

A man and a woman are smiling and celebrating at a desk. The man is wearing glasses and a green jacket, and the woman has long white hair and is wearing a blue top. They are both holding hands in a celebratory gesture. A laptop is open on the desk in front of them, displaying a spreadsheet. The background shows a modern office environment with large windows and warm lighting.

Je eerste  
medewerker  
aanwerven:  
je bent er  
klaar voor

securex 

# Vind het antwoord op al je vragen!

Je hebt misschien een lange weg moeten afleggen, maar eindelijk is het zover: je gaat je eerste medewerker aanwerven! Het zou dan ook jammer zijn mocht je geen gebruik maken van de levenslange vrijstelling van sociale bijdragen voor die eerste aanwerving.

Maar nu de knoop is doorgemaakt, spoken er ongetwijfeld heel wat vragen door je hoofd. Met de nodige dosis stress als gevolg ... En dat is perfect normaal. Het is ten slotte de eerste keer dat je in de huid van een rekruteerder kruipt.

Om het je makkelijker te maken, hebben we voor jou deze minigids samengesteld. Hoeveel zal je dankzij deze maatregel precies kunnen besparen? Welke kwaliteiten moet een kandidaat absoluut hebben? Hoe vind je de geknipte medewerker en hoe trek je hem of haar aan?

We beantwoorden al deze en nog andere vragen, zodat je snel en doeltreffend kunt aanwerven. Veel leesplezier!



## Alles over de doelgroepvermindering

Voor wie is deze korting van toepassing?  
Hoe bereken je je besparing?

## Hoe vind je de geknipte kandidaat?

## Waar vind je ondersteuning?

Via welke kanalen vind je je medewerker?  
Wat zijn onmisbare kwaliteiten van een kandidaat?

## Voor welk statuut kies je?

## Hoe stel je een aantrekkelijk loonpakket samen?

## Wat zijn je verplichtingen als werkgever?

## Arbeidsongevallenverzekering



## Een eerste medewerker aanwerven en gebruik maken van de doelgroepvermindering

Ruim acht op de tien btw-plichtigen in België zijn zelfstandigen die geen medewerkers in dienst hebben. De stap zetten om een eerste medewerker aan te werven, heeft dan ook een prijskaartje.

Een medewerker kost immers meer dan het loon alleen. Bij deze basis komen nog de verzekeringskosten, het vakantiegeld en uiteraard de befaamde patronale RSZ-bijdragen. Dat is tenminste gewoonlijk het geval, voor een eerste aanwerving kan je profiteren van een korting op die patronale RSZ-basisbijdragen. Bovendien ontvang je elk kwartaal 36,45 euro om de aansluitingskosten bij een erkend sociaal secretariaat te betalen.

### Voor wie precies?

De maatregel voor de eerste aanwerving geldt voor alle ondernemers die een eerste medewerker willen aanwerven. De enige voorwaarde is dat de ondernemer sinds ten minste een jaar alleen werkt. De sector of de anciënniteit van de activiteit zijn niet van belang. Het volstaat om de kwartaalbijdrage bij de RSZ in te dienen.

Ook voor de nieuwe medewerker zijn er zo goed als geen beperkingen. Zo zijn er bijvoorbeeld geen voorwaarden voor de leeftijd, de periode van werkloosheid of het diploma om van deze korting te kunnen profiteren. Alleen studenten, leerlingen en gelegenhedsmedewerkers zijn uitgesloten.

Goed om weten? De korting is niet gekoppeld aan een bepaalde medewerker. Zo kan je elk kwartaal kiezen voor welke medewerker je de korting toepast. Het maakt dus niet uit of de medewerker die recht had op de oorspronkelijke korting nog in dienst is of niet.



## Een enorme besparing

Het bedrag van de RSZ-korting wordt vanaf 2024 beperkt tot 3.100 euro per kwartaal. Die beperking geldt zowel voor de werkgevers die vóór 2024 gebruik maakten van de maatregel als voor diegenen die er vanaf 2024 gebruik van zullen maken. De korting wordt wel nog altijd onbeperkt in de tijd toegekend.

Als werkgever betaal je ongeveer 25% patronale RSZ-basisbijdragen op het brutoloon van je medewerker. Nemen we dat percentage als basis, dan moet je vanaf een bruto maandloon van meer dan 4.134 euro toch RSZ-bijdragen betalen voor de eerste medewerker.

