



## BIJLAGE – MODEL - WERKGEVERSVERKLARING

<b>Gegevens werkgever</b>	Naam werkgever Adres werkgever Postcode en woonplaats KvK-nummer	
<b>Gegevens werknemer</b>	Naam werknemer Adres werknemer Postcode en woonplaats Geboortedatum In dienst sinds Functie	man vrouw  (dag, maand, jaar)
<b>Aard van het dienstverband</b>	De werknemer heeft  Is er sprake van een proeftijd?  Is er een reorganisatie of maatregel aangekondigd die het dienstverband of het inkomen mogelijk raken of zijn er voornemens het dienstverband binnenkort te beëindigen?  Zo ja, licht toe wat de impact hiervan is op het dienstverband of inkomen van de medewerker  Directeur / aandeelhouder	een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of is aangesteld in vaste dienst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of is aangesteld in tijdelijke dienst tot inkomen uit een flexibele arbeidsrelatie nl: (bijv. inval-, oproep- of uitzendkracht (inclusief fase))  nee ja Zo ja, is de proeftijd verstreken? nee ja  nee ja  Toelichting:  nee ja, percentage aandelen %
<b>Verklaring voortzetting dienstverband (indien van toepassing)</b>	Wordt bij gelijkblijvend functioneren en ongewijzigde bedrijfsomstandigheden de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij beëindiging daarvan opgevolgd door een voortgezette of vernieuwde arbeidsovereenkomst:  Worden bij vernieuwing de arbeidsvoorwaarden gewijzigd, zo ja, licht toe hoe:  Naam ondertekenaar	Ja, voor bepaalde tijd voor een duur van minimaal maanden Ja, voor onbepaalde tijd Nee, geen voortgezet of vernieuwd dienstverband  nee ja  (extra handtekening)
<b>Inkomen</b>	1. Bruto jaarsalaris <sup>1</sup> 2. Vakantietoeslag <sup>2</sup> 3. 13e maand <sup>3</sup> 4. Eindejaarsuitkering <sup>3</sup> 5. Onregelmatigheidstoeslag <sup>4</sup> 6. Overwerk <sup>4</sup> 7. Provisie <sup>4</sup> 8. 9.	€ (basissalaris excl. overwerk e.d.) € € € € € € € vast <sup>3</sup> structureel <sup>4</sup> € vast <sup>3</sup> structureel <sup>4</sup>
<p>1) Het bruto jaarsalaris van het gebruikelijke aantal werkweken in de bedrijfstak. 2) Bij vakantiebonnen of tijdsparafonds: 100% van de waarde van de vakantiebonnen of tijdsparafonds. 3) In de arbeidsovereenkomst vastgelegde onvoorwaardelijke inkomensbestanddelen. 4) Indien structureel sprake is van onregelmatigheidstoeslag, provisie en/of overwerk: het bedrag over de laatste 12 maanden.</p>		
<b>Leningen / Loonbeslag</b>	Is door u een onderhandse lening aan de werknemer verstrekt?  Is op het loon van de werknemer loonbeslag of looncessie gelegd?	nee ja Zo ja, ingangsdatum Looptijd (maanden) hoofdsom € maandlast €  nee ja Zo ja, tot € per maand
Ondergetekende verklaart namens de werkgever dat alle gegevens naar waarheid zijn ingevuld.		
Naam ondertekenaar		
Getekend te	d.d.	Handtekening
Voor eventuele verificatie kan contact worden opgenomen met:		Naam Telefoon

## Aanvullende voorzieningen vanuit de werkgever

Voor uw werknemers kunt u aanvullende voorzieningen getroffen hebben. Om uw werknemer te voorzien van een juist financieel advies vragen wij u om enkele gegevens van de voorziening(en) van deze werknemer. Zodat bijvoorbeeld wordt voorkomen dat uw werknemer over verzekerd wordt en onnodig te veel betaalt. Wij danken u bij voorbaat hartelijk voor uw medewerking.

### GEGEVENS WERKNEMER

Naam werknemer : \_\_\_\_\_

Adres werknemer : \_\_\_\_\_

Postcode en woonplaats : \_\_\_\_\_

### ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Als werkgever bent u verplicht om de eerste twee ziektejaren van uw werknemer het loon door te betalen. Het uitkeringspercentage is afhankelijk van de cao of de afspraken die u met uw werknemer maakt. U moet beide jaren minimaal 70% van het (minimum) loon doorbetalen. Welke verdeling hanteert u binnen uw bedrijf?

1<sup>e</sup> ziektejaar : \_\_\_\_\_ %

2<sup>e</sup> ziektejaar : \_\_\_\_\_ %

- 1.** Heeft u een collectieve verzekering afgesloten voor een aanvulling op de WIA? Welke verzekering is dan voor deze betreffende werknemer van toepassing?

Nee, wij hebben geen collectieve verzekering voor een aanvulling op de WIA.

Ja, de volgende verzekering(en) is/zijn van toepassing op de betreffende werknemer.

