

Crowe HR Services
HR Advisory



Verdiert uw HR Beleid een professionaliseringsslag om concurrerend te blijven en uw medewerkers duurzaam te laten presteren? Heeft u regelmatig te maken met inhoudelijke HR vraagstukken? Is het bijhouden van de laatste HR-ontwikkelingen en veranderingen in wet- en regelgeving niet uw corebusiness?

Ons Advisory team opereert op het snijvlak van HR, Legal en Tax. Hierdoor kunnen we u niet alleen helpen met vraagstukken rondom HR beleid - en de uitvoering daarvan, maar helpen we ook bij juridische en fiscale vraagstukken.

Ons HR adviesteam adviseert u op het gebied van strategische HR thema's, denk aan:

- Beloningsbeleid;
- Arbeidsvoorwaardenbeleid;
- Recruitement;
- Talentmanagement;
- Duurzame inzetbaarheid.

Het team van Legal en Tax specialisten adviseert u over vraagstukken rondom:

- Arbeidsrecht;
- Verzuim;
- Loonheffingen, werknemersvergoedingen;
- Sociale zekerheid;
- Verzekerbare arbeidsvoorwaarden zoals pensioen & employee benefits.

Specialisten

Thomas Vos 

Manager HR Advies, Support & Technology

+31 (0)6 - 19 40 39 52

t.vos@crowefoederer.nl



Leonie de Groot 

Manager HR Advies, Support & Technology

+31 (0)6 - 82 31 31 39

l.groot@crowefoederer.nl



HR Beleid

Op wat voor manier geeft u vorm aan uw HR-activiteiten? Besteedt u veel tijd aan het oplossen van ad hoc problemen? Of maken uw HR-initiatieven deel uit van een groter plan, gericht op het optimaal ondersteunen van uw bedrijfsvoering? Een effectief HR-beleid is onmisbaar voor een gezonde, succesvolle onderneming. Met een HR-beleid als verlengstuk van uw bedrijfsdoelstellingen, kunt u:

- De aanwezige talenten en competenties inzetten in lijn met de koers van uw bedrijf;
- Uw mensen motiveren op een passende manier, wat resulteert in meer betrokkenheid en betere prestaties;
- De juiste mensen aantrekken en behouden;
- Structuur en transparantie bieden;
- Meer sturing geven aan uw HR uitgaven.



Proces: gedurende het hele traject denken wij met u mee om uw HR processen nog slimmer in te richten.

Communicatie: bij een slimme HR oplossing hoort een gedegen communicatie met medewerkers en managers. Wij kunnen u daarbij ondersteunen.

Onze adviseurs helpen u graag met het ontwikkelen en uitvoeren van een strategisch HR-plan passend bij uw doelstellingen. Met onze bewezen project aanpak helpen wij u het maximale resultaat te halen uit uw nieuwe beleid. Ter ondersteuning van uw nieuwe beleid, bieden wij een softwareoplossing aan waarmee u de uitvoering van uw HR-beleid kunt automatiseren. Op basis van deze software kunnen bovendien eenvoudig slimme rapportages gemaakt worden, zodat u inzicht krijgt in de impact en uitvoering van uw beleid.

Thomas Vos 
Manager HR Advies, Support &
Technology
+31 (0)6 - 19 40 39 52
t.vos@crowefoederer.nl



Leonie de Groot 
Manager HR Advies, Support &
Technology
+31 (0)6 - 82 31 31 39
l.groot@crowefoederer.nl





Crowe

Arbeidsrecht

Bij (arbeids-)juridische kwesties staat vaak veel op het spel. Crowe Foederer HR Services biedt u hierin ondersteuning door middel van kennis van zaken en zorgvuldige begeleiding.

