geen wettelijke uitkering over het loondeel boven die grens. De WIA-excedentverzekering biedt een aanvulling over het verzekerde loon boven de WIA-loongrens wanneer de verzekerde werknemer een WIA-uitkering van het UWV ontvangt.

Twee dekkingsvarianten

- WIA-excedent 70%: vult de WIA-uitkering aan tot maximaal 70% van het loon boven de WIA-loongrens.
- WIA-excedent 80%: vult de WIA-uitkering aan tot maximaal 80% van het loon boven de WIA-loongrens, plus 10% van het loon onder de WIA-loongrens.

Welke variant van toepassing is en wat het maximaal verzekerde loon is, staat op de polis. Het maximaal verzekerde loon wordt per polis vastgesteld, bijvoorbeeld tot € 250.000.

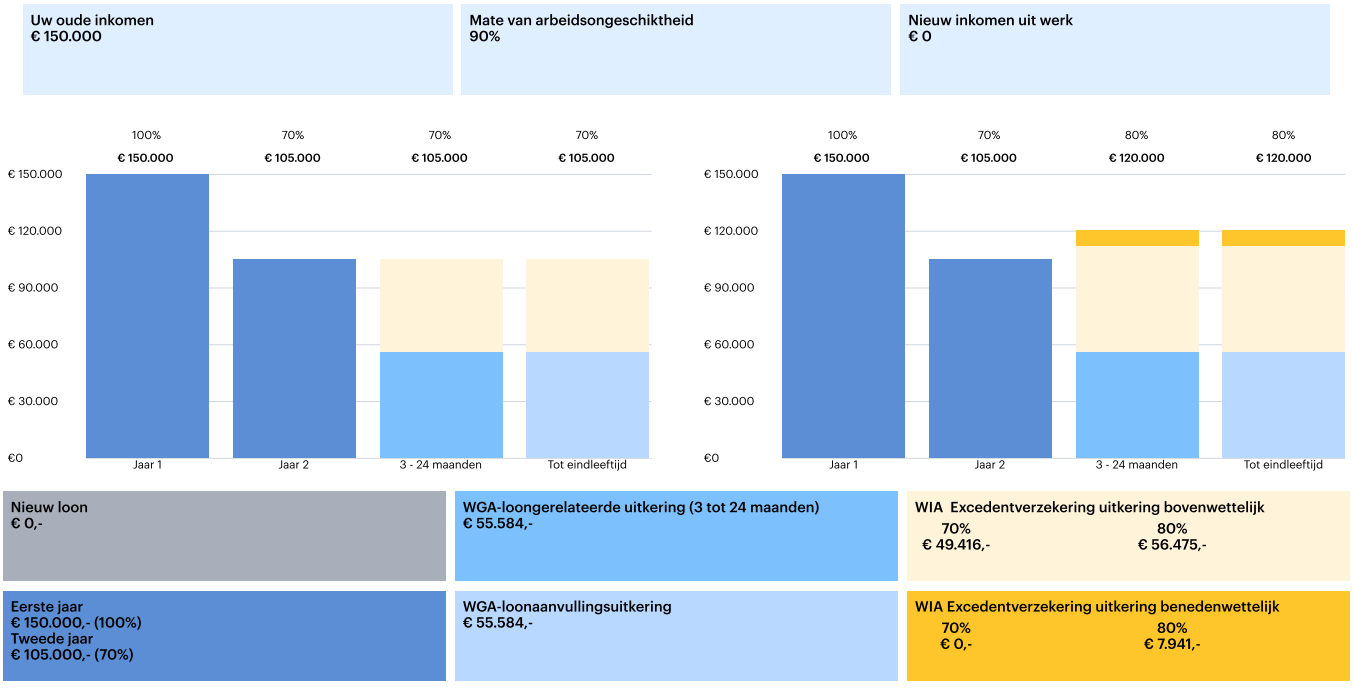
Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage dat het UWV vaststelt.

Kenmerken

- Bij de start van de verzekering is doorgaans geen medische keuring of vragenlijst vereist.
- Er wordt alleen een uitkering verstrekt bij recht op een WIA-uitkering (WGA of IVA) van het UWV.
- Het loon is verzekerd vanaf de WIA-loongrens tot aan het maximaal verzekerde bedrag.
- De eindleeftijd is gelijk aan de AOW-leeftijd of een vooraf overeengekomen leeftijd.
- Indexatie van het verzekerde loon is mogelijk op basis van de WIA-indexatie of een vast percentage.

Example 3: WGA-hiaat Uitgebreid + WIA-excedent 70% compared to WGA-hiaat Uitgebreid + WIA excedent 80%



Rekenvoorbeeld: WIA-excedent 70% en 80% (hoger inkomen boven de WIA-loongrens).
Let op: de kolommen 'Jaar 1' en 'Jaar 2' in de grafiek tonen de wettelijke loondoorbetaling door de werkgever gedurende de eerste twee jaar van ziekte of arbeidsongeschiktheid, voordat de werknemer instroomt in de WIA.

Wat levert deze propositie u in de praktijk op?

Vijf strategische voordelen

1. **Geïntegreerd risicobeheer.** De risico's van arbeidsongeschiktheid en ongevallen komen samen in één Captive, voor meer grip, consistentie en preventie.
2. **Kostenoptimalisatie.** Directe invloed op premies, geen onnodige marges en volledige kostentransparantie.
3. **Strategische governance.** Arbeidsvoorwaarden die aansluiten op de organisatiedoelstellingen en kunnen meebewegen met veranderende omstandigheden.
4. **Datagedreven besluitvorming.** Realtime inzichten en geavanceerde analyses als basis voor beslissingen die kosten verlagen en resultaten verbeteren.
5. **Actief risicobeheer.** Gerichte preventie en vroegtijdige interventies verlagen structureel het totale risico rondom medewerkers.

Meer weten?

Wilt u weten welke combinatie van WGA-hiaat, WGA-hiaat Uitgebreid en WIA-excedent het beste past bij uw Captive binnen het Redion Employee Benefits-netwerk? Neem dan contact op met uw contactpersoon in het Redion Employee Benefits-netwerk of met Hienfeld voor een offerte op maat.

Belangrijk

Deze brochure is met zorg samengesteld en geeft een samenvatting van de WGA-hiaatverzekering, de WGA-hiaatverzekering Uitgebreid en de WIA-excedentverzekering. Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. De exacte rechten en verplichtingen zijn vastgelegd in de toepasselijke uitvoeringsovereenkomst en/of algemene voorwaarden en de polis; deze documenten zijn altijd leidend.