

Besparingsonderzoek

Sociale Verzekeringen
No cure no pay

Projectvoorstel 2012

Olaf A.M. Babeliowsky REB
Senior Business Development Manager
Corporate Wellness

Inhoudsopgave

1	Sociale verzekeringen	1
1.1	Inleiding.....	1
1.2	Onze dienstverlening	2
2	Payroll Monitor.....	3
3	Gedifferentieerde premie	4
4	AGH SFB Onderzoek	5
4.1	Mogelijke opbrengsten.....	6
5	Planning	7
6	Projectplan Payroll Monitor	8
7	Projectplan Gedifferentieerde premiecontrole	9
8	Projectplan AGH/SFB	9
9	Kosten	9
10	Voorbeelden van Gerealiseerde besparingen	10
11	Over Aon	11
12	Heeft u vragen?.....	11
13	Akkoordverklaring	12
14	Machtiging.....	14

1 Sociale verzekeringen

1.1 Inleiding

Sociale verzekeringen zijn door snel wijzigende wetgeving een complex geheel geworden. De werkgever wordt geacht alle ontwikkelingen bij te houden en juist toe te passen binnen de eigen organisatie. Dit is geen eenvoudige opgave. Daar komt bij dat bepaalde gegevens van de belastingdienst of tekortkomingen in het salarisadministratiesysteem vaak moeilijk zijn te controleren en/of aan te passen.

Door middel van onze onderzoeken wordt een nul meting uitgevoerd en ontstaat een moment waarop de administratie op alle mogelijke fouten is doorgelicht en in lijn ligt met de administraties van het UWV en de belastingdienst. Dat doen wij onder meer door de arbeidsongeschiktheids- en ziektelijsten bij het UWV en de belastingdienst te controleren, zodat de aan u doorberekende lasten hiervoor niet te hoog worden vastgesteld. Een ander belangrijk resultaat van het onderzoek vormt de risico-inventarisatie, waardoor er inzicht verkregen wordt in in het verleden gemaakte fouten zodat de organisatie de mogelijkheid geboden wordt deze in de toekomst te vermijden.

Onderstaand totaalschema geeft weer wat wij bieden en welke voordelen dit u oplevert. U kunt uiteraard contact met ons opnemen voor een extra toelichting.

	Premie en Subsidies onderzoek			abonnement
				
Beleids Advisering	- Quick Scan - Intake gesprek	Inventarisatie dossiers	Voorstellen correcties UWV, belastingdienst en verzekeraars	Processen optimaliseren voor subsidies en premiekortingen
Onderzoek	- Controle gedifferentieerde premie - Controle afgedragen SV premies	- Check Payroll systeem - Dossieronderzoek		Jaarlijkse controle op Payroll systeem parameters
Bemiddeling	Regres		Restitutie verzoek indienen	Begeleiding in potentiële WGA dossiers naar UWV
Uitvoering	- Opvragen gevalslijsten - Opvragen grondslagen	Tussenrapport	Communicatie met verzekeraar en belastingdienst	- Helpdesk - Dossieronderzoek

Beleidsadvisering: Gericht op het optimaliseren van processen rondom subsidies en premiekortingen. Uit ervaring weten wij dat lang niet alle mogelijkheden rondom subsidies en kortingen zijn toegepast binnen organisaties. De WIA Service Desk zorgt voor een optimale inzet van alle mogelijkheden rondom premiekortingen en subsidies binnen het gebied van arbeidsongeschiktheid.

Premieonderzoek:	Een controle op locatie waarin we onderzoeken of de afgedragen premies juist zijn volgens gegevens van het UWV. Bij afwijkingen zorgt de WIA Service Desk dat u de teveel betaalde bedragen terugkrijgt.
Bemiddeling:	De WIA Service Desk kan te allen tijde zorgdragen voor de uitvoering van het regres voortkomend uit de door ons geleide onderzoeken. Dit betekent dat wij al het werk uit handen nemen, onze diensten kosten u nauwelijks inspanningen.
Uitvoering:	Wij hebben nauwe contacten met het UWV en wij zorgen dan ook dat spoedig en correct de benodigde informatie op tafel ligt. Middels een tussenrapport houden wij u op de hoogte van vorderingen.
Abonnement:	Middels het WIA Service Abonnement zorgen wij ervoor dat uw organisatie klaar is voor de toekomst. Wij dragen er zorg voor dat alle bovenstaande zaken juist binnen uw organisatie zijn ingericht. Wij zijn in staat alle zaken en processen rondom de WIA volledig van u over te nemen.