Met de [online berekeningstool van Securex](#) krijg je snel een zicht op het bedrag dat je eerste medewerker je zal kosten.



## Ook voordelen voor de volgende twee aanwervingen

Wil je meer dan één medewerker aanwerven? Of heb je al een medewerker in dienst? Dan geldt de maatregel ook voor jou. Er zijn immers eveneens voordelen voor de volgende twee aanwervingen. In dat geval gaat het om forfaitaire verminderingen op de patronale basisbijdragen, waar je gedurende 13 kwartalen recht op hebt:

	Kwartaal 1 tot 5	Kwartaal 6 tot 9	Kwartaal 10 tot 13	Totaal
2e aanwerving	€ 1.550	€ 1.050	€ 450	€ 13.750
3e aanwerving	€ 1.050	€ 1.050	€ 450	€ 11.250

De doelgroepkortingen voor de vierde tot en met zesde medewerker, geïntroduceerd in 2016, verdwijnen. Er komt wel een overgangsregeling voor aanwervingen tot en met 31 december 2023. Alle kortingen opgestart vóór 1 januari 2024, blijven voor de volledige duurtijd van de korting lopen.





## Hoe vind ik de geknipte kandidaat?

Je wil een eerste medewerker aanwerven, maar je weet niet goed waar te beginnen? Laat staan dat je er de tijd voor hebt. Gelukkig zijn er instanties en professionals die klaar staan om je te helpen. Denk maar aan een sociaal secretariaat. Neem je toch liever zelf het proces in handen? Met onze tips breng je dit tot een goed einde. Van premies tot stappenplan om de geschikte kandidaat te vinden. Succes!



## Jouw sociaal secretariaat: de alles-in-één-formule

Negen op de tien ondernemers sluiten zich aan bij een sociaal secretariaat. Waarop wacht je nog? Een sociaal secretariaat ondersteunt je niet alleen bij de rekrutering, ook de berekening van de loonkost, de naleving van je juridische verplichtingen, de samenstelling van het salarispakket, de opstelling van de arbeidsovereenkomst ... neemt het voor zijn rekening. Belangrijkste troef? De begeleiding op maat. Je persoonlijke adviseur begeleidt je immers in elk proces. En kent bijgevolg je dossier en je bedrijf van A tot Z. De geknipte persoon om aan je noden te beantwoorden. Vandaag, maar ook in de toekomst.

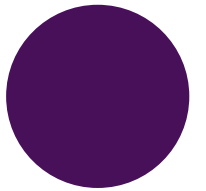
## Op welke premies heb je recht?

Wist je dat er zowel op federaal als op regionaal niveau verschillende aanwervingspremies bestaan? Het gaat daarbij om premies gericht op een bepaald doelpubliek, zoals de ondersteuningsmaatregel voor de eerste aanwerving, maar ook om sectorale premies. Meer info vind je op [Loonbeleid optimaliseren | Securex](#) en op [Lex4You](#).



# In vier stappen naar een succesvolle aanwerving

Klaar voor een nieuwe medewerker? Onderstaand stappenplan toont je de weg.



## 1 Stel de advertentie op

Welk kanaal je ook gebruikt: een samenhangende en wervende vacaturetekst is altijd cruciaal. En dat is meer dan een droge functieomschrijving. Omschrijf de functie, de doelstellingen en de persoonlijkheid die je zoekt. Geef ook een kort overzicht van de voordelen die je te bieden hebt (verlof, telewerk, bedrijfswagen ...). Wees zo beknopt mogelijk, zodat de kandidaat de vacature tot de laatste zin leest. Gebruik tot slot de gepaste toon voor de functie. Een boekhouder spreek je bijvoorbeeld niet op dezelfde manier aan als een communitymanager. Is je bedrijf een start-up? Voeg dan gerust een vleugje humor toe aan je advertentie.

## 2 Je vacature verspreiden via klassieke kanalen

Zodra je tekst klaar is, moet je hem ook verspreiden. Maak in de eerste plaats gebruik van de traditionele jobsites. Er bestaan tal van gratis en officiële websites, zoals die van Actiris (Brussel), Forem (Wallonië) of de VDAB (Vlaanderen). Deze diensten voor arbeidsbemiddeling helpen je trouwens ook in je zoektocht naar de geknipte kandidaat. Zeker bij knelpuntberoepen brengen ze jou in contact met interessante profielen.