De vakkundige en ervaren arbeidsjuristen van Crowe Foederer HR Services behandelen alle mogelijke vraagstukken, met het accent op het arbeidsrecht zoals het opstellen van arbeidsovereenkomsten, het beëindigen van dienstverbanden, het berekenen van de transitievergoeding alsook het aanvragen van de compensatie hieromtrent bij het UWV en meer. Zo ondersteunen onze juristen u tevens bij:

- Arbeidsvoorwaarden(pakketten) en werk gerelateerde overeenkomsten;
- Cao;
- Due diligence;
- Bij de oprichting van een ondernemingsraad (medezeggenschap);
- Reorganisaties, herstructurering en individuele ontslagen;
- Ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsvoorwaarden

Het hebben van verschillende arbeidsvoorwaarden binnen één onderneming kan onwenselijk zijn waardoor de wens bestaat de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren. Aan het wijzigen van overeengekomen arbeidsvoorwaarden zitten echter wat haken en ogen. Als uitgangspunt geldt dat dit alleen kan indien alle partijen overeenstemming over de wijziging bereiken, tenzij sprake is van zwaarwegende belangen. De arbeidsjuristen van Crowe Foederer HR Services kunnen u bij dit traject adviseren en zo nodig begeleiden.

CAO

Voor een groot percentage van de werknemers in Nederland geldt een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Voor werkgevers is het derhalve van groot belang om te weten of er al dan niet een cao van toepassing is.

Due Dilligence

Tijdens een due diligence onderzoek worden alle financiële, fiscale en juridische risico's van een onderneming in kaart gebracht. Daarmee wordt duidelijk of en waar eventuele risico's binnen de onderneming zitten alsmede of de onderneming de gevraagd verkoopprijs waard is. Middels een multidisciplinair team (corporate finance, fiscaal, global mobility, arbeidsrecht, pensioen) wordt het due diligence onderzoek uitgevoerd. Aan de hand van het onderzoek wordt een duidelijke rapportage opgesteld waarin de aanbevelingen (passende garanties, debt like items en vrijwaringen) zijn geformuleerd.

Martijn Moonen



Arbeidsjurist

+31(0)6 - 47 59 68 83

m.moonen@crowefoederer.nl



Megin van Kempen



Arbeidsjurist

+31(0)6 - 33 03 09 41

m.kempen@crowefoederer.nl



Talentmanagement

Uw mensen bepalen in grote mate het succes van uw onderneming. Hoe kunt u ervoor zorgen dat uw mensen zo goed mogelijk tot hun recht komen en zo bijdragen aan een optimaal bedrijfsresultaat? Benieuwd welke talenten uw medewerkers hebben en hoe u deze optimaal kan benutten? Heeft u moeite met het vinden van de juiste mensen voor uw vacatures? Of bent u benieuwd of die goede specialist ook een goede manager zal zijn?

Om u te helpen deze vraag te beantwoorden, hebben wij een talentmanagement aanpak ontwikkeld. Deze gaat in op de volgende punten:

- Het in kaart brengen en optimaal inzetten van het aanwezige talent in uw organisatie;
- Optimaliseren van samenwerking in teams;
- Het motiveren van uw medewerkers, o.a. middels een passende performance management aanpak;
- Carrièrepaden en ontwikkelmogelijkheden op basis van competenties;
- Het waarborgen van kennis en continuïteit;
- Werving van extern talent.



TMA talenten DNA

TMA Talentanalyse

Binnen Crowe HR Services maken we gebruik van de TMA-methodiek. Dit is een bewezen en praktische aanpak op het gebied van talent management. Het bestaat uit een functiehuis, competentiegids, gesprekkencyclus en talentanalyses.

De TMA-talentanalyse biedt een diepgaande analyse van drijfveren, talenten en ontwikkelmogelijkheden en laat zien op welke werkgebieden het meest gemotiveerd en talentvol gefunctioneerd wordt. De rapportage geeft ook inzichten in kwaliteiten en valkuilen, effectief en te vermijden communicatiegedrag en de leer en ontwikkelstijl van de medewerker. Dit helpt u om uw medewerkers in te zetten op een manier die bij ze past en zo creëert u voor hen een omgeving waarin zij optimaal kunnen presteren.

De TMA Talentanalyse kan worden ingezet voor:

- Effectieve aansturing van en werkverdeling in teams;
- Een juiste afstemming tussen talent en werkaanbod;
- Inzicht in de beschikbare talentpool binnen de organisatie;
- Een effectiever werving- en selectieproces;
- Gerichtere coaching en training;
- Het creëren van een open en objectieve dialoog over persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

Technology

Ter ondersteuning van deze aanpak bieden wij de TMA Portal aan. In dit portaal worden de resultaten van de assessments verzameld, zodat u een talentoverzicht heeft van de organisatie. U ziet bijvoorbeeld hoe 'fit' teams zijn en welke medewerkers het beste passen bij voorgenomen HR-scenario's. Kortom handige Talent management software waarmee u uw persoonlijk ontwikkelplan, functiehuis, competentiegids, gesprekscyclus, 360° feedback en opleidingsmogelijkheden kunt automatiseren.

Thomas Vos 
Manager HR Advies, Support &
Technology
+31 (0)6 - 19 40 39 52
t.vos@crowefoederer.nl



Leonie de Groot 
Manager HR Advies, Support &
Technology
+31 (0)6 - 82 31 31 39
l.groot@crowefoederer.nl





Loonheffingen & sociale zekerheid

Wanneer een organisatie werknemers in dienst heeft, dan speelt het belonen van deze werknemers een grote rol binnen de organisatie.

Het strategisch beloningsbeleid heeft als doel de huidige werknemers te behouden, nieuwe werknemers aan te trekken en kan aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen. Het optimaliseren van het beloningsbeleid aan de ene kant en aan de andere kant de beloningskosten zo beperkt mogelijk houden, is daarbij relevant.

Binnen dit constante spanningsveld spelen loonheffingen (belasting- en premieheffing) een grote rol. Immers, als bepaalde beloningsbestanddelen (deels) onbelast vergoed of verstrekt kunnen worden, dan kan dit zowel aantrekkelijk zijn voor een werknemer (hogere nettoloon) als voor de werkgever (lagere personeelskosten).

De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste toepassing van de loonheffingen in de salarisadministratie waarbij de juiste grondslag op basis van de totale beloning aan werknemers dient te worden vastgesteld. De fiscale wetgeving is in beginsel rechtlijnig doordat alles wat genoten wordt in samenhang met de dienstbetrekking in de grondslag van de loonheffingen wordt betrokken. Zo zijn de werkplek, een laptop of gereedschap in beginsel allemaal loonbestanddelen waarover loonheffing dient te worden ingehouden. Er is echter vervolgens een behoorlijk aantal uitzonderingen waardoor die grondslag uiteindelijk lager uit valt. Het optimaal benutten van deze uitzonderingen kan dus flink voordelig zijn.

Verschillende mogelijkheden om voordelen te behalen

De loonheffingen specialisten van Crowe Foederer hebben verschillende adviesproducten ontwikkeld waarmee cliënten risico's kunnen beperken of kansen kunnen benutten:

- WKR scan: aan de hand van de vergoedingen/verstrekkingen die een werkgever betaald/verstrekt aan werknemers wordt geïnventariseerd welke (extra) mogelijkheden er zijn om dit binnen de Werkkostenregeling (WKR) onbelast te doen;
- Inhuur van zelfstandigen (ZZP-ers): veel organisaties maken gebruik van externen (ZZP- contracten, managementovereenkomsten, overeenkomsten van opdracht). De regels rondom de kwalificatie als zelfstandige worden steeds strikter, niet alleen vanuit belastingwetgeving, maar ook vanuit het arbeidsrecht en steeds vaker is er dan sprake van een dienstbetrekking zonder dat dit gewenst is;
- DGA Advies: de directeur-groootaandeelhouder (DGA) heeft een aparte status binnen de belastingwetgeving en ten aanzien van het DGA loon en de premieplicht gelden specifieke regels die voor-/nadelig kunnen zijn;

- Werknemersparticipaties: het binden van werknemers aan de organisatie kan op verschillende manieren, zoals het onder voorwaarden toekennen van een aandelenbelang, het toekennen van aandelenopties, prestatiebonussen etc. Aan al deze mogelijkheden zitten, los van de strategische doelstellingen, fiscale en sociaal zekerheidsrechtelijke consequenties voor zowel de organisatie als voor de werknemer/aandeelhouder. Inleners- en ketenaansprakelijkheid: bij terbeschikkingstelling van werknemers tussen ondernemingen of het aangaan van een overeenkomst van opdracht met een derde partij, zijn er fiscale risico's voor de inlener/opdrachtgever die beperkt kunnen worden;
- Thuiswerken: steeds vaker bieden werkgevers mogelijkheden voor werknemers om vanuit huis te werken (o.a. afhankelijk van de sector). Om dit goed te organiseren wordt een aantal zaken van de werkgever verwacht en de loonheffing rondom bijvoorbeeld de thuiswerkplek kan hierbij helpen.
- Grensoverschrijdend werken: wanneer werkzaamheden in verschillende landen worden verricht, heeft dit consequenties voor zowel werkgever als werknemer. Voor de dienstverlening die wij samen met ons internationale Crowe netwerk op dit gebied kunnen bieden, verwijzen wij graag naar onze brochure voor Global HR.

Naast bovenstaande punten zijn er nog vele andere onderwerpen die de loonheffing raken zoals inleners en ketenaansprakelijkheid als het op het belonen van werknemers aankomt, bijvoorbeeld de **30% regeling voor uitgezonden medewerkers**.

Onze specialisten zijn graag bereid om hierover met u in gesprek te gaan om te kijken waar er risico's en kansen voor uw organisatie liggen.

Rens van Oers 

Partner Global HR

+31 (0)6 - 30 70 94 20

r.oers@crowefoederer.nl



Roeland van Esveld 

Partner Global HR

+31 (0)6 - 13 96 89 83

r.esveld@crowefoederer.nl





Pensioen

Heeft u regelmatig te maken met vraagstukken gerelateerd aan pensioen, waarbij behoefte is aan professionele ondersteuning? De pensioenconsultants van Crowe Foederer HR Services adviseren over het inrichten van het pensioen voor werknemers, fungeren als klankbord voor directies en ondernemingsraden en voeren onderzoeken uit in het kader van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Tevens wordt door middel van een pensioenscan inzicht gegeven in de pensioenregeling. Hierbij worden de kosten en risico's binnen de specifieke regeling helder in kaart gebracht. De meest voorkomende vraagstukken lichten we onze diensten graag nader toe.

Bpf onderzoek

Een Bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) onderzoek kan het beste worden ingezet bij aanvang van de werkzaamheden voor een nieuwe klant. Het is namelijk zeer belangrijk om zo vroeg mogelijk stadium te achterhalen of er een aansluitingsverplichting geldt bij een Bpf. Bij gebleken verplichtstelling kan een Bpf namelijk met terugwerkende kracht aansluiting realiseren en de achterstallige pensioenpremies vorderen. Dit gaat vaak over flinke bedragen. Indien deze toets bij de klant nog niet is uitgevoerd, dan adviseren wij om deze alsnog in het dossier op te nemen om vervelende verrassingen in de toekomst te voorkomen.

Een Bpf onderzoek biedt het volgende:

- Inzicht in eventuele aansluitingsverplichting bij een Bpf;
- Begeleiding bij een eventuele aansluiting;
- Begeleiding bij een eventuele dispensatie/vrijstelling;
- Inzicht om eventueel aanvullend op de verplicht gestelde Bpf-regeling een extra regeling toe te voegen.

Collectief werknemerspensioen

Indien er geen verplichte aansluiting bij een Bpf van toepassing is, voorzien wij werkgevers van een goed onderbouwd pensioenadvies bij het opzetten, verlengen en/of wijzigen van een pensioenregeling. Dit advies voldoet aan de eisen die gesteld worden vanuit de AFM. De pensioenconsultants beschikken dan ook over het Wft-pensioendiploma.

Het pensioenadvies bestaat uit:

- Inventarisatie van wensen en doelstellingen van de werkgever t.a.v. de pensioenregeling;
- Analyse van de mogelijkheden betreffende de pensioenregeling;
- Adviesrapportage meest passende pensioenregeling;
- Advies keuze pensioenuitvoerder;
- Begeleiding bij het implementeren van de pensioenregeling bij de pensioenuitvoerder;
- Controle juridische stukken en nota's;
- Beheer van de gekozen pensioenregeling.

Due Diligence (fusie & overname)

Bij een fusie & overname project is de aanloopfase zeer essentieel. In deze fase tasten de bedrijven elkaar af en wordt aan de hand van diverse onderzoeken (due diligence onderzoeken) in kaart gebracht of het een potentieel interessante deal is. Een professioneel en pragmatisch due diligence onderzoek bij fusies en overnames is hierin een absolute 'must'. Een due diligence onderzoek richt zich op het vaststellen van de juistheid van de informatie van de verkoper, alsmede het in kaart brengen van risico's en kansen van deze onderneming. Het aspect pensioen speelt in deze een steeds belangrijkere rol. Regelmatig wordt geconstateerd dat het pensioen binnen een onderneming toch een onverwacht financieel risico blijkt te zijn.

Een Due Dilligence onderzoek biedt:

- Inzicht over de pensioenrisico's en mogelijke gevolgen;
- Inzicht in de verschillende pensioentoezeggingen en -regelingen;
- Inzicht in de pensioenlasten en pensioenvooruitzichten;
- Analyse van de uitvoeringsovereenkomst op o.a. einddatum en exit voorwaarden;
- Controle op betalingsachterstanden.

Pensioenscan

De pensioenscan geeft kort en bondig inzicht in de huidige pensioenregeling. De scan is primair bedoeld voor werkgevers die al een collectieve pensioenregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar.

De pensioenscan biedt het volgende:

- Beoordeling van de uitvoerings- en pensioenovereenkomst;
- Inzicht of de pensioenregeling voldoet aan wet- en regelgeving;
- Nagaan of de tarieven van de pensioenuitvoerder/verzekeraar nog marktconform zijn.

Klankbord Directie, OR, Personeelsvertegenwoordiging (PVT) en Personeelsvergadering (PV)

Wij ondersteunen Directie, OR, PVT en PV bij alle mogelijke pensioenvraagstukken. Ook kunnen wij ervoor zorgen dat werkgevers op deze manier voldoen aan hun informatie- en zorgplichtplicht met betrekking tot de pensioenregeling.

Private Pension & Insurance Desk

De Private Pension & Insurance Desk is een onderdeel van Crowe Foederer HR Services B.V. en ondersteunt de DGA met het beschermen tegen financiële risico's bij overlijden of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast ziet ondersteuning op de mogelijkheden om geld te sparen voor later.

Overlijden

Voor de nabestaanden heeft een overlijden ingrijpende gevolgen, ook financieel. Er ontstaat plotseling een andere financiële situatie. De laatste jaren zijn de premies voor de overlijdensrisicoverzekeringen sterk gedaald, tot wel 60%! Vaak is het mogelijk een veel goedkopere verzekering af te sluiten met exact dezelfde dekking, soms zelfs bij dezelfde verzekeraar. Aan de hand van de Premie-check kunnen wij bepalen of er op dit moment te veel premie wordt betaald.

Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid in bijna een derde van de gevallen ontstaat door een bedrijfsongeval. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) zorgt er voor dat het inkomensverlies (deels) opgevangen wordt door middel van een periodieke uitkering. Het is van belang dat een AOV passend is bij de situatie en wensen. Wij helpen wij u graag bij het maken van de juiste keuze! Onze adviseurs adviseren u wat de mogelijkheden zijn.

Pensioen

DGA's en ZZP'ers bouwen geen pensioen op bij een werkgever. Daarom is het verstandig om nu al zelf te gaan sparen zodat je later voldoende inkomen hebt om onbezorgd met pensioen te gaan.

Fiscaal Juridische vraagstukken

Wij ondersteunen werkgevers bij allerlei fiscaal juridische vraagstukken, zoals:

- Nagaan of de pensioenafspraken met de pensioenuitvoerder en werknemer op een juiste wijze en in de juiste overeenkomst is vastgelegd;
- Beoordelen van uitvoeringsovereenkomsten;
- Opstellen en/of beoordelen van arbeidsovereenkomsten en/of pensioenovereenkomsten;
- Advies geven over en het opmaken van een afstandsovereenkomst;
- Pensioencompensatie berekeningen voor werknemers die er als gevolg van harmonisatie arbeidsvoorwaarden op achteruit gaan;
- Juridische afbakening van groepen werknemers die wel/niet in aanmerking komen voor een pensioenregeling;
- Instemming werknemer verzorgen bij gewijzigde pensioenregeling en/of collectieve waardeoverdracht.

Michel van der Zwan 

Partner Pension & Benefits

+31(0)6 - 42 37 51 62

m.zwan@crowefoederer.nl



Employee benefits

Heeft u regelmatig te maken met vraagstukken gerelateerd aan verzuim en employee benefits, waarbij behoefte is aan professionele ondersteuning? De employee benefits consultants van Crowe Foederer adviseren over het inrichten van alle employee benefits verzekeringen, onderverdeeld in verzekeringen op het gebied van inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid, verzuimverzekeringen en eigen risicodragerschap.

Risico's voor de werkgever

De wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende sociale zekerheid is omvangrijk in Nederland. De werkgever dient bij arbeidsongeschiktheid het salaris van een werknemer gedurende (maximaal) 104 weken door te betalen en wordt geconfronteerd met allerlei verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. Hierdoor wordt een integraal verzuim(kosten)-management steeds belangrijker. Naast het voeren van een actief verzuimbeleid kunt u als werkgever kiezen voor verschillende verzekeringsoplossingen en arbodienstverlening.

Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid en de periode daarna. Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid betaalt u als werkgever het salaris door, tenzij de arbeidsovereenkomst eerder eindigt. In deze periode heeft u ook de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. Gedurende de eerste 104 weken kunt u als werkgever voor hoge kosten komen te staan. Niet alleen dient het salaris te worden doorbetaald maar ook dient er wellicht vervanging te worden geregeld en kosten te worden gemaakt ten behoeve van de re-integratie van uw zieke werknemer. Wij helpen u graag bij het vinden van de juiste oplossingen die voldoen aan de wensen en behoeften van uw organisatie, waarbij wij tevens rekening zullen houden met de thans geldende CAO en wet- en regelgeving.

(Verzekerings-)oplossingen

Gedurende de eerste twee jaar ziekte:

- Arbodienstverlening;
- Verzuimverzekering;
- Ziektewet eigen risicodragerschap.

Gedurende 3 tot 12 jaar ziekte:

- Arbodienstverlening;
- WGA eigen risicodragerschap.

Risico's voor de werknemer

Naast risico's omtrent verzuim en arbeidsongeschiktheid voor de werkgever, zijn er ook de nodige risico's voor de werknemers. Indien en voor zover een werknemer langer dan 2 jaar ziek/arbeitsongeschikt is, kan de werknemer in aanmerking komen voor een uitkering vanuit de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), waardoor er mogelijk een inkomensverlies geleden wordt. Dit risico op inkomenssterugval kan worden verzekerd middels onderstaande verzekeringen. Het aanbieden van deze verzekeringen is een goede aanvulling op uw (secundaire) arbeidsvoorwaarden.

(Verzekerings)oplossingen

1. WIA-Excedentverzekering
2. WIA- bodemverzekering
3. WIA-aanvullingsverzekering
4. WGA-hiaatverzekering
5. Collectieve ongevallenverzekering

Ad 1. WIA Excedentverzekering

Werknemers die een hoger salaris hebben dan het maximum dagloon dat gehanteerd wordt voor het berekenen van de WIA uitkering, zullen een inkomensverlies leiden. Met een WIA Excedent-verzekering verzekert de werknemer bij arbeidsongeschiktheid het inkomen boven het maximum dagloon.

Ad 2. WIA-Bodemverzekering

De WIA-bodemverzekering verzekert een inkomensaanvulling voor de arbeidsongeschikte werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is.

Ad 3. WIA-aanvullingsverzekering

Indien de werknemer na twee jaar ziekte nog deels (of volledig, maar niet blijvend) arbeidsongeschikt is, ontvangt deze een WGA-uitkering vanuit het UWV. Met de WIA-aanvullingsverzekering verzekert de werknemer een aanvulling van een vast percentage van het laatstverdiende loon (bijvoorbeeld 10%).

Ad 4. WGA-Hiaatverzekering basis

Indien de werknemer na twee jaar ziekte nog deels (of volledig, maar niet blijvend) arbeidsongeschikt is, ontvangt deze een WGA-uitkering vanuit het UWV. De werknemer zal dan te maken krijgen met een inkomensdaling ook wel het WGA-gat genoemd. Met de WGA-Hiaatverzekering verzekert de werknemer - onder voorwaarden – een aanvulling op de WGA-uitkering van (bijvoorbeeld) 70% van het laatstverdiende loon.

Ad 5. Collectieve ongevallenverzekering

Met een collectieve ongevallenverzekering kan de werkgever haar werknemers verzekeren tegen de financiële gevolgen van een ongeval. De collectieve ongevallenverzekering biedt wereldwijd dekking voor een uitkering bij overlijden of blijvende invaliditeit door een ongeval. Naast dat een goede ongevallenverzekering geldt als een uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarde, geeft deze dekking tevens invulling van een eventuele werkgeversaansprakelijkheid.

Michel van der Zwan 

Partner Pension & Benefits

+31(0)6 - 42 37 51 62

m.zwan@crowefoederer.nl