Voor veel werkgevers vormen de door ons aangeboden onderzoeken een voortraject richting de keuze om wel of niet eigenrisicodragers voor de WGA te worden. Dit blijkt in de praktijk een lastige keuze met (grote) financiële en operationele consequenties. Indien gewenst informeren we u hierover graag nader.

1.2 Onze dienstverlening

Onze dienstverlening is opgesplitst in een drietal onderzoeken. Deze onderzoeken zijn uiteraard ook als één totaalonderzoek inzetbaar:

1. Payroll Monitor;
2. Controle gedifferentieerde premie;
3. AGH/SFB.

In deze offerte zullen we de inhoud van deze onderzoeken beschrijven. Wij nemen voor zover mogelijk de werkzaamheden van u over. Te denken valt aan de gegevensuitwisseling met het UWV. Dit is helaas niet in alle situaties mogelijk. Enige input van u is voor het uitvoeren van de onderzoeken dan ook noodzakelijk. Daarom vindt u in deze offerte ook een opgave van de tijd en informatie die we van u kunnen vragen.

2 Payroll Monitor

Met de Payroll Monitor controleren we of u gebruik kunt maken van subsidies en/of premiekortingen, die niet automatisch door uw salarissysteem worden geregistreerd. Wanneer dit aan de orde is, zorgt de WIA Service Desk voor de correctie en afhandeling.

Waarom?

Per 1 januari 2006 is de inning van de sociale premies overgeheveld van het UWV naar de Belastingdienst. Gebleken is dat bij de afdracht van sociale premies aan de Belastingdienst veel fouten worden gemaakt. Eén van de oorzaken is het feit dat niet alle salarissystemen juist ingesteld zijn op het registreren van verschillende loonkosten, voortkomend uit sociale zekerheidswetgeving. Bij een aantal systemen wordt dit zelfs niet automatisch bijgehouden waardoor handmatig bijwerken en controleren van het systeem noodzakelijk is. Gevolg hiervan is dat werkgevers vaak onterecht loonkosten betalen aan de Belastingdienst.

Middels een controle van deze afgedragen loonkosten kunnen teveel betaalde bedragen met terugwerkende kracht worden teruggevorderd bij de Belastingdienst.

Hoe?

Om te onderzoeken of er besparingen gerealiseerd kunnen worden, is een controle van het salarissysteem noodzakelijk. Een expert op het gebied van salarissystemen zal een dagdeel bij u op locatie het salarissysteem controleren op juistheid. Daarnaast zal onze expert de loonaangiften én de verzamelloonstaten per jaar van de jaren 2007 tot en met heden controleren.

Mogelijkheden voor het terugvorderen en/of beperken van betalingen aan de Belastingdienst:

- Onderzoek naar overige onverschuldigd betaalde loonkosten, op grond van bepalingen uit de Ziektewet (29b), de WAO, de WIA, de WAJONG en overige relevante regelingen en wetten;
- Juistheid van parameters sociale premies op bedrijfsniveau;
- Kansen op premiekortingen;
- Afdrachtverminderingen zoals scholingssubsidies.