Je kan je advertentie ook posten op commerciële jobsites (Indeed, Monster, StepStone, Jobat, Références ...). Publiceren is doorgaans gratis, maar soms kost het geld om je vacature bijvoorbeeld te sponsoren. Doe je dat niet, dan zal je vacature langzaam worden overschaduwd door andere. Ze komt dan wel nog altijd naar boven in de zoekresultaten, maar op een minder goede positie.

Speelt ervaring geen grote rol en verkies je een interne opleiding? Contacteer dan zeker ook scholen en opleidingscentra. Wie weet kunnen zij je een van hun pas afgestudeerden of gecertificeerden aanbevelen.



## 3 Deel je advertentie op de sociale netwerken

Maak gebruik van het brede bereik van sociale netwerken om te laten weten dat je een nieuwe medewerker zoekt.

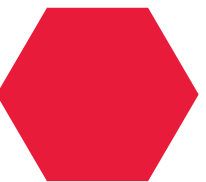
Deel je advertentie dan ook op alle sociale netwerken. LinkedIn is een professioneel netwerk en dus het meest geschikt. Maar ook Facebook of Instagram (voor de creatievere profielen) kunnen zeer nuttig zijn om snel een groot aantal potentiële kandidaten te benaderen.

Via LinkedIn kan je ook kandidaten 'sourcen'. Dat betekent dat je zelf op zoek gaat naar de profielen die aan jouw criteria voldoen. Als kandidaten de optie 'Beschikbaar' hebben geactiveerd, kan je rechtstreeks contact met hen opnemen en hen de vacature voorleggen.

Werk ook zeker aan je 'employer branding'. Je werkgeversimago is zeer belangrijk op de sociale netwerken, zodat je mee kan strijden in de war for talent en die witte raaf voor jou kiest in plaats van voor je concurrent.

## 4 Gebruik je netwerk 'uit het echte leven'

Ben je op zoek naar die ene witte raaf? Zoek het niet te ver. Stagiairs, leergasten, vroegere medewerkers ... De professionals uit je sector kennen ongetwijfeld mensen van wie het profiel beantwoordt aan jouw verwachtingen. Denk ook aan je persoonlijke netwerk: familie, vrienden, kennissen uit de sportclub of een vereniging ... Misschien kennen zij wel iemand die interesse heeft in je vacature.





## Vijf kwaliteiten die een kandidaat absoluut moet hebben

Over één ding is iedereen het vandaag eens: wie de geknipte kandidaat wil aanwerven, moet verder kijken dan de technische competenties en in de eerste plaats focussen op de persoonlijkheid. Maar welke dan precies?





Sinds enkele jaren zijn de veelbesproken soft skills dé prioriteit geworden bij HR-afdelingen. Maar hoe geraak je nog wijs uit al die gedragscompetenties? Dit zijn de vijf kwaliteiten die een kandidaat absoluut moet hebben wanneer je wil aanwerven.

# #1

## Interesse tonen

Niet iedereen kan even gepassioneerd zijn door zijn job. Maar een zekere belangstelling voor de activiteiten of de sector is toch wel noodzakelijk om gemotiveerd te geraken en te blijven. Heeft de kandidaat naast zijn technische vaardigheden ook een bijzondere interesse in de job? Stelt hij vragen over de activiteiten of de functie? Zijn nieuwsgierigheid tijdens het gesprek zegt ongetwijfeld heel veel over zijn enthousiasme.

# #2

## Vlot communiceren

Kandidaten hoeven uiteraard geen professionele sprekers te zijn, maar ze moeten wel duidelijk hun gedachtegang kunnen uiten, zowel schriftelijk als mondeling. Daarnaast moeten ze in staat zijn om de boodschap van hun gesprekspartner te begrijpen door de juiste vragen te stellen. Dat kan immers heel wat misverstanden, en dus ook conflicten of tijdverlies, vermijden. Aarzel dus niet om de kandidaat al tijdens het gesprek te testen, door hem een case voor te leggen bijvoorbeeld.