WIA-Bodemverzekering

WGA-hiaatverzekering basis

WGA-hiaatverzekering uitgebreid

Aanvulling tot : \_\_\_\_\_ %

Uitkeringsduur :  5 jaar  10 jaar  Eindleeftijd

Vaste WIA aanvulling (*uitleg zie bijlage*)

Uitkeringsduur :  5 jaar  10 jaar  Eindleeftijd

Dekkingspercentage : \_\_\_\_\_ %  tot de WIA-loongrens  
 > de WIA-loongrens

WIA-inkomensaansvulling (*uitleg zie bijlage*)

Uitkeringsduur :  5 jaar  10 jaar  Eindleeftijd

Dekkingspercentage : \_\_\_\_\_ %

WIA-excedent verzekering (*uitleg zie bijlage*)

Aanvulling op inkomen < het SV loon:  Ja tot \_\_\_\_\_ %  Nee

Aanvulling op inkomen > het SV loon:  Ja tot \_\_\_\_\_ %  Nee

### Aanvullende voorzieningen bij overlijden

2. Heeft u voor uw werknemers een collectieve Anw-hiaatverzekering afgesloten welke voorziet in een jaarlijkse uitkering bij overlijden van uw medewerker?

O Ja (*vult u dan de onderstaande gegevens in*)

O Nee (*u kunt dan naar de ondertekening*)

Uitkering gaat direct na overlijden in :  Ja  Nee

Uitkering na bereiken 18 jaar jongste kind :  Ja  Nee

Uitkeringsbedrag : € \_\_\_\_\_ per jaar

### ONDERTEKENING EN VERKLARING WERKGEVER

Hiermee verklaar ik dat ik bovenstaande gegevens naar waarheid heb ingevuld. Deze gegevens worden gebruikt in het individuele financieel advies aan uw werknemer. Dit document is een aanvulling op de werkgeversverklaring.

Naam werkgever : \_\_\_\_\_

Adres werkgever : \_\_\_\_\_

Postcode en vestigingsplaats : \_\_\_\_\_

Naam invuller : \_\_\_\_\_

Functie : \_\_\_\_\_

Datum : \_\_\_\_\_

Handtekening : \_\_\_\_\_

## **BIJLAGE: begrippenlijst**

### **WAAR STAAT WIA VOOR?**

Uw werknemer kan zich ziekmelden. Hij of zij komt dan eerst (gedurende maximaal twee jaar) terecht in de Wet Uitbetaling Loon Bij Ziekte (WULBZ). Werknemers die na 2 jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn, kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Binnen de WIA zijn er 2 regelingen.

- ✓ **IVA:**  
Eén van deze regelingen is de Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten. De mensen met weinig kans op herstel en 80% tot 100% arbeidsongeschiktheid kunnen in aanmerking komen voor deze regeling.
- ✓ **WGA:**  
De mensen die nog gedeeltelijk kunnen werken en daarmee arbeidsongeschikt zijn kunnen in aanmerking komen voor de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Deze regeling kent drie soorten van uitkering: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering.

### **WGA-HIAATVERZEKERINGEN**

De werknemer raakt gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Dan kan hij of zij er behoorlijk in inkomen dalen. Met de WGA-hiaatverzekering verzekert de werknemer zich voor een aanvulling op de WGA-vervolguitkering. Er zijn verschillende verzekeringsdekkingen mogelijk in aanvulling op de WGA. De werknemer raakt 35 tot 80% arbeidsongeschikt of tijdelijk 80% tot 100% arbeidsongeschikt. Verdient hij of zij meer dan 50% van wat hij of zij zou kunnen verdienen? Dan kan de werknemer aanspraak maken op een loonaanvullingsuitkering. Die bedraagt 70% van het verschil tussen het laatstverdiende loon (vóór de arbeidsongeschiktheid) en het nieuwe loon. Verdient hij of zij minder dan 50% van wat hij of zij nog zou kunnen verdienen? Dan valt diegene terug op de WGA-vervolguitkering, een uitkering op minimumniveau. Dit noemen we ook wel het WGA-hiaat. Het WGA-hiaat is het verschil tussen het dagloon en de WGA-vervolguitkering. De WGA-hiaatverzekering vult dat verschil gedeeltelijk aan.

### **WIA-BODEMVERZEKERING VOOR MENSEN BUITEN DE 2 REGELINGEN VAN DE WIA**

De werknemer raakt minder dan 35% arbeidsongeschikt. Hij of zij heeft dan geen recht op een uitkering op grond van de WIA. Samen met de werkgever zoekt de werknemer een nieuwe werkbare situatie. Dat kan betekenen dat het inkomen lager is. De WIA-bodemverzekering biedt dan een oplossing. Daarmee vangt de werknemer een bepaalde periode het verschil op tussen het oude en nieuwe loon.

### **VASTE WIA-AANVULLING**

Bij een vaste WIA-aanvulling heeft u een collectieve WIA-verzekering die uitkeert op het moment dat uw werknemer voor minimaal 35% arbeidsongeschikt is en een WGA-uitkering ontvangt. Het uitkeringspercentage is niet afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (minimaal 35%) of de benutting van de restverdiencapaciteit.

### **WIA-INKOMENSAANVULLING**

Bij een WIA-inkomensaansluiting beschermt u het loon van uw werknemers tot en met de WIA-loongrens tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt het verlies samen met de wettelijke uitkeringen deels opgevangen door een periodieke aanvullende verzekeringsuitkering.

### **WIA-EXCEDENTVERZEKERING**

Bij een WIA-excedentverzekering beschermt u het loon van uw werknemers boven de WIA-loongrens tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt het verlies samen met de wettelijke uitkeringen deels opgevangen door een periodieke aanvullende verzekeringsuitkering. Dit komt vaak neer op 70, 75% of 80% van het verschil tussen het oude en het gemaximeerde (geïndexeerde) SV-loon.