Uw input

Om de controle te kunnen uitvoeren, hebben wij informatie van uw organisatie nodig. We vragen het volgende van u:

- Het beschikbaar stellen van een werkplek met toegang tot het salarissysteem gedurende een dagdeel;
- Premiebeschikkingen 2007 tot en met 2012;
- Verzamelloonstaten en loonaangiften per jaar van de jaren 2007 tot en met heden zodat onze deskundige deze gegevens ter plekke kan controleren;
- Aansluitnummers UWV en loonbelastingnummers van alle door ons te controleren bedrijfsonderdelen;
- Besluiten van UWV/Belastingdienst met betrekking tot de gedifferentieerde WAO-premie van 2007 en de besluiten gedifferentieerde WGA-premie vanaf 2007 tot en met heden (over de jaren 2007 tot en met 2012);
- Overzicht/ rapport uit het Personeelsinformatiesysteem van alle medewerkers die in 2007 of latere jaren ouder dan 50 jaar zijn met bijbehorende datum van indiensttreding en eventuele datum van uitdiensttreding;
- Overzicht van alle stagiaires (zover van toepassing) die vanaf 2007 stage hebben gelopen en hiervoor een stagevergoeding hebben ontvangen. Ook bij dit overzicht graag de vermelding van datum in- en uitdiensttreding;

Onze output

U ontvangt een rapportage van onze bevindingen per gecontroleerd aspect. Indien wij onjuistheden aantreffen op de afgedragen premies, adviseren wij u over de wijze waarop u teveel betaalde premies kunt terugvorderen.

3 Gedifferentieerde premie WGA

Met de controle van de gedifferentieerde premie onderzoeken we voor u of de hoogte van de gedifferentieerde premie juist is vastgesteld. Ook met dit onderzoek gaan we terug tot en met het jaar 2007.

Waarom?

De gedifferentieerde premie wordt onder meer bepaald aan de hand van het aantal werknemers die in een WAO of WGA-uitkering zijn beland. Het UWV registreert alle gegevens over de hoogte van deze uitkering, de ingangsdatum, het arbeidsongeschiktheidspercentage enzovoorts. Om aan de hand van deze gegevens de juiste premie te bepalen, ligt een complexe berekening ten grondslag. Daarnaast zijn er uitzonderingen van toepassing met als gevolg dat in bepaalde situaties werknemers niet mogen worden toegerekend aan de gedifferentieerde premie.

Vanwege deze complexiteit worden door de Belastingdienst en in het verleden het UWV fouten gemaakt. De fouten hebben met name betrekking op:

- Te lang "meenemen" van in het verleden beëindigde WAO- en/of WGA -uitkeringen die in een later stadium zijn herzien;
- Samenvoegen van ondernemingen die in de referte periode, op basis van de wet overgang van ondernemingen, zijn gefuseerd en/of zijn overgenomen;
- Meenemen van uitkeringen die zijn ingegaan op het moment dat het dienstverband al was ontbonden;
- Meenemen van uitkeringen die vallen onder de "no-risk polis";
- Meenemen van uitkeringen die achteraf onterecht zijn vastgesteld (naar aanleiding van een bezwaar- of beroepszaak), maar waarvoor geen terugvordering heeft plaats gevonden door het UWV.

Hoe?

Allereerst starten we het onderzoek gezamenlijk tijdens een intakegesprek waarin we u uitleggen wat we precies gaan onderzoeken. Vervolgens zullen we de personeelsdossiers, die invloed hebben op de gedifferentieerde premie, controleren op juistheid en mogelijke vrijstellingen en subsidies (zie de genoemde punten zoals hierboven beschreven). De instroomlijsten vanaf 2007 vormen hiervoor de basis. Op deze lijsten staan de werknemers die tijdens het dienstverband binnen een WAO- of WGA-uitkering hebben ontvangen. De gedifferentieerde premie is immers aan de hand van deze instroomlijst bepaald.

De instroomlijsten heeft u als bijlage bij de beschikkingen van elk jaar ontvangen. Indien u deze lijsten niet heeft, kunnen we deze voor u opvragen bij het UWV/Belastingdienst.

Uw input

We vragen het volgende van u:

- Een intakegesprek met de personen die binnen uw organisatie verantwoordelijk zijn voor verzuim, HRM, arbeidsongeschiktheid enzovoorts;
- De beschikkingen van de gedifferentieerde WAO- en WGA-premie van de jaren 2007 t/m 2012;
- Dossiers die op actuele en oude WAO- en WGA-specificatielijsten van UWV voorkomen;
- Mogelijke (ex-)WAO-, WIA-, WAZ-, AAW-en Wajong-gevallen;
- Toegang tot informatie over werknemers die wachttijd in het kader van Poortwachter volledig doorlopen heeft;
- Toegang tot informatie over werknemers die ooit een voorziening van UWV of gemeente vergoed hebben gekregen;

- Informatie over het toepassen van vangnetregelingen;
- Contactpersoon bij de Belastingdienst (indien bekend).

Afhankelijk van de beschikbare informatie zal dit onderzoek één dag tot een aantal dagen duren. In de praktijk blijkt dat het ongeveer één werkdag duurt om de dossiers van 500 fte's te controleren. Een deskundige op het gebied van sociale verzekeringen voert dit onderzoek bij u op kantoor uit.

Onze output

- Gevonden besparingen op de gedifferentieerde premie vanaf 2007;
- Niet toegepaste premiekortingen en/of subsidies;
- Concrete aanbevelingen over besparingsmogelijkheden (hoogte van de besparing, voor welke medewerkers, enzovoorts);
- Aanbevelingen voor vervolgstappen.

4 AGH SFB Onderzoek

Medewerkers die in het verleden arbeidsongeschikt zijn verklaard, kregen tot 2006 een Arbeidsgehandicaptenstatus (in vervolg AO-status). Per 2006 bestaat een vergelijkbare status: de SFB-Status (Structureel Functioneel Beperkt; in vervolg AO-status.) In beide situaties geldt dat de medewerker een no-risk polis heeft bij ziekte en dat u als werkgever in aanmerking komt voor kortingen en subsidies. Voorbeelden van kortingen vindt u in hoofdstuk 3.

Waarom deze dienst?

Organisaties zijn veelal nauwelijks op de hoogte van het feit dat zij mogelijk medewerkers in dienst hebben met een AO-status. Hierdoor worden kortingen en subsidies onbenut gelaten.

Aspirant medewerkers met een handicap of WAO-verleden zijn niet verplicht de nieuwe werkgever hierover bij een sollicitatie te informeren, tenzij de functie niet uit te voeren is met de handicap van de aspirant medewerker. Het belang van de medewerker aan arbeidsdeelname en privacy staat hierin voorop.

Na de proeftijd van 2 maanden (maximaal) gaat echter het belang van de werkgever gelden. De werkgever kan namelijk financiële voordelen onttelen aan werkenden met een AO-status. De medewerker is na die twee maanden verplicht om desgevraagd de werkgever te informeren over zijn mogelijke status als arbeidsgehandicapt.

Voor een werkgever is het niet altijd even prettig dit te vragen van de medewerker. Anderzijds is het voor de medewerker niet altijd even prettig om zijn status bekend te maken. Bovendien is het veelal onbekend welke kortingen wanneer gelden. De WIA Service Desk is specialist op dit gebied en kan u hiermee helpen. Wij gaan graag voor u na of de medewerker de AO-status heeft en voor welke kortingen u in aanmerking komt. Wij vragen om een machtiging van de medewerker, zodat we bij het UWV na kunnen gaan voor welke kortingen u in aanmerking komt.

Hoe?

Middels een invulformulier vragen wij uw (nieuwe) personeel om informatie betreffende hun arbeidsongeschiktheidsverleden. Wij vragen het UWV om het ingevulde formulier op juistheid te controleren en we achterhalen voor welke kortingen en subsidies u in aanmerking komt.

Uw input

Wij vragen enkel om uw toestemming om de AO-status van uw medewerkers op te vragen. Middels een brief vragen wij om enkele gegevens van uw personeel.

Onze output

Met het ingevulde formulier kunnen wij verifiëren of uw medewerkers een AO-status hebben en welke kortingen en subsidies u toe mag passen. Bovendien inventariseren we of uw medewerkers een no-risk polis hebben. Als dat het geval is, krijgt u compensatie voor loondoorbetaling bij ziekte.

Na het onderzoek zullen wij u blijvend adviseren over de voordelen van de AO-status. Wij houden bij welke medewerkers een no-risk polis hebben en geven advies over de mogelijkheden bij ziekte. Bijvoorbeeld reïntegratiemogelijkheden of aanvragen van de ziektewetuitkering.

Steeds wanneer u nieuwe medewerkers in dienst neemt, kunnen wij voor u inventariseren of de medewerker een AO-status heeft. Zo blijft uw administratie compleet en weet u zeker dat alle mogelijkheden tot kortingen en subsidies toegepast worden.

4.1 Mogelijke opbrengsten

Ongeveer 6% van de werkzame beroepsbevolking (1 op de 16) is arbeidsgehandicapt of Structureel Functioneel Beperkt. De bijbehorende status kan voor u als werkgever een minimale korting betekenen van € 2.042 aan sociaal verzekeringspremie per jaar. In bepaalde gevallen kunnen de kortingen en subsidies meer bedragen, in enkele gevallen zelfs meer dan € 10.000 per medewerker in het eerste jaar.

Bovenstaande kortingen zijn nog afgezien van de mogelijkheid om subsidies aan te vragen bij een noodzakelijke aanpassing van de werkplek van de medewerker.

Voorbeeld:

Van 100 medewerkers hebben ongeveer 6 personen een arbeidsgehandicaptenstatus (gebaseerd op cijfers van het CBS). Van deze 6 personen is 0,6 persoon jonggehandicapt.

Dit betekent dat u per 100 medewerkers een minimale subsidie en korting krijgt van ongeveer

5, 4* arbeidsgehandicapten: x € 2.042 = € 11.026,80

0,6* jonggehandicapt: x € 3.402 = € 2.041,20

Dit levert mogelijk een totale korting per jaar op van: € 13.068,00 afgezien van de mogelijkheid om 50% van het minimumloon vergoed te krijgen van het UWV (punt 1 in bovenstaande tabel). Tevens zijn de bedragen afgezien van subsidies bij noodzakelijke aanpassingen van de werkplek van de medewerker.

Meer mogelijkheden:

Voorwaarde	Korting
In dienst nemen van een jonggehandicapte	Een extra korting van € 680 per jaar op uw totale WAO/WIA-premie (basispremie en gedifferentieerde premie samen) en een tweede extra korting van € 680 per jaar op de WW-premie.
No-risk polis	Wordt de medewerker ziek, dan krijgt u van het UWV een Ziektewet-uitkering. Daarmee kunt u een groot deel van de loonkosten betalen.
Aanpassing van werkplek	Bij een ao-status kan subsidie aangevraagd worden wanneer een aangepaste werkplek noodzakelijk is voor het uitvoeren van arbeid.

5 Planning

Zoals u heeft gelezen, hebben we bij alle genoemde onderzoeken uw input nodig. We begrijpen dat dit enige voorbereiding en tijd kost. Om u hierin tegemoet te komen hebben we een projectplan opgesteld. Zodoende weet u precies waarmee we aan de slag gaan, hoe lang dit gaat duren, welke gegevens we nodig hebben en hoeveel tijd u hiervoor zou moeten inplannen.

Wij benadrukken dat alle aangeleverde gegevens strikt vertrouwelijk worden behandeld en nimmer worden gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor ze aan ons beschikbaar zijn gesteld.

6 Projectplan Payroll Monitor

Wie?	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4
Salarisadministratie	• Verzamelloonstaten en loonaangiftes 2007 tot en met heden. • Loonbelastingnummers. • Besluiten UWV/Belastingdienst m.b.t. gedifferentieerde WAO/WGA-premie tot en met heden. • Overzicht alle werknemers, ouder dan 50 jaar in 2007-2012 met bijbehorende indiensttredingsdatum en eventuele uitdiensttredingsdatum. • Overzicht van stagiaires vanaf 2007 met stagevergoeding. Ook de in- en uitdiensttredingsdatum.	Een uur beschikbaar zijn voor introductie en vragen t.b.v. de controle. Beschikbaar stellen van toegang tot het salarissysteem gedurende 1 dagdeel.		• Ontvangst tussenrapport • Corrigeren van de eventueel teveel betaalde premies.
WIA Service Desk	Afspraak inplannen en coördineren met deskundige salarissystemen en salarisadministratie.	Controle op locatie verzorgen en coördineren.	Gegevens vanuit eigen locatie controleren op eventuele besparingen, subsidies, etc.	• Uitkomsten onderzoek rapporteren. • Advies over corrigeren van eventueel teveel betaalde premies.

7 Projectplan Gedifferentieerde premiecontrole

Input opdrachtgever	Input WIA Service Desk	Duur van het onderzoek
• Intakegesprek met de personen die binnen uw organisatie verantwoordelijk zijn voor verzuim, HRM, arbeidsongeschiktheid, etc. • Premiebeschikkingen 2007 tot en met 2012. • Dossiers die op actuele en oude WAO- en WGA-specificatielijsten van UWV voorkomen. • Mogelijke (ex-)WAO-, WIA-, WAZ-, AAW- en Wajong gevallen. • Toegang tot informatie over werknemers die wachttijd in het kader van Poortwachter volledig doorlopen hebben. • Toegang tot informatie over werknemers die ooit een voorziening van UWV of gemeente vergoed hebben gekregen.	• Afspraak maken met contactpersoon opdrachtgever en expert sociale verzekeringen op locatie. • Coördineren onderzoek op locatie. • Uitkomsten onderzoek rapporteren. • Correctie indienen UWV/Belastingdienst.	• Input opdrachtgever: ongeveer 4 tot 8 uur. • Onderzoek op locatie: minimaal 1 dag, maximaal 10 dagen*. • Uitkomsten rapporteren: gemiddeld 8 weken*. • Advies en aanbevelingen: gemiddeld 8 weken *.

* Afhankelijk van de beschikbare informatie wisselt de duur van dit onderzoek. Indien informatie niet direct voorhanden is, zal de doorlooptijd van dit project langer duren.

8 Projectplan AGH/SFB

Bij iedere medewerker die u in dienst neemt, kunnen wij na 2 maanden dienstverband nagaan of zij een AO-status hebben. Na 2 maanden zijn medewerkers verplicht om desgevraagd hun status bekend te maken.

U kunt uw medewerkers na 2 maanden dienstverband een formulier toesturen, de ingevulde exemplaren stuurt u vervolgens naar Aon Hewitt. Ook kunnen wij, op uw verzoek, zelf uw medewerkers benaderen. Hiervoor hebben we hun postadres nodig.

Bij aanvang van dit project bestaat de mogelijkheid om voor al uw personeel de AO-status na te gaan. Dan heeft u direct inzichtelijk hoeveel subsidies en kortingen u toe kunt passen. In dat geval brengen we u graag een bezoek om te bespreken hoe wij hier vorm aan kunnen geven.

9 Kosten

We voeren alle genoemde onderzoeken op no cure, no pay basis uit waarbij de verdiensten voor Aon Hewitt 35 procent van het op initiatief van Aon Hewitt behaalde voordeel zijn. Behalve een beperkte tijdsinvestering heeft u verder geen kosten.

Het hierboven genoemde behaalde voordeel wordt als volgt gedefinieerd: de correctienota van het UWV of de Belastingdienst en/of de overige premiekortingen, subsidies en onverschuldigd betaalde loonkosten.

Het genoemde no cure no pay-tarief is exclusief BTW.

10 Voorbeelden van Gerealiseerde besparingen

Payroll monitor

Onjuiste parameters

Bij een scan in het salarissysteem bij een werkgever is door controle van Aon gebleken dat een onjuiste gedifferentieerde premie WAO is opgenomen. De Belastingdienst had deze betreffende werkgever een voorlopige beschikking voor de gedifferentieerde premie voor 2006 opgelegd. Na het afgeven van de definitieve beschikking bleek de premie lager te zijn. Deze was echter niet aangepast in het salarissysteem. De gerealiseerde besparing bedroeg € 100.000,-.

Gedifferentieerde premiecontrole

Onterecht meegerekende (arbeidsgehandicapte) werknemer

In de WGA-premieberekening over 2008 voor een scheepswerf blijkt een 'dure' fout te zijn geslopen. Zo wordt door de fiscus een werknemer opgevoerd die in 2004 is uitgevallen voor zijn werk als buitendienstmedewerker. Deze medewerker verhoogt derhalve de loonkosten van de werf.

Uit het overzicht 'AGH-in-dienst' (arbeidsgehandicapte) blijkt echter dat de betreffende medewerker in 2002 in dienst is getreden en op moment van indiensttreding kon worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte. Dit vanwege een door hem gevolgde rugtraining bij zijn historische werkgever.

Deze medewerker valt derhalve onder de no-risk polis en had niet mogen worden opgevoerd door UWV en Belastingdienst. De werkgever heeft teveel betaalde WAO- en WGA-boete over meerdere jaren teruggekregen van de fiscus. In totaal ging het om een bedrag van meer dan € 60.000.

11 Over Aon

Aon Nederland, toonaangevend adviseur in risicomanagement, employee benefits en verzekeringen, draagt bij aan het realiseren van de ambities van haar cliënten. In Nederland heeft Aon 12 vestigingen met 1.600 medewerkers.

AON Nederland heeft een reputatie opgebouwd als betrouwbare partner bij het verrichten van onderzoeken waarbij de administratie en/of het personeelsbestand wordt doorgelicht op eventuele premiekortingen en subsidiemogelijkheden. Dit heeft veel bedrijven financiële voordelen opgeleverd.

12 Heeft u vragen?

De onderwerpen waarover in deze rapportage wordt gesproken zijn complex. Vanzelfsprekend is bij een groot aantal organisaties niet de specialistische kennis aanwezig om vraagstukken over sociale verzekeringswetten te beantwoorden. Mocht u daarom meer willen weten, dan kunt u contact opnemen met:

Daniël Rijnbeek
Manager WIA Service Desk
Corporate Wellness

E: Daniel.Rijnbeek@aonhewitt.com
T: 06 51466254

13 Akkoordverklaring

Voor akkoord opdrachtgever,

Bedrijfsnaam:

Contactpersoon:

Contactpersoon voor het onderzoek:

Telefoonnummer:

e-mailadres:

Geeft hierbij akkoord voor het uitvoeren van de:

Payroll Monitor

Gedifferentieerde premie

AGH/SFB*

.....
Handtekening gemachtigde

.....
Functie

.....
Datum

Deze akkoordverklaring kunt u bij voorkeur samen met de machtiging, verzamelloonstaten en eindnota's digitaal retourneren aan: olaf.babeliowsky@aonhewitt.com

Per post:

Aon Hewitt
Afdeling Corporate Wellness
T.a.v. Daniël Rijnbeek / Olaf Babeliowsky
Postbus 518
3000 AM Rotterdam

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Dit rapport is uitsluitend bestemd voor de opdrachtgever. De inhoud van dit rapport is gebaseerd op omstandigheden bij en informatie ter beschikking gesteld door de opdrachtgever. Op geen enkele wijze kan worden gegarandeerd dat beschreven omstandigheden volledig in overeenstemming zijn met van toepassing zijnde wet- en regelgeving, noch mag worden aangenomen dat de inhoud van dit rapport volledig is ten aanzien van de onderzochte risico's. Derden die van dit rapport kennisnemen kunnen aan dit rapport geen rechten ontleen.

Aon Groep Nederland bv geeft geen juridische adviezen en/of adviezen op het terrein van belastingen of accounting. Geadviseerd wordt om met betrekking tot deze onderwerpen contact op te nemen met gespecialiseerde raadgevers, alvorens definitieve beslissingen worden genomen.

© 2012 Aon Groep Nederland bv

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon Groep Nederland bv.

14 Machtiging

Machtiging inzake controle afdracht sociale verzekeringen

De ondergetekenden

Aon Consulting Nederland C.V., tevens handelend onder naam Aon Hewitt, gevestigd te Amsterdam en rechtsgeldig vertegenwoordigd door M.R. Hooglugt;

en

....., gevestigd te, loonheffingsnummer
aansluitnummer en rechtsgeldig vertegenwoordigd door, in de
functie van

komen het volgende overeen:

1. Ondergetekende machtigt Aon Hewitt om namens haar bij UWV en/of Belastingdienst gegevens op te vragen ten behoeve van controle op de afgedragen sociale verzekeringspremies.
2. Ondergetekende machtigt Aon Hewitt om namens haar in het kader van deze controle als contactpersoon op te treden en met UWV en /of Belastingdienst hierover nader te corresponderen en communiceren.
3. Aon Hewitt zal alle door ondergetekende aan Aon Hewitt ter hand gestelde en eventuele van UWV en/of Belastingdienst verkregen informatie na afronding aan ondergetekende ter beschikking stellen, in geen geval zal informatie door Aon Hewitt worden bewaard tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
4. Ondergetekende machtigt Aon Hewitt om namens haar bij het UWV of belastingdienst een correctie uit te laten voeren op teveel afgedragen sociale verzekeringspremies.
5. Aon Hewitt zal op geen enkele wijze deze informatie gebruiken anders dan voor het doel zoals met Ondergetekende overeengekomen.

Aldus overeengekomen

Te Amsterdam op,

Aon Consulting Nederland C.V.

.....

M.R. Hooglugt
Executive Director

.....
.....

Van: [Olaf Babeliowsky](#)
Aan: [Olaf Babeliowsky](#)
Cc: [Maikel van der Breggen](#)
Onderwerp: Handouts presentatie / ! Urgent besparingsonderzoeken
Datum: maandag 10 december 2012 16:16:27
Bijlagen: [Presentatie Modernisering Ziektewet MOgroep.pdf](#)
[Besparingsonderzoek december2012.pdf](#)

Geachte mevrouw / heer,

U heeft donderdag 29 november jl. de Aon-presentatie 'Modernisering Ziektewet' bijgewoond. U heeft aangegeven de presentatie graag digitaal te willen ontvangen. Bijgaand ontvangt u deze.

Tevens ontvangt u de tijdens de presentatie in 'papieren versie' uitgereikte no cure no pay besparingsonderzoeken digitaal aan. Als u het terughalen van onterecht afgedragen premies SV of niet ontvangen subsidies (AGH/SFB) zelf niet kunt of wilt uitvoeren, kunnen wij dit volledig op basis van no cure no pay voor u uit handen nemen. Wij benadrukken dat om verjaring van - mogelijk zeer forse - aanspraken zo veel mogelijk te voorkomen, we de getekende stukken **per ommeegaande** van u nodig hebben. Verstuurt u deze vanwege de snelheid bij voorkeur via e-mail aan ondergetekende en/of Maikel van der Breggen (zie cc). Na ontvangst kunnen we er direct mee aan de slag. De onderzoeken zijn volledig no cure no pay en uw tijdsinvestering is ongeveer twee uur voor het gehele onderzoek. Voor eventuele vragen kunt u bellen met Maikel van der Breggen (0651630674) of ondergetekende (0651912395).

Wij hopen dat de presentatie aan uw verwachtingen heeft voldaan. Heeft u nog vragen of wilt u meer informatie? Neem gerust contact met ons op.

Met vriendelijke groet,

Olaf (O.A.M.) Babeliowsky REB | Senior Business Development Manager
Aon Hewitt | Consulting | Corporate Wellness
Admiralteitskade 62 | 3063 ED Rotterdam | The Netherlands
Postbus 518 | 3000 AM Rotterdam | The Netherlands
m: +31 (0)6 519 123 95
olaf.babeliowsky@aonhewitt.com | aon.nl | aonhewitt.com

KVK Amsterdam 33120658

This e-mail message and its attachments are subject to the disclaimer published at the following website of Aon: <http://www.aon.nl/disclaimer>