# #3

## Leergierig zijn

Hoewel technische vaardigheden belangrijk blijven, zijn ze vandaag lang niet meer voldoende. Bovendien kunnen ze ook makkelijk worden aangeleerd. Lineaire carrières zijn dan ook verleden tijd. In de toekomst zullen medewerkers zich verschillende keren in hun leven moeten heruitvinden. Je nieuwe medewerker moet dus ook flexibel zijn én gemotiveerd om bij te leren!

# #4

## Teamspirit tonen

Je medewerker komt uiteraard niet noodzakelijkerwijs in een team terecht. Zeker niet als je je eerste medewerker aanwerft. Hij zal echter wel met jou samenwerken en wie weet werf je nog meer collega's aan in de toekomst. Je nieuwe medewerker zal tot slot ook vlot moeten kunnen samenwerken met partners, leveranciers of dienstverleners. Analyseer daarom goed hoe hij iets vertelt. Gebruikt hij soms 'ons' of 'wij' om successen uit het verleden te omschrijven? Of alleen 'ik'?

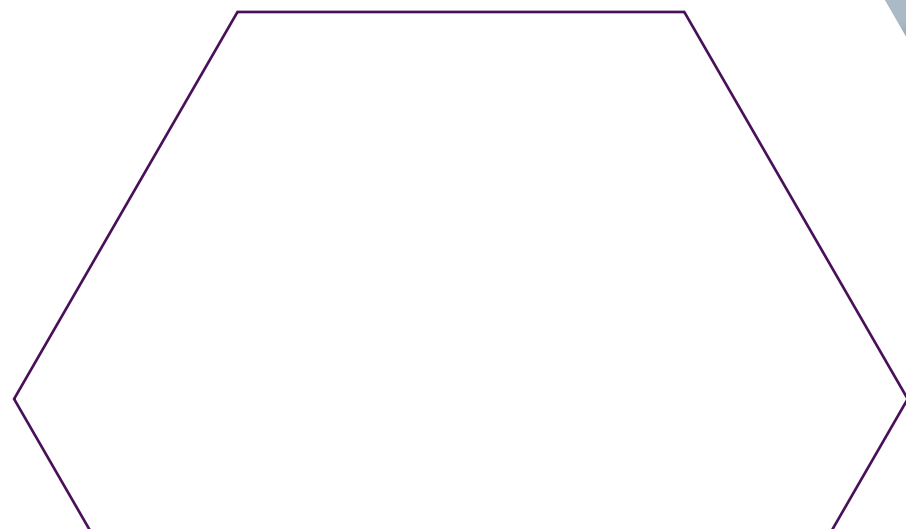
# #5

## In de bedrijfscultuur passen

Vergeet niet om rekening te houden met de verwachtingen van je toekomstige medewerker. Het is immers bewezen dat gelukkige medewerkers gemotiveerder en dus productiever zijn. Passen je organisatie en je werkomgeving bij de kandidaat die voor je zit? Voldoet de relatie die jij met je medewerker wil aanknopen aan zijn verwachtingen? Draagt hij dezelfde waarden hoog in het vaandel? Deze vragen kunnen je helpen om een medewerker aan te werven op lange termijn, zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

## Medewerker of zelfstandige: welk statuut voor je eerste medewerker?

Je bedrijf groeit en je bent klaar om je eerste medewerker aan te werven. Maar welk statuut kies je? Medewerker of zelfstandige? Wij zetten de voor- en nadelen van beide statuten voor je op een rij. Zo hak je met meer kennis van zaken de knoop door.



## Medewerker

Het statuut van medewerker is zowat de heilige graal voor iedere werkzoekende. En terecht, want dat statuut biedt de medewerker heel wat voordelen. In de eerste plaats wordt de samenwerking vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, waarvan de voorwaarden worden bepaald door de sociale wetgeving. Zo'n arbeidsovereenkomst is dus niet zomaar een samenraapseltje van verschillende elementen. Integendeel zelfs, de arbeidsovereenkomst moet heel nauwkeurig zijn opgesteld en het uurrooster, de werkplek, het loon en de extralegale voordelen vermelden. De arbeidsovereenkomst geeft recht op anciënniteit, maar bepaalt ook de rechten en plichten bij een contractbreuk.

De medewerker hoeft zich ook niet bezig te houden met zijn loonadministratie. De werkgever of het sociaal secretariaat staan namelijk in voor het loonbeheer en de inhouding van de socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing bij de bron.

Het voordeel voor de werkgever is dat de medewerker volledig onder zijn hiërarchische leiding valt.



## Externe medewerker

Een externe medewerker is als zelfstandige niet gebonden door een arbeidsovereenkomst maar door een commerciële relatie. Die commerciële relatie steunt op een reeks modaliteiten die werden overeengekomen tussen beide partijen via een contract. Dat contract bevat het type opdracht, de duur van de opdracht en het bedrag van de vergoeding voor die prestatie.

En de administratie? Het bedrijf dat een externe medewerker aanwerft, moet enkel de facturen voor de prestaties betalen. De zelfstandige medewerker moet zich op zijn beurt aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds en zelf zijn kwartaalbijdragen en bedrijfsvoorheffing betalen.

Bij een commerciële relatie is er geen rechtstreeks gezag tussen het bedrijf dat een beroep doet op de diensten van de externe medewerker, en de leverancier van die diensten. De medewerker behoudt dus zijn zelfstandigheid en heeft het recht om opdrachten die hem worden aangeboden, te weigeren.

## Let op voor schijnzelfstandigen

Het zelfstandigenstatuut kan verleidelijk zijn voor een eerste aanwerving in je bedrijf. Het bezorgt je immers een pak minder administratief werk én het kost je minder. Toch is het verboden om een externe medewerker in te zetten als medewerker. In dat geval wordt hij immers beschouwd als schijnzelfstandige. Dat statuut houdt heel wat risico's in, zowel voor de medewerker als voor het bedrijf.

De RSZ kan immers tot drie jaar terug achterstallige persoonlijke en patronale sociale bijdragen eisen.

Een beroep doen op schijnzelfstandigen kan dan ook tot zeer zware strafrechtelijke en administratieve sancties leiden.



## Met welk loonpakket trek je talent aan en hou je het bij jou?

Wanneer kandidaten hun werkgever kiezen, blijft loon een belangrijk criterium. En toch is dat lang niet het enige. Met extralegale voordelen weten steeds meer bedrijven zich te onderscheiden van hun concurrenten.





De tijden waarin een hoog loon volstond om talent aan te trekken, zijn al lang voorbij. De krachtsverhoudingen zijn veranderd: vandaag hebben de kandidaten de touwtjes in handen. Bedrijven moeten zelfs creatief uit de hoek komen om zich te onderscheiden van hun concurrenten. Dat kunnen ze bijvoorbeeld dankzij een hele resem extralegale voordelen. Je hoeft echter niet meteen te panikeren als je niet de middelen hebt om de strijd aan te binden met de grootste bedrijven. Want er bestaan ook alternatieven.

## Een zekere behoudzucht

In België zien we op dit moment geen radicale verandering. Maaltijdcheques of vergoedingen voor maaltijdkosten blijven het meest gegeerde voordeel, gevolgd door de hospitalisatieverzekering, de groepsverzekering en de ecocheques.

Die voordelen zijn echter niet onontkoombaar. De twee verzekeringen vinden we bijvoorbeeld vooral terug in het loonpakket van grote bedrijven. Er zijn ook andere opties om talent aan te trekken, zeker bij de jongste generaties.

## Steeds populairdere alternatieven

De (volledige of gedeeltelijke) terugbetaling van de woon-werkverplaatsingen vervolledigt de top vijf van de meest populaire voordelen in België. Het zou echter kunnen dat dit niet blijft duren. Het is immers de enige categorie die niet jaar na jaar meer bedrijven wist te overtuigen, in tegenstelling tot de gsm of de laptop bijvoorbeeld.

Want toegegeven, dankzij de flexibele werktijden en werkplekken zijn technologische tools een stuk interessanter, zowel voor je medewerker als voor jou. Het bewijs? Telewerk staat momenteel op de negende plaats in de lijst met meest gewaardeerde extralegale voordelen, net achter de goede oude bedrijfswagen, mét tankkaart uiteraard. Vandaag is één voertuig op de tien in België een bedrijfswagen.





## Een plan op maat

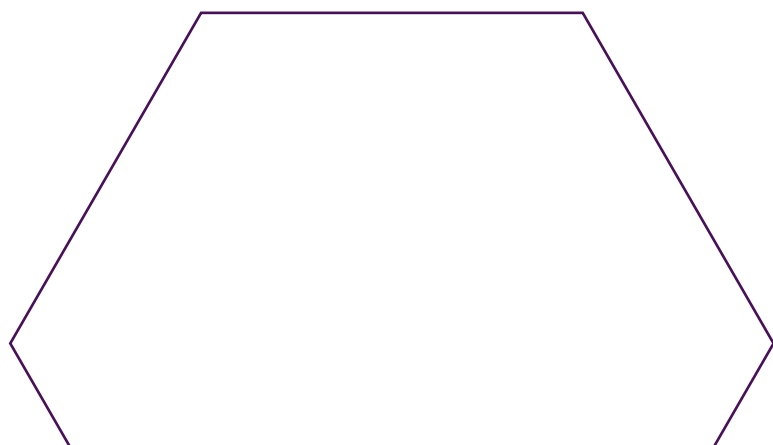
Maar wil je écht aantrekkelijk zijn voor nieuw talent? Dan pas je je loonpakket maar beter aan aan het type kandidaten dat je wenst aan te trekken: een gsm of laptop voor een medewerker die vaak op verplaatsing is, telewerk voor een dertiger met kinderen, een abonnement voor het openbaar vervoer voor een medewerker uit de stad enz.

Of waarom zou je je toekomstige collega niet gewoon zelf laten kiezen met een cafetariaplan? Uiteindelijk verklaren zeven op de tien medewerkers dat ze flexibele verloning wel zien zitten.

## Win-winvoordelen

In de meeste gevallen zijn extralegale voordelen niet alleen voordelig voor je medewerker. Met veel van die voordelen kan je immers je loonkost optimaliseren. Dat geldt bijvoorbeeld voor maaltijdcheques, ecocheques of geboorte- en huwelijkspremies die meestal vrijgesteld zijn van belastingen en sociale bijdragen.

Ook de loonbonus bij het behalen van de doelstellingen of de terugbetaling van de woon-werkverplaatsingen zijn fiscaal voordelig. Deze voordelen zijn absoluut niet wettelijk verplicht. Bovendien helpen ze je niet alleen om een medewerker aan te werven, maar ook om hem bij je te houden, want op die manier versterk je de vertrouwensrelatie.



## De verplichtingen van een werkgever

Bij de aanwerving van een nieuwe medewerker komen tal van verplichte administratieve en juridische formaliteiten kijken. Met onderstaande checklist zie je er geen over het hoofd. Zo geef je je nieuwe medewerker van bij de start de garantie dat je het dossier ernstig neemt.





## 1 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst bepaalt duidelijk de arbeidsrelatie tussen de werkgever en de medewerker. Dat contract geeft beide partijen de zekerheid dat ze elk hun verplichtingen zullen nakomen en biedt tegelijkertijd een reeks garanties. Hulp nodig bij het opstellen van je arbeidsovereenkomst? Op Lex4You vind je [modeldocumenten van arbeidsovereenkomsten](#) terug.

## 2 Het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement is verplicht en bevat alle elementen die moeten zorgen voor de goede dagelijkse werking van het bedrijf. Denk bijvoorbeeld aan de uurroosters, de verloven, de rechten en plichten van de medewerkers, maar ook aan sancties wanneer het reglement niet wordt nageleefd. Weet je niet goed hoe een arbeidsreglement in de vereiste vorm op te stellen? Lex4You zoomt in op de [belangrijkste aandachtspunten](#).

## 3 De inschrijving bij de RSZ

Als werkgever moet je ingeschreven zijn bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of RSZ. Iedere medewerker moet ook worden aangegeven bij de RSZ. Hoeveel bedragen de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid? Zijn er RSZ-verminderingen mogelijk? Volg onze [gids](#) op Lex4You.

## 4 De DIMONA-aangifte

De DIMONA-aangifte is een elektronisch bericht waarmee de werkgever elke in- en uitdiensttreding van een medewerker meedeelt aan de RSZ. Ze is verplicht voor alle werkgevers in de openbare en privésector.

## 5 De verzekeringen

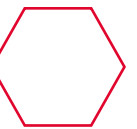
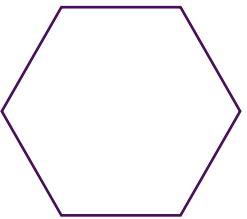
Een ongeval is snel gebeurd, zeker op het werk. Als werkgever ben je verplicht om voor je medewerkers een verzekering af te sluiten voor ongevallen op het werk en tijdens de verplaatsingen van en naar je bedrijf. Wil je meer weten over alle modaliteiten, de dekking en ook extra (vrijblijvende) verzekeringen? Je vindt alle [info](#) uitgebreid terug op Lex4You.

## 6 De Externe Dienst voor Preventie en Bescherming (EDPBW)

Om toe te zien op de gezondheid van het personeel en de naleving van de regels over welzijn op het werk, moet de werkgever een contract afsluiten met een externe dienst. Kom [hier](#) alles te weten over de wettelijke verplichtingen waarvoor je een EDPBW inschakelt.

## 7 De aansluiting bij een vakantiefonds (voor arbeiders)

Het vakantiefonds berekent de duur van de vakantie en het bedrag van het vakantiegeld voor iedere medewerker op basis van de prestaties die die arbeider in dat jaar heeft verricht. Voor bedienden wordt het recht op vakantie vastgelegd door de werkgever.





## Arbeidsongevallen: ben je goed verzekerd?

Een ongeval is snel gebeurd, zeker op het werk. Als werkgever moet je dan ook verplicht een verzekering afsluiten om je medewerkers te beschermen.





Hoewel we er liever niet aan denken, behoren arbeidsongevallen wel degelijk tot de risico's van ons professionele leven. Als werkgever is het je plicht om hierop te anticiperen en om de belangen van je medewerkers te beschermen.

## Een wettelijke verplichting

Sta je op het punt om je eerste medewerker aan te werven? Dan ben je verplicht om een verzekering af te sluiten voor ongevallen op het werk en tijdens zijn of haar verplaatsingen van en naar je bedrijf.

Wie deze regel probeert te omzeilen, kan beboet worden door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris). Of erger nog, bij een ongeval moet jij alle vergoedingen betalen waar je medewerker recht op heeft. Een risico dat je liever niet loopt, want op veiligheid staat nu eenmaal geen prijs. Bovendien komen de premies die je stort onder de categorie beroepskosten te staan op je belastingformulier.

## Een uitgebreide, maar beperkte dekking

Je hebt als zaakvoerder 8 dagen de tijd om het arbeidsongeval van je medewerker te melden. De verzekering dekt alle lichamelijke schade en de kosten van de behandelingen. Daarbovenop vergoedt ze het inkomensverlies:

- > Het slachtoffer ontvangt 90% van zijn of haar basisloon in geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid.
- > Bij blijvende arbeidsongeschiktheid krijgt hij of zij een vergoeding afhankelijk van zijn of haar mate van invaliditeit.
- > In geval van overlijden ontvangen zijn of haar rechthebbenden een rente.

De verplichte verzekering heeft echter zekere beperkingen. Het basisloon op basis waarvan de vergoeding of de rente berekend wordt, is begrensd op 44.817,89 euro bruto per jaar. Daarboven wordt het inkomensverlies niet gecompenseerd, tenzij je beslist om je nieuwkomer nog beter te beschermen.





## Extra's voor een aantrekkelijk salarispakket

Er bestaan vrijblijvende verzekeringen om de gevolgen van eventuele arbeidsongevallen ruimer te vergoeden. Aftrekbare premies, aangifte van het ongeval binnen de 8 dagen, een vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid of overlijden: de basisregels blijven dezelfde. De dekking daarentegen is uiteraard uitgebreider.

Gaat je toekomstige medewerker jaarlijks meer dan 44.817,89 euro bruto verdienen? Dan kan je ervoor kiezen ook inkomens te verzekeren die dit plafond overstijgen. Bij een arbeidsongeval worden zijn of haar vergoedingen of rente in dat geval berekend op basis van het reële loon, waardoor de levensstandaard van je medewerker gewaarborgd blijft.

Een andere mogelijkheid is de dekking uitbreiden naar ongevallen in de privésfeer. Je bent natuurlijk niet verantwoordelijk voor deze incidenten, maar je kan wel baat hebben bij deze formule. Een competitief salarispakket motiveert en engageert je nieuwe medewerker namelijk en verbetert je werkgeversimago. Een belangrijke troef, zeker als je beslist om nog meer mensen in dienst te nemen ...





## Hoe kunnen wij je helpen?

Wil je graag meer weten over onze producten en diensten? Of heb je een concrete vraag?

 [Contacteer ons per mail >](#)

**securex